VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Programa de Doctorado en Derecho, Ciencia Política y Criminología

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E STORIA DEL DIRITTO

Corso di Dottorato in Diritto Comparato, Privato, Processuale Civile e dell'impresa

TESIS DOCTORAL

DESAFÍOS DE LA PROTECCIÓN JURÍDICA A LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS: UNA MIRADA CRÍTICA AL CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN

Presentada por:

TALITA CORRÊA GOMES CARDIM

Dirigida por:

Prof. Dr. FERNANDO FITA ORTEGA y

Prof. Dr. GIUSEPPE LUDOVICO

Valencia, febrero de 2025

AGRADECIMIENTOS

A mi padre, que estaría muy orgulloso del camino que he recorrido, y a mi madre, por comprender mi ausencia y por el apoyo incondicional. Sin ti, no habría llegado tan lejos.

A mis queridos directores, Fernando Fita y Giuseppe Ludovico, por todo el apoyo y confianza. Ha sido un honor contar con vuestra orientación.

A todas las personas que me han ayudado a llegar hasta aquí y han permanecido a mi lado.

En especial, a Óscar, por su apoyo, amor, paciencia, comprensión y por ser mi puerto seguro. Gracias por creer en mí y por animarme a seguir adelante. No hay palabras suficientes para expresar mi gratitud y cariño.

ÍNDICE

RESUMEN **8**

ABSTRACT **9**

LISTADO DE ABREVIATURAS **10**

INTRODUCCIÓN **12**

A. Relevancia del tema y justificación del estudio **12**

A.1. ¿El teletrabajo ha venido para quedarse? Estadísticas de la utilización del teletrabajo pre y postpandemia 16

A.2. Importancia del estudio 21

B. Metodología **24**

C. Estructura del trabajo de investigación **25**

CAPÍTULO 1. LA ERA DE LA DIGITALIZACIÓN Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO: ESPECIAL MENCIÓN AL TELETRABAJO **28**

1.1. Contextualización de la evolución de la innovación tecnológica **28**

1.2. Teletrabajo en el nuevo contexto productivo: beneficios y riesgos para los sujetos afectados **35**

1.2.1. El teletrabajo desde el punto de vista de las personas trabajadoras 36

1.2.2. El teletrabajo desde el punto de vista empresarial 42

1.2.3. El teletrabajo desde el punto de vista de la sociedad 45

1.3. Repercusiones más destacadas del teletrabajo **46**

1.3.1. Sostenibilidad ambiental 47

1.3.2. ¿Oportunidad para el empleo? Territorio y colectivos vulnerables 50

1.3.3. Competencias profesionales y brecha digitales 53

1.3.3.1. Competencias para el teletrabajo: de las hard skills a las soft skills 55

1.3.3.2. Brecha en competencia digital 57

1.3.3.3. Brecha de edad 60

1.3.3.4. Estrategias y planes para el combate de la incidencia de la brecha en competencia digital 61

1.3.3.5. La formación profesional como derecho y medida para la eliminación de las brechas en el teletrabajo 64

1.4 Conclusiones **67**

CAPÍTULO 2. MARCO LEGAL: ANÁLISIS HISTÓRICO-JURÍDICO DEL TRABAJO A DISTANCIA HASTA EL TELETRABAJO **73**

2.1. Fuentes internacionales y comunitarias **74**

2.1.1. Organización Internacional del Trabajo 74

2.1.2. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo 81

2.2. Fuentes internas **87**

2.2.1. Evolución normativa en España 87
2.2.2. El tratamiento jurídico del teletrabajo en Italia 103

2.3. A modo de reflexión 114

CAPÍTULO 3. MARCO CONCEPTUAL: EL TELETRABAJO COMO SUBMODALIDAD Y SUS DIVERSAS MANIFESTACIONES 118

3.1. El Teletrabajo según Jack Nilles 119

3.2. El teletrabajo según la doctrina *iuslaboralista* española e italiana 121

3.3. El teletrabajo según la OIT 124

3.4. El teletrabajo en el ámbito europeo 125
3.4.1. El teletrabajo según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo 125
3.4.2. El teletrabajo según el ordenamiento jurídico en Italia y España 126

3.5. Clasificación del teletrabajo conforme a sus elementos configuradores 130
3.5.1. Factor territorial 131
3.5.2. Factor de localización 132
3.5.3. Factor cualitativo o comunicativo 135
3.5.4. Factor cuantitativo 137

CAPÍTULO 4. LA DELIMITACIÓN DE LA PERSONA TELETRABAJADORA A EFECTOS DE SU PROTECCIÓN LABORAL: LA SUBORDINACIÓN COMO CONCEPTO COMPLEJO Y DINÁMICO EN EL TELETRABAJO 142

4.1. El papel del Derecho Laboral en la construcción del concepto de trabajador 142

4.2. El ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo 147

4.3. Notas de laboralidad 150
4.3.1. El concepto de trabajador según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea 150
4.3.2. El concepto de trabajador en el derecho nacional 151
4.3.2.1. Trabajo personal 152
4.3.2.2. Voluntariedad 155
4.3.2.3. Retribución 157
4.3.2.4. Subordinación 161
4.3.2.5. Ajenidad 168

4.4. La contribución de los Tribunales a la consolidación de los criterios de calificación de las relaciones de trabajo 175
4.4.1. Irrelevancia del nomen iuris 175
4.4.2. Presunción de laboralidad 177
4.4.3. Método indiciario 181

CAPÍTULO 5. EVOLUCIÓN Y "CRISIS" DE LA SUBORDINACIÓN: ¿DEBILITAMIENTO DE LOS INDICIOS DE SUBORDINACIÓN CLÁSICA? 192

5.1. La necesaria actualización del sistema de indicios para la correcta protección a la persona teletrabajadora. 195

5.2. Causas o factores promotores de la evolución 196
5.2.1. Evolución del concepto de subordinación ante los avances tecnológicos 196
5.2.1.1. Factores tecnológicos: Subordinación tecnológica o "telesubordinación" 199
5.2.1.2. Flexibilidad: proceso de flexibilización de la subordinación 204

5.2.1.3. Elemento temporal 206
5.2.1.4. Elemento locativo 207
5.2.1.5. El nómada digital como figura sui generis 208
5.2.1.6. Descentralización productiva, deslocalización de empresas e intereses de huida del Derecho del trabajo 216
5.2.2. Subordinación atenuada y subordinación elástica: de la eterodirezione a la eteroorganizzazione en el teletrabajo 220
5.2.3. El "falso autónomo" y el teletrabajo 229
5.2.3.1. Zona gris: una aproximación entre teletrabajadores subordinados y autónomos . 229
5.2.3.2. Figuras jurídicas intermedias 234
5.2.3.3. La figura del TRADE en España: la dependencia económica como criterio para ampliar la protección 235
5.2.3.4. Teletrabajadores autónomos vulnerables 240
5.2.3.5. La figura del parasubordinado en Italia 242
5.2.3.6. El fenómeno de los "falsos autónomos" 245
5.2.4 Trabajo en plataformas digitales, teletrabajadores y la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo 249

CONCLUSIONES 266

a) Conclusiones generales 267

b) Conclusiones específicas 276

CONCLUSIONI 283

a) Conclusioni generali 284

b) Conclusioni specifiche 293

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA 299

RESUMEN

El trabajo a distancia y, concretamente, el teletrabajo se aborda en el presente estudio desde un enfoque sociojurídico y multinivel, encontrando en el ordenamiento jurídico italiano una referencia para contribuir al análisis de la cuestión principal: el concepto de subordinación conforme a la realidad laboral actual.

De este modo, bajo el título "Desafíos de la protección jurídica a las personas teletrabajadoras: una mirada crítica al concepto de subordinación", se aprovecha el protagonismo del teletrabajo durante el último lustro para indagar acerca de si el ámbito de aplicación del Derecho del trabajo se adecúa a unas relaciones laborales, frecuentemente caracterizadas por uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que permiten a la persona trabajadora desarrollar su prestación laboral con un alto grado de autonomía, en sus diversas manifestaciones. En este sentido, finalmente se examina si es necesario actualizar las principales normas laborales españolas, y en especial el primer artículo del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de concretar y, a su vez, flexibilizar las notas de ajenidad y de subordinación.

El núcleo de la tesis se estructura en cinco capítulos. En el primero de ellos se presentan las características principales de un -sector del- mercado de trabajo donde predominan las TIC, profundizando en la dimensión sociológica del teletrabajo. Los capítulos segundo y tercero condensan el marco jurídico y conceptual básico del teletrabajo, lo cual facilita, en el cuarto capítulo, profundizar en torno al complejo debate sobre las fronteras del Derecho del Trabajo en general y, por fin, en el quinto, destacar las cuestiones que ello suscita en el específico contexto del teletrabajo.

ABSTRACT

Il telelavoro viene affrontato in questo studio da una prospettiva socio-giuridica e multilivello, trovando nell'ordinamento giuridico italiano un riferimento per contribuire all'analisi della questione principale: il concetto di subordinazione secondo la realtà lavorativa attuale.

Così, con il titolo "Desafíos de la protección jurídica a las personas teletrabajadoras: una mirada crítica al concepto de subordinación", approfitta della prominenza del telelavoro negli ultimi cinque anni per indagare se l'ambito di applicazione del Diritto del lavoro è adattato ai rapporti di lavoro, spesso caratterizzati dall'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), che consentono ai lavoratori di sviluppare il loro lavoro con un alto grado di autonomia, nelle sue varie manifestazioni. In questo senso, esamina infine se sia necessario aggiornare le principali normative spagnole sul lavoro, e in particolare il primo articolo dello Statuto dei Lavoratori, per specificare e, allo stesso tempo, rendere più flessibili le note di *ajenidad* e subordinazione.

Il nucleo della tesi è strutturato in cinque capitoli. Il primo capitolo presenta le caratteristiche principali di un settore del mercato del lavoro dominato dalle TIC ed esplora la dimensione sociologica del telelavoro. Il secondo e il terzo capitolo condensano il quadro giuridico e concettuale del telelavoro, che facilita, nel quarto capitolo, una discussione approfondita del complesso dibattito sui confini del diritto del lavoro in generale e, infine, nel quinto capitolo, per evidenziare le questioni che questo solleva nel contesto specifico del telelavoro.

LISTADO DE ABREVIATURAS

AA. VV.:	Autores varios
AMET:	Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
AN:	Audiencia Nacional
Art./arts.:	Artículo/artículos
BOE:	Boletín Oficial del Estado
Cap.:	Capítulo
CC:	Código Civil
CESE:	Comité Económico y Social Europeo
Cfr.:	Confróntese
Coord.:	Coordinador/es
DA:	Disposición adicional
Dir./Dirs.:	Director/es
ET:	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Etc.:	Etcétera
ILO:	*International Labor Organization*
INE	Instituto Nacional de Estadística
LTD:	Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
N./núm.:	Número
NTIC:	Nuevas tecnologías de la información y comunicación
NTP:	Nota Técnica de Prevención
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMS:	Organización Mundial de la Salud

Op. Cit.:	Opera citata
P./Pp.:	Página/páginas
PYMES:	Pequeñas y medias empresas
RAE:	Real Academia Española
RD:	Real Decreto
RDL:	Real Decreto Legislativo
RD-ley:	Real Decreto-ley
Rec.:	Recurso
SAN:	Sentencia de la Audiencia Nacional
Sent.:	Sentencia
SJS:	Sentencia de Juzgado de lo Social
Ss.:	Siguientes
STSJ:	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STS/SSTS:	Sentencia/s del Tribunal Supremo
TIC:	Tecnologías de la información y comunicación
TJUE:	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TUE:	Tratado de la Unión Europea
UE:	Unión Europea
Vid.:	Véase
V.gr.:	Verbi gratia
Vs.:	Versus

INTRODUCCIÓN

A modo de contextualización del presente trabajo, se ha querido comenzar presentando el tema a abordar justificando su relevancia y el interés que despierta en estos momentos, la metodología con la que se ha llevado a cabo la investigación y, finalmente, avanzando cómo se ha considerado oportuno estructurar el estudio para facilitar su lectura.

A. Relevancia del tema y justificación del estudio

La digitalización, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación y el avance de la inteligencia artificial, entre otros aspectos, han impactado significativamente en el concepto de subordinación laboral, desafiando su validez.

Así pues, se trata de una cuestión fundamental y clásica, en tanto que ha suscitado debate desde los orígenes del Derecho del Trabajo, pero que a día de hoy sigue vigente como consecuencia de los retos que impone la evolución de la tecnología y las nuevas formas de organización del trabajo.

En efecto, en los conflictos sobre la naturaleza de una relación laboral, resulta clave evaluar las condiciones bajo las cuales se presta el servicio para, así, determinar las normas aplicables. Por consiguiente, este análisis es esencial porque, en muchos casos, la realidad del trabajo no se corresponde con la voluntad declarada por las partes (*nomen iuris*). La decisión final sobre la aplicabilidad de la disciplina del Derecho laboral frente al Derecho civil, mercantil o administrativo requiere verificar si la relación cumple, de hecho (principio de realidad), con las cinco características de laboralidad establecidas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este enfoque del denominado "test de laboralidad", basado en criterios relativamente objetivos, ha permitido adaptar el Derecho del Trabajo a nuevas actividades surgidas por la transformación social.

El contrato de trabajo ha estado históricamente rodeado de problemáticas relacionadas con la delimitación de sus contornos, como lo evidencia la vasta jurisprudencia en la materia. Sin embargo, en las últimas décadas, estas fronteras se han vuelto especialmente imprecisas, sobre todo cuando la prestación laboral es desempeñada por profesionales altamente cualificados. Aunque suelen ser contratados mediante fórmulas civiles tradicionales, como el arrendamiento de servicios o la ejecución de obra, estas vías en realidad pueden encubrir auténticas relaciones de trabajo, aunque se

presenten formalmente fuera del ámbito del Derecho laboral. Dicho de otro modo, en ocasiones, cuando se examinan las condiciones específicas en que se desarrolla la prestación de servicios, se difumina la supuesta autonomía profesional que aparentemente distingue estas relaciones del poder de dirección propio del contrato de trabajo.

En el presente estudio, analizaremos esta evolución precisamente en la modalidad del teletrabajo, que viene marcado por nuevas dinámicas laborales y nuevos contornos que impactan en la dependencia de las personas trabajadoras, emergiendo líneas conflictivas, plagada por zonas grises y nuevas dificultades a la hora de distinguir el contrato de trabajo de otras modalidades contractuales civiles o mercantiles.

Se parte, pues, de la *hipótesis* de que las apariencias de independencia en el teletrabajo no siempre reflejan la verdadera naturaleza de la relación, que con frecuencia reúne los elementos esenciales de una relación laboral.

La presente tesis doctoral aborda el teletrabajo desde una perspectiva crítica, con especial atención al concepto de subordinación en el ámbito del Derecho del Trabajo. Este análisis incluye mi primera aproximación formal al estudio de los ordenamientos jurídicos español e italiano, así como de la normativa y jurisprudencia comunitaria, lo que ha supuesto un exigente -pero reconfortante- ejercicio de análisis y aprendizaje. Máxime cuando, previamente, esta temática ya había sido objeto de atención por mi parte, abordándola desde el análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y portugués, lo cual, considero, ha enriquecido mi humilde examen de la cuestión.

En fin, las relaciones de trabajo han estado en constante evolución desde los primeros registros históricos, adaptándose a los cambios sociales, económicos y tecnológicos a lo largo del tiempo. En un mundo cada vez más globalizado, surgen constantemente intensos avances tecnológicos que impactan de manera directa en la sociedad y, por ende, en el ámbito laboral. El proceso de transformación digital, que ha redefinido prácticamente todos los sectores, ha dado lugar a nuevas formas de trabajo, una de las cuales se manifiesta claramente en el fenómeno del trabajo a distancia y, más específicamente, el teletrabajo. Este modelo, que ha cobrado relevancia en los últimos años, es solo una de las muchas consecuencias del cambio tecnológico, y refleja cómo las

relaciones laborales deben adaptarse a las nuevas realidades tecnológicas y sociales para seguir siendo eficientes y sostenibles[1].

Es decir, al igual que ha sucedido con las tecnologías de la información y comunicación (TIC), el teletrabajo es un fenómeno que viene produciéndose desde hace muchas décadas, con un rápido desarrollo permitido por el marco de la cuarta revolución industrial[2]. Debe tenerse en cuenta la rapidez con que se impone la era digital y con la que evoluciona el teletrabajo, estando, obviamente, los dos fenómenos estrechamente relacionados[3].

En el escenario actual, los cambios en el proceso de organización del trabajo y la utilización masiva de las TICs han repercutido en el modelo productivo tradicional, contribuyendo a una profunda transformación en el empleo y en las relaciones de trabajo, con impacto en todos los sectores productivos[4].

Como se expondrá más adelante, el modelo productivo ha sido afectado por múltiples factores a lo largo de las últimas décadas, no obstante, uno de los principales impulsores de la modalidad del teletrabajo fue la más reciente pandemia mundial. En efecto, a finales de 2019 hizo su aparición el nuevo agente del Coronavirus en China, que provoca la enfermedad de la Covid-19. Debido a su gran potencial de contagio, en muy poco tiempo el virus traspasó las fronteras de aquel país resultando extremadamente difícil contenerlo. Ante esta realidad, la Organización Mundial de la Salud recomendó, como principal medida preventiva, el distanciamiento social, el aislamiento de la población y la paralización de las actividades no esenciales[5].

Este hecho provocó la irrupción del teletrabajo, que se expandió rápidamente a nivel mundial como respuesta a las restricciones y medidas de contención impuestas por la pandemia. No obstante, nos encontrábamos en un contexto caracterizado por la

[1] En este primer apartado del presente trabajo, se hace referencia indistintamente a teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo a domicilio, pese a las diferencias existentes en nuestro ordenamiento entre estas figuras, como se verá a continuación.

[2] SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Traducción Rui Candeias. 2 ed., Levoir, 2019.

[3] BAETHGE, Martin y OBERBECK, Herbert. *El futuro de los empleados: nuevas tecnologías y perspectivas profesionales en la gerencia empresarial*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995, p. 286.

[4] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 30. ed. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2022, p. 74.

[5] De forma resumida, véase las principales medidas adoptadas en España en tal período en FITA ORTEGA, FERNANDO. "La pandemia COVID-19, mercado de trabajo y medidas laborales en España", en *Noticias Cielo*, n. 3, 2021.

ausencia, en numerosos ordenamientos jurídicos, de una normativa laboral específica sobre el teletrabajo, lo cual ha generado una serie de problemas jurídicos y sociales. Problemas que, a veces, han surgido debido a la dificultad de adaptación tanto de las personas trabajadoras como de las empresas a esta nueva modalidad de trabajo, que se vio impulsada por la emergencia sanitaria sin una regulación adecuada que abordara sus particularidades.

En definitiva, las relaciones laborales fueron claramente afectadas como consecuencia de la pandemia de la Covid-19 y el teletrabajo fue considerado, para un buen número de profesiones, la solución que mejor respondía a su impacto, garantizando y asegurando el mantenimiento del empleo y, por consiguiente, de la actividad económica[6]. Por consiguiente, en ese nuevo contexto, algunas modalidades de trabajo que antes ocupaban un lugar secundario se mostraron como solución a muchos problemas[7]. El teletrabajo dejó de ser un método escasamente utilizado para formar parte de la nueva normalidad en la sociedad, a pesar de que, tras superarse la pandemia, muchas empresas han regresado con el trabajo presencial en sus centros de trabajo, o al menos optado por el teletrabajo híbrido, conforme demuestran las estadísticas[8].

Esta información puede ser confirmada a través del cotejo de los datos obtenidos en el Informe "El teletrabajo en la Comunitat Valenciana", de 2022, en el cual se observa una disminución progresiva en el número de personas que realizan teletrabajo. Este número pasó de un máximo de 1,6 millones durante la tercera ola de la pandemia a estabilizarse en poco más de un millón en el último trimestre de 2021. Este descenso podría estar relacionado con una necesidad de adaptación defensiva ante el contexto de la sexta ola, impulsada por la variante Ómicron del coronavirus. Por otro lado, durante los trimestres centrales del año se produjo un estancamiento en la modalidad de teletrabajo ocasional, aunque esta ha ido incrementándose en el último trimestre, alcanzando las 743.000 personas. Las cifras finales de 2021 reflejan un desplazamiento

[6] En el mismo sentido, THIBAULT ARANDA, Javier. "Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. extra-12, 2020, p. 2.

[7] La actual pandemia determinó la mayor experiencia mundial de teletrabajo y esto solo fue posible debido a incorporación de las NTIC en las relaciones de trabajo.

[8] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT, 2020. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf, (última consulta: 08.03.2023); y DI MARTINO, Vittorio. "Telelavoro. La nuova onda", en *Economia & lavoro*, n. 2, 2020, pp. 162 y ss.

del teletrabajo frecuente hacia el ocasional, como resultado del retorno parcial al trabajo presencial. Sin embargo, también podría indicar que más empresas están optando por experimentar con modelos híbridos de trabajo[9].

En consecuencia, el estudio de los problemas actuales que rodean el teletrabajo se hace cada vez más urgente, resultando de gran importancia habida cuenta del número de trabajadores que se encuentran prestando servicios bajo este modelo de organización laboral, lo que se puede comprobar atendiendo a las estadísticas oficiales, antes, durante y especialmente después de la pandemia.

Por último, a modo de aclaración, conforme el artículo segundo de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, se define el trabajo a distancia como una "forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular". Por su parte, el teletrabajo es definido como "aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación", siendo este el concepto que será utilizado en este estudio dedicado a esta modalidad laboral. De ello, se deduce que para la configuración de la modalidad laboral objeto de estudio en esta tesis, es indispensable el uso de las NTIC, razón por la cual el tema está íntimamente conectado con la innovación tecnológica, siendo imprescindible un estudio preliminar en el primer capítulo sobre la era digital en la sociedad y su impacto directo en el mercado laboral, destacando la importancia del abordaje preliminar del aspecto sociológico, antes de adentrar efectivamente en el análisis jurídico del teletrabajo en los capítulos siguientes.

A.1. ¿El teletrabajo ha venido para quedarse? Estadísticas de la utilización del teletrabajo pre y postpandemia

En el año 2001 DI MARTINO predecía que el número de teletrabajadores podría duplicarse en el año 2020[10]. En aquella época no era posible prever la pandemia de la Covid-19 justamente para la fecha tomada como referencia. Lo cierto es que en 2020 el

[9] Véase el Informe "El teletrabajo en la Comunitat Valenciana", José M. Peiró y Adrián Todolí (Dirs.), 2022, pp. 2022 y ss. Disponible en https://labora.gva.es/documents/166000883/175988367/3.+Informe_Teletrabajo_2022_CAS.pdf/266bd0c6-22e2-4aea-8933-1f0322c503e1 (última consulta: 20.03.2023).

[10] DI MARTINO, Vittorio. "Telelavoro. La nuova onda", en *Economia & lavoro*, n. 2, 2020, pp. 161-164.

teletrabajo se ha convertido en la modalidad laboral más utilizada, aun cuando haya sido de forma forzada dadas las medidas de contención de la pandemia. Es más, como consecuencia de esta realidad, el teletrabajo no solo se ha duplicado, sino que se llegó a convertir en la nueva realidad laboral mundial[11].

No es tarea fácil obtener datos actualizados y una estadística fidedigna de las personas trabajadoras implicadas en el teletrabajo. Ello se debe a innumerables razones, como son la informalidad de la prestación de tal modalidad o a los diferentes conceptos de teletrabajo a depender del ordenamiento jurídico en los diferentes países de la Unión Europea, como por ejemplo, en España el criterio para considerar la prestación de servicios como de teletrabajo, exige que el porcentaje mínimo de 30% de la jornada laboral en un periodo de 3 meses en tal modalidad, mientras la Ley italiana n. 81 de 22 de mayo 2017 no exige un porcentaje mínimo, causando ciertas diferencias en los datos del número total de teletrabajadores de los países. Los criterios definidores condicionan significativamente los resultados de una medición del teletrabajo, además, la comparación internacional se encuentra condicionada por criterios locales.

Según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística[12], en 2019, antes de la pandemia, el mayor porcentaje de teletrabajadores a domicilio en la Unión Europea se encontraba en Países Bajos con el 14,0%, país seguido de Finlandia con el 13,3% y Luxemburgo con el 11,0%, porcentajes muy superiores a las de España e Italia[13], que contaban con cerca del 4,8%, encontrándose entre los índices más bajos de Europa[14].

El *Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano*, ha estimado que, en este país, había más de 6,6 millones de trabajadores remotos activos en marzo de 2020, número que disminuyó a 5 millones en septiembre del mismo

[11] DI MARTINO, Vittorio. *The High Road to Teleworking*. Geneva, ILO, 2001. Disponible en https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_25_engl.pdf, (última consulta: 17.10.2022)

[12] Boletín informativo del INE: "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19", de 2020. Disponible en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE, (última consulta: 22.12.2022).

[13] Principalmente considerando que la legislación vigente en Italia para el teletrabajo en el sector público cumplía 20 años de existencia y la norma en vigor para el trabajo ágil tenía alrededor de 2 años.

[14] España se encontraba en 18º lugar y Italia en 20º del total de 28 países, Boletín informativo del INE: "El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19", *op. cit.*

año, correspondiente al 33,8% de trabajadores, pronosticando que, en la nueva normalidad, el número se estabilizaría entorno a 5,3 millones de teletrabajadores[15].

De hecho, aunque en Italia el número de empleados a distancia no fuera algo considerable antes de 2020, pues el crecimiento de esta forma de organización del trabajo fue muy lento, durante la pandemia este número se duplicó abruptamente[16]. La necesidad, impuesta por la emergencia, hizo con que muchas empresas que antes no estaban interesadas en el teletrabajo recurrieran a esta modalidad.

En España, los datos obtenidos a través de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares para el año 2022, realizada por el INE[17], el 33,6% de las personas entre 16 a 74 años han teletrabajado online todos los días, mientras que el 26,1% lo ha hecho en formato mixto entre tres y cuatro días a la semana. Cabe resaltar que en este período las personas que han teletrabajado han valorado de forma muy positiva su experiencia, con una media de 8,4 puntos sobre 10.

Un Informe referente a la Comunidad Valenciana del mismo año, indica que casi el 60% de los encuestados desarrollan más del 30% de su jornada en situación de teletrabajo, mientras que el 32,1% manifiestan estar en situación de teletrabajo diariamente. Se ha observado un gran incremento después de marzo de 2020, inicio de la pandemia, de las personas que estaban teletrabajando en este período, solamente un 8,7% teletrabajaban antes de 2010, mientras el 65,7% de ellos lo hizo entre marzo de 2020 y 2022[18].

Según la información aportada por el INE en la encuesta referente al "Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo", se constata que el total nacional de

[15] ASSOLOMBARDA, *Lo smart working in numeri*, Rapporto a cura del Centro Studi, 2021, pp. 5 y 9. Disponible en https://www.assolombarda.it/centro-studi/smart-working-2021 (última consulta: 27.03.2023).
En el ranking, Italia estaba muy lejos de Suecia, que lideraba con un porcentaje de trabajadores igual al 37,8%, Francia con el 23,1% y Alemania alrededor del 12,3%.

[16] CARINCI, Maria Teresa; INGRAO, Alessandra. "Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma", in *Labour & Law Issues*, v. 7, n. 2, 2021, pp. 13-14.

[17] Porcentaje de hogares con al menos un miembro de 16 a 74 años: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, 2022 del INE. Disponible en https://www.ine.es/prensa/tich_2022.pdf, (última consulta: 22.12.2022).

[18] Véase las tablas en las páginas 52 y 54, de Informe "El teletrabajo en la Comunitat Valenciana", José M. Peiró y Adrián Todolí (Dirs.), 2022. Disponible en https://labora.gva.es/documents/166000883/175988367/3.+Informe_Teletrabajo_2022_CAS.pdf/266bd0c6-22e2-4aea-8933-1f0322c503e1, (última consulta: 20.03.2023).

establecimientos que utilizaba el teletrabajo antes del estado de alarma - que se produce en marzo de 2020, a través del Real Decreto 463/2020[19]- era del 16% frente a el 51,4% durante el estado de alarma. Durante el segundo semestre de 2020, después del estado de alarma, el porcentaje se ha estabilizado en el 43,4%[20].

La evolución que se observa desde 2020 en los métodos de trabajo, así como las perspectivas a medio plazo, acarrea claras repercusiones, tanto internas en las empresas, afectando a su organización, dirección, o régimen de trabajo, cuanto, a los perfiles de trabajadores incluidos e de las personas trabajadoras que se quedan al margen del Derecho del Trabajo.

La necesidad de estudiar el teletrabajo y su repercusión en las notas de laboralidad, dependencia y ajenidad, dando respuesta a los objetivos propuestos en este trabajo, se justifica por la creciente consolidación de esta nueva realidad como modelo de organización, tal y como se desprende de los datos estadísticos antes referidos. Por otra parte, resta valorar si el fenómeno del teletrabajo se va a consolidar o se trata de una realidad pasajera, posicionándose la doctrina de forma mayoritaria en el sentido de que el teletrabajo ha venido para quedarse. No obstante, en un escenario postpandemia, debemos preguntarnos cómo y en qué medida.

Como señala la doctrina autorizada "de un tiempo a esta parte se escucha y lee que la pandemia va a transformar nuestra sociedad, que las cuarentenas y sus consecuencias acelerarán los enormes cambios estructurales que ya estaban en curso y que nada volverá a ser como antes. Aunque tampoco faltan las voces que sostienen que cuando el Covid-19 deje de afectar a nuestras vidas todo volverá a ser como antes, tal como era a principios de 2020. Lo cierto es que no lo sé, aunque sospecho que la realidad se acomodará entre estas dos visiones"[21].

Este igual sentido reflexiona CRUZ VILLALÓN: "no creo que nos retorne al pasado, como si no hubiera pasado nada. Una vez que empresas y trabajadores han comprobado lo que de positivo tiene el teletrabajo, no podremos volver a las precedentes formas de trabajo presencial a todos los efectos. Puede que ello no se produzca con igual

[19] Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

[20] Disponible en https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/2020/p02/l0/&file=01010.px (última consulta: 20.03.2023)

[21] THIBAULT ARANDA, Javier. "Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. extra-12, 2020, p. 1.

intensidad en todas las actividades, especialmente más complejo dentro de la Administración Pública, siempre más resistente a estos fenómenos de trabajo a distancia de los empleados públicos; pero, desde luego, va a tener un impacto estructural intenso dentro del sector privado y, especialmente, dentro del sector servicios"[22].

No obstante, son numerosos los estudios que aprecian un incremento del teletrabajo en empresas y sectores en comparación con la situación previa a la pandemia, si bien, lógicamente, se ha reducido cuando se contrasta esta realidad con los picos más elevados de teletrabajo durante el confinamiento[23].

La pandemia ha dejado cambios significativos en las relaciones laborales y, pese a haber disminuido el porcentaje de teletrabajo la caída se ha estabilizado, habiéndose constatado una disminución progresiva del teletrabajo desde un máximo de 1,6 millones de personas trabajadoras, dato que coincide con la tercera ola de la pandemia de la Covid-19, hasta el punto de estabilizarse en alrededor de un millón de personas en el último trimestre de 2021[24] continúa siendo una modalidad muy utilizada[25].

Lo que resulta evidente es que la pandemia ha dejado rastros significativos en el mundo laboral, y pese a que el porcentaje de teletrabajo ha disminuido, no se puede dejar de observar el hecho de que el teletrabajo continúa siendo una modalidad muy utilizada en la postpandemia, que requiere la atención del legislador, tal y como justifica el estudio profundizado que se propone en esta investigación.

En conclusión, amparado por los datos oficiales, el teletrabajo ha llegado para quedarse, pero ya en un contexto muy diferente al de la realidad vivida durante el período

[22] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 11, 2021, p. 34.

[23] En este sentido, "con la crisis sanitaria el teletrabajo se ha multiplicado exponencialmente y no parece dispuesto a abandonarnos. Al contrario, previsiblemente, la crisis del coronavirus enlazará sin solución de continuidad con el desarrollo imparable de las NTIC", SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 13.

[24] Véase el Informe "El teletrabajo en la Comunitat Valenciana", de José M. Peiró y Adrián Todolí (Dirs.), 2022, *op. cit.*

[25] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella", *op. cit.*; DI MARTINO, Vittorio. *Telelavoro. La nuova onda*, en *Economia & lavoro*, n. 2, 2020, pp. 162 y ss.

de la pandemia[26]. Por lo tanto, merecen ser revisados diversos aspectos de su regulación actual.

A.2. Importancia del estudio

Como no podía ser de otra manera y conforme expuesto, en los últimos años el fenómeno del teletrabajo ha atraído la atención de la doctrina, encontrándose diversos estudios, ya que durante el confinamiento quedaron evidenciadas las carencias normativas de esta forma de trabajo, así como sus ventajas e inconvenientes.

Se puede criticar la idea de que la utilización de las TIC en el ambiente laboral no tiene límites ya que abren un amplio abanico de posibilidades. Sin embargo, no todo lo que es posible puede ser jurídicamente admitido. La difusión de las iniciativas del teletrabajo en los últimos años ha llevado a muchas organizaciones y personas a enfrentarse a una forma de trabajar radicalmente diferente a la adoptada antes de la pandemia.

En efecto, el cambio tecnológico en el mundo del trabajo y el nuevo modelo de relaciones laborales que ha conllevado han puesto en evidencia la necesidad de atender nuevos problemas jurídicos, que hacen de gran interés su estudio. Es importante resaltar que estos problemas no constituyen realmente una novedad[27], pero han quedado cada vez más en evidencia por el boom global del teletrabajo. De no dedicarse atención a su estudio se corre el riesgo de vaciar de contenido positivo los cambios que pueda traer consigo el teletrabajo.

En todo caso, un estudio sobre este tema debe quedar bien delimitado pues, dada la vasta amplitud de temas afectados, resultaría imposible abarcar el análisis de todos los problemas jurídicos que, a priori, podrían ser considerados relevantes. Por este motivo, de entre todas las cuestiones de indudable interés que suscita, y considerando el amplio número de estudios que vienen realizándose en torno a la temática del teletrabajo,

[26] Por ejemplo, CARINCI, Maria Teresa; INGRAO, Alessandra. "Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma", in *Labour & Law Issues*, v. 7, n. 2, 2021, p. 17; Informe "El teletrabajo en la Comunitat Valenciana", José M. Peiró y Adrián Todolí (Dirs.), 2022, p. 8.

[27] Se estudia estes mismos problemas hace muchas décadas. En esta línea, ROMAGNOLI, Umberto. "Noi e loro: diritto del lavoro e nuove tecnologie", en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1986, fascicolo 2, pp. 377-388; GAETA, Lorenzo; PASCUCCI, Paolo. *Telelavoro e diritto*. Torino, G. Giappichelli, 1998; GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. Madrid, 1998.

entiendo básico abordar un tema esencial para empezar a plantear los problemas de regulación del teletrabajo. Se trata de la cuestión relativa a la subordinación, ajenidad y autonomía[28].

Con la aparición de las nuevas formas de empleo en el marco de las transformaciones tecnológicas y digitalización, observamos un cambio generalizado en los elementos tradicionales hasta entonces de las relaciones laborales, tales como el modelo de organización en las empresas y las notas del trabajo subordinado, añadiendo un grado de autonomía por parte del trabajador, lo que puede favorecer el aumento del trabajo autónomo con la descentralización productiva, la precarización de los contratados laborales bajo la modalidad del trabajo a distancia, la incidencia de falsos autónomos, *elementos estos que requieren efectuar un diagnóstico completo de todo el impacto transversal que está presentando sobre el texto estatutario*[29], invitándonos a repensar las notas del modelo tradicional de relaciones laborales.

En efecto, durante muchas décadas se ha estudiado la nueva realidad de las labores sometidas a un contrato de trabajo, y cuál puede ser el futuro del Derecho del Trabajo antes las mismas que serán profundizadas a lo largo de este trabajo, vamos a ir abordando el impacto de las tecnologías de la información[30], sobre las fronteras de la subordinación, ajenidad y autonomía, para establecer el ámbito de protección del Derecho de Trabajo al personal trabajador asalariado en una relación de trabajo tradicional, excluyendo los colectivos que no se encuadrasen en los requisitos normativos y de la jurisprudencia.

---

[28] LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*. Giuffrè, 2023; PERULLI, Adalberto. *Oltre la subordinazione: la nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*. Torino, Giappichelli, 2021; CABEZA PEREIRO, Jaime. *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea*. Albacete, Bomarzo, 2020; GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 1993; RUSSO, Marianna. *Il datore di lavoro agile: il potere direttivo nello smart working*. Napoli Edizioni Scientifiche Italiane, 2023; SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. "Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione". *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, n. 3, Vol. 27, 2017, pp. 771-790; AIMO Mariapaola, FENOGLIO Anna. "Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile", in *Labor, il lavoro nel diritto*, n. 1, 2021, pp. 25-58, y otros estudios que serán destacados a lo largo de este trabajo.

[29] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Envejecimiento del Estatuto de los Trabajadores y necesidad de una reforma integral", *Briefs AEDTSS*, número 45, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024. Disponible en https://www.aedtss.com/envejecimiento-del-estatuto-de-los-trabajadores-y-necesidad-de-una-reforma-integral/ (última consulta: 21.07.2024)

[30] Para complementación de la reflexión, BAETHGE, Martin y OBERBECK, Herbert. *El futuro de los empleados, op. cit.*, p. 34.

Como se ha expuesto, la realidad organizativa, social y tecnológica en el mundo laboral nos lleva con urgencia a reflexionar, bajo una nueva mirada, al trabajo a distancia con el uso de las NTIC, lo que presenta una realidad compleja y diversa, planeando nuevos problemas afectando a colectivos excluidos de una protección legal laboral por la confusión en el nuevo modelo de organización en la barrera entre las notas de laboralidad y autonomía.

Así, el objeto principal de esta tesis consiste en estudiar la relación laboral en la modalidad del teletrabajo, su transformación, efectos, fronteras e inclusión o exclusión de colectivos en esta realidad al ámbito de aplicación del Derecho Laboral. Dado que puede apreciarse una "crisis de la subordinación en el Derecho del Trabajo", con innumerables cuestiones jurídicas[31], resulta esencial comenzar por analizar en qué medida el teletrabajo ahonda en dicha crisis.

Hablamos de una forma de organizar el trabajo en la empresa, que supone una ubicación del trabajador fuera del espacio geográfico de la misma, figura esta que no es una novedad, pues como veremos, el trabajo a domicilio es muy antiguo, pero con la introducción de las NTIC y la intensificación del uso de nuevos instrumentos de trabajo a partir de la revolución tecnológica, observamos un gran impacto en los sistemas de comunicación entre trabajadores y empleadores, así como en el modo de ejercer el poder de dirección y control, del tiempo de trabajo y de medición del tiempo de trabajo, de la productividad, cambios en la cuestión de la jerarquización, permitiendo diversas formas autoorganización, remodelando casi el concepto clásico de trabajo subordinado conocido hasta ahora, con efectos directos en las tradicionales notas de laboralidad.

De ahí la justificación para realizar un estudio en profundidad del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo en este nuevo panorama productivo[32], que, debido a su multiplicidad de formatos, justifica una adecuada revisión del modelo organizativo y de relaciones que pueden coexistir con autonomía y subordinación, evitando así riesgos y precarización del trabajo.

[31] DA GAMA LOBO XAVIER, Bernardo. *Manual do Direito do Trabalho*. 3ª ed. Lisboa: Rei dos Livros, 2018, p. 386 y ss.
[32] ROJAS VALENTINO, Irving A. "Una aproximación al smart working en Italia", en *Revista Derecho y Sociedad*, 2019, n. 53, pp. 255 y ss.

B. Metodología

Como se puede deducir del título y de los objetivos expuestos, este trabajo consiste en una investigación jurídica, pero sin perder de vista el componente sociológico que envuelve el objeto de estudio. Debe tenerse en cuenta que el teletrabajo, el uso de las tecnologías, la subordinación, y modelos de organización productiva son un fenómeno multidimensional, englobando múltiples disciplinas y perspectivas.

Atendiendo a esta circunstancia, se observará que algunas de las teorías a las que aquí se hará referencia no parten todas de un análisis puramente jurídico pues, a pesar de que el trabajo se centra en el mismo, la realidad de esta modalidad de trabajo incita a una reflexión más profunda acerca de la transformación que vienen experimentando las relaciones laborales, con reflejos no solo para el trabajador y el empleador, sino también para la sociedad. Dentro de esa demarcación, debe indicarse que toda la investigación cumple dos funciones: la descriptiva y también la propositiva[33].

La vertiente descriptiva de la investigación se centrará en poner de manifiesto la relevancia y necesidad de una adecuada regulación conforme la evolución del teletrabajo, que no se restringe a un modelo rígido y único. Se expondrá la evolución de las legislaciones en el tema, así como la realidad laboral afecta el teletrabajo, las formas de subordinación y dependencia, ajenidad y autonomía, analizando pormenorizadamente cada uno de los preceptos, eventuales vacíos legislativos y desafíos jurídicos en dicho objeto, que se identifican también más allá del trabajador por cuenta ajena.

Además, se destaca que los problemas que esta realidad ha puesto en evidencia no quedan circunscritos al ámbito nacional. Así, debido al carácter globalizado del tema, resulta imprescindible que la investigación explore el enfoque cualitativo e interpretativo a través del análisis documental, de la vasta bibliografía existente en torno a la materia, de fuentes jurídicas y decisiones judiciales recaídas sobre el tema. Todo ello se abordará tanto dentro del derecho nacional, como también en el ámbito de los textos y normas internacionales y de la Unión Europea. Asimismo, se realizará un enfoque de derecho

[33] Se ha utilizado como guía para la elaboración de la estructura de la tesis, elección de los métodos de investigación, propuestas metodológicas que se adecuan a lo que se propone este trabajo, entre otros, las obras de ESCUDERO ALDAY, Rafael; GARCÍA AÑÓN, José. *Cómo se hace un trabajo de investigación en derecho*. Madrid, Los Libros de la Catarata, 2013; ECO, Umberto; BARANDA, Lucía; CALVERÍA IBÁÑEZ, Alberto. *Cómo se hace una tesis: técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*. Gedisa, 2004; y BELTRÁN SÁNCHEZ, Emilio; FERNÁNDEZ DOMINGO, Jesús Ignacio. *Haciendo una tesis*. Valencia, Tirant Humanidades, 2012.

comparado, justamente para que se pueda comprender la evolución global del modelo de organización en debate, que, como se ha expuesto tiene un impacto que desborda las fronteras nacionales.

En este sentido, el derecho internacional y el derecho comparado prestan un gran auxilio para interpretar, aplicar normas, y evolucionar conceptos, buscando así la mejora del propio derecho nacional. De este modo, se ha optado por realizar parte de la investigación en Italia, en la medida en que, ambos países se encuentran dentro del marco normativo de la Unión Europea, que cuenta con importantes y expresivos avances y debates en la doctrina en cuanto a autoorganización *versus* heterodirección en el teletrabajo, permitiendo un análisis más amplio y exhaustivo del tema, contribuyendo a alcanzar respuestas y conclusiones más sólidas a los problemas identificados en este estudio.

En último lugar, concretadas las principales características y tras el correspondiente análisis de cada uno de los puntos críticos, se realizarán las conclusiones.

C. Estructura del trabajo de investigación

Para resolver exitosamente a lo que se propone el estudio, la tesis se desarrolla cinco capítulos, siendo indispensable recurrir, en un primer momento, a un análisis descriptivo del panorama normativo y social del teletrabajo para, posteriormente, adentrarse en las cuestiones de mayor complejidad.

El primer capítulo se dedica a introducir el contexto del trabajo en la era digital, las actuales tecnologías y las competencias digitales requeridas para el nuevo perfil del teletrabajador. Dicho capítulo tiene una vertiente predominantemente sociológica, que abordará importantes aspectos de la importancia del teletrabajo hoy en día, ocupándose de identificar y reflexionar sobre las ventajas e inconvenientes del teletrabajo para los tres colectivos afectados, esto es, el trabajador, empleador y la sociedad, en torno a la cuestión de la brecha digital (o, mejor, las brechas digitales) y necesidad de formación profesional del teletrabajador en cuanto esta modalidad de trabajo. Se entiende necesario abordar en primer lugar una importante revisión sociológica del tema, para a continuación adentrar profundamente en los aspectos jurídicos que envuelven el teletrabajo.

A continuación, el segundo capítulo, contextualiza en los ordenamientos jurídicos de España e Italia la importante evolución histórico-normativa del contrato de trabajo,

desde el trabajo a domicilio y trabajo a distancia, hasta llegar a la figura del teletrabajo, con el debido análisis a la importante distinción entre estas figuras.

El tercer capítulo analiza la noción de teletrabajo en la doctrina laboral. Para ello, se parte de una necesaria delimitación y conceptuación de este modelo de organización de trabajo, así como del análisis de las diferentes modalidades en las que se puede desarrollar el teletrabajo.

Sentado lo anterior, el cuarto capítulo de la tesis se dedica a la compleja cuestión de las fronteras actuales del Derecho del Trabajo, con la protección al teletrabajador y el análisis de la subordinación y ajenidad en el teletrabajo, las notas de laboralidad en este contexto y la tenue frontera con el trabajo autónomo y el autónomo vulnerable[34], como consecuencia de la evolución de los mercados de trabajo y el avance de las NTIC.

Nuevamente, dada la complejidad y especificidad del tema, es necesario recurrir al análisis descriptivo en ciertos momentos para ofrecer las nociones imprescindibles, de modo que el lector pueda comprender y valorar los puntos críticos que se abordarán. Una vez establecidas estas bases esenciales, adentramos a la compleja tarea del estudio a que se propone la tesis.

En este sentido, el último capítulo contiene una investigación que profundiza en la noción de subordinación, así como en las incertidumbres que surgen en cuestiones directamente relacionadas con el teletrabajo como forma de organización del trabajo subordinado, tratando de la realidad de este modelo de organización, sus complejidad y necesidad de una noción dinámica, identificando también una zona gris con el teletrabajo autónomo y los riesgos que conlleva de huida del Derecho del Trabajo.

Se parte de la premisa de que no existe una única forma de organización y prestación de servicios dentro de la modalidad de teletrabajo, tal como, la conocemos actualmente, y por tanto no existe un único concepto rígido para la noción e indicios de subordinación y notas de dependencia, lo que puede conllevar a la exclusión de ciertos colectivos del Derecho del Trabajo.

Por último, se realiza una reflexión acerca del futuro y perspectivas en torno a la protección del Derecho del Trabajo a los colectivos vulnerables, tomando en

[34] En este sentido, Cruz Villalón en diversas obras. Por todas, CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Envejecimiento del Estatuto de los Trabajadores y necesidad de una reforma integral", *Briefs AEDTSS*, número 45, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024. Disponible en https://www.aedtss.com/envejecimiento-del-estatuto-de-los-trabajadores-y-necesidad-de-una-reforma-integral/

consideración las diversas cuestiones que nos obligan a repensar el papel actual del derecho laboral en este tema, y la necesaria protección que se debe conceder ciertos colectivos que actualmente se encuentran al margen de la protección laboral. Finalmente, se abordarán las conclusiones generales y específicas del estudio, capaces de dar una respuesta jurídica satisfactoria a lo que se propone la investigación.

No obstante, si bien las variables para las cuestiones planteadas son diversas y no presentan únicamente una dirección, este trabajo de investigación busca indagar acerca de los retos que plantea la protección de quienes prestan sus servicios en régimen de teletrabajo, con la intención de reducir los riesgos jurídicos derivados de las diferencias en los niveles de subordinación que presentan quienes prestan sus servicios en régimen de teletrabajo, así como de los que se desprenden del encuadramiento jurídico en las diferentes figuras de teletrabajo.

CAPÍTULO 1. LA ERA DE LA DIGITALIZACIÓN Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO: ESPECIAL MENCIÓN AL TELETRABAJO

Hace siglos que se habla de "nuevas" tecnologías y de ruptura de la relación tradicional entre el hombre, su lugar de trabajo y el modelo organizativo. Importa destacar que las tecnologías siempre han existido, evolucionando en diferentes formas dependiendo de cada momento histórico, no siendo un factor exclusivo o limitado a los días actuales, sino que se trata de un debate con una amplia tradición como vamos a ver a la continuación[35].

1.1. Contextualización de la evolución de la innovación tecnológica

No existe apenas un tipo tecnología, y esta no se restringe a las TIC actuales; estas han evolucionado "desde la máquina de vapor hasta la mecánica, los ordenadores, la informática o la robótica en tiempos más modernos"[36].

A modo de ejemplo, la aparición de la luz artificial supuso una innovación tecnológica con amplio impacto en el ambiente laboral, permitiendo el trabajo por la noche; con la invención de la imprenta en el año 1450 por el alemán Johann Gutenberg, se dio un paso significativo en la evolución de la comunicación; la máquina de Pascal del año 1642 es considerada la primera máquina de realizar cálculos. En 1701, Jethro Tull revolucionó las técnicas de cultivo en Inglaterra. En 1764 se produjo una innovación técnica importante en la industria textil con el invento de la hiladora Jenny por James Hargreaves, siendo que en 1779, Crompton inventó la hiladora intermitente, que producía un hilo fino y resistente; Cartwright logró en 1785 hacer funcionar un telar con la fuerza del vapor y en 1804, Joseph Marie Jacquard construyó una máquina para tejer complejos

[35] De interés las obras de: DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Lecciones de Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1977, pp. 76-78; CARINCI, Franco. "Rivoluzione Tecnologica e diritto del lavoro: il raporto individuale", in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 26, 1985, pp. 205-207; ROMAGNOLI, Umberto. "Noi e loro: diritto del lavoro e nuove tecnologie", en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1986, fascicolo 2, pp. 377-388; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Tirant lo Blanch, 1990.

[36] En tal sentido, CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. "El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho de Empleo*, Vol. 5, n. 1, 2017, pp. 11 y ss.

diseños en telas, siendo una gran tecnología en aquel momento, impactando significativamente el modo de trabajar. Con importante papel en la historia, la invención de la máquina de vapor de agua por James Watt en 1765 ha resultado fundamental en el desarrollo de la primera Revolución Industrial, tanto en el Reino Unido como en el resto del mundo. En tal sentido es que "la invención de la máquina de vapor y la aplicación de su fundamento a multitud de nuevas máquinas herramientas conduce con literalidad a una auténtica revolución de los procesos productivos del momento" [37]. Podría igualmente destacarse la invención del dínamo en 1871, de la bombilla eléctrica en 1879 y del transformador en 1884, que hacen posible la utilización de la electricidad[38].

En este escenario y con los cambios los procesos de producción de bienes y servicios que ocurren a partir de las innovaciones y de las tecnologías han transformado en cada época, entre otros aspectos, el modelo industrial, las formas de prestación del trabajo y las relaciones laborales, dando paso a las Revoluciones Industriales, evolucionando desde una era fordista hasta una era digital[39].

La revolución industrial ocurre por vez primera en Inglaterra al final del siglo XVIII y primeras décadas del siglo XIX, siendo, sin olvidar otros factores, *"la innovación tecnológica que experimenta la producción de bienes y servicios el elemento decisivo del proceso"*[40]. Ya en un segundo período de la revolución industrial, a finales del siglo XIX, se producen cambios cualitativos posibilitados por innumerables progresos técnicos, que han tenido un mayor impacto en lo que se refiere al Derecho del Trabajo frente a lo que ocurriera en la primera fase de la revolución industrial.

---

[37] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 50.

[38] Véase recopilación de otras innumerables importantes invenciones y tecnologías que cambiaron el mundo del trabajo a su época, en GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica*. Universidad de Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Científico, 1996, p. 34 y ss.; CASSI, Vincenzo. *La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro*. Giuffrè, 1947, pp. 32-36; y CHAPARRO NIÑO, Wilson Alexander. *Tecnología: Hacia un nuevo concepto de la subordinación laboral*. Tesis de Máster en Derecho. Universidad Nacional de Colombia, 2018, pp. 10-18.

[39] Acerca de las primeras revoluciones industriales: PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del trabajo. *op. cit.*, pp. 50-79; CHAMOCHO CANTUDO, Miguel Ángel; RAMOS VÁZQUEZ, Isabel. *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid, Dykinson, 2013, cap. 4, pp. 81.108; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica. Op. cit.*, p. 34 y ss.; DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1977, pp. 66-83.

[40] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, *op. cit*., p. 50.

La tecnología mencionada, permitió *la mecanización, división del trabajo, acortamiento de tareas y tiempos, trabajo en cadena, nuevas exigencias de formación profesional de los trabajadores*[41]. En todo caso, la innovación tecnológica entonces acaecida fue muy diferente de la actual, en cuanto a la extensión de lo que significa hoy las NTIC[42] y de lo que pueden significar al mundo del trabajo. Lo que se plantea en este estudio cuando hablamos de nuevas tecnologías, se refiere al salto de la Revolución Industrial a la revolución digital, o sea, el desarrollo e impactos de las tecnologías a partir de la cuarta revolución industrial o, como es conocida, industria 4.0 y de la quinta revolución industrial, o industria 5.0.

La Eurofound define la era digital como un momento histórico caracterizado por el uso generalizado de las TICs que ha implicado en una profunda transformación en diferentes aspectos como la economía, política y las actuales formas de interacción humana[43] y aunque las distintas Revoluciones Industriales no sean el objeto principal de la investigación, se hará brevemente una contextualización para la introducción del tema de estudio. La primera, segunda y tercera Revoluciones Industriales estuvieron muy bien definidas históricamente[44], lo que no sucede con la cuarta y quinta generaciones, sobre las que no existe una unanimidad en cuanto a su inicio y transición.

La Industria 4.0, fue un concepto difundido por el alemán Klaus Schwab[45]. En consonancia con lo que afirma SCHWAB, hubo una disrupción en la sociedad con la

---

[41] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *op. cit.*, p. 50.

[42] CARINCI, Franco. "Rivoluzione Tecnologica e diritto del lavoro: il raporto individuale", in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 26, 1985, pp. 203-241; THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, pp. 19 y ss.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, *op. cit.*; MERCADER UGUINA, Jesús R. *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*. Lex Nova, Valladolid, 2002; LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid, Dykinson, 2015, pp. 13-16; CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo, op. cit, pp. 15-24.

[43] EUROFOUND, *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2018. Disponible en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18002en.pdf, (última consulta: 18.12.2022).

[44] Para un análisis cronológico de la transformación del trabajo a cada revolución industrial: MUSSO, Stefano. "Le transformazioni del lavoro nelle Rivoluzioni industriali", en AA.VV. (GIOVANNI, Mari; GRAMOLATI, Alessio; CIPRIANI, Alberto, a cura di). *Il lavoro 4.0: la quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*. Firenze, Firenze University Press, 2018, pp. 359-372.

[45] Para una mejor comprensión del contexto histórico y de la cuarta revolución industrial en el mundo del trabajo, se recomienda la lectura de las siguientes obras: SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução Rui Candeias. 2 ed., Levoir 2019; CHOI, Alvaro. "España ante la Revolución Industrial 4.0: Mercado laboral y formación", en *Araucaria Revista Iberoamericana de Filosofía, Política, Humanidades*

introducción de las nuevas tecnologías que alteraron completamente conceptos existentes hasta entonces en las relaciones de trabajo[46], tales como el surgimiento de plataformas colaborativas, la atenuación del empleo subordinado y el incremento del autoempleo dependiente, nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo en el cual el uso y el manejo de las TICs predomina y es una competencia imprescindible para ocupar los nuevos puestos de trabajo y principalmente en los conceptos, evolución e incertidumbre en relación a la frontera del Derecho del Trabajo con otras formas de prestación de servicios[47]. Podríamos así decir que a partir de la cuarta Revolución Industrial "hubo una especie de simbiosis uniendo aún más el uso de las últimas tecnologías, la inteligencia artificial, el internet de las cosas con las relaciones laborales", no solo en este ámbito, sino también en la propia vida privada[48].

Con el expresivo desarrollo de la tecnología telemática extendiéndose a todos los ámbitos de la sociedad, se dio lugar al fenómeno conocido como sociedad del conocimiento y sociedad de la información, pues fue en ese momento cuando se observó que el modelo social industrial comenzaba a dar paso a un modelo social diferente en cuanto a lo que se basaba en procesamiento y alcance de la información. La cuarta Revolución Industrial, caracterizada por la "fábrica inteligente"[49], ha permitido la integración de dos ámbitos previamente desconectados: el mundo físico y el digital. Esta convergencia ha transformado tanto a las personas como a la manera en que trabajamos

y Relaciones Internacionales, vol. 23, n. 47, 2021, pp. 479–505; SEGHEZZI, Francesco. *La nuova grande trasformazione: lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*. Modena, Adapt university press, 2017; AA.VV. GIOVANNI, Mari; GRAMOLATI, Alessio; CIPRIANI, Alberto (a cura di). *Il lavoro 4.0: la quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*. Firenze, Firenze University Press, 2018; GADDI, Matteo. *Sfruttamento 4.0: nuove tecnologie e lavoro*. Milano, Edizioni Punto Rosso, 2021; y FAIOLI, Michele; RADOCCIA, Stefania; IACOVONE, Donato. *Industry 4.0, lavoro e contrattazione collettiva*. Torino, Giappichelli, 2017.

[46] SCHWAB, Klaus; *Moldando a quarta revolução industrial*. Traducción Rui Candeias. Levoir, 2019. p. 13.

[47] OIT. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva, 2016. Disponible en https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping (ultima consulta: 25.11.2024); OSEJO PINEDA, Luis Manuel. "Las relaciones de trabajo en la industria 4.0 y sus retos para el futuro", en *Noticias CIELO*, n. 1, 2022.

[48] A partir de la industria 4.0 ocurre una fusión entre el mundo real y el mundo virtual, CORAZZA, Luisa. "Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale", en "*Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, 2017, n. 2, p. 17.

[49] Expresión utilizada por SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales", en *Noticias CIELO*, n. 2, 2024, p. 3.

en un entorno digital, donde la principal materia prima son los datos, y no los materiales ni los bienes producidos.

Pues bien, vivimos en una era medida por los rápidos avances tecnológicos y su influencia en diferentes sectores, y cuando los conceptos de la cuarta Revolución Industrial aún se estaban difundiendo y desarrollando, muchos estudiosos mencionan que en realidad ya estábamos en transición a la quinta revolución[50], lo que genera algunos cuestionamientos, en la medida en que solamente en los últimos años que el concepto de Industria 4.0 se ha visto como una realidad.

Algunos expertos defienden que estaríamos en la "antesala de la quinta revolución industrial", ya que nos encontraríamos entre las consecuencias tecnológicas de la cuarta Revolución y en camino a una nueva disrupción tecnológica, pero, que en cuanto no haya una disrupción efectivamente nueva, no se podría hablar de quinta Revolución, sino tan solo de consecuencias tecnológicas de la cuarta Revolución Industrial.

Los contornos de la 4ª y 5ª Revolución ya no son tan industriales, por así decirlo, sino definitivamente tecnológicos[51], y tienen como objetivo crear una sociedad más ágil, asegurando el bienestar de los seres humanos a través de las innovaciones tecnológicas. Así, a partir de este momento, cuando nos referimos en ese texto a las "nuevas" tecnologías, nos limitamos a las TIC a partir de este marco digital. La Revolución Industrial impulsada por la era de la información, no se trata más de una idea de un futuro distante[52], sino una realidad con innumerables efectos que no pasan desapercibidos, basándose en la automatización y digitalización del sector empresarial, económico y tecnológico[53], aunque, por otro lado, algunas predicciones de autores en la década de noventa para el presente que vivimos hoy no se han cumplido, como la de LYON-CAEN, en cuanto a sus impresiones científicas sobre las tecnologías en el ambiente de trabajo, que predijo que, ante el surgimiento de las tecnologías de la información, en 25 años solo

[50] En este sentido, MARTÍNEZ, Fernanda. *¿Estamos en la antesala de la Quinta Revolución Industrial?* Norte, NotiPress, 2022.

[51] PIRES FINCATO, Denise; TELLES CARPES, Ataliba. "A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção", en *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 46, n. 209, 2020, p. 8.

[52] Muchos debates de la década de 90 sobre el futuro de los empleados y teletrabajo, aunque que fuera otro concepto de lo que tenemos hoy, se hacen extremamente actuales. Se puede en fin decir que llegamos a los días del "futuro" de aquellos estudios, en BAETHGE, Martin y OBERBECK, Herbert. *El futuro de los empleados*, *op. cit.*

[53] REDINHA, Maria Regina. Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas Questões, en *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, António Moreira (coord.). Coimbra, Almedina, 2002, p. 115.

sería necesario el 10% de la fuerza de trabajo entonces existente, con la aparición de una "industria de la felicidad", donde se incluirían los tiempos libres, actividades del dominio de la salud y bienestar[54]. Respecto a la predicción, me sumo a la reflexión de GOMES, en el sentido de que "en una visión ilídica, se tiende incluso a describir un mundo en que los teletrabajadores se encontrarían en las playas con sus ordenadores portátiles, realizando su prestación entre dos inmersiones", lo que se comprueba por la realidad ser solo un mito tal visión idealizada de los efectos de las tecnologías y del teletrabajo en la vida de las personas[55].

La aceleración de la tecnología es tan rápida como pueden acompañar las formas de organización del trabajo, y las TIC se han convertido en una herramienta imprescindible en la modalidad laboral del teletrabajo, con una profunda transformación del sistema productivo y organizativo, surgiendo la necesidad de nuevas competencias para este perfil de trabajador. En este sentido, las revoluciones anteriores, que en sus primeras generaciones llevaban casi un siglo de transición entre una y otra, en la actualidad tienen sólo unos pocos años de diferencia, mismo fenómeno que ocurre con las formas de organización del trabajo.

No cabe duda de que las NTIC se han convertido en una herramienta imprescindible en todos los niveles de la sociedad, tanto en la vida privada, como en la vida laboral, y los efectos de estas TIC fueron muy expresivos en relación con las prestaciones que se ejecutaban en el propio domicilio del trabajador, permitiendo producirse la Revolución tecnológica, con una profunda transformación del sistema productivo y organizativo. En efecto, todo el sistema de relaciones laborales y sus componentes se han visto afectados en gran medida por transformaciones que se acaba de apuntar[56]. Así, no es posible hablar de la sociedad actual sin tener en cuenta la digitalización, de la misma manera que no se puede hablar de los nuevos modelos de organización del trabajo sin considerar las actuales tecnologías de la información y comunicación. Esto se debe a que la digitalización ha permeado todos los aspectos de nuestra vida, transformando el ambiente laboral con herramientas como el teletrabajo y

[54] LYON-CAEN, Gérard en Les *libertés publiques et l'emploi: rapport au ministre de travail de l'emploi et de la formation professionnelle.* Paris, La Documentation Française, 1992.
[55] GOMES, Júlio. *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora, Coimbra, Vol. I, 2007, p. 737.
[56] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 78.

plataformas colaborativas, el ambiente de ocio con el acceso a servicios de *streaming*, el ambiente educativo con el uso de plataformas de aprendizaje y tecnologías innovadoras, y el ambiente comercial con el comercio electrónico y las transacciones digitales, demostrando que las NTIC son fundamentales en la sociedad actual

La OIT define la digitalización como la incorporación de herramientas digitales para manipulación de información y datos en los procesos de trabajo de una organización, modificando la forma en que las personas interactúan y realizan tareas, cambiando la forma de trabajar[57]. El informe "La Digitalización y la Industria 4.0. Impacto industrial y laboral", realizado por la Secretaría de Estrategias Industriales en 2017, define la digitalización, en términos generales, como la adopción masiva de la tecnología digital a través de los servicios y los dispositivos conectados, observándose una conexión implícita con la Revolución Industrial[58].

Dicho esto, la aparición de las tecnologías y plataformas digitales actuales, que operan en casi todos los sectores, permitieron el trabajo de forma completamente remota, trayendo innumerables influencias sobre el ambiente del trabajo, marcados por la descentralización física del trabajo, del trabajador, de los desplazamientos, migraciones virtuales, entre otros.

Hechas estas consideraciones previas, desde mi punto de vista, la fuerza impulsora que está detrás del teletrabajo fue tanto el comienzo de la cuarta como de la quinta revolución, derivadas de la era de la digitalización, sumado al rápido crecimiento y propagación de esta modalidad proporcionado por la pandemia de la Covid-19 a principios del año 2020.

Como veremos a lo largo del trabajo, a partir de las NTIC y de las nuevas formas de prestación del trabajo, como es el caso del teletrabajo, se ha puesto en evidencia la necesidad de adaptación del ordenamiento jurídico laboral frente a la rápida evolución de los nuevos modelos de organización del trabajo.

Vinculado a la estrategia de externalización y a los importantes avances que han tenido las NTICs, se ha reforzado en el panorama laboral global la modalidad laboral

[57] Disponible en https://www.oitcinterfor.org/digitalizacion/digitalizaci%C3%B3n-transformaci%C3%B3n-digital (última consulta: 20.10.2023).

[58] Disponible en https://industria.ccoo.es/4290fc51a3697f785ba14fce86528e10000060.pdf, (última consulta: 20.10.2023).

denominada teletrabajo, el cual se nos presenta como una de las evoluciones más "*transcendentes*" al clásico modelo de organización centralizado[59].

Todo esto ha facilitado la creación de nuevas modalidades contractuales, como el teletrabajo, y, como exploraremos en el capítulo correspondiente, también ha generado implicaciones en la concepción tradicional de la subordinación laboral.[60].

Como bien señala KAHALE CARRILLO, "el teletrabajo que está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, estimulando expresivos cambios organizativos"[61].

1.2. Teletrabajo en el nuevo contexto productivo: beneficios y riesgos para los sujetos afectados

Se puede decir que el teletrabajo presenta dos caras, pudiendo ser "una bendición o un problema, dependiendo de cómo se aborde y se maneje"[62]. Así tendríamos un aspecto positivo, del cual se pueden derivar indudables ventajas, y otros negativos, que podría "contradecir la profecía del teletrabajo como una figura que en muchos aspectos también parecerá más evolucionada"[63], que en todo caso podrían reportar beneficios.

El análisis de los beneficios y riesgos de este modelo de organizativo será realizado poniéndole en relación a todos los sujetos implicados: personas trabajadoras, quienes ejercen como empleadores/emperadoras y a la sociedad en su conjunto, exponiendo las principales ventajas e inconvenientes que presenta el teletrabajo desde esta triple perspectiva[64].

---

[59] GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. *Op. cit.*, p. 13.

[60] "El teletrabajo se trata de una manera de trabajar que puede ser utilizada en múltiples sectores de actividad y tener varias instrumentaciones jurídicas", PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 12.

[61] KAHALE CARRILLO, Djamil Tony, "El teletrabajo y la industria 4.0: aspectos laborales para tener en cuenta", en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián, Dirs), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Aranzadi, Navarra, 2021, p. 405.

[62] Traducción propia, DI MARTINO, Vittorio. "Telelavoro. La nuova onda", en *Economia & lavoro*, n. 2, 2020, p. 164.

[63] GAETA, Lorenzo. "Il telelavoro: legge e contrattazione", in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, vol. 68, n. 4, 1995, p. 549.

[64] Coinciden en esta línea, así como en los puntos que serán mencionados a lo largo del capítulo: SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "Buenas y/o "malas" prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como

No es el propósito de este apartado tratar de forma exhaustiva todos los beneficios y riesgos que se pueden identificar en este modelo de organización laboral, sino el de realizar una introducción, teniendo en cuenta que en los capítulos siguientes se enlazará el estudio de algunas de estas cuestiones, a modo de ejemplo, lo que respecta a la autoorganización, control, vigilancia y subordinación.

En este momento se considera suficiente introducir aquellos aspectos considerados más relevantes para el debate[65], siendo una de las cuestiones a responder, si es posible y cómo llegar a una conciliación entre estas dos realidades distintas, que acaban por ser más complejos de lo que aparentan.

1.2.1. El teletrabajo desde el punto de vista de las personas trabajadoras

Desde la perspectiva de quienes teletrabajan, se pueden resaltar como principales ventajas[66]:

---

fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas", en AA.VV. (Roales Paniagua, E., Coord.), *Buenas prácticas jurídico-procesales para reducir el gasto social (II),* Murcia, Laborum, 2014, pp. 25-42; SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 27-37; GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. *Op. cit.,* pp. 50 y ss.; THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, op. cit.,* pp. 20-22; ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", en VV. AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo,* X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000, pp. 861-871; BUIRA, Jordi. *El teletrabajo: entre el mito y la realidad.* Barcelona, Editorial UOC, 2012, pp. 75-108; VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. "Teletrabajo y responsabilidad social empresarial", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 76 y ss.; DI MARTINO, Vittorio. "Telelavoro. La nuova onda", en *Economia & lavoro,* n. 2, 2020, pp. 164-174; CATALDO, Luigi di. "Remote work: per un progetto da tripla "W"", en AA.VV. (Brollo, M; Del Conte, M; Martone M; Spinelli, C; Tiraboschi, M., a cura di). *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica: profili giuslavoristici e di relazioni industriali.* Bergamo, ADAPT University Press, 2022, pp. 13-17; y demás autores de igual importancia expuestos a lo largo del apartado.

[65] Reiterase la doctrina mencionada en la nota anterior. Los puntos mencionados en este ítem también son resultados de encuestas oficiales y estudios empíricos que presentaron las ventajas y riesgos del teletrabajo. Por ejemplo, véase el Informe emitido por la empresa *Global Workplace Analytics*, disponible en https://globalworkplaceanalytics.com/resources/costs-benefits#toggle-id-4-closed, (última consulta: 08.05.2023); y PÉREZ PÉREZ, Manuela; MARTÍNEZ, Ángel; LUIS CARNICER, María Pilar de. "Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy", en *Technovation,* v. 22, n. 12, 2002, pp. 775-783, este último con recogida de datos en la región de Aragón, España.

[66] ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", 2000, *op. cit.* p. 864.

a) La reducción significativa del tiempo y los costos asociados a los desplazamientos al lugar de trabajo incide de manera directa en la disminución del estrés laboral, producto de la pérdida de tiempo en los traslados. Esta optimización del tiempo de jornada contribuye a una mayor disposición al inicio de la misma, lo cual se traduce en un incremento en los niveles de productividad. En este contexto, se analizará en un apartado posterior la relación entre la modalidad del teletrabajo y la creciente preocupación medioambiental, destacando cómo la disminución de los desplazamientos impacta positivamente en la sostenibilidad y en los esfuerzos globales por mitigar el cambio climático.

b) El teletrabajo ha propiciado una ampliación sustancial de las posibilidades de acceso al empleo, incluso a nivel internacional, al eliminar las restricciones geográficas que históricamente condicionaban la elección del puesto de trabajo. De este modo, las personas trabajadoras que optan por esta modalidad laboral ya no se encuentran limitadas por la localización geográfica de sus empleadores o de los mercados laborales, lo que les permite acceder a oportunidades profesionales en cualquier parte del mundo. Esta flexibilidad espacial no solo otorga a estas personas una mayor autonomía en la selección de su actividad productiva, sino que también fomenta una mayor competitividad en el mercado laboral, promoviendo un entorno dinámico y diverso en términos de talento y capacidades.

c) Contribuye a la conciliación entre la vida personal y laboral en aquellos casos en que, debido a factores externos, la persona trabajadora se vería obligada a cambiar de empleo o incluso abandonar el mercado laboral. Como ejemplos de estas situaciones, destacamos los que están contemplados en los siguientes artículos del Estatuto de los Trabajadores: el artículo 23.1.a), que establece el derecho a la conciliación para quienes cursen estudios de manera regular con el fin de obtener un título académico o profesional, lo que les permitiría compaginar su formación con sus responsabilidades laborales; el artículo 34.8, que contempla el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en situaciones como la necesidad de cuidado de menores o personas enfermas; y el artículo 37.8, recientemente modificado por la disposición final 9.1 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, en lo relativo a las víctimas de violencia de género, violencia sexual o terrorismo. Es importante resaltar que, en las situaciones mencionadas en el Estatuto de los Trabajadores, el teletrabajo constituye un derecho del trabajador que enfrentan situaciones que dificultan la realización de su trabajo en un entorno presencial, pero que

requieren continuar con su actividad profesional. En algunos de estos casos, especialmente en el supuesto de la víctima de violencia de género, el teletrabajo no se concibe como una opción del empleador, sino como un derecho que la empresa debe garantizar y facilitar, siempre que se demuestre la necesidad de ajustar el entorno laboral a las circunstancias particulares del trabajador, por lo que decae la regla general de la voluntariedad[67].

d) Mayor autonomía, flexibilidad y autoorganización en el trabajo.

e) La flexibilidad horaria es, sin duda, uno de los beneficios más atractivos del teletrabajo, ya que permite a la persona trabajadora ajustar su jornada laboral de acuerdo a sus necesidades y preferencias personales. Esta capacidad para establecer y modificar el horario de trabajo según las circunstancias individuales ofrece un nivel de libertad que tradicionalmente no se encuentra en los modelos laborales más rígidos.

De todo ello, se desprende los efectos positivos del teletrabajo para favorecer los vínculos familiares, la conciliación con vida personal y laboral, las mayores posibilidades de empleo para las personas con discapacidad y las personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo, etc. En igual sentido, QUINTANILLA NAVARRO reflexiona que "la flexibilidad sobre el lugar y el tiempo de trabajo a distancia son imprescindibles para que este último dé sus frutos y muestre las ventajas que supone para el empresario, en cuanto a mayor productividad y menores costes, y para el trabajador, en cuanto a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral"[68].

Pues bien, las ventajas mencionadas también han sido resaltadas por las personas trabajadoras en la Encuesta realizada por el INE sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares en 2021[69], según la cual las principales ventajas del teletrabajo son: la de evitar desplazamientos (95,4%), la gestión propia del tiempo de trabajo (87,3%) y conciliación con la vida familiar/personal (87,2%), el

[67] Como apunta GARCÍA TESTAL, Elena. "Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España", en *Labos*, Vol. 2, n. 2, p. 66.
[68] QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. "Concepto y modalidades del teletrabajo a distancia: trabajo a distancia. Trabajo presencial. teletrabajo", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 180.
[69] Los números reflejan el total nacional basado en personas ocupadas que han teletrabajado de 16 a 74 años. Disponible en https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=8320&capsel=8322 (última consulta:16.08.2023).

aprovechamiento/ahorro de tiempo (86,6%), la comodidad de trabajar en el hogar (77,7%), así como el ahorro de dinero (68,7%).

En contrapartida, debe tenerse en cuenta que, sin una eficaz regulación del teletrabajo y formación profesional para el teletrabajo, muchas de las ventajas expuestas pueden conllevar a inconvenientes y riesgos, como:

a) Doble carga de trabajo a quienes teletrabajan[70]; en lugar de una conciliación entre mundo laboral y personal, produciéndose una confusión de tiempos, lo que ESCUDERO RODRÍGUEZ denomina como los "riegos de disolución del concepto de tiempo de trabajo"[71].

b) El teletrabajo puede generar una mayor adicción al trabajo, hiperconectividad, fatiga informática y la eliminación de la barrera entre la vida privada y la laboral, lo que en muchas ocasiones resulta en una doble jornada. Este fenómeno es un claro ejemplo de la "doble cara" del teletrabajo, ya que se produce un solapamiento entre ambas esferas, personal y profesional. Aunque la autonomía en la gestión del tiempo de trabajo se presenta como uno de los beneficios más valorados del teletrabajo, este mismo beneficio puede convertirse en un importante efecto negativo cuando el trabajador no logra desvincular su vida personal de la laboral. En este sentido, el teletrabajo no siempre promueve una mayor flexibilidad, pues el "presencialismo" que exigía el empleador en la modalidad tradicional ha dado paso a un "presencialismo digital", que, si no se maneja con prudencia, puede invadir la esfera personal del trabajador, imponiendo una disponibilidad constante que afecta su tiempo y espacio privado"[72].

---

[70] Muchas encuestas de satisfacción llaman atención a la doble cara del teletrabajo, como trabajar demasiado, aislamiento y disminución del tiempo para la familia. Véase en detalles en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 28.
En igual sentido, Eurofound y OIT elaboraron en 2017 un Informe en el que llegaban a la conclusión de que la introducción de nuevas tecnologías conlleva efectivamente una ampliación del horario de trabajo, sin establecer ningún límite sobre la importancia del descanso nocturno, los fines de semana y festivos, en MESSENGER *ET AL., Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound- ILO Research Report, 2017, pp. 22-23. Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm (última consulta: 10.08.2022).

[71] ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", 2000, *op. cit.* p. 869.

[72] VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. "Teletrabajo y responsabilidad social empresarial", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, p. 69.

c) Mayor probabilidad de aislamiento del trabajador, debido a la reducción de relaciones personales y la dificultad de trabajar en equipo, con la pérdida de interacción entre los demás trabajadores en el día a día.

d) Inseguridad con relación a perspectivas de promoción, aunque el artículo 10 de la Ley de Trabajo a Distancia 10/2021 garantice el derecho a la promoción profesional en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial.

e) Posible violación de la protección de datos personales, ausencia de privacidad, etc. Al realizar sus tareas desde el hogar, las personas teletrabajadoras pueden verse expuestas a la recolección no autorizada de sus datos personales a través de las herramientas digitales utilizadas para el control de su rendimiento, llevando a la violación de su intimidad. En este contexto, es esencial que las empresas implementen políticas claras de privacidad y protejan adecuadamente los datos personales de los empleados, garantizando el cumplimiento de normativas legales como el Reglamento general de protección de datos.

f) La intensificación del control digital en el teletrabajo puede llegar a ser incluso más intrusiva que en el caso del trabajo presencial[73], lo que a su vez incrementa la incidencia de la denominada *telepresión*. Este fenómeno se describe como un estado psicológico que ejerce una presión silenciosa sobre las personas trabajadoras, obligándolas a mantenerse conectados de forma continua a las comunicaciones laborales mediante dispositivos de información y comunicación[74].

g) El aumento del índice de enfermedades mentales y riesgos psicosociales asociado al teletrabajo es una de las preocupaciones más destacadas, especialmente en un entorno laboral digitalizado. Esta situación está vinculada a diversos factores derivados de la naturaleza del trabajo remoto, los cuales impactan negativamente en la salud mental, por ejemplo, el *burnout* o agotamiento laboral[75].

---

[73] SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián, *op. cit.*, p. 30.

[74] Véase estudios científicos en este sentido: BARBER, Larissa; SANTUZZI Alecia. "Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery". *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 20, n. 2, 2015, pp. 172-189; BARBER, Larissa; SANTUZZI Alecia. "Telepressure and College Student Employment: The Costs of Staying Connected Across Social Contexts". Stress and Health. *John Wiley and Sons*, n. 33, 2016, pp. 14-23.

[75] En cuanto a los riesgos psicosociales en el teletrabajo, puede consultarse CORRÊA GOMES CARDIM, Talita. "De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada", en Revista Internacional y Comparada de Relaciones

h) Pérdida de garantías laborales, precarización del trabajo debido a la dificultad de inspección y mayor incidencia de desvirtuar del régimen jurídico de la relación laboral, como veremos en capítulo a seguir.

i) Incidencia de problemas de representación de colectivos y de la fuerza sindical.

j) Ausencia de un espacio propio y/o en condiciones ergonómicas adecuadas para teletrabajar, que puede ser comprobado a través de los datos oficiales obtenidos 2021 en el Informe "Teletrabajo en España" realizado por la empresa Randstad, constatando que en 2019 el 58,5% de las personas entre 20 y 64 años residían en una vivienda en la que existía al menos un espacio adecuado para teletrabajar, frente al 41,5% que no disponía de tal espacio[76].

k) Dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio de domicilio del teletrabajador.

En la década de los noventa del siglo pasado, la doctrina ya reflexionaba sobre los problemas que surgen con el teletrabajo, tales como, como la protección a la privacidad y la salud, criticando que, aunque afecten a todas las categorías, apenas el trabajador subordinado encontraría cierta protección normativa dejando desprotegidos quienes teletrabajan de forma autónomas de estos mismos riesgos ora mencionados[77].

En una encuesta realizada por INE en 2021 relativa a las causas por las cuales algunas personas no han teletrabajado, aunque su trabajo se lo permitiría, el 10,8% alegaban como motivo el hecho de que su domicilio no se encontraba adecuado para esta

Laborales y Derecho del Empleo, v. 11, n. 1, 2023, pp. 417-437; BARROS, Carla. "Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje", en *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação* (Manuel M. Roxo, coord.), Almedina, Coimbra, 2017, pp. 141-159; MORGADO, Pedro. "Impacto do Trabalho na Saúde Mental, uma perspectiva do século XXI", en *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação* (Manuel M. Roxo, (coord.) Almedina, Coimbra, pp. 129-140; ARRUDA DE SÁ BRITO, Annie Mara; NAHMIAS DE MELO, Sandro. "Pandemia do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador", en *Nova Hileia*, vol. 10, n. 1, 2022, pp. 2-28.

[76] Véase información completa en el Informe, p. 51 y ss. Disponible en https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf (última consulta: 14.02.2023).

[77] MANACORDA, Paola Maria; RIZZO, Renato; GAETA, Lorenzo. *Telelavoro: l'ufficio a distanza*. Ediesse, Roma, 1995, p. 35.

modalidad productiva. Por su parte, el 15.5% informaron que el motivo consistía en que la empresa no disponía de los medios tecnológicos suficientes[78].

Mientras tanto, en esta misma encuesta realizada por INE, aquellos que han teletrabajado respondieron que las principales desventajas del teletrabajo son la falta de contacto social con compañeros (82,2%), la ausencia de desconexión (60,8%), la sobrecarga laboral (47,0%), la peor organización y coordinación del teletrabajo (29,5), la falta de recursos técnicos (28,8%) y la incomodidad de trabajar desde el hogar (24,0%).

1.2.2. El teletrabajo desde el punto de vista empresarial

Desde esta óptica, se pueden señalar numerosas oportunidades que el teletrabajo trae para el colectivo empresarial, destacando como principales ventajas:

a) La significativa reducción de costes al permitir que las personas trabajadoras realicen sus actividades laborales de forma remota, optimizando el uso del espacio al aislar las zonas no utilizadas y reducir el consumo de gastos generales fijos en la oficina, cómo de energía eléctrica, agua, o incluso el ahorro de alquiler y mantenimiento de un espacio físico de gran dimensión[79].

b) Mayor flexibilidad en la organización interna, constatándose también un menor porcentaje de absentismo y retrasos por parte de los empleados, permitiendo a la empresa obtener un mejor nivel de rendimiento con la eliminación de tiempos muertos[80]. Hay que destacar que este beneficio ya era considerado una realidad en los años 1999 y 2001, según estudios disponibles, en el cual se constata un incremento entre el 10% y el 45% en la productividad de los teletrabajadores, motivados por la disminución del absentismo y mayor motivación al trabajo con la eliminación de tiempos perdidos[81].

---

[78] Encuesta "Motivos declarados por los que no han teletrabajado, aunque su trabajo les permitiría teletrabajar por Comunidades y Ciudades Autónomas". Disponible en https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50074 (última consulta: 20.10.2023).

[79] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pp. 25-26.

[80] Recomienda se la lectura de la conclusión realizada en este sentido por grandes empresas españolas en SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "Buenas y/o "malas" prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas", *op. cit.*, pp. 32-33.

[81] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 26 y ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", en VV. AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,

En lo que se refiere a la reducción de factores externos que impactan en la productividad y en el desarrollo del trabajo, el mayor ejemplo reciente fue la pandemia de la Covid-19 como factor que impedía el trabajo presencial en sectores no esenciales, siendo que muchas operaciones quedaron paralizadas hasta que la empresa pudo implantar las condiciones para desarrollar de urgencia esta modalidad laboral[82]. El teletrabajo ha actuado como una gran ventaja para la reducción de los factores externos que impactan directamente en el desarrollo del trabajo. En esta línea, en determinados casos en que puede existir una cierta tensión o amenaza, como, por ejemplo, amenazas terroristas o riesgos contra la salud pública, el teletrabajo viene como la principal modalidad laboral para reducción de tales riesgos.

Así se ha sostenido, "desde la década de 1980 ha habido un rápido aumento de la porción de la fuerza laboral que teletrabaja desde casa o en un lugar remoto del lugar de trabajo central al menos un día a la semana. Es probable que la tendencia se intensifique con una mayor preocupación por los problemas de seguridad. Los ataques terroristas del 11 de septiembre contra el World Trade Center y el Pentágono, y las amenazas de ántrax que siguieron, han renovado el interés en el teletrabajo por parte de tanto los empleadores como los empleados. Algunas empresas se muestran más favorables a una menor centralización son cada vez más receptivos a las solicitudes de teletrabajo"[83].

c) Se identifican mejores oportunidades para la expansión empresarial, ya que la empresa podrá contar con las personas trabajadoras en diferentes zonas geográficas, alcanzando nuevas zonas de actuación empresarial y nueva clientela.

d) La posibilidad de atraer talentos, aumentando la posibilidad de contratación de una multitud trabajadores que, debido a su ubicación, se verían impedidos para trabajar en una empresa ubicada en otra ciudad o país. Conclusión que puede igualmente predicarse en cuanto a la retención de talentos por parte de la empresa. No se puede dejar de tener en cuenta que actualmente las empresas que posibilitan el teletrabajo se tornan más atractivas a los ojos de las personas trabajadoras.

Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000, p. 863.

[82] SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián, *op. cit.*, p. 29.

[83] Para más informaciones, véase: POTTER, EDWARD E., "Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society", en *Journal of Labor Research*, n. 24, 2003, p. 73.

Por otra parte, podemos traer a colación como principales inconvenientes desde este mismo la perspectiva empresarial:

a) Dificultad de control y supervisión de las actividades productivas de capital humano que impactan directamente en la organización de la empresa.

b) La necesaria gran inversión inicial en instrumentos tecnológicos, formación profesional de los empleados, canales de comunicación, conexión, inversión en ciberseguridad, etc., lo que supone un obstáculo al empresario, principalmente para las PYME que no pueden soportar estes costes, pese al ahorro que puede producirse a medio y largo plazo.

Según el estudio realizado por la Cámara de Comercio de España, publicado en 2022, titulado "Necesidades de las Empresas en materia de Recursos Humanos en un entorno post-Covid", se observa que, en el caso de las PYMEs, el factor económico es la principal dificultad para la implementación del teletrabajo. El 68,1% de las empresas encuestadas señalan que, además de las características propias de la empresa, carecen de los recursos necesarios para aplicar esta modalidad laboral[84].

c) Los problemas de brechas de seguridad, confidencialidad de la información y protección de datos. Aquí, cabe mencionar que la utilización de dispositivos personales para actividades laborales aumenta el riesgo de acceso no controlado a información sensible, especialmente cuando las personas teletrabajadoras se conectan a redes no seguras. Sumase el fato de la eventual ausencia de espacios privados en el domicilio o el local elegido para la prestación del trabajo que pueden poner en peligro la confidencialidad de los datos, pues las conversaciones y documentos laborales podrían ser accesibles para otras personas.

d) El siguiente inconveniente se refiere a la mayor dificultad con el cumplimento de la prevención de riesgos laborales regulada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y los artículos 15 y 16 de la Ley de Trabajo a Distancia (LTD), precisamente dada la naturaleza del teletrabajo que implica la prestación de la actividad productiva a distancia, con la dificultad de la empresa de acceder y verificar las condiciones del lugar donde se prestan el servicios que poseen características y riesgos propios.

[84] Disponible en https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/estudio-necesidades-empresas-en-rrhh-enero-2022.pdf (última consulta: 12.09.2023).

1.2.3. El teletrabajo desde el punto de vista de la sociedad

A pesar de ser que las personas trabajadoras y empleadores son los sujetos afectados directamente por el teletrabajo, la sociedad en general también se ve impactada por el trabajo prestado en el régimen del teletrabajo. Desde esta perspectiva, se ha comprobado los siguientes beneficios[85]:

a) Mejora del acceso al mercado laboral de grandes colectivos y de grupos vulnerables que enfrentan barreras específicas para participar plenamente en el mercado laboral. Los grandes colectivos incluyen a un amplio grupo como los jóvenes, las mujeres, las personas rabajadores mayores y personas en procesos de reciclaje profesional, quienes enfrentan desafíos como el desempleo juvenil, la brecha salarial, la discriminación por edad o la falta de habilidades. Por su parte, los colectivos vulnerables se refieren a las personas en riesgo de exclusión social, como aquellas con discapacidad, los inmigrantes, los refugiados y las personas víctimas de violencia de género, que sufren discriminación.

b) La repoblación de zonas periféricas y el desarrollo de áreas rurales[86].

c) La disminución del tráfico en grandes ciudades y de la contaminación ambiental. A modo de ejemplo, citamos el informe *Un año de teletrabajo: su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2* realizado por Greenpeace en 2021, el cual constata que el trabajo desde el domicilio al menos un día a la semana podría ahorrar en la ciudad de Madrid, en media 406 toneladas de CO_2[87].

d) Inversión e implementación de planes para el desarrollo de la tecnología. La revolución tecnológica es un claro ejemplo de la rapidez y mejora de las tecnologías digitales que mueven la sociedad y los instrumentos de comunicación y trabajo, cada vez más sofisticados y con un alcance cada vez mayor. A modo de ejemplo, la Agenda Digital 2025, que viene como una estrategia nacional del Gobierno de España para acelerar la transformación digital, tiene como objetivo principal garantizar una transición digital

[85] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 28.
[86] LOUSADA AROCHENA, José Fernando; PAZOS PÉREZ, Alexandre; RON LATAS, Ricardo Pedro. *Trabajo a distancia y teletrabajo: regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*. Madrid: Tecnos, 2022, pp. 27-29.
[87] Informe "Un año de teletrabajo: su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO_2". Disponible en https://es.greenpeace.org/es/wp-content/uploads/sites/3/2021/03/informe-teletrabajo-GP-2.pdf (última consulta: 30.09.2023).

inclusiva, sostenible y respetuosa con los derechos fundamentales, promoviendo el desarrollo económico, la competitividad y la cohesión social. Dicha Agenda establece ocho áreas prioritarias, como la conectividad digital universal, el despliegue de redes 5G, la ciberseguridad, la digitalización de las administraciones públicas y las empresas, el impulso de competencias digitales, la regulación ética de la inteligencia artificial, la economía basada en datos y la transición verde mediante tecnologías digitales, constituyendo un marco estratégico esencial para abordar los desafíos jurídicos, sociales y económicos de la transformación digital, así como la protección de los derechos individuales y colectivos[88]; y la Ley 11/2022, de 28 de junio, que en su Disposición adicional trigésima prevé la universalización del acceso a internet a una velocidad mínima de 100 *mbit* por segundo.

No obstante, se constata también ciertos riesgos y dificultades[89]:

a) La brecha digital entre zonas rurales y urbanas – que, a su vez, si correctamente abordada, puede incidir eficazmente en unos de los efectos positivo antes señalado, que puede acarear además la repoblación de la España vaciada.

b) Incremento de la huida a la legislación laboral con la incidencia del trabajo precario o marginal, cuestión esta que guarda una estrecha relación con el concepto de subordinación que debe emplearse en este modelo de organización productiva. Este alejamiento de la normativa laboral conlleva evidentemente mayores riesgos para las personas trabajadoras y en general para la propia sociedad.

1.3. Repercusiones más destacadas del teletrabajo

En los siguientes subapartados se trata, de forma más exhaustiva, tres cuestiones relevantes acerca del impacto del teletrabajo en la sociedad. Se trata, en primer lugar, de la incidencia medioambiental del teletrabajo; en segundo lugar, de las oportunidades de empleo que puede generar esta forma de prestación de servicios, y; en relación con lo anterior, en tercer lugar, algunas de las brechas que se advierten en torno al teletrabajo y favorecen la exclusión social de ciertas personas.

[88] Actualizada en 2022 para Agenda Digital 2026. Disponible en https://portal.mineco.gob.es/es-es/digitalizacionIA/es-digital-2025/Paginas/es-digital-2025.aspx (última consulta: 20.10.2023).
[89] SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián, *op. cit.*, pp. 36-37.

1.3.1. Sostenibilidad ambiental

El apartado VII de la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021 guarda relación con los objetivos número 8.4, 8.5 y 11.6 de la Agenda 2030[90], relativas a la mejora de la producción, el consumo eficiente y la reducción del impacto ambiental negativo. Con ello, se pone de relieve que el legislador ha pretendido que el teletrabajo se convirtiese en una herramienta eficiente para la reducción de la huella contaminante generada por la actividad productiva. Ahora bien, el debate acerca de si el teletrabajo incide realmente sobre los empleos verdes y sostenibles -y, en su caso, de qué modo lo hace- es una cuestión cuyo debate no se ha cerrado[91].

Desde luego, no es suficiente con que una norma afirme que el teletrabajo sea sostenible, sino que debe demostrarse que este contribuye positivamente a la protección del medioambiente. Para ello, han de valorarse las distintas circunstancias que rodean la prestación productiva, así como todos los factores que inciden en la huella medioambiental[92].

Teniendo en cuenta esta premisa, parte de la doctrina entiende que solo se puede considerar que el teletrabajo es verde y sostenible cuando "su huella ambiental sea inferior a la que supondría desarrollar ese trabajo de forma presencial y que las condiciones materiales en las que se presta el teletrabajo se orienten al objetivo de la máxima reducción de emisiones, lo que implica, entre otras cosas, que la fuente de energía utilizada por la persona teletrabajadora sea renovable y que se apliquen estrictos criterios de eficiencia y ahorro energéticos, dado que ni con éstas se evita totalmente las emisiones de CO_2"[93].

El Observatorio de Trabajo Inteligente de la Escuela Politécnica de Administración de Milán ha emitido un informe, en octubre de 2022, con los resultados

---

[90] Objetivos de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf (última consulta: 01.12.2022).

[91] LOUSADA AROCHENA, José Fernando; PAZOS PÉREZ, Alexandre; RON LATAS, Ricardo Pedro. *Trabajo a distancia y teletrabajo: regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*. Madrid: Tecnos, 2022, pp. 29-30.

[92] BUIRA, Jordi. *El teletrabajo: entre el mito y la realidad, op. cit.*, pp. 89-91; DI MARTINO, Vittorio. "Telelavoro. La nuova onda", en *Economia & lavoro*, n. 2, 2020, p. 171.

[93] En este sentido, defiende MIÑARRO YANINI, Margarita. "Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo?", en *Noticias Cielo*, n. 9, 2021, pp. 1-5.

de investigaciones llevadas a cabo sobre el impacto positivo que en Italia ha tenido el *Smart Working* en lo relativo a la protección del medio ambiente y al ahorro de costes. Por lo que respecta al medio ambiente, los resultados indican que esta forma de actividad productiva permite obtener beneficios ambientales, al reducir las emisiones de CO_2 en aproximadamente 450 kilogramos al año por persona. Esta reducción resultaría de un conjunto de factores. Principalmente, por un lado, la reducción de desplazamientos, lo que permitiría disminuir 350 kilogramos de emisiones de CO_2 y, por otro lado, la reducción de costes que cosechan las empresas que han implantado el *Smart Working*, equivalente a cerca de 400 kilogramos de CO_2 de emisiones adicionales por trabajar desde casa. Partiendo de la hipótesis de que el número de personas que estaría prestando servicios bajo la modalidad del teletrabajo abarcaría a en torno 3.570.000 trabajadores, se ha considerado que el impacto que ello tendría en Italia equivaldría a 1.500.000 toneladas de CO_2 por año[94].

Durante la pandemia de la COVID-19, las restricciones de desplazamiento provocaron una notable disminución de la contaminación ambiental en diversos países. En Brasil, por ejemplo, el índice de contaminación ha reducido 35%, con una caída del 58% en las emisiones de CO_2[95]. En España, el Informe Anual de 2021 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico reveló una reducción del 51% en los niveles de CO_2 durante el confinamiento, mejorando significativamente la calidad del aire en las ciudades en los meses de marzo y abril de 2020[96]. Aunque no se pueda atribuir exclusivamente a la implementación del teletrabajo, las medidas restrictivas como los cierres perimetrales y la suspensión de actividades fueron determinantes. Sin embargo, el teletrabajo jugó un papel clave al reducir la movilidad, contribuyendo a la disminución

[94] Estos son algunos de los resultados de la investigación realizada por *el Smart Work Observatory* de la Escuela Politécnica de Administración de Milán, presentada durante la conferencia "Smart Working: Future work at the crossroads". El *Smart Working Observatory* del Politécnico de Milano existe desde el año 2012. Disponible en https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/smart-working-italia-numeri-trend, (última consulta: 27.03.2023).

[95] Estudio realizado por el *Grupo de Estudos em Química Atmosférica (GEQAt), do Instituto de Química (IQ), da Universidade de São Paulo (USP).* Disponible en https://aun.webhostusp.sti.usp.br/index.php/2021/03/17/estudo-indica-que-poluicao-diminuiu-com-a-pandemia-de-coronavirus/ (última consulta: 28.01.2025).

[96] Disponible en https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/sgalsi/atm%C3%B3sfera-y-calidad-del-aire/informes/Informe%20evaluacion%20calidad%20aire%20Espa%C3%B1a%202020_0624.pdf (última consulta: 28.01.2025).

de la contaminación. Esto subraya la necesidad de desarrollar estrategias de movilidad sostenible que continúen impulsando el teletrabajo en un contexto postpandemia.

Sin embargo, a pesar del ahorro de contaminación que deriva del combustible de los medios de transporte, el teletrabajo provoca un aumento individual de las fuentes de gasto energético. Más allá del consumo de luz en cada domicilio, piénsese, por ejemplo, que, durante los meses más calurosos o más fríos del año, el aire acondicionado o la calefacción se encendería en al menos una estancia de la casa para ofrecer unas condiciones de trabajo adecuadas para apenas una o dos personas, mientras que si se compartiese centro de trabajo -en la fábrica, en la oficina, en el taller, etc.- el gasto energético por persona sería, con mucha probabilidad, considerablemente inferior.

Asimismo, la distancia física viene exigiendo la multiplicación exponencial del envío de correos electrónicos y de videoconferencias, generando una "invisible" pero ingente contaminación digital medioambiental[97], entendida esta como la huella que, a través de, principalmente, las emisiones de carbono -aunque no exclusivamente-, dejamos en nuestro planeta con ocasión de las nuevas tecnologías, en este caso aplicadas a la actividad productiva. Para hacernos una idea, resulta muy ilustrativo que una de las principales empresas eléctricas de España reconozca que "cada correo electrónico almacenado en el ordenador generaría alrededor de 10 gramos de CO2 al año. Habiendo una diferencia notable entre un email estándar, cuya emisión equivale a unos 4 gramos de gases de efecto invernadero, y un email con documentos adjuntos, que podría elevarse hasta los 50 gramos" y "cada visita a una página web emitiría 1,76 gramos, que ascenderían a 211 kilos de CO2 al año para una web con una media de 10.000 visitas mensuales"[98].

Pese a todo, el teletrabajo puede tener un impacto ambiental positivo, aunque se considere los efectos de la contaminación digital. Efectos que, no cabe olvidar, también están presentes en el trabajo presencial, aunque tampoco pueda negarse que la cantidad de reuniones virtuales o el intercambio de correos electrónicos y ficheros enviados sea mayor cuando se opta por el teletrabajo.

[97] IGLESIAS CÁCERES, José Antonio. "El impacto de las tecnologías y el teletrabajo aplicado a las relaciones laborales en la denominada economía verde", en *Noticias CIELO*, n. 9, 2020, p. 3.
[98] Datos disponibles en https://www.iberdrola.com/sostenibilidad/contaminacion-digital, (última consulta: 30.10.2023).

A mi juicio, aunque no se pueda calificar efectivamente el teletrabajo, *per se*, como un modo de organización del empleo "verde" y totalmente sostenible, debe tenerse en cuenta que presenta innumerables características que contribuyen al desarrollo sostenible[99], ya que la disminución de la contaminación de los gases provocados por la utilización de combustibles fósiles puede ser más significativa que la polución digital[100].

Por consiguiente, si bien deberán realizarse las mediciones y los ajustes necesarios para que el teletrabajo sea un modelo de trabajo que contribuya todavía más a la sostenibilidad medioambiental, a *priori* es una alternativa que, conjugadas las ventajas e inconvenientes, aparenta ser, al menos, neutra o equiparable al modelo tradicional -*in situ*- de prestación de servicios. Entre los mencionados ajustes, cabría mencionar el diseño y difusión de programas de formación y sensibilización para empleados, la limitación o penalización de envíos de correos electrónicos, el uso de bombillas y demás recursos energéticos de bajo consumo, etc. Es decir, del mismo modo que, con el paso del tiempo, nos hemos podemos acostumbrar a usar menos papel -sustituyéndolo por su visualización en pantalla- y, así, preservar mejor nuestros bosques, debemos ser capaces de reducir nuestro impacto negativo sobre el medio ambiente en general.

En esta misma línea, la investigación realizada por el *Institute for Future Studies and Technology Assessment*[101] considera que el teletrabajo no es la solución, pero forma parte de un conjunto de medidas favorables a la consecución de los objetivos climáticos recogidos en la Agenda 2030.

1.3.2. ¿Oportunidad para el empleo? Territorio y colectivos vulnerables

Desde la perspectiva territorial, como se sabe, los fenómenos migratorios dentro del ámbito nacional han derivado en procesos de despoblación -cayendo en gracia la

[99] La excepción vendría en la modalidad de teletrabajo móvil, estudiada en el apartado anterior, ya que es un trabajo caracterizado por una fuerte movilidad. En esta línea, ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", 2000, *op. cit.* p. 866.

[100] Diversos estudios e informes confirman estos datos. Por ejemplo, el Informe teletrabajo en España 2021: Análisis de la situación del teletrabajo en nuestro país, sus consecuencias y previsión de futuro. RANDSTAD-Research, 2021. Disponible en https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf, (última consulta: 14.02.2023).

[101] Informe "Cómo las nuevas rutinas de movilidad surgidas por la COVID-19 pueden ahorrar emisiones en el mundo post-COVID". IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment por encargo de Greenpeace e. V. Hamburg, 2020. Disponible en https://es.greenpeace.org/es/wp-content/uploads/sites/3/2021/03/informe-teletrabajo-GP-2.pdf, (última consulta: 14.02.2023).

expresión de la "España vaciada"- y de hacinamiento en determinados centros neurálgicos –"gentrificación"-, principalmente en las grandes ciudades, con los problemas que cada uno de ellos conlleva. Entre muchos otros, la desaparición y alejamiento de los servicios esenciales y el desperdicio de los recursos endógenos, en el primer caso, y la inflación en el mercado inmobiliario y la concentración de los niveles de contaminación, en el segundo caso.

Se viene entendiendo por parte de un amplio sector de la doctrina que el teletrabajo abre un abanico de oportunidades para la creación de empleos, tanto en el ámbito rural y en las zonas periféricas de los grandes núcleos urbanos, como en las grandes ciudades, pues ofrece esa posibilidad a trabajadores que residen lejos de estas zonas.

En efecto, como se ha apuntado desde algunos foros, "su aplicación supone un paso decisivo a la hora de crear puestos de trabajo vinculados al sector terciario en zonas geográficas que están sufriendo un acelerado proceso de despoblación sólo frenado por los escasos empleos pertenecientes al sector primario"[102].

Sin embargo, "la localización geográfica, la brecha territorial, es otra variable a tener en cuenta, ya que se dan diferencias importantes en el acceso a internet entre las zonas urbanas y las zonas rurales, entre habitantes del centro y de la periferia de las ciudades, o entre los distintos países, en este caso, atendiendo a su nivel de desarrollo y de infraestructuras"[103].

Es decir, el teletrabajo también puede agrandar esa brecha territorial. Máxime si los llamados "nómadas digitales"- teletrabajadores internacionales que pueden desempeñar su labor de forma remota para empresas extranjeras mediante un visado específico, otorgado por un año con posibilidad de ampliación, con un régimen de concesión flexible y una atrayente normativa de extranjería[104]- se decantan por residir preponderantemente en zonas de por sí muy pobladas- España está posicionada como un destino atractivo para nómadas digitales (los países más visitados por los nómadas en

[102] VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. "Teletrabajo y responsabilidad social empresarial", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, p. 81.

[103] MARTÍN ROMERO, Ana María, *op. cit.*, p. 81.

[104] Portal del Programa de Residencia para Inversores y Emprendedores del Gobierno de España https://prie.comercio.gob.es/es-es/paginas/teletrabajadores-caracter-internacional.aspx

2024 han sido EE.UU, España, y Tailandia)[105] y, en este contexto, Barcelona ha sido el destino más popular en España, aunque Málaga ha emergido como un nuevo polo tecnológico[106]-, atraídos, entre otras razones, por la proximidad de los servicios o la calidad de la red *Wi-Fi*. Para combatir este último pretexto y la brecha digital geográfica que supone[107], se está llevando a cabo una política intensiva de instalación de telecomunicaciones en aquellas zonas menos pobladas del país. En este sentido, España ha puesto en marcha el Programa de Universalización de Infraestructuras Digitales para la Cohesión "ÚNICO Demanda Rural"[108], y el Programa "Conéctate35.es"[109], cuyo objetivo es expandir el acceso a internet de alta velocidad en zonas rurales y garantizar la conexión de banda ancha vía satélite en el 100 % del territorio nacional por un coste de 35€ al mes. No en vano, "sin estos factores adicionales, el teletrabajo no sería suficiente para movilizar la España Vaciada"[110].

Por otro lado, el teletrabajo también puede constituir una vía alternativa para alcanzar la igualdad de oportunidades en el empleo, facilitando la contratación de trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión social[111].

Ahora bien, no se debe ocultar que gran parte de los trabajos que se adaptan al teletrabajo está "reservado a los trabajadores de elite"[112], es decir, un colectivo con alto nivel de cualificación profesional, punto este que también será tratado con mayor profundidad más adelante.

El teletrabajo ha incrementado las posibilidades de continuidad en la prestación de servicios para este colectivo de trabajadores, al tiempo que ha generado nuevas oportunidades de búsqueda de empleo y contratación para aquellas personas que, debido a su situación particular, aún no cuentan con un contrato laboral. No obstante, debe

[105] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales", en *Noticias CIELO*, n. 2, 2024.

[106] Disponible en https://pumble.com/learn/es/digital-nomad-visa/spain-digital-nomad-visa/ (última consulta: 28.01.2025)

[107] FUNDACIÓN SERES. Informe: El impacto de la digitalización en las personas, 2021. Disponible en https://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/1149/Impacto%20Digitalizacion%20HP%20SERES.pdf., (última consulta: 16.08.2023).

[108] Disponible en https://portalayudas.digital.gob.es/InfraestructurasDigitales-DemandaRural/Paginas/Index.aspx (última consulta: 28.01.2025)

[109] Disponible en https://www.conectate35.es/ (última consulta: 28.01.2025)

[110] Informe "El impacto de la digitalización en las personas", *op. cit.*, pp. 49-51.

[111] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pp. 29-30.

[112] ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", 2000, *op. cit.* p. 867.

considerarse que esta creciente oportunidad de empleo no siempre garantiza que el mismo sea de calidad. Como se analizará, el teletrabajo presenta una zona delicada y ambigua en la que las TIC facilitan procesos de externalización productiva. Estas dinámicas de deslocalización, flexibilidad y falta de mecanismos efectivos de supervisión, junto con la ausencia de una definición clara de las notas y criterios tradicionales de laboralidad -dependencia, subordinación y ajenidad-, pueden fomentar resultados como la deslaboralización, la precarización y la marginalización del empleo. En este contexto, se corre el riesgo de encubrir auténticas relaciones de prestación de servicios subordinados que, aunque realizadas a distancia, no cuentan con las garantías propias del trabajo subordinado a distancia[113].

1.3.3. Competencias profesionales y brecha digitales

A pesar de la considerable mejora en las oportunidades de acceso y mantenimiento del empleo que supone el teletrabajo, persiste el riesgo de que el mercado laboral experimente efectos de segmentación y exclusión social, agravando nuevas formas de desigualdad. No en vano, esta modalidad de organización del trabajo genera la necesidad de adquirir ciertas competencias profesionales consideradas "clave", destacando entre ellas las competencias digitales, que resultan imprescindibles para participar de manera efectiva en este modelo laboral en constante transformación[114].

Así pues, deviene necesario aclarar qué se entiende por competencia, competencia profesional y competencia digital. Según la Real Academia Española, la competencia se refiere a la "pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado"[115]. Por su parte, el artículo 2 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, establece que la competencia profesional integra el "conjunto de conocimientos y destrezas que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo". Por

[113] En este mismo sentido, Alicia Villalba: "Teletrabajo y responsabilidad social empresarial", op. cit, pp. 78 y 79.

[114] CORRÊA GOMES CARDIM, Talita y REQUENA MONTES, Óscar. "Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 11, n. 4, 2023, pp. 291-330; CARRIZOSA PRIETO, Esther. "Competencias habilitantes de la Industria 4.0 y formación profesional para el empleo", en AA.VV., *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Vol. IV, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, pp. 275-278.

[115] Disponible en https://dle.rae.es/competencia (última consulta: 20.10.2023)

último, en cuanto a la competencia digital, la doctrina la define como "el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de la información y la comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el uso del tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad"[116], y, de acuerdo con la FUNDAE, estas competencias digitales constituyen un conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes que posibilitan un desempeño eficaz en el entorno digital actual, comprendiendo desde el dominio fundamental de herramientas informáticas hasta la capacidad de interactuar en línea de manera ética y segura. Asimismo, incluyen la producción de contenido digital y la gestión eficiente de la información, promoviendo una participación crítica y responsable en el ecosistema digital[117].

En cuanto a la competencia digital, la Organización Internacional del Trabajo la clasifica en tres niveles. El nivel básico se refiere a la capacidad para acceder a *Internet* y realizar tareas sencillas. El nivel medio implica la habilidad para diseñar gráficos digitales, crear contenido y gestionar redes sociales. Finalmente, el nivel avanzado comprende las habilidades necesarias para desempeñar funciones propias de determinados puestos de trabajo, como la creación y gestión de tecnologías de la información y la comunicación, así como conocimientos en ciberseguridad, entre otros. La OIT también reconoce que la competencia digital posee una gran transversalidad, que abarca, por ejemplo, competencias relacionadas con el liderazgo, la comunicación eficaz y la gestión de las emociones[118].

En línea con la perspectiva de la OIT, el informe de 2017 de la Unión Europea titulado *Digital Skills in the EU Labour Market* señala que la competencia digital abarca diversas competencias simultáneamente, y que para alcanzar la competencia digital en su sentido pleno es necesario dominar todas sus vertientes[119]. Este enfoque plantea una doble

[116] CARRIZOSA PRIETO, Esther, *op. cit*., p. 277.

[117] Disponible en https://micompetenciadigital.fundae.es/que-son#:~:text=Las%20competencias%20digitales%20son%20la,en%20el%20mundo%20digital%20actual. (última consulta: 28.01.2025)

[118] Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_779090.pdf; y https://www.oitcinterfor.org/digitalizacion/habilidades-digitales (última consulta: 20.10.2023)

[119] Véase en más detalles MELLA MÉNDEZ, Lourdes. "La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 56, 2020.

perspectiva, diferenciando entre las competencias técnicas (en lo sucesivo, *hard skills*) y las competencias transversales (conocidas como *soft skills*).

Pues bien, habida cuenta del objeto de este trabajo de investigación, resulta fundamental poner en contexto el concepto de competencia digital y su impacto directo en el empleo, especialmente en la modalidad del teletrabajo. Este nuevo tipo de competencia, caracterizada por su gran transversalidad, debe integrarse de manera efectiva en todos sus aspectos para alcanzar una competencia digital plena.

Efectivamente, cuando nos referimos a las competencias digitales en el contexto del teletrabajo, no nos limitamos a la capacidad de manejar herramientas tecnológicas o de acceder a *Internet*, ni tampoco se puede asumir que el hecho de estar teletrabajando implique necesariamente que una persona posea la competencia digital requerida.

Según los resultados proporcionados por el informe sobre el Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI) de 2022[120], se constata que España, con un 4,1%, ocupa el séptimo lugar de un total de 28 países, situándose por debajo de la media de la Unión Europea (4,5%) en lo que respecta a competencia digital. Este dato tiene un impacto directo en la efectividad y en la calidad del teletrabajo, así como en las brechas que surgen a partir de este hecho, como se analizará en otro apartado.

En definitiva, es importante señalar que, para alcanzar el éxito en el teletrabajo y evitar consecuencias negativas como el estrés o la fatiga tecnológica, el trabajador deberá contar con las competencias y habilidades digitales necesarias[121].

1.3.3.1. Competencias para el teletrabajo: de las hard skills *a las* soft skills

Continuando con la importante cuestión referida a las competencias digitales requeridas para acometer adecuadamente su función como teletrabajador, conviene incidir en la necesidad de que estas personas posean una doble vertiente: técnica y transversal, además de recibir la formación oportuna para mantener a tono tales competencias. Esta doble vertiente en materia de competencia digital, fundamental para los teletrabajadores, viene clasificándose por la doctrina como *hard skills*, que se refieren a las competencias puramente técnicas, y *soft skills*, que son las habilidades que permiten

[120] Disponible en https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-spain (última consulta: 20.10.2023)
[121] CORRÊA GOMES CARDIM, Talita y REQUENA MONTES, Óscar. *Op. cit.*

al trabajador adaptarse y gestionar con éxito el nuevo modelo de trabajo a distancia en el que se encuentra inmerso[122].

En este último sentido, la persona teletrabajadora, lejos de su empleadora y de los compañeros de trabajo, suele experimentar un mayor grado de aislamiento, lo que genera la necesidad de poner a prueba diversas competencias personales, como la gestión de sus emociones, la comunicación efectiva a distancia, la capacidad para disfrutar de los beneficios del teletrabajo, la prevención de riesgos laborales -incluidos los psicosociales-, la autogestión del tiempo de trabajo y tareas, así como la planificación adecuada para garantizar el respeto a su derecho a la desconexión digital, entre otros.

Efectivamente, las *soft skills* son amplias y no se limitan a un conjunto cerrado de competencias; incluso pueden ostentar una naturaleza más subjetiva, ya que abarcan, por ejemplo, aspectos como la autonomía, la capacidad para relacionarse, el control de las emociones, la comunicación eficaz a distancia, la autoorganización, la gestión del tiempo de trabajo y de desconexión, y la capacidad de dirección para aquellos que asumen dicho rol.

Imaginemos una situación hipotética en la que el trabajador posee las competencias técnicas necesarias para desempeñar su trabajo a distancia (*hard skills*), pero no ha adquirido ni ostenta las competencias transversales (*soft skills*). ¿Cómo podría esta persona ser productiva, lograr flexibilidad en su trabajo y ejercer el derecho a la desconexión si no tiene la formación adecuada para gestionar su tiempo de trabajo? ¿Cómo podría comunicarse correctamente si, a pesar de contar con la formación necesaria para utilizar las herramientas de comunicación a distancia de la empresa, no logra que sus informes sean claros y concisos? La respuesta a estas preguntas es obvia y con ello se pretende advertir de la importancia de mantener un equilibrio adecuado entre los dos grupos de competencias, pues todas ellas son necesarias.

Es una tarea realmente difícil valorar si una *hard skill* tiene mayor peso e importancia que una *soft skill*, pero la conclusión a la que se llega es que ambas competencias se complementan, permitiendo que el teletrabajador saque el máximo

[122] En este sentido: MELLA MÉNDEZ, Lourdes. La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales, *op. cit*., pp. 3 y 4; GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier. *La nueva regulación del trabajo a distancia,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 70; TORRES GARCÍA, Barbara. "La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo: Especial referencia a la formación del teletrabajador", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 62, 2022, pp. 425 y ss.

provecho de esta modalidad, al mismo tiempo que se garantiza la salud de la persona y se impulsa la productividad de la empresa.

En definitiva, sin competencias en *soft skills*, las habilidades técnicas resultarán insuficientes para el éxito en el teletrabajo. Por ello, es imprescindible que ambas competencias se desarrollen de manera conjunta en la formación profesional relacionada con el teletrabajo, como si una dependiera de la otra para alcanzar el éxito en este modelo laboral.

Esta afirmación queda corroborada a través de los datos facilitados por el estudio "Necesidades de las empresas en materia de recursos humanos en un entorno post-covid", realizado en 2022 por la Cámara de Comercio de España, que apunta que el 42,1% de las empresas considera que las *soft skills* que se requieren para tener éxito en el trabajo, han ganado peso dentro de las capacidades y competencias que se requieren a la plantilla de las empresas. Entre las competencias digitales transversales en el teletrabajo, las más valoradas por las empresas son: la gestión del tiempo, señalada por el 50% de los encuestados, seguido por el trabajo en equipo con el 37% de los votos, mientras que otras competencias como interacción y pensamiento crítico también fueron muy valoradas[123].

En fin, convengo con la doctrina que sostiene que "la clave del éxito del teletrabajo depende de que se integre realmente en sus actividades laborales tanto la formación técnica para la función, como la formación en cuestiones "intangibles o inmateriales""[124].

1.3.3.2. Brecha en competencia digital

Todo proceso disruptivo conlleva oportunidades, pero también puede representar una amenaza para las personas trabajadoras que no se actualicen y dispongan de las competencias necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos en el trabajo. Estas personas corren el riesgo de ser excluidas del sistema productivo[125], lo que hace

[123] Véase pp. 13 a 19. Informe disponible en https://www.camara.es/sites/default/files/publicaciones/estudio-necesidades-empresas-en-rrhh-enero-2022.pdf (última consulta: 20.10.2023).

[124] Me sumo al entendimiento de PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 65.

[125] Sobre la brecha digital y la exclusión tecnológica en el trabajo: CABEZA PEREIRO, Jaime. "La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo", en *Revista andaluza de trabajo y bienestar*

imprescindible una regulación preventiva y protectora suficiente frente a los incesantes cambios que afectan al mercado de bienes y servicios y la rápida evolución de las formas de organización de trabajo[126].

Aunque el teletrabajo haya alcanzado un enorme crecimiento en España y Italia desde el inicio de la crisis sanitaria, no todas las personas pueden considerarse aptas para teletrabajar[127]. No se puede ignorar que el teletrabajo no engloba a todo el mercado de trabajo, ya sea porque una parte de este está compuesta por trabajadores con bajo perfil tecnológico y profesional, o bien porque muchas actividades no pueden desarrollarse fuera del centro de trabajo -*v.gr*., la mayoría de tareas para la construcción de un edificio o el trabajo en una cantera, para el cuidado de personas o animales, etc.-.

Así, en contraposición a las ventajas de la digitalización y del teletrabajo, o, al menos, como "compañera de viaje" hasta el momento, surge la brecha digital, que puede originarse por diversas razones, como la insuficiencia de recursos adecuados para el trabajo, el acceso limitado a tecnologías digitales, la falta de conocimientos básicos en el uso de las TIC u otros motivos socioeconómicos y sociodemográficos, entre otros factores.

En el ámbito laboral, concretamente, la brecha digital suele manifestarse tanto por la carencia de equipos y herramientas apropiadas para el trabajo, como por la falta de conocimientos básicos en la gestión digital de la información y la comunicación.

El hecho de disponer de conexión a *Internet* o el acceso a herramientas digitales no es suficiente si quien utiliza estos medios no posee las competencias digitales técnicas

social, n. 155, 2020, pp. 13-40 y ARRIAZU, Rubén. La incidencia de la brecha digital y la exclusión social tecnológica: el impacto de las competencias digitales en los colectivos vulnerables, en *Praxis sociológica*, n. 19, 2015, pp. 225-240.

[126] CHOI, Alvaro. "España ante la Revolución Industrial 4.0: Mercado laboral y formación", en *Araucaria Revista Iberoamericana de Filosofía, Política, Humanidades y Relaciones Internacionales*, vol. 23, n. 47, 2021, p. 481.

[127] El presente trabajo se restringe a estudiar los datos de los citados países, sin embargo, el teletrabajo ha también ha crecido en los demás países de Europa. Conforme el Informe "Datos de Teletrabajo" del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad de 2022, "los Países Bajos es el Estado miembro de la Unión Europea con mayor implantación del teletrabajo. El 53,8% de la población ocupada de este país trabaja a distancia de forma ocasional o habitual. Le siguen Suecia (46,2%) y Luxemburgo (45,1%)", disponible en https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2023-03/flashdatosteletrabajo_2022.pdf, p. 3 (última consulta: 30.10.2023).

(*hard skills*) o transversales (*soft skills*) -ya descritas en otros apartados- necesarias para emplearlas adecuadamente[128].

La encuesta realizada por el INE sobre "Habilidades digitales, por Comunidades y Ciudades Autónomas y tipo de habilidad de 2020"[129], evalúa la competencia digital conforme a la metodología de *Eurostat*, estableciéndose cuatro niveles de habilidad digital: sin habilidades, habilidades bajas, básicas y avanzadas. Pues bien, de la población total nacional en España, el 31,4% de las personas poseían habilidades digitales bajas y el 19,1% habilidades básicas. No es necesario sumar el porcentaje de personas sin ninguna habilidad (el 1,6%) para afirmar que más de la mitad de la población española entre 16 y 74 años no ostenta un nivel medio o avanzado en materia digital.

Cuando hablamos de trabajo digital, hablamos de realidades muy diversas. Pero es un hecho que el desafío formativo inherente a tal segmento de las relaciones laborales es mayúsculo y afecta "tanto a la población ocupada como demandante de empleo" de todas las edades, pudiendo ponerse en duda la impresión general de que las nuevas generaciones se incorporan con mayor facilidad a los procesos de digitalización y tecnologías, conforme comprueban los datos expuestos en cuanto al porcentaje de capacidad digital de población[130].

Como ha quedado demostrado, los datos oficiales son alarmantes en cuanto a la baja competencia digital de las personas trabajadoras en general, principalmente en una década, como la actual -y las precedentes-, marcada por la digitalización, siendo de extrema importancia la adquisición de competencias digitales para la eliminación de la brecha digital en el teletrabajo[131].

---

[128] "Tras el impacto inicial, se ha sustituido de la definición de brecha digital, el término "acceso a internet" por el de "uso de internet"". Sobre las dos fases de la brecha digital: MARTÍN ROMERO, Ana María. "La brecha digital generacional", en *Temas Laborales*, núm. 151, 2020, pp. 84 y ss.

[129] Disponible en https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=39524&L=0 (última consulta: 20.10.2023).

[130] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Transformación digital y relaciones laborales", en *Blog de Jesús Cruz Villalón: Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*. 26 de abril de 2021. Disponible en https://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/trabajo-digital-una-nueva-tarea-para-el.html, (última consulta: 18.10.2023)

[131] Véase LAHERA SÁNCHEZ, Arturo. "Digitalización y robotización del trabajo del futuro: ¿demasiadas grandes esperanzas? Una propuesta para la evaluación empírica de la calidad del trabajo digita(lizado)", en *Panorama social*, n. 34, 2021, pp. 9-28; TORRES GARCÍA, Barbara. "La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo: Especial referencia a la formación del teletrabajador", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 62, 2022.

1.3.3.3. Brecha de edad

A pesar de que se acaba de afirmar que la digitalización supone un reto para todas las personas trabajadoras, con independencia de su condición y edad, las estadísticas revelan una menor frecuencia de uso, capacidades y habilidades para la digitalización en conforme se avanza en edad. Los datos recabados por el INE muestran claramente que el uso de las TIC según la edad está generalizado entre las personas de 16 a 24 años, aproximándose al 98,1%, y disminuyendo, en cambio, a partir de los 55 años con el 80% y, particularmente, en el grupo de 65 a 74 años, que baja al 59,9%. Casi la mitad de estas personas entre 65 y 74 años cuentan con escasas habilidades digitales y, aunque ello no es tan decisivo de cara al correcto desempeño del trabajo a distancia por medios tecnológicos, apenas el 33,4% de las personas que teletrabajan han alcanzado estudios universitarios[132].

Sin embargo, llama poderosamente la atención que son las personas del grupo de mayor edad las que más han teletrabajado, aunque justamente sean los individuos con menor habilidad digital. Solo el 2,2% de las personas de entre 16 y 24 años han prestado servicios en esta modalidad, en comparación con el 15% en el grupo de 35 a 44 años y el 12,7% en el de 45 a 54 años[133].

Con todo, no cabe duda de que el colectivo de personas de mayor edad se encuentra en una posición de total desventaja en el acceso y, sobre todo, en la permanencia en los empleos en los que se requiere el uso de las TIC, en comparación con personas jóvenes que poseen al menos una capacidad digital básica como punto de partida[134].

Por último, conviene terminar recordando que la edad de las personas trabajadoras no determina su capacidad de aprendizaje y los programas de formación deben priorizar estos colectivos "tecnológicamente desfavorecidos", para que puedan alcanzar una igualdad competitiva en el empleo[135].

---

[132] Porcentaje de hogares con al menos un miembro de 16 a 74 años. Nota de Prensa, Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2022. INE. Disponible en https://www.ine.es/prensa/tich_2022.pdf (última consulta: 22.06.2022).

[133] Disponible en https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50152 (última consulta: 22.06.2022).

[134] CABEZA PEREIRO, Jaime. "La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo", en *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 155, 2020, pp. 27 y 28.

[135] XUFENG Zhu, "Implications of digital transformation on employment in developing countries", p. 4. Disponible en: https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-

1.3.3.4. Estrategias y planes para el combate de la incidencia de la brecha en competencia digital

Si realmente queremos seguir el ya manido lema de "no dejar a nadie atrás", no podemos concebir una sociedad digital ni la intensificación de la modalidad del teletrabajo sin la eliminación de las brechas digitales, ya que, de no ser así, no podría hablarse de una verdadera igualdad de oportunidades para un empleo digno. Es urgente la implementación de planes de formación profesional en teletrabajo y reciclaje, tanto para trabajadores como para empresarios y ciudadanos en general, con el fin de ir eliminando las brechas digitales y asegurar que esta modalidad sea realmente un éxito.

La formación para adaptar las habilidades y competencias del teletrabajador frente a las tecnologías y en todo lo que conlleva este cambio debe "dejar de presentarse como un apéndice dentro de la causa del contrato de trabajo, para convertirse en un elemento esencial del mismo", como un deber del empleador y un derecho del trabajador, siendo también una medida de prevención al desempleo por razones de deficiencia de conocimientos y manejo de las tecnologías[136], es decir, como una solución contra el denominado "desempleo tecnológico"[137]. En respuesta a esta necesidad, España ha creado diversas estrategias de digitalización, entre las cuales mencionaremos las más recientes[138].

content/uploads/sites/22/2022/06/Zhu_Implications-of-Digital-Transformation-on-Employment-in-Developing-Countries.pdf (última consulta: 05.11.2024)

[136] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Transformación digital y relaciones laborales", en *Blog de Jesús Cruz Villalón: Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*. 26 de abril de 2021. Disponible en https://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/trabajo-digital-una-nueva-tarea-para-el.html, (última consulta: 08.07.2023)

[137] APARICIO TOVAR, Joaquín. "Contrato de trabajo en prácticas y formación profesional permanente", en AA.VV. *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Universidad de Madrid, Madrid, 1977, p. 123.

[138] Véase CORRÊA GOMES CARDIM, Talita y REQUENA MONTES, Óscar. "Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 11, n. 4, 2023, pp. 291-330.

En primer lugar, la ya mencionada agenda *España Digital 2025*[139] distingue cuatro tipos de competencias digitales: básicas, avanzadas, especializadas y en educación, y reúne diez puntos para la inclusión digital, conforme el plan de la Comisión Europea[140].

El plan de medidas prevé eliminar las brechas digitales de acceso, uso y aprendizaje digital, de género, territoriales y medioambientales, contribuir a la transición ecológica y la sostenibilidad, persiguiendo la meta de lograr que el 80% de la población española tenga competencias digitales básicas a la finalización de su periodo de programación. Cabe reiterar aquí que, en 2020, tan solo el 19,1% de la población disponía de habilidad digital básica y el 31,4% disponía de habilidades bajas[141].

Asimismo, destacamos el *Plan Nacional de Competencias Digitales*[142], que se articula en cuatro ejes, compuestos por siete líneas de actuación, destinadas a mejorar las competencias digitales, garantizando la inclusión digital, la disminución de la brecha digital por cuestión de género, adquisición de competencias digitales para la educación a docentes y estudiantes en todos los niveles del sistema educativo, competencias digitales avanzadas de la población activa y de las personas al servicio de las Administraciones Públicas, competencias digitales para las empresas españolas en general, y en particular las PYMEs y el fomento de especialistas TIC. En fin, dicho plan está incluido en la *Agenda Digital 2026*.

Existen innumerables programas orientados a la transformación digital de las empresas, a la mejora de la empleabilidad y a la calidad del trabajo en la era digital, tales como: el Programa Asesores Digitales, el Programa Oficinas de Transformación Digital,

---

[139] España Digital 2025 es la Agenda para la transformación digital en el país, para crecimiento sostenible e inclusivo, impulsado las transiciones digital y ecológica, con el respeto a la protección de los derechos individuales y colectivos. Disponible en https://portal.mineco.gob.es/es-es/digitalizacionIA/es-digital-2025/Paginas/es-digital-2025.aspx y en https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/prensa/ficheros/noticias/2018/Agenda_Digital_2025.pdf, (última consulta: 17.01.2023).
Dicha Agenda se encuentra actualizada desde julio de 2022 como Agenda Digital 2026. Disponible en https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/ministerio/ficheros/EspanaDigital_2026.pdf, (última consulta: 17.01.2023).

[140] Para más informaciones, véase FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia. "La importancia de las competencias digitales en el acceso al empleo", en *Noticias CIELO*, n. Extra 7.

[141] Datos de la encuesta "Habilidades digitales, por Comunidades y Ciudades Autónomas y tipo de habilidad", con personas de 16 a 74 años, realizada por el INE. Disponible en https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=39524&L=0, (última consulta: 20.10.2023).

[142] Disponible en https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/ministerio/ficheros/210127_plan_nacional_de_competencias_digitales.pdf, (última consulta: 20.10.2023).

Acelera PYME, el Programa Talento Digital, la Formación Continua, y las iniciativas en Inteligencia Artificial y Tecnologías Habilitadoras[143].

No se puede dejar de mencionar la *Carta de Derechos Digitales*, de julio de 2021, en la cual se reconocen derechos digitales en el entorno laboral como el derecho a la cualificación digital para que, así, las personas trabajadoras puedan disponer de mejores oportunidades de empleo[144]. Esta Carta no crea nuevos derechos, sino que busca resaltar y fomentar los derechos más relevantes en el entorno digital, con notables recomendaciones, basadas en la Ley Orgánica 3/2018, en el RD-ley 28/2020 y en la actual Ley 10/2021 de trabajo a distancia. Se destaca con relación a este estudio los ítems: XII, 1 y 2, Brechas de acceso al entorno digital; XVII, 3.a, Derecho a la educación digital y Planes de formación profesional ordenados a la inserción de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital; XIX, 2.a, h, Derechos en el ámbito laboral y 4, derecho a una formación adecuada que permita su adaptación a las nuevas condiciones laborales.

El RD-ley 32/2021 apuesta por la formación como vía para afrontar el proceso de digitalización con el fin de que las personas trabajadoras dispongan de capacidades necesarias para ocupar puestos de trabajo[145], teniendo así un "papel clave" en el acceso al empleo[146]. Esto se debe a que el artículo cuarto del mencionado texto legislativo, además de haber modificado la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito Laboral, ha introducido también la previsión de un incremento del crédito disponible para las empresas, con el fin de financiar acciones en el marco de la acción programada. Asimismo, ha modificado, a través de su artículo primero, el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo el contrato formativo con dos modalidades: la formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios. El objetivo de estas modalidades es conciliar la actividad laboral con los

[143] Para más detalles acerca de cada Plan de formación, véase el Anexo II del Plan Nacional de Competencias Digitales.

[144] Disponible en https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf, (última consulta: 20.10.2023).

[145] CEBRIÁN LÓPEZ, Inmaculada Concepción. "La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo", en *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, n. 2, 2022, pp. 165-183.

[146] Para una reflexión más amplia: CABEZA PEREIRO, Jaime. "La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo", en *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 155, 2020, pp. 30 y ss.

procesos formativos correspondientes. Además, se ha creado el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que, en su modalidad cíclica, incentivará la formación de las personas trabajadoras. Finalmente, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional refuerza la capacitación digital como eje transversal en la cualificación de las personas trabajadoras, respondiendo a la creciente digitalización del mercado laboral[147]. En el ámbito del teletrabajo, esta legislación resulta clave al garantizar la adquisición y actualización de competencias digitales, promoviendo la empleabilidad y la adaptación a nuevas formas de prestación de trabajo a distancia, contribuyendo a la reducción de la brecha digital y a la protección de la persona teletrabajadora en un entorno laboral cada vez más tecnológico.

Prácticamente, todo lo mencionado contiene algún paralelismo con los objetivos de la Agenda 2030. El teletrabajo solo puede ofrecer amplias posibilidades a la empresa, las personas trabajadoras y la sociedad si viene previamente organizado de forma socialmente responsable.

1.3.3.5. La formación profesional como derecho y medida para la eliminación de las brechas en el teletrabajo

Frente a los riesgos mencionados en este apartado en relación con la digitalización en el empleo y su utilización en el teletrabajo, así como la necesidad de adquirir competencias digitales para una efectiva adaptación a esta modalidad laboral, además de los Planes Digitales destacados, es fundamental la formación de los teletrabajadores para lograr la adquisición de tales competencias. Como ha apuntado CABEZA PEREIRO, la formación en materia digital se presenta como un deber positivo de los Estados, complementando la doctrina que considera que este deber va más allá del ámbito del empleo[148].

Algunas de las reglas básicas de la formación profesional, como las contenidas en el artículo 23 del ET, no constituyen el objeto de estudio de este trabajo, considerándose más oportuno, habida cuenta la necesidad de formación profesional del teletrabajador en las competencias propias de su oficio, analizar el contenido de la LTD en este ámbito,

[147] Pará más informaciones respecto a la formación profesional ante la transformación digital de la empresa, véase VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. *El derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa*. Thomson Reuters Aranzadi, 2024.

[148] CABEZA PEREIRO, Jaime. "La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo", en *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 155, 2020, p. 37.

desarrollando lo indicado en las páginas anteriores sobre la brecha en materia de formación para el teletrabajo[149].

Por parte de las entidades empleadoras no bastará con ofrecer a sus trabajadores los elementos o dispositivos tecnológicos requeridos para llevar a cabo su trabajo, sino que deviene una obligación constatar que los mismos disponen de las competencias oportunas y, en caso contrario, facilitarles su adquisición mediante el seguimiento de acciones formativas[150]. Dicho de otro modo, acceso y uso de las TIC no pueden ser considerados sinónimos. Aunque se conceda y facilite el acceso a las TIC, muchos trabajadores no poseen la formación necesaria para manejarlas pertinentemente.

Se pueden identificar intersecciones entre la LTD y la formación como condición laboral, como derecho-deber de la persona trabajadora, y también como deber empresarial[151]. La Ley de Trabajo a Distancia regula en su artículo 9 el derecho a la formación profesional, reconociendo dos dimensiones del derecho formativo. El segundo apartado requiere que la empresa se asegure de que la persona que trabaja a distancia tenga a su disposición la formación necesaria para que pueda desarrollar su actividad laboral correctamente, presumiendo que la formación se asumirá antes de firmar el acuerdo o cuando se proceda al cambio al nuevo régimen de trabajo. En este sentido, se advierte la estrecha conexión entre dicho precepto y el artículo 23.1.d) e, incluso -como se verá a continuación- el artículo 19 del ET y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL). El teletrabajador debe recibir formación tanto en relación a conocimientos técnicos y digitales para ejercer su actividad de forma plena, como para adquirir las reseñadas *soft skills*[152].

A modo de ejemplo, cabe detenerse en el inconveniente del teletrabajo consistente en el aislamiento del teletrabajador, el cual debe poner a prueba, como se ha señalado, las

[149] Para una mayor profundización en el tema de la formación profesional: REQUENA MONTES, Óscar. *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

[150] En este sentido, TORRES GARCÍA, Barbara. "La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo: Especial referencia a la formación del teletrabajador", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 62, 2022, p. 426.

[151] MELLA MÉNDEZ, Lourdes. "La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 56, 2020, pp. 3 y 4.

[152] De hecho, el debate en la doctrina acerca de la necesidad de formación en las competencias transversales del teletrabajador está abierto desde hace más de dos décadas. Por ejemplo, GRAY, Mike; HODSON, Noel; GORDON, Gil. *El teletrabajo: aspectos generales*, Fundación Universidad-Empresa, 1995, pp. 194 y ss.

competencias dirigidas a manejar emociones, comunicar a distancia, prevenir riesgos psicosociales y autogestionar su tiempo de trabajo para poder conciliar sus obligaciones laborales con su vida privada. Así, la clave del éxito de la formación para los teletrabajadores depende de que se integre realmente en sus actividades laborales tanto la formación técnica para la función, como la formación en cuestiones "*intangibles o inmateriales*"[153].

También resulta de aplicación el artículo 19 de la LPRL, que prevé que "en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo". Considerando los cambios en el teletrabajo, la introducción de nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales, imprescindible la formación la prevención de riesgos, adaptada a cada puesto de trabajo que en el teletrabajo es único debido a su particularidad de prestación de servicios a distancia y que cada domicilio es diferente, previniéndose así la incidencia de nuevos riesgos.

De hecho, la formación para el teletrabajo no debe dirigirse apenas a los teletrabajadores propiamente dichos, sino también a los que ejercen cargos de gestión, aunque estos no teletrabajen. Y ello porque deberán comprender las capacidades que van a necesitar y las dificultades que van a afrontar sus subordinados durante el proceso de adaptación[154].

En este sentido, los sujetos de las acciones formativas no solo deberán ser las personas trabajadoras, igualmente las empresarias, ya no tanto para manejar las tecnologías, aunque también, sino especialmente para conocer el uso consciente,

[153] Término utilizado por parte de la doctrina para referirse a las "capacidades materiales" (*hard skills*) y "capacidades inmateriales" (*soft skills*): PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pp. 64 y 65.

[154] A ejemplo: el control a distancia, comunicación con los teletrabajadores, gestión de promoción de los teletrabajadore, etc. En este sentido, DE HARO GARCÍA, José Manuel. "Factores relevantes para la selección y formación de teletrabajadores", en *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 14, n. 1,1998, p. 95.

ergonómico, prudente y sano del teletrabajo, que garantice y cumpla con lo dispuesto en la legislación laboral y en las orientaciones sobre salud e higiene en el trabajo.

De hecho, el ítem 10 del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo sugería que el supervisor y los "colegas" de trabajo del teletrabajador adquirieran formación en materia de teletrabajo. La OIT también se ha manifestado en este sentido, afirmando que es "evidente que el trabajo únicamente se podrá desarrollar correctamente a distancia si existe una dirección que pone los canales y formación apropiada para sus trabajadores" [155]. Sin embargo, en la LTD no encontramos previsión alguna en este sentido.

La doctrina autorizada también apunta a que sería recomendable que los familiares de la persona teletrabajadora reciban información acerca de la dimensión espacio-temporal de la prestación laboral y sus riesgos[156]. Propuesta, por supuesto, plausible, aunque, a mi juicio, apenas sería factible de manera extendida en un "mundo ideal", siendo poco frecuente que esto ocurra.

1.4 Conclusiones

Siguiendo a GARCÍA QUIÑONES[157], parece haber un saldo más favorable de ventajas en el teletrabajo[158] en comparación con las desventajas que presenta, pero no se debe tratar el tema solo en términos cuantitativos, considerando que cuando salimos del campo teórico y nos enfrentamos a la realidad, esta nos demuestra que muchos de los beneficios enumerados son acompañados de una gran complejidad para su efectivo desarrollo y, en vez de lo que se espera, conllevan al mismo tiempo un efecto negativo no deseado[159]. Los pros y los contras del teletrabajo dependen de innumerables variables,

---

[155] Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf, p. 17 (última consulta: 20.10.2023).

[156] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011, p. 281; DE HARO GARCÍA, José Manuel. "Factores relevantes para la selección y formación de teletrabajadores", *op. cit.*, p. 95.

[157] GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. "La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 148 y 149.

[158] Nótese también la coincidencia que existe entre muchas de las ventajas en cuanto a la triple perspectiva. GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. Madrid, 1998, p. 50.

[159] A través de innumerables investigaciones, encuestas e informes, conviene mencionar que, en determinadas situaciones atípicas, muchos estudios demostraron que durante el desarrollo del teletrabajo los riesgos para los trabajadores han superado los beneficios. El teletrabajo desarrollado durante la crisis

ya que en la práctica las ventajas e inconvenientes del teletrabajo se interrelacionan de una forma más compleja de lo que parece en un primer momento[160], como, por ejemplo, las desventajas de la conciliación en tiempos de pandemia, especialmente para las mujeres. En este sentido, la investigación triangular (bibliográfica, en campo y a través de un cuestionario *online*) sobre las dificultades afrontadas por las mujeres trabajadoras con cargas familiares durante el confinamiento de la pandemia de la Covid-19 en cuanto a la conciliación realizada por AGUADO, AGUADO y BENLLOCH, ha concluido que "el confinamiento incrementó la carga global de las mujeres teletrabajadoras", efecto de la división sexual del trabajo en el ámbito privado-doméstico y del uso diferenciado del tiempo, en la que se ha reforzado la brecha de género en el trabajo productivo ampliando las diferencias preexistentes[161].

Estos datos pueden ser comprobados también a través de innumerables estudios y encuestas realizadas que llegan al mismo resultado[162]: más de la mitad de las personas ocupadas que han teletrabajado todos los días fueron mujeres, cifra que ha aumentado durante la pandemia y la mayor dificultad de conciliación entre el trabajo y la vida privada por las trabajadoras mujeres en detrimento de un menor índice de trabajadores hombres. La pandemia ha dejado en evidencia la realidad entre personas trabajadoras hombres y mujeres en el empleo y también su diferente participación en la carga total de trabajo, resaltando el visible impacto de género en el teletrabajo. En este mismo sentido, la Audiencia Nacional ya ha reconocido que se trata de un hecho notorio que las

sanitaria no representaba la normalidad de esta forma de organización y no debe ser considerado como normalidad. En este sentido, el relevante estudio realizado por CARINCI, Maria Teresa; INGRAO, Alessandra. "Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma", in *Labour & Law Issues*, v. 7, n. 2, 2021, pp.11-59.

[160] ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", 2000, *op. cit.* p. 871.

[161] AGUADO, Empar; AGUADO ROSELLÓ, Anna; BENLLOCH, Cristina. "La re-conciliación y el teletrabajo dilemas abiertos en tiempos de pandemia", en AA. VV. *Los cuidados en la era Covid-19: análisis jurídico, económico y político* (Ana I. Marrades Puig, coord.), 2021, pp. 191-213.

[162] Por ejemplo, el Informe *Impacto socioeconómico de la COVID-19 sobre las mujeres*" de diciembre de 2020 elaborado por la Comunidad de Madrid, afirma que del 51,7% de las personas trabajadoras ocupadas que han teletrabajado más de la mitad de los días fueron mujeres, aumentado, disponible en https://www.madrid.org/iestadis/fijas/estructu/sociales/descarga/covid19muj2.pdfç (última consulta: 01.02.2025); y EUROFOUND. *Living, working and COVID-19*, Publications Office of the European Union. Luxemburgo, 2020. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19, (última consulta: 18.01.2025).

obligaciones familiares y con ellas, las necesidades de conciliación, se asumen con más frecuencia por mujeres[163].

En este sentido, SÁNCHEZ-ARAGÓN al analizar los resultados oficiales concluye que "los datos muestran cómo el tiempo atrapó a las mujeres, en mayor medida que a los hombres, en la tarea de proporcionar bienestar cotidiano a los convivientes del núcleo familiar", pues "centrándonos en las mujeres que han realizado teletrabajo, los estudios apuntan a una intensificación de la doble jornada laboral[164], al paso que SELMA PENALVA complementa reflexionando que, aunque el teletrabajo puede ayudar en la conciliación, "no es, desde luego, la solución más efectiva para erradicar, de forma definitiva, los problemas de conciliación que, en la práctica están lastrando la carrera profesional de las mujeres y desencadenando la brecha de género"[165].

Cada beneficio, inconveniente o desafío en el teletrabajo engloba cuestiones mucho más profundas y complejas a desarrollar, como una especie entre el "futurismo y el catastrofismo" de esta realidad, que merecen atención, donde, de un lado se vislumbra la perspectiva del teletrabajo como garantía de mejora en las condiciones laborales, con una gran flexibilidad tanto para las personas trabajadoras, como para los empresarios, con las indudables ventajas ya mencionadas. No obstante, del otro lado de la perspectiva, el mismo teletrabajo puede representar un escenario de precariedad, a ejemplo de los riesgos de eliminación entre el tiempo de trabajo y el de vida privada, aislamiento, etc.[166].

Tal y como se ha expuesto hasta el momento, la prestación de servicios en régimen de teletrabajo exige que el trabajador alcance cierto nivel de competencia técnica y específica en su puesto de trabajo, al mismo tiempo que deberá adquirir competencia en otras cuestiones de carácter transversal -*soft skills*- tales como el control de las emociones,

---

[163] SAN, Sala de lo Social de 13 de noviembre de 2013 (Rec. 278/2013).

[164] SÁNCHEZ-ARAGÓN, Anna; BELZUNEGUI-ERASO, Ángel; ERRO-GARCÉS, Amaya; PASTOR-GOSÁLBEZ, Inma. "Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?", en *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, n. 19, 2022, pp. 4-5.

[165] SELMA PENALVA, Alejandra. "Mujeres y Covid", en *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género,* Vol. 7, n. 2, 2022, p. 129.

[166] Expresión muy adecuada y desarrollada por ALBI, Pasqualino "Il lavoro agile fra emergenza e transizione", en *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 4, 2020, p. 772 y ss.

Véase Gatea en igual sentido: "El futurismo podría convertirse en otro falso mito en la historia del derecho del trabajo": GAETA, Lorenzo. "Il telelavoro: legge e contrattazione", in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, vol. 68, n. 4, 1995, p. 549.

la comunicación eficaz a distancia o la gestión del tiempo de trabajo y de desconexión, pero que son igualmente necesarias para la correcta ejecución del trabajo a distancia.

En consecuencia, no se puede hablar en un verdadero éxito en el teletrabajo sin proveer previamente de la adecuada formación profesional específica para esta modalidad laboral, sin la cual los riesgos e inconvenientes tienden a sobresalir frente a los beneficios. No obstante, si la gestión se realiza correctamente por todas las partes de la relación laboral, el saldo será positivo. Así, para que este modo de organización sea realmente un modelo ideal, se debe aspirar a un denominador común de beneficios para todas las partes involucradas con eliminación de los riesgos, nombrado por la doctrina como un efecto *win-win*[167].

No obstante, frente a este "modelo ideal", persisten los problemas de delimitación de conceptos y de su ámbito de aplicación. De acuerdo con GOERLICH PESET, en lo que se refiere a la LTD, "los resultados son mucho más modestos que las pretensiones porque el grado de innovación del precepto aquí visitado tiende a nulo" e incluso en los aspectos de la legislación en los que detectamos novedades, la aportación de la nueva norma es limitada "puesto que los problemas que se abren no quedan suficientemente cerrados e incumbirá a la autonomía colectiva o individual su concreción"[168].

Cabe destacar que muchos de los preceptos que establecen derechos o deberes de los empresarios y de los teletrabajadores han de ser completados por reglas establecidas en convenios colectivos y, en su defecto, por las previsiones del acuerdo de trabajo a distancia.

Por supuesto, no existen solo inconvenientes en este sistema basado en la complementariedad de la norma con la autonomía colectiva, ya que, en ausencia de una legislación más completa, tal posibilidad es verdaderamente significativa para garantizar

[167] Terminología utilizada por la doctrina para describir la situación en que todas las partes de la relación trabajador-empresario-sociedad son beneficiadas, eliminando los riesgos. En este sentido: CARINCI, Maria Teresa; INGRAO, Alessandra. "Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma", in *Labour & Law Issues*, v. 7, n. 2, 2021, p. 14; Marín Moral, Isabel. "El derecho a la formación en el trabajo a distancia", en AA.VV. I. Alzaga Ruiz, C. Sánchez Trigueros, F. Javier Hierro Hierro (Coord.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, en pdf, p. 2; RICCI, G. "Il lavoro a distanza di terza generazione la nuova disciplina del lavoro agile (l. 22 maggio 2017, n. 81)", in *Nuove leggi civ. comm*., n. 3, 2018, p. 644; y TINTI, Anna Rita. "Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile". *Lavoro e diritto, Rivista trimestrale*, n. 1, 2022, p. 154.

[168] GOERLICH PESET, José María. "La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general", en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián, Dirs), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 49 y 52.

los derechos de las personas trabajadoras. Un ejemplo de esto es que la LTD no prevé nada sobre la formación en teletrabajo para los empleados que ejercen cargos de gestión; no obstante, existen convenios colectivos que fomentan la formación de los teletrabajadores y de sus responsables directos[169]. No obstante, no se puede perder de vista que puede traer consigo también otros riesgos, al desplazar la responsabilidad legislativa al acuerdo colectivo, cuando no al individual.

El teletrabajo también viene vinculado con las nuevas exigencias de la generación *Millennials* y la generación Z -términos referidos respectivamente a las personas nacidas entre 1981 y 1996 y las personas nacidas a partir de 1997- para el empleo. De acuerdo con el Informe referente a la "*Encuesta Global 2024 a Millenials y Generación Z*", elaborado por Deloitte[170], que ha reunido información de 22.800 jóvenes de 44 países: por una parte, en cuanto a la sostenibilidad medioambiental, dos de cada diez personas de la Generación Z y de los *Millennials* ya han cambiado de trabajo o sector para alinear mejor su trabajo con sus valores ambientales, y otra cuarta parte de ambos grupos planea hacerlo en el futuro; por otra parte, en lo que se refiere a la salud mental y el equilibrio entre la vida personal y laboral, el 65% de los *Millennials* consideran el *work-life balance* más importante en la elección de un empleo que el sueldo y los beneficios ofertados[171], por lo que la flexibilidad también parece prioritaria para estos colectivos a la hora de elegir empleo.

Como prueba de ello, en la mencionada encuesta promovida por Deloitte, se constata que el 86% aprovecharía la modalidad laboral del teletrabajo para realizar el trabajo desde una zona rural de España, mientras el 81,2% lo haría desde la "España vaciada", comprobando una vez más las ventajas mencionadas en ítem proprio anterior[172].

Desde el punto de vista de los empresarios, ofertar el teletrabajo a las nuevas generaciones se ha convertido en un aspecto estratégico no solo para atraer, sino para retener a las personas trabajadoras. Igualmente, según la encuesta de Deloitte, el 11% de

[169] Véase en este sentido el Anexo V, apartado d, del III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA, de 22 de diciembre de 2020.

[170] Disponible en https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html (última consulta: 05.11.2024).

[171] Véase sobre el tema en https://www.gallup.com/workplace/404693/generation-disconnected-data-gen-workplace.aspx (última consulta: 05.11.2024).

[172] Más comentarios y conclusiones sobre la *Encuesta Global 2024 a Millenials y Generación Z* en https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/158224/Ocho-de-cada-diez-jovenes-de-la-Generacion-Z-optarian-por-el-teletrabajo-desde-la-Espana-Vaciada/ (última consulta: 05.11.2024).

los *Millennials* ha empezado a buscar un nuevo trabajo cuando el actual no ofrece la posibilidad de teletrabajar, convirtiendo esta modalidad laboral casi en una condición *sine qua non* para mantenerse en un empleo, lo que impactará exponencialmente en el mercado de trabajo a corto y medio plazo[173].

Esto se debe al nuevo perfil de intereses de las personas trabajadoras, que aspiran a las ventajas de flexibilidad horaria y del lugar de prestación del trabajo[174]. RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO aún advierte que este fenómeno requiere una mayor atención por parte del Derecho del Trabajo, considerando su "potencial para generar ilegalidad, ya que es fácil que su prestación se produzca al margen de las obligaciones legales" y que este riesgo puede "producirse en todas las maneras en que se manifiesta la huida del Derecho del Trabajo: ocultación del contrato e invisibilidad de una prestación de servicios objeto de regulación legal y convencional, por lo que la ordenación de éstos queda sometida tan sólo a la voluntad de las partes, con lo que ello supone; falsa calificación del trabajo, con elusión de la normativa correspondiente", como se verá a continuación.

El gran desafío, por supuesto, es cómo llegar efectivamente a un resultado de *win-win*, que no se trata apenas de un hecho voluntario entre las partes, sino que para que sea real debe estar salvaguardado a través de garantías legislativas, entre ellas, las dirigidas a proveer de formación profesional y capacitación en competencia digitales técnicas y transversales a las personas teletrabajadoras.

[173] Disponible en https://www.eldebate.com/economia/20240804/ofrecemos-no-vienen-nuevas-generaciones-exigen-teletrabajo-no-perder-tiempo-ocio_216318.html (última consulta: 05.11.2024).

[174] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO. Miguel. "El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal", en *Creatividad y sociedad: revista de la Asociación para la Creatividad*, n. 26, 2016, p. 46 y ss.

CAPÍTULO 2. MARCO LEGAL: ANÁLISIS HISTÓRICO-JURÍDICO DEL TRABAJO A DISTANCIA HASTA EL TELETRABAJO

Como se ha expuesto en el capítulo anterior, la evolución de la tecnología ha contribuido al cambio de las modalidades de prestación de trabajo consideradas "clásicas", como el trabajo presencial o el trabajo a domicilio, así como en las competencias y habilidades requeridas a las personas trabajadoras para encontrar un empleo o mantenerse en el mismo. Conviene así, por tanto, presentar y repasar la evolución de la normativa sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, a efectos de valorar, mínimamente, si se ha adaptado correctamente a la realidad que regula.

En el presente capítulo no se pretende realizar un análisis exhaustivo de la legislación sobre el contrato de trabajo y del trabajo a domicilio hasta la normativa actual del teletrabajo[175], sino que lo que se propone es contextualizar y destacar los aspectos más relevantes del tema, de modo que nos permita comprender la evolución, los problemas y los retos de una y otra época, seleccionando los datos que se consideren más importantes para la mejor comprensión de lo expuesto en el capítulo cuarto del presente trabajo.

Así, se analizará brevemente las etapas evolutivas de la regulación del trabajo a distancia, que se desmembró en subtipos, desde el punto de vista de las fuentes internacionales, comunitarias e internas, recogiendo en estas últimas tanto la normativa española como la italiana. Más tarde, en el capítulo siguiente, se abordará la cuestión de su definición, respondiendo la división en sendos capítulos a motivos organizativos y de coherencia del estudio.

[175] El contraste entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo confronta una de las más antiguas instituciones del Derecho del Trabajo, con la "nueva y futurista modalidad contractual", ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", en VV. AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000, p. 807.

2.1. Fuentes internacionales y comunitarias

En lo que se refiere a las fuentes internacionales y comunitarias relativas al tema, resulta pertinente exponer lo que establece la Organización Internacional del Trabajo y el Acuerdo Marco Europeo para el teletrabajo, respectivamente.

2.1.1. Organización Internacional del Trabajo

Como es sabido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles, el cual marcó el fin de la Primera Guerra Mundial, es una organización de las Naciones Unidas y su misión central es promover el respeto por los derechos laborales, impulsar el empleo en condiciones dignas, mejorar las condiciones laborales y garantizar la protección social universal. Su función principal radica en la elaboración de normas internacionales del trabajo, plasmadas en convenios y recomendaciones, que sirven como marco para que los Estados miembros aseguren el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, fomenten la justicia social y faciliten el diálogo tripartito entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

Los convenios internacionales de trabajo son tratados multilaterales adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito de sus competencias, y, una vez que un Estado miembro los ratifica, estos Convenios y las obligaciones que incorporan pasan a formar parte de su ordenamiento jurídico interno, mientras que las Recomendaciones son acuerdos que contienen propuestas o directrices dirigidas a los Estados miembros. Aunque carezcan de fuerza vinculante como fuente de obligaciones internacionales, están destinadas a ser examinadas y, en su caso, incorporadas a la legislación interna, cumpliendo una función interpretativa, ofreciendo criterios para aclarar o complementar los convenios internacionales.

Cabe destacar que, a lo largo de su trayectoria en estos 106 años de existencia, la OIT ha adoptado 191 convenios internacionales de trabajo; el primero de ellos, relativo a las horas de trabajo en la industria, aprobado el 28 de noviembre de 1919, mientras que los dos más recientes, respecto a la violencia y el acoso en el ámbito laboral (C190)[176] y

[176] De recomendable lectura, sobre las implicaciones del mismo para las personas teletrabajadoras: ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio; ARADILLA MARQUÉS, María José. "Personas teletrabajadoras: la protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo a distancia", en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pp. 795-812.

sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (C191), se aprobaron en 2019 y 2023, respectivamente. A ello debe sumarse 206 recomendaciones, además de seis protocolos complementarios a algunos de esos convenios, contando con 187 Estados miembros a fecha de enero de 2025. En definitiva, la OIT ha desempeñado un papel legislativo de gran relevancia a lo largo de su historia de más de un siglo de existencia[177], dignificando las relaciones laborales a partir del establecimiento de unos estándares mínimos que deben respetar todos los países que asuman los diferentes compromisos previstos en cada instrumento normativo.

Por lo que aquí interesa, contamos con un Convenio y una Recomendación sobre el trabajo a domicilio[178] y, aunque sea tema de frecuente discusión en el seno de la mencionada institución y la misma sea realmente consciente de las características específicas que presenta el teletrabajo[179], no existe ningún convenio específico dedicado a esa concreta submodalidad[180].

En cuanto al trabajo a domicilio, el Convenio n. 177 y la Recomendación n. 184 datan del año 1996, adoptándose esta en la 83ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Siendo que el Convenio entró en vigor en fecha de 22 de abril de 2000[181] y sin perjuicio de que es un tema que no ha pasado desapercibido para la doctrina

[177] Véase PALOMEQUE LÓPEZ Manuel Carlos. "La contribución de la OIT a la construcción normativa del Derecho del Trabajo", en Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, n. 147, 2020, pp. 27-49.

[178] Sobre el papel de la OIT en la regulación del trabajo a domicilio: SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "La nueva regulación del trabajo a distancia", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, n. 1, 2013, pp. 2-9.

[179] VILLASMIL, Humberto; BUENO, Carmen; MONTT, Guillermo. "Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo", en *Nota informativa:* OIT, 2021. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf (última consulta: 30.06.2023).

[180] BALLESTER PASTOR, Inmaculada. "Teletrabajo y derechos individuales: el trazado de nuevos equilibrios", en *Documentación Laboral*, n. 121, vol. III, 2020, pp. 16-17; SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 39.

[181] Para un análisis detallado del Convenio y la Recomendación de la OIT sobre el trabajo a domicilio se recomienda la lectura de: USHAKOVA, Tatsiana. "Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177)", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. Extra 0, 2019, pp. 1364-1379; GARCÍA PIÑEIRO, Nuria. P. "La Organización Internacional del Trabajo y el trabajo a distancia: la ratificación por España del Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio", en *Revista española de derecho del trabajo*, n. 255, 2022, pp. 103-12; SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. *Op. cit*., capítulo II, pp. 39-42 y LOUSADA AROCHENA, José Fernando; PAZOS PÉREZ, Alexandre; RON LATAS, Ricardo Pedro. *Trabajo a distancia y teletrabajo: regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*. Madrid: Tecnos, 2022, pp. 33-38.

iuslaboralista a lo largo de las dos primeras décadas del presente siglo[182], el Convenio apenas ha sido ratificado por trece países[183], entre los cuales, además, no se encuentra Italia, mientras que en el caso español tan solo ha sido ratificado desde el 25 de mayo de 2022, es decir, 22 años después de su implementación, entrando en vigor un año más tarde; esto es, en mayo de 2023.

Ello puede entenderse como un dato muy representativo de la escasa atención que el ordenamiento jurídico español y el italiano han prestado a esta cuestión. No obstante, obsérvese que países que ya se encontraban más avanzados en la regulación del teletrabajo, con un mayor índice de uso de tal modalidad incluso antes de la pandemia, sí habían ratificado el Convenio de la OIT a partir de los años 2000, por ejemplo, Países Bajos y Finlandia.

El propósito del Convenio se traduce en combatir la informalidad y la consecuente "invisibilidad" del trabajo a distancia, extendiendo las normas generales sobre condiciones laborales a este grupo de trabajadores e imponiendo obligaciones a los Estados en relación con este ámbito[184]. Aunque el mencionado Convenio haya sido publicado en el siglo pasado, se encuentra situado entre los más recientes, dado que la Organización ha elaborado tan solo trece convenios entre 1996 y 2025.

En lo que se refiere a su estructura, cabe destacar que el Convenio contiene apenas 18 artículos, de los cuales la mitad regulan el ámbito de aplicación y los derechos y garantías de las personas trabajadoras. Así, en el artículo 1 del Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo se define el trabajo a domicilio como el trabajo asalariado realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en otros locales, siempre

---

[182] Por ejemplo, SIERRA BENÍTEZ, E. M. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. *Op. cit.;* USHAKOVA, Tatsiana. "El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, n. 4, 2015, pp. 74-92; ROJO, Eduardo. "El trabajo a domicilio (en versión clásica y moderna). La aplicación del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT (y referencias a la normativa española y al acuerdo europeo)", en *Blog de Eduardo Rojo: el nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales.* 17 de marzo de 2020 Disponible en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/03/el-trabajo-domicilio-en-version-clasica.html (última consulta: 08.07.2024).

[183] Listado disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312322 (última consulta: 09.07.2024).

[184] USHAKOVA, Tatsiana. "El teletrabajo en el Derecho de la OIT", *op. cit.*, pp. 55-75.

que sean distintos de los locales de trabajo del empleador bajo el poder directivo del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo.

El artículo 1.b aclara que el hecho de desempeñar ocasionalmente las tareas laborales desde el propio domicilio, en lugar del lugar habitual de trabajo, no convierte automáticamente a un asalariado en trabajador a domicilio. En concordancia con ello, el artículo 1.a.i subraya que el primer elemento esencial de esta definición radica en la ubicación donde se realiza el trabajo.

Por otra parte, el concepto de trabajador a domicilio excluye, en principio, al personal trabajador autónomo. No obstante, algunos autores sostienen que esta exclusión no es absoluta[185].

Desde luego, el trabajo a domicilio permite cierta autonomía al trabajador, como la elección del lugar de trabajo y el uso de sus propios equipos. Sin embargo, no se considera trabajo a domicilio si la actividad se realiza de manera ocasional o esporádica, en los términos del art. 1.b. Igualmente, en este capítulo se retomará la cuestión, en el contexto de la legislación actual sobre el trabajo a distancia, respecto al umbral mínimo de jornada exigido bajo esta modalidad para que un individuo sea considerado teletrabajador.

Además, el artículo 3 exige a los Estados Miembro aplicar, desarrollar y revisar periódicamente su política nacional sobre trabajo a domicilio, ya sea a través de la legislación, los convenios colectivos, los laudos arbitrales u otros mecanismos compatibles con su práctica nacional (art. 5). Asimismo, deben implementar un sistema de inspección y sanciones para garantizar su cumplimiento (art. 9).

El artículo 4 establece derechos mínimos para las personas trabajadoras a domicilio, incluyendo: seguridad y salud en el trabajo, cobertura por los sistemas legales de Seguridad Social, acceso a formación, protección de la maternidad, así como el derecho a afiliarse a organizaciones y participar en sus actividades. Además, exige garantizar la pertinente protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación, así como la igualdad de remuneración respecto a los trabajadores presenciales.

En cuanto a la Recomendación n. 184, esta complementa el Convenio ampliando los derechos de las personas trabajadoras a domicilio y regulando aspectos clave para

[185] USHAKOVA, Tatsiana. "Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177)", *op. cit.,* p. 1370.

mejorar sus condiciones. Entre los derechos destacados figuran: ser informado sobre las condiciones específicas de empleo, con la obligación correspondiente del empleador hacia el trabajador y la autoridad competente; la garantía de horas de trabajo, períodos de descanso y licencias equivalentes a los de otros trabajadores; protección ante la terminación de la relación laboral; y el acceso a un mecanismo de resolución de conflictos respaldado por la autoridad competente.

Pues bien, el Convenio, por lo demás, no está exento de problemas. Existen diversos factores que dificultan la implementación efectiva del Convenio en la actualidad. En primer lugar, tanto el Convenio núm. 177 como la Recomendación se centran exclusivamente en una modalidad específica de trabajo a distancia: el trabajo a domicilio, cuyo origen está relacionado con el trabajo manual. Este enfoque no contempla el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, que son esenciales a día de hoy para desempeñar muchos puestos de trabajo y constituye un rasgo característico del teletrabajo, lo que no impide que éste, como submodalidad del trabajo a distancia, quede amparado por el referido Convenio, pero, obviamente, a la hora de interpretarlo[186], debe tenerse en cuenta que el mismo no se redactó pensando en el teletrabajo.

En efecto, dicho Convenio no está adaptado para la realidad del teletrabajo. Ni siquiera contempla mención alguna a las NTIC, cuando, a lo largo de la última década, con el incremento del uso de las mismas y la expansión del teletrabajo, debería, al menos, haberse realizado las adaptaciones oportunas, en la medida que el artículo 16 de dicho Convenio establece que "cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, *y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial"* (cursiva agregada)[187].

Así pues, dado que, actualmente, el término "trabajo a domicilio" utilizado en el Convenio no refleja de manera certera las necesidades y realidades de esta modalidad laboral en el contexto contemporáneo, sería más pertinente que el marco internacional

[186] En conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.1 del Código Civil español: "Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas".

[187] LOUSADA AROCHENA, 2022, *op. cit.* p. 35; USHAKOVA, Tatsiana. "El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?", *op. cit.*, p. 14.

adoptara el concepto de "trabajo a distancia", por tratarse de un término más amplio, que engloba tanto el trabajo a domicilio como el teletrabajo.

En conclusión, el Convenio nunca ha sido objeto de revisión y actualización, como se puede comprobar en su texto oficial, lo que hubiera sido conveniente para incluir la nueva realidad de los trabajos en domicilio con la utilización de las NTIC, ya que el colectivo de las personas teletrabajadoras requiere, si no una mayor protección, sí al menos una tutela diferente, especialmente en lo que concierne a los riesgos físicos y psicosociales.

Así, a falta de un nuevo Convenio dirigido específicamente a regular el teletrabajo, sería conveniente revisar y adaptar el concepto del Convenio, incorporando los elementos característicos del teletrabajo y extendiendo su aplicación a todas las formas de trabajo a distancia, en lugar de limitarse únicamente al trabajo a domicilio. En este sentido, la concepción adoptada por el Convenio y la Recomendación de la OIT no ha sido completamente aceptada por la doctrina[188], ya que existen diferencias sustanciales entre ambas modalidades de trabajo. Lo cual, por otro lado, no resulta sorprendente, habida cuenta de que estamos, por expresarlo de algún modo, ante dos formas de empleo pertenecientes a épocas distintas.

No en vano, no podemos perder de vista que la OIT ha celebrado su centenario en un contexto en el que el mundo del trabajo está experimentando una transformación profunda, impulsada por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático y demás preocupaciones medioambientales, así como, en relación con todo ello, por la globalización. Este proceso ocurre, además, en un escenario convulso desde el plano geopolítico y marcado por unas desigualdades persistentes, cuyas consecuencias afectan significativamente la naturaleza y el futuro del trabajo, así como la posición y dignidad de las personas involucradas en este entorno, tal y como se desprende del acta de la reunión número 108 y de la Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, la cual se basa, a su vez, en la visión *centrada en las personas* del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.

Aunque la Declaración es un documento breve, tiene un carácter fundamental al abordar los principales desafíos y oportunidades del futuro del trabajo, proporcionando

[188] Por todos, USHAKOVA Tatsiana. "El teletrabajo en el Derecho de la OIT", en *Revista de Información Laboral*, 2015, n. 9, pp. 55-75; USHAKOVA, Tatsiana. "El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?", *op. cit.*, pp. 74-92.

directrices para enfrentar estas problemáticas actuales, al tiempo que reafirma su compromiso con la justicia y el diálogo social en el marco de las normas internacionales del trabajo[189]. Entre los puntos tratados, pueden rescatarse, a efectos del presente estudio, los siguientes[190]:

"I.B. Es imprescindible actuar *urgentemente* para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos;

II.A. Tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a: ii) aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos; iii) promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales; xii) *asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas*, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el *trabajo decente* y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido;

III.B. El fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de *ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad*". (destaque no consta del original).

La OIT ya se ha pronunciado respecto al problema, señalando que el empleo asalariado no regulado, derivado de la especialización flexible, incluye a diversos grupos de trabajadores, tales como las personas trabajadoras a domicilio, aquellos que

[189] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "El centenario de la OIT 1919-2019: una celebración por la justicia social", en *Noticias CIELO*, n. 11, 2019.

[190] Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_711290.pdf (última consulta: 21.01.2025)

desempeñan su labor fuera de la empresa, y los temporales, ocasionales y a tiempo parcial.[191]. De este modo, para lograr una protección más amplia y efectiva, resulta preciso vincular el Convenio con la Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo, pues esta Recomendación ofrece directrices claras para determinar la relación laboral de las personas trabajadoras a domicilio, lo que permitiría asegurar una mayor equidad entre estas categorías y otros trabajadores asalariados, promoviendo así una mayor coherencia y eficacia en la aplicación de las normas laborales[192].

2.1.2. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

A principio de los años 90, la denominada Comisión Delors[193] ofreció varias recomendaciones de carácter general sobre el teletrabajo, siendo publicado en diciembre de 1993 el "Libro Blanco de la Comisión sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo"[194]. En el ámbito jurídico-laboral, en 1997 se publicó el "Libro Verde de la Comisión de Desarrollo y Cooperación"[195], que hacía hincapié en la necesidad de regular el teletrabajo. En efecto, el objetivo declarado de este Libro Verde era el de estimular el debate para finalmente llegar a una reglamentación legal del teletrabajo.

A finales de la década de los noventa, como consecuencia del intenso debate que existía sobre las tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo, crecía la necesidad de abordar el tema de manera amplia y general, y atraer el interés de los Estados miembros por regular de manera específica, entre otros asuntos, el teletrabajo.

Así, el debate a nivel europeo empezó a estabilizarse en el año 2000, cuando la Comisión Europea decidió iniciar un procedimiento de consultas, previsto en el artículo 138.2 del TUE, invitando a los agentes sociales a discutir sobre el tema de la modernización de las relaciones laborales, en el cual, obviamente, se incluía el teletrabajo. A continuación, tras dos fases de consultas, los agentes sociales informaron a la Comisión

---

[191] OIT. *El trabajo decente y la economía informal, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002, p. 2.

[192] USHAKOVA, Tatsiana. "El teletrabajo en el Derecho de la OIT", en *Revista de Información Laboral*, 2015, n. 9, pp. 55-75.

[193] Comité para el Estudio de la Unión Económica y Monetaria (1985-1995).

[194] Disponible en https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51994IR0171:ES:HTML, (última consulta: 02.10.2022).

[195] Disponible en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-4-1997-0274_ES.html, (última consulta: 02.10.2022).

acerca de su voluntad para iniciar el proceso y, conforme el artículo 138.4 del TUE[196], el 12 de octubre de 2001 se iniciaron las negociaciones sobre el teletrabajo, que concluyeron el 23 de mayo de 2002[197].

De esta manera, el 16 de julio de 2002, la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública terminarían firmando el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante, AMET).

Este acuerdo es fruto, pues, de la voluntad de los agentes sociales europeos[198], y está llamado a suplir las carencias ya reseñadas de la normativa internacional. Si bien, como a continuación se apuntará, también presenta ciertas lagunas.

En dicho Acuerdo[199] aparece configurada la modalidad de teletrabajo como una medida para modernizar la organización del trabajo para empresas y organizaciones de servicios públicos, así como para ofrecer una mayor autonomía y productividad en la realización del trabajo. Sin duda, el alcance de este consenso ha significado un gran progreso en el tema que nos atañe, puesto que, entre otros aspectos destacables, supone el reconocimiento de la importancia del teletrabajo en las relaciones laborales, constituyendo, además, la principal norma comunitaria acerca del teletrabajo[200] y un

[196] Versiones Consolidadas del Tratado de la Unión Europea (Artículo 154 -antiguo artículo 138 TCE, p. 16 del documento). Disponible en: https://www.boe.es/doue/2012/326/Z00001-00390.pdf (última consulta: 18.07.2023).

[197] Para más informaciones sobre el procedimiento de consulta y negociaciones realizado, véase THIBAULT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Ángel. "Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 72, 2003, pp. 36-50.

[198] El texto del acuerdo puede consultarse en https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf, (última consulta: 18.07.2023).

[199] Para una aproximación al contenido del AMET: LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid: Dykinson, 2015, pp. 62-67; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. *Los Reglamentos comunitarios de coordinación: puntos críticos de la ley aplicable a la relación de afiliación*, tesis (Dir. López Terrada, E.), Valencia, Universitat de València, 2021, pp. 403-410; BALLESTER PASTOR, Inmaculada. "Teletrabajo y derechos individuales: el trazado de nuevos equilibrios", en *Documentación Laboral*, n. 121, vol. III, 2020, pp. 17-19; LOUSADA AROCHENA, 2022, *op. cit.* pp. 41-43.

[200] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Op. cit.*, pp. 142-147; SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. *Op. cit*., pp. 54-59; POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. Primera edición. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, p. 19; LOUSADA AROCHENA, José Fernando; PAZOS PÉREZ, Alexandre; RON LATAS, Ricardo Pedro. *Trabajo a*

marco general a escala europea, que sirve de referencia para su regulación en los países europeos, pero también, desde luego, para los Estados ubicados en otros continentes.

El AMET ha definido, en su cláusula número 2, el teletrabajo como una forma de organización y de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la cual un trabajo, que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

El Acuerdo asegura una definición y el campo de aplicación del teletrabajo, destacando tres rasgos característicos de tal modalidad:

a) Prestación de la actividad laboral en local distinto del habitual;
b) Utilización de las NTIC;
c) La alteración del modelo organizativo.

Dispone de doce cláusulas, diez de las cuales hacen referencia a derechos y deberes en el teletrabajo, estableciendo su carácter voluntario, condiciones de empleo, derecho a la igualdad, derecho a la protección de datos, a la vida privada, el tema de equipamientos y gastos incurridos, prevención a la salud y seguridad, gestión de la organización del tiempo de trabajo, el derecho a la formación y derechos colectivos.

Sin duda, supuso un avance en su momento, aunque no parece que fuera suficiente para abordar plenamente la materia que trata, siendo objeto de crítica por un sector de la doctrina al considerarse un Acuerdo *poco ambicioso*, ya que el AMET no preveía aspectos relevantes y de detalle en cuanto a la calidad de la regulación ofrecida, siendo *firmado con el mínimo compromiso*[201]. Así, por ejemplo, no se contemplan cuestiones como la reversibilidad o el retorno a las instalaciones presenciales o cualquier tipo de sanción por incumplimiento del acuerdo.

Asimismo, el AMET establece que el acuerdo *cubre a los teletrabajadores*, y que *se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior* (*cfr*. cláusula número 2 mencionada). Desde mi punto de vista, la definición es

distancia y teletrabajo: regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional. Madrid: Tecnos, 2022, p. 31.

[201] SANTOS FERNÁNDEZ, María Dolores. "El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: Negociación Colectiva y Teletrabajo. Dos Realidades de dimensión Comunitaria", en *Trabajo: Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, Vol. 14, 2004, pp. 66 y s; SAGARDOY DE SIMÓN, Íñigo. *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. Madrid*: Francis Lefebvre, 2020, p. 23.

débil, excluyendo del ámbito de aplicación el teletrabajo autónomo y el esporádico, al restringir la modalidad en el marco de un contrato o relación de trabajo[202].

Por otra parte, debe destacarse que el AMET no se ha llegado a convertir en una Directiva, configurándose "tan solo" como una referencia en el tema a los países miembros de la UE. Así, cabe insistir en que el AMET no es vinculante, sino que se presenta como una recomendación y una guía u hoja de ruta para los interlocutores sociales de los países miembros de la Unión Europea, estableciendo disposiciones mínimas; permitiendo, por lo tanto, su mejora en el ordenamiento jurídico interno de los países[203]. En este sentido, la jurisprudencia ha debido confirmar que la publicación del Acuerdo Marco no implica su incorporación automática al derecho interno mediante negociación colectiva, que vincula únicamente a las partes que lo firman, comprometiéndose a adaptar el acuerdo a la realidad española, "lo que explica la limitada aplicación del Acuerdo en la negociación colectiva española"[204].

Sin embargo, se antoja necesario actualizar el Marco Europeo ante la nueva realidad laboral, con una definición más concreta de dicha modalidad laboral o, incluso, un procedimiento de aprobación de una Directiva sobre el trabajo a distancia. En este sentido, no faltan ejemplos, como bien apunta CRUZ VILLALÓN, recordando que la Directiva sobre permiso parental ha sido recientemente modificada por las instituciones europeas, pese a encontrar su origen en un acuerdo marco alcanzado entre los interlocutores sociales[205]. Téngase en cuenta que el AMET todavía prevé un concepto general de teletrabajo, definido desde hace más de dos décadas, de modo que la relación de trabajo a la que se refiere ha evolucionado mucho desde entonces, quedando, por lo tanto, desactualizado.

[202] A favor: ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Ángel. *Op. cit.*, p. 52.

[203] MELLA MÉNDEZ, Lourdes. "Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora", en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, 2006, p. 109; SANTOS FERNÁNDEZ, María Dolores. "El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: Negociación Colectiva y Teletrabajo. Dos Realidades de dimensión Comunitaria", *op. cit.*, pp. 45-74.

[204] STS de 11 de abril de 2005 (Rec. 143/2005).

[205] CRUZ VILLALÓN, Jesús, en "Trabajo digital, una nueva tarea para el diálogo social: Europa y España", en *Blog de Jesús Cruz Villalón: Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*. 5 de abril de 2021. Disponible en https://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/trabajo-digital-una-nueva-tarea-para-el.html, (última consulta: 08.07.2023)

En resumen, dicha desactualización del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo deriva de una combinación de avances tecnológicos, entre los cuales podemos subrayar:

a) Los cambios en la organización del trabajo y la introducción de nuevas modalidades de trabajo; el rápido desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación ha transformado radicalmente la forma en que se teletrabaja, permitiendo una organización de manera más flexible y menos restrictiva que lo que se contemplaba en el acuerdo original;

b) La aparición del teletrabajo en sectores no contemplados inicialmente, como en el área de la educación, asesorías, telemedicina, entre otros.

c) La extensión del teletrabajo en paralelo a la proliferación de plataformas digitales, tema este que será desarrollado en el quinto capítulo, puesto que hay un amplio debate respecto a si estas personas trabajadoras en plataformas son considerados empleados por cuenta ajena o no.

d) La consecuente evolución de las normativas nacionales, como la actual Ley 10/2021 que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, adaptándose a las nuevas realidades, haciendo con que las disposiciones del acuerdo europeo se han visto complementadas o incluso superadas por la actual normativa;

Pues bien, el CESE ha definido el teletrabajo como una "actividad profesional realizada a distancia por las personas trabajadoras fuera de las instalaciones de la empresa y por medio de las TIC". Así, para este Comité, el lugar donde se realiza el trabajo y el uso de las TIC son, por lo tanto, dos de los aspectos esenciales del teletrabajo[206]. Pero lo más interesante, en relación con lo que ahora se está exponiendo, es que, en su Dictamen sobre los retos del teletrabajo, pide expresamente a los interlocutores sociales de estos Estados miembros que negocien o actualicen los convenios de teletrabajo[207]. En

[206] El CESE en el Dictamen mencionado, también reconoce las diferentes formas de teletrabajo, no solo en función de los elementos tipificadores, que veremos adelante, sino también por la legislación y las prácticas en vigentes en cada país. Importa señalar que el Dictamen en debate se refiere apenas al teletrabajo por cuenta ajena.

[207] Véase p. 4 del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar", 2020/05278, 2021. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES, (última consulta: 30.03.2023).

congruencia con ello, el Consejo Económico y Social de España, órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, se ha pronunciado en la reunión del Comité Ejecutivo de 25 de junio de 2024 sobre la primera fase de consulta de la Comisión a los interlocutores sociales europeos sobre posibles acciones en el ámbito del teletrabajo y el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital, postulándose a favor de modernizar las normas sobre teletrabajo a nivel europeo, en respuesta a la rápida evolución del trabajo remoto, acelerada por la pandemia.

El enfoque tradicional ignora las múltiples modalidades en las que el teletrabajo se manifiesta actualmente, como el trabajo autónomo y en la economía colaborativa, que son igualmente formas de prestación de servicios realizadas de manera remota y apoyadas en tecnologías digitales. En el contexto actual, caracterizado por la descentralización de las actividades productivas, el teletrabajo es practicado bajo múltiples esquemas de relaciones laborales y no laborales. Los contratos por servicios, los acuerdos por obra o proyecto, y la prestación de servicios a través de plataformas digitales ilustran cómo las fronteras entre trabajo subordinado y autónomo se han desdibujado.

En este sentido, diversos informes de la OIT y de Eurofound reflexionan y critican la definición de teletrabajo como una modalidad exclusivamente de "empleo", es decir, enmarcada necesariamente en un "contrato de trabajo". La OIT destaca en el informe *"El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global"* de 2017[208], cómo las nuevas tecnologías están borrando las fronteras tradicionales entre empleo formal, informal y autónomo, enfatizando la necesidad de proteger a los trabajadores en todas las modalidades, incluidas aquellas que no se ajustan al marco laboral clásico. Asimismo, en el informe *"Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo"*[209], la OIT analiza el crecimiento del trabajo mediado por plataformas digitales, destacando que muchos teletrabajadores no están cubiertos por contratos laborales tradicionales, lo que genera importantes brechas en la protección social y en las condiciones de trabajo. De igual forma, el informe *"Trabajar para un futuro más prometedor de la Comisión Mundial*

[208] Disponible en https://www.ilo.org/es/temas/el-futuro-del-trabajo/el-futuro-del-trabajo-que-queremos-un-dialogo-global (última consulta: 23.01.2025)

[209] Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf (última consulta: 23.01.2025)

sobre el Futuro del Trabajo" de 2019[210], se centra en la importancia de un enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo, abogando por la inversión en las capacidades de los individuos, en las instituciones laborales y en la promoción de un trabajo decente y sostenible. A esta reflexión se suma el informe de Eurofound *"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age"*[211], publicado en 2019, que analiza las condiciones laborales de los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y la comunicación.

Se puede observar que el Consejo aboga por una legislación que regule el derecho a la desconexión, extendiendo su aplicación a todos los trabajadores, y que sea complementada por una directiva que detalle este derecho. Además, rechaza clasificar tareas como "teletrabajables o no teletrabajables", proponiendo un enfoque más flexible que considere la naturaleza del trabajo en lugar de imponer restricciones rígidas, puesto que constata que las tareas de muchos empleos cumplen los requisitos para el teletrabajo y, sin embargo, lo que ocurre en la práctica es que la implementación del teletrabajo suele fracasar debido a la falta de acuerdo o interés por parte de la persona empleadora[212].

2.2. Fuentes internas

2.2.1. Evolución normativa en España

La primera de las normas jurídicas con contenido laboral publicadas en España fue la Ley de 24 de julio de 1873, conocida como la *Ley Benot*, que regulaba entre otros, el trabajo en los talleres y el trabajo de los niños obreros. Y, pese a haber sido calificada por la doctrina como una legislación escasa debido a su reducido contenido[213], sin duda constituyó un gran primer paso de cara a promover y garantizar la protección legal de

[210] Disponible en https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/informeFtrabajoprometedor (última consulta: 23.01.2025)

[211] Disponible en https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-01/ef19032en1.pdf (última consulta: 23.01.2025)

[212] Consejo Económico y Social. Informe: "Respuesta de la CES a la primera fase de consulta de la Comisión a los interlocutores sociales europeos sobre posibles acciones en el ámbito del teletrabajo y el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión", 25 de junio de 2024, pp. 2 y ss. Disponible en https://www.ugt.es/sites/default/files/20240624-25_CE_CES_12_Respuesta_CES_a_Consulta_Teletrabajo_final.pdf (última consulta: 21.01.2025)

[213] Por todos, HINOJOSA FERRER, Juan de. *El contrato de trabajo: comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1932, p. 3.

ciertos colectivos vulnerables, o vulnerables "de atención prioritaria", de acuerdo con la terminología del artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo- como es el caso de los menores, las mujeres u otros trabajadores sometidos a jornadas agotadoras-, ante determinadas formas de prestación de servicios -tales como trabajos insalubres en las minas u otras actividades peligrosas, el trabajo nocturno, el trabajo a domicilio y el trabajo del aprendiz- o, en fin, la protección frente a los accidentes de trabajo.

a) Los orígenes normativos: el trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio[214], en sí, es una forma de trabajo realmente antigua[215], estando conectada en sus inicios a actividades manufactureras (industria textil, montaje de objetos, etc.). Ahora bien, a los efectos del presente estudio, el análisis evolutivo de esta modalidad y del contrato de trabajo se limitará a partir de la década de 1920, marcada por la aprobación del primer Código del Trabajo en España, que abrió paso al inicio de la disciplina del Derecho del Trabajo como una disciplina autónoma e independiente respecto del Derecho Civil[216].

Pues bien, el Real Decreto-ley de 23 de agosto de 1926, que aprobaba el Código del Trabajo, emerge como la primera norma española consistente en codificador las leyes laborales que existían hasta entonces, dejando vigentes las normas del derecho obrero que no la contradecían. Sin embargo, aunque haya sido considerada como una aportación novedosa[217] y teniendo un papel destacado en su momento, precisamente por ser la primera norma sistemática sobre el contrato de trabajo, la doctrina también la consideraba

[214] Como referencia, DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *El trabajo a domicilio*. Aranzadi, Pamplona, 1966.
[215] "A su vez, es la figura legal más antigua que pudiera tener analogía con el teletrabajo, al menos en una hipótesis, es el trabajo a domicilio, reconocida con unos matices u otros desde tiempos inmemorables, en los diferentes ordenamientos", ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", 2000, *op. cit.*, p. 805.
[216] Para profundización respecto a las etapas políticas y evolución en el proceso de formación del Derecho de Trabajo en España: GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica. Op. cit.*; DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1977, pp. 129-407; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 30. ed. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2022; HINOJOSA FERRER, Juan de. *El contrato de trabajo: comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*. *Op. cit.*, pp. 1-41; ALONSO OLEA, Manuel. *Lecciones sobre contrato de trabajo*. Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1968.
[217] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 66.

"*deficiente, con disposiciones muy escasas*"[218] y con "carencias importantes"[219], debido al carácter genérico de sus preceptos.

En este período, tal y como reflexiona LLAMOSAS TRAPAGA, la frecuencia del trabajo a domicilio contribuía a que la organización del trabajo se considerase un problema social urgente, de modo que el Código del Trabajo "*supuso la recolección de las normas de carácter social, aunque también es verdad que no reúne todas las normas de Derecho del Trabajo que existían en ese momento, sino que se constituye en base a un esquema en el que el contrato de trabajo se presenta como el eje central*"[220].

En efecto, el trabajo a domicilio sería regulado por primera vez de manera expresa a través del RD-Ley de 26 de julio de 1926[221], con base en los Proyectos de 1918 y 1919. Cabe mencionar que el trabajo a domicilio no era inexistente en el pasado; más bien, los trabajadores a domicilio no formaban parte del concepto de trabajador que hoy entendemos en el ámbito del Derecho del Trabajo[222]. Así, en el primer artículo del citado RD-ley se definía el mismo como el trabajo que ejecutasen los obreros en el local en que estuviesen domiciliados, por cuenta de su patrón, del que recibían retribución por la obra ejecutada. Esta forma de prestar servicios fue cataloga por cierto sector doctrinal como el "*trabajo de la aguja*"[223], queriéndose destacar el carácter artesanal que solían tener los mismos.

Por otra parte, si bien la primera Ley de contrato de trabajo en España data de 22 de noviembre de 1931[224], cabe recordar que su aprobación tampoco estaría exenta de

[218] HINOJOSA FERRER, Juan de. *El contrato de trabajo: comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*. *Op. cit.*, p. 21.
[219] RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA, José. *De la rigidez al equilibrio flexible: el concepto de causas económicas y tecnológicas y su evolución legal*. Madrid, Consejo económico y social, 1994, pp. 41 y 42.
[220] LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades.* Madrid: Dykinson, 2015, pp. 49-51.
[221] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica*. *Op. cit.*, pp.72-76.
[222] GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. *Op. cit*., p. 19.
[223] DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1977, p.291.
[224] Ley relativa al contrato de trabajo, páginas 1130 a 1138, Gaceta de Madrid, Núm. 326 de 22 de noviembre 1931. Disponible en https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf (última consulta: 08.06.2023).

polémica[225]. Como se tendrá oportunidad de desarrollar en el cuarto capítulo de esta obra, mediante esta norma se identifica y destacan referencias a la clasificación de dependencia y ajenidad como elementos caracterizadores del contrato de trabajo en los artículos primero y vigésimo tercero, a la expresa inclusión y exclusión de sujetos como se denota de los artículos 6, 7 y 8, o el concepto de salario en el artículo 27, entre otros.

Sin embargo, aquí principalmente nos interesa el artículo sexto de la ley, que establece que son considerados trabajadores los aprendices que reciban o no un salario, los ocupados en servicios domésticos, *los llamados obreros a domicilio*, los obreros y operarios especializados o no en oficios, profesiones manuales o mecánicas, y los que ejerzan trabajos triviales ordinarios, los encargados de empresas, los contramaestres y los jefes de talleres, los empleados ocupados en comercios, bancos, oficinas, contabilidad y gestión, los llamados trabajadores intelectuales, así como otros semejantes. En efecto, tal precepto incluye expresamente en el ámbito del Derecho del Trabajo a las personas trabajadoras a domicilio. Por consiguiente, inicialmente y en línea con la perspectiva que posteriormente asumiría el AMET, los obreros a domicilio se presumirán trabajadores por cuenta ajena a los efectos de la legislación.

Doctrinalmente, en 1932 HINOJOSA FERRER desarrolla el concepto de trabajadores a domicilio hasta entonces manejado en la normativa, señalando que lo serán "aquellos que lo realizan en el suyo propio, mediante una remuneración, por tarea o por piezas", mostrándose crítico ante la debilidad de su protección jurídica, dado que "por el aislamiento en que se realiza suelen carecer de la fuerza defensiva de la asociación, han sido con frecuencia víctimas estos trabajadores de explotaciones por parte de las industriales conocidas con el nombre *sweating system* (sistema de sudor)"[226].

A mi modo de ver, esta crítica permanece y es plenamente aplicable al contexto de las nuevas relaciones laborales, reiterando lo señalado en el capítulo anterior en lo que se refiere a los innumerables problemas surgidos por la invisibilización y el aislamiento que padece la persona que presta servicios mediante este tipo de modalidad laboral.

b) Del trabajo "a domicilio" *stricto sensu* al trabajo "a distancia"

[225] Como destaca HINOJOSA FERRER, Juan de. *El contrato de trabajo: comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1932, pp. 8-9, en relación al Proyecto de Ley de 11 de mayo de 1905 y la, por entonces, naturaleza civil del contrato de trabajo.
[226] HINOJOSA FERRER, Juan de. *Op. cit.*, p. 84.

A continuación, como una "versión ligera"[227] de la Ley de 1931, entró en vigor la Ley de contrato de trabajo de 1944, a través del Decreto de 26 de enero del mismo año[228], pese a que realmente no aportaría nada nuevo, manteniendo inalterados los artículos antes mencionados[229].

Más relevante a los efectos de este trabajo resulta, en cambio, que, en el mismo año, el Decreto de 31 de marzo de 1944 aprobase los textos refundidos de las Leyes de contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños y trabajo a domicilio[230], sin categorizarse éste como un contrato especial, pero sí *con condiciones especiales*[231]. En el artículo 114 de esta norma identificamos una ampliación del concepto de trabajo a domicilio en comparación con el RD-ley de 1926, incluyendo que "se entenderá por trabajo a domicilio el que realice el trabajador *en su morada u otro lugar libremente elegido* por él *sin la vigilancia de la persona por cuenta de la cual trabaje, ni de representante suyo"* (destaque añadido al texto original).

Así pues, este texto legal es muy importante, pues recoge expresamente la noción de un trabajo subordinado lejos del empleador, en local elegido por el trabajador, con la expresa ausencia de control y vigilancia directa de la entidad empresarial para la cual se trabaja y de que la actividad subordinada se realiza a distancia[232].

En efecto, no se puede tratar como iguales el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia. Y ello porque, a grandes rasgos, el trabajo a domicilio es el trabajo que es realizado estrictamente en el domicilio del trabajador; por el contrario, el trabajo a

[227]Así se manifiesta GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica. Op. cit.*, p. 97. En el mismo sentido, PALOMEQ UE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 69.

[228] Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. Disponible en el Boletín Oficial del Estado núm. 55, de 24 de febrero de 1944, páginas 1627 a 1634, https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1944-1906. (última consulta: 08.06.2023).

[229] Sobre la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, véase ALONSO OLEA, Manuel. Lecciones sobre contrato de trabajo. *Op. cit.*

[230] BOE n. 102, año IX, páginas 2877 a 2886. Disponible en https://www.boe.es/gazeta/dias/1944/04/11/pdfs/BOE-1944-102.pdf. (última consulta: 08.06.2023).

[231] ALONSO OLEA, Manuel. *Lecciones sobre contrato de trabajo*. *Op. cit.*, p. 15 y ss. En este mismo sentido, CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 69: contrato con condiciones especiales "ya que tenía nociones particulares como la falta de vigilancia y el carácter personalísimo de la prestación".

[232] CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia", *op. cit.*, p. 67.

distancia, como categoría más amplia, es todo trabajo realizado fuera de las dependencias o instalaciones del empleador. En otras palabras, el trabajo a domicilio es un tipo de trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es realizado en el domicilio, ya que la prestación de servicios puede ser realizada, tanto en la residencia como en cualquier otro lugar elegido por el trabajador (una cafetería, un aeropuerto, etc.), siempre que, en virtud del principio de buena fe contractual y diligencia, garantice las condiciones adecuadas para su correcto desempeño.

En efecto, en este concepto ampliado no se considera el domicilio apenas en un sentido estricto, pudiendo ser sustituido por otro lugar elegido por el trabajador. Es cierto que la aplicación en la práctica de la noción anterior había sido motivo de alguna dificultad a la hora de identificar el domicilio, puesto que, como se apuntó, "oculta en su aparente sencillez la pluralidad de significados que tiene en los distintos sistemas jurídicos, en las leyes y en la doctrina"[233].

Así pues, con esta norma se asentarían dos características que permanecen inalteradas hasta los días actuales en modalidades como el trabajo a distancia y el teletrabajo: que el lugar de trabajo puede ser tanto el domicilio de la persona trabajadora como otro elegido por ésta, y la ausencia de vigilancia empresarial inmediata.

En este sentido, no se puede dejar de criticar que, de *facto*, en lo que respecta a la ausencia de vigilancia directa y la imposición -o autoimposición, a veces, por parte del propio trabajador- de un rendimiento excesivo, el trabajo a domicilio ha sido tradicionalmente una modalidad laboral vinculada a problemas laborales y de salud como el exceso de jornadas, el estrés y, en definitiva, la mayor precarización, por mucho que el propio artículo 11 del Decreto en debate garantizase que la jornada no podría aumentarse como consecuencia de encargos de trabajos a domicilio. Si bien es posible garantizar un nivel mínimo de protección, como lo refleja el artículo 11 al limitar la imposición de incrementos de trabajo a los trabajadores a domicilio en base al principio de igualdad, lo cierto es que en la actualidad persisten abusos en esta modalidad de trabajo, generando riesgos que deberían ser eliminados[234].

Por el contrario, cabe traer a colación, siquiera a efectos de contraste con la normativa española, la situación vigente en el ordenamiento jurídico brasileño. A día de

[233] GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. *Op. cit*., p. 21.
[234] En este sentido, ALONSO OLEA, Manuel. *Lecciones sobre contrato de trabajo*. *Op. cit.*, p. 53 y ss.

hoy, la previsión legal no exige que las metas y actividades cumplidas por los teletrabajadores sean más rigurosas que para aquellos que no estén en régimen de teletrabajo. Es más, existen instrumentos normativos, inclusive de Tribunales del Trabajo, que predican exactamente lo contrario, exigiendo mayor productividad del empleado que trabaja de forma remota, como ocurre con la Instrucción Normativa número 74, de 19 de febrero de 2019: "art. 5º: La meta de desempeño del servidor en régimen de teletrabajo será de, como mínimo, el 15% superior a la estipulada para los servidores que ejecuten las mismas actividades en las dependencias del Consejo Nacional de Justicia"[235].

Aunque resulte posible verificar un mínimo de protección, limitando la posibilidad de imponer una mayor carga de trabajo a las personas trabajadoras a domicilio, como ya se preveía en el artículo 11 en consonancia con el principio de igualdad, lo cierto es que actualmente todavía se advierten abusos en esta forma de prestación laboral.

En este sentido, tiene ya un amplio recorrido el debate en torno a en qué medida dicha falta de control directo podía poner en cuestión la nota de dependencia o subordinación en el trabajo a distancia y en el trabajo a domicilio[236]. De hecho, mientras que, como se ha expuesto, la Ley de 1931 establecía la presunción de laboralidad en el marco del trabajo a domicilio, el artículo 115 del citado Decreto de 1944 vendría a delimitar tal concepto de trabajador a domicilio subordinado, reflejando que el trabajo a domicilio también podía prestarse por cuenta propia, declarándolo en ese caso como una prestación de trabajo excluida de su ámbito de aplicación- conforme al artículo 115.b del Decreto de 31 de marzo de 1944, quedaba excluido: "el trabajo autónomo, individual o colectivo, o en taller de familia, entendiéndose por trabajo autónomo el que se hace para la venta directa del producto sin intermedio de patrono".

A *posteriori*, el artículo uno, letra b, de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales[237] vino a clasificar expresamente al trabajo a domicilio como una relación laboral de carácter especial[238]. En cambio, cuatro años más tarde, la Ley 8/1980,

[235] Disponible en https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2825, (última consulta: 31.10.2022).

[236] DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *El trabajo a domicilio*. Aranzadi, Pamplona, 1966; GALLARDO MOYA, 1998, *op. cit.*, p. 29-31; LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*, 2015, *op. cit.*, p. 52.

[237] BOE núm. 96, de 21 de abril de 1976, páginas 7894 a 7902. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373 (última consulta: 18.07.2024).

[238] Nótese que hasta 1976 las relaciones laborales especiales no aparecen formalmente en la normativa.

de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores[239], dejaría de catalogarla como relación laboral especial, dedicando el artículo 13 a una escueta regulación del contrato de trabajo a domicilio, que mantenía la noción de trabajo a domicilio existente, pero añadiendo ciertos requisitos y derechos. Por ejemplo, en cuanto a la forma, este contrato debería obligatoriamente celebrarse por escrito con depósito en la oficina de empleo, constando dónde se llevará a cabo la prestación laboral, para comprobar, de alguna manera, el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad.

Asimismo, cabe destacar la adición de derechos de representación colectiva y de igualdad salarial con las personas trabajadoras de equivalente categoría profesional, garantizándose asimismo el salario mínimo del sector. Es decir, condiciones laborales esenciales y extremadamente importantes[240].

c) Los precedentes normativos más modernos del trabajo a distancia y del teletrabajo

Pues bien, una versión renovada del Estatuto de los Trabajadores vendría de la mano del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo[241], que ha estado en vigor, sin perjuicio de las sucesivas alteraciones parciales, hasta el año 2015. En lo que se refiere al mencionado artículo 13 de la Ley 8/1980, su redacción se mantiene inalterada en el Real Decreto Legislativo 1/1995 hasta la Reforma Laboral de 2012[242], cuando pasa a titularse "Trabajo a distancia", en lugar de "Contrato de trabajo a domicilio"[243]. Sin duda, ello es fruto de los precedentes legales -como se ha indicado, ya el Decreto de 1944 expresamente incluía el trabajo realizado fuera del centro de trabajo, con independencia de si se trataba del domicilio del trabajador o no-, pero también se debe a un intento de adecuarse a las evoluciones en las relaciones laborales y de las innovaciones en el mundo

[239] BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683 (última consulta: 18.07.2024)

[240] LOUSADA AROCHENA, José Fernando; PAZOS PÉREZ, Alexandre; RON LATAS, Ricardo Pedro. *Trabajo a distancia y teletrabajo: regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*. Madrid: Tecnos, 2022, pp. 44-46.

[241] BOE núm. 75, de 29/03/1995. Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730. (última consulta: 18.07.2024).

[242] Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012, páginas 12483 a 12546. Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076. (última consulta: 18.07.2024)

[243] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "La nueva regulación del trabajo a distancia", 2013, *op. cit.* p. 4; POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. *Op. cit.*, pp. 44 y 45.

globalizado, tales como la informatización y la digitalización, que incrementaban la posibilidad de nuevas formas de trabajo a distancia. En particular, por supuesto, el teletrabajo.

A partir de entonces el trabajo a distancia pasaba a ser definido como: "aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa". Como mejora de su régimen jurídico, se reforzaba el derecho a la igualdad salarial y se reconocía la igualdad en derechos respecto de las personas trabajadoras presenciales, poniendo de manifiesto la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales al tiempo que se detiene a garantizar ciertos derechos formativos y de promoción profesional.

Pese a la reforma del artículo 13, se identifican ciertas lagunas jurídicas, que fueron objeto de debate y de problemas de interpretación justamente por su omisión, tales como la ordenación de la jornada de trabajo, el ejercicio del poder de control empresarial a través de los instrumentos tecnológicos, la cuestión acerca de los gastos de equipamiento, el derecho a la intimidad del trabajador, entre otros que, como veremos, solo serán corregidos, aunque no de forma completa[244], en la actual legislación[245].

Ahora bien, en el plano nacional, el Acuerdo Marco Europeo mencionado en el apartado anterior, se incorporó al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003)[246], considerándose como un instrumento útil para facilitar la introducción del teletrabajo en España[247]. Así, este ANC disponía en el capítulo II que una de las tareas del mismo era difundir el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo a través de debates y seminarios, promoviendo el desarrollo de su contenido a la realidad

[244] Inmaculada Ballester se refiere a esta legislación como "incompleta y desfasada", en BALLESTER PASTOR, Inmaculada "Teletrabajo y derechos individuales: el trazado de nuevos equilibrios", en *Documentación Laboral*, n. 121, vol. III, 2020, p. 20.

[245] LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades. Op. cit.*, p. 54.

[246] Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003). BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2003, páginas 7539 a 7548, disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-3826, (última consulta: 20.05.2024).

[247] POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. *Op. cit.*, pp. 42 y ss.

española, para impulsar una mayor y más adecuada utilización del teletrabajo, favorable tanto a las empresas como a las personas trabajadoras.

No obstante, pese a su importancia, este no resultaba aplicable de forma general por tener eficacia obligacional solamente para las partes firmantes[248]. Los posteriores ANC de 2005[249] y de 2007[250], reiteraron una vez más la importancia del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral con el uso de las NTIC, encontrando en el teletrabajo "un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y conciliar vida profesional y personal para los trabajadores", estableciendo criterios como flexibilidad y seguridad, igualdad de derechos, privacidad, confidencialidad, prevención de riesgos o formación.

A su vez, los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) de 2010, 2011 y 2012[251], de 2012, 2013 y 2014[252] y el de 2015, 2016 y 2017[253], tratan nuevamente sobre el teletrabajo en el capítulo sobre empleo, reiterando todo lo dispuesto en los Acuerdos Interconfederales ya mencionados.

Desde luego, resultaba muy llamativo que, pese al avance en el tema y de la publicación en 2012 del *Libro Blanco del teletrabajo en España*, la legislación española más básica no hiciese alusión respecto al uso de las NTIC y ni siquiera llegase a

[248] *"Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes nos comprometemos durante la vigencia de este acuerdo a promover la adaptación y el desarrollo de su contenido a la realidad española",* p. 7546 del Acuerdo en el BOE.

[249] Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005. BOE núm. 64, de 16 de marzo de 2005, páginas 9354 a 9363, disponible en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-4382, (última consulta: 20.05.2024).

[250] Resolución de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007. BOE núm. 48, de 24 de febrero de 2007, páginas 8062 a 8072, disponible en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-3985, (última consulta: 20.05.2024).

[251] Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012. BOE núm. 46, de 22 de febrero de 2010, páginas 16884 a 16895, disponible en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-2844, (última consulta: 20.05.2024).

[252] Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. BOE núm. 31, de 6 de febrero de 2012, páginas 10376 a 10390, disponible en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-1778 (última consulta: 20.05.2024).

[253] Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. BOE núm. 147, de 20 de junio de 2015, páginas 51602 a 51619, (última consulta: 20.05.2024).

mencionar el teletrabajo hasta el año 2020[254]. Hasta entonces, se limitó inicialmente a conceptualizar una nueva relación, atendiendo de forma excesivamente breve un problema o cuestión sociolaboral de gran magnitud. Dicho de otra manera, sin preocuparse por los nuevos problemas jurídicos y riesgos que irán surgiendo.

Pese a la ausencia de una regulación suficiente del fenómeno del teletrabajo, algunas empresas dieron los primeros pasos e implementaron esta forma de organización. Sirva de ejemplo la empresa *Repsol*, entidad que se animó a elaborar "El Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol", que resultó ser muy inspirador[255]. En especial, el exitoso gráfico con los pasos del programa piloto para la implementación del teletrabajo[256].

Por otro lado, los vacíos normativos a nivel estatal[257] quedaron parcialmente cubiertos gracias a algunas iniciativas diseñadas desde el ámbito autonómico a favor del teletrabajo, como el Decreto del País Vasco número 92/2012[258], sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Poco más tarde se publicarían Decretos de muy similares características en las Islas Baleares[259], Castilla-La Mancha[260] o la Generalitat Valenciana[261].

---

[254] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "La nueva regulación del trabajo a distancia", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, n. 1, 2013, pp. 1-35; CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia", *op. cit.*, pp. 77-79.

[255] Importa destacar que desde el año 2008 la empresa Repsol había empezado a hacer programas piloto para la implementación del teletrabajo, bien como años antes, la Administración Pública también ha elaborado Programas Piloto para los Departamentos Ministeriales, por ejemplo, la Orden Ministerial APU/1981/2006. Disponible en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-11202, (última consulta: 15.11.2022).

[256] Se recomienda la lectura del Libro Blanco. Véase en la p. 113 la tabla con las etapas del exitoso programa piloto. Disponible en https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/libro_blanco_repsol.pdf, (última consulta: 10.10.2022).

[257] ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", 2000, *op. cit.*, p. 801.

[258] Decreto número 36/2013 (BOPV de 7 junio de 2012). Disponible en http://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2012/06/1202578a.pdf, (última consulta: 14.11.2022).

[259] BOIB de 29 de junio de 2013. Disponible en https://www.caib.es/eboibfront/eli/es-ib/d/2013/06/28/36/dof/spa/html, (última consulta: 27.03.2023).

[260] Decreto número 57/2013 (DOC-LM de 16 de agosto 2013). Disponible en https://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2013/08/16/pdf/2013_10117.pdf&tipo=rutaDocm, (última consulta: 27.03.2023).

[261] Decreto número 82/2016 (DOGV de 14 de julio de 2016). Disponible en https://dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?id=4973&sig=005224/2016&L=1&url_lista=+, (última consulta: 27.03.2023).

d) La Ley de Trabajo a Distancia

La noción y el contenido del artículo 13 han permanecido inalterados en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre[262], hasta la reforma de 2020. No en vano, siguiendo la línea temporal evolutiva, nos encontramos antes de la fase pandémica y de centralización de la atención al teletrabajo. Como se sabe, en el año 2019 el mundo comenzó a sufrir la crisis sanitaria de la Covid-19, culminando en la promulgación del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo[263], por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, y entre muchas consecuencias y restricciones de circulación, resurgió un renovado y urgente interés por el teletrabajo.

Hasta el año 2020 la norma legal delegaba el desarrollo de las reglas sobre trabajo a distancia en los convenios colectivos y en los contratos de trabajo, ya que no había expresa previsión normativa del teletrabajo, tan solo del trabajo a distancia como género para el trabajador por cuenta ajena. En efecto, debemos destacar que ni siquiera el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19[264], que estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas con relación al empleo, llegaba a mencionar la modalidad del "teletrabajo".

Meses después, con la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia[265], finalmente se legisla en España el teletrabajo. Y con diferencia de pocos días, se publicó el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19[266].

---

[262] Disponible en https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20151024#a13, (última consulta: 16.07.2024).

[263] Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692, (última consulta: 02.11.2023).

[264] Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824, (última consulta: 02.11.2023).

[265] Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043, (última consulta: 02.11.2023).

[266] Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415, (última consulta: 02.11.2023).

Así pues, el teletrabajo se ha instalado en España por vía normativa, como en muchos países[267], como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia, en un contexto caracterizado por la deficiencia de regulación específica, y en algunos ordenamientos jurídicos por la total ausencia de legislación para el teletrabajo.

Frente a la regulación "de la crisis", en el año siguiente se promulgó la actual Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia[268], con el objetivo de establecer una legislación suficiente para resolver los principales aspectos del teletrabajo. En ese sentido, el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores ha sido nuevamente modificado, esta vez apenas para actualizar la remisión del contenido de trabajo a distancia a la Ley 10/2021.

Desde el punto de vista conceptual, el artículo segundo de la Ley 10/2021 diferencia expresamente el trabajo a distancia como género y el teletrabajo como especie, como dos nociones jurídicas distintas pero interconectadas.

Mientras se define el trabajo a distancia como una "forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular", el teletrabajo es "aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación".

La Ley de trabajo a distancia vigente contiene veintidós artículos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales. De los veintidós artículos, encontramos en el segundo la definición de teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial, así como las demás disposiciones establecen requisitos, derechos y obligaciones para las partes en cuanto a limitaciones en el trabajo a distancia (art. 3), igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación (art. 4), voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia (art. 5), obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia (art. 6), el contenido obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia como, inventario, gastos, horario de trabajo, medios de control,

[267] A ejemplo, Argentina con la Ley 27.555 para regular el teletrabajo de agosto de 2020, que entró en vigor el 1 de abril de 2021, disponible en https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814; Chile con la Ley 21.220, de 26 de marzo de 2020, disponible en https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=114374; (última consulta: 20.11.2023).

[268] Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472, (última consulta: 02.11.2023).

instrucciones, etc., (art. 7), reglas para la modificación del acuerdo (art. 8), el derecho a la formación y a la promoción profesional (arts. 9 y 10), mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11), el derecho al abono y compensación de gastos (art. 12), derecho al horario flexible en los términos del acuerdo y al registro horario adecuado (arts. 13 y 14), aplicación de la normativa preventiva y evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (arts. 15 y 16), derecho a la intimidad y a la protección de datos (art. 17), el derecho a la desconexión digital (art. 18), los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia (art. 19), la protección de datos y seguridad de la información (art. 20), condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos (art. 21) y finalmente, las facultades de control empresarial (art. 22)[269].

Destacamos dos puntos críticos importantes de la legislación para el presente estudio. La nueva legislación parte del principio de que aún había un vacío normativo con relación al trabajo a distancia y su finalidad ha sido la de igualar el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización de trabajo. Sin embargo, en algunas cuestiones, lo que hace es invocar nuevamente "el juego tanto de la autonomía colectiva cuanto de la individual"[270].

En lo que respecta a la introducción en la legislación de un umbral mínimo de teletrabajo a los efectos de que la relación sea configurada como teletrabajo regular y resulte de aplicación la norma en cuestión, sugiere la existencia de otro tipo de trabajo a distancia que no cumpliría con este criterio y, por lo tanto, quedaría sujeto exclusivamente a la normativa propia del contrato de trabajo ordinario; en particular, del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, este umbral calificativo puede generar algún tipo de confusión, como fue rápidamente identificado por algunos autores, ya que el término regular podría implicar que el trabajo que no alcanza el porcentaje mínimo del 30 % sería, en cierto modo, "irregular", puesto que queda fuera del ámbito de aplicación de la regulación

[269] Respecto a los cambios producidos en la legislación, véase CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 11, 2021, pp. 33-48.

[270] SEMPERE NAVARRO, Antonio V. "Caracterización formal sobre la ley de teletrabajo a distancia", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 53.

específica de la Ley 10/2021, generando una gran incertidumbre sobre el régimen jurídico aplicable a estos trabajadores. Ahora bien, CRUZ VILLALÓN aclara que no debemos interpretar un teletrabajo "irregular" en el sentido de "ilícito", pues para ello, "habría sido necesario que la norma incluyera una prohibición explícita de combinar trabajo presencial con un porcentaje reducido de trabajo a distancia"[271].

En consecuencia, a mi juicio, se puede concluir que el trabajo a distancia por debajo del umbral del 30 por ciento es lícito, aunque excluido de la regulación del trabajo a distancia, apenas quedando sometido a la normativa general, siendo criticable la omisión por parte del legislador sobre este punto, pues al establecer un umbral mínimo, debería realizar al menos menciones específicas acerca de los criterios sobre el tratamiento de las condiciones laborales en otras situaciones, generando dudas a los operadores del Derecho. Con ello también parece ampliarse la oportunidad de posibles abusos en las relaciones laborales que se encuentran en un umbral irregular, ya que la realización de las actividades fuera de los locales de la empresa puede añadir una dificultad a la hora de realizar la diferenciación respecto al trabajo autónomo, pues ciertos indicios tradicionales de la subordinación tienden a ser menos evidentes en estas modalidades a distancia. En este sentido, puede concebirse como una oportunidad perdida por parte de la legislación la de no delimitar con mayor precisión las fronteras entre ambas categorías laborales, cuestión esta que abordaremos en el capítulo cuatro. Este vínculo subordinado puede confirmarse mediante indicios que demuestren que el trabajo se desarrolla bajo el ámbito de organización y dirección del empleador. En este sentido, la jurisprudencia establece que es esencial que el trabajador realice personalmente las tareas asignadas, incluso cuando estas se lleven a cabo a distancia[272].

En cuanto a la voluntariedad, se trata de la manifestación del libre acuerdo entre las partes, tanto para la celebración del contrato de trabajo a distancia, como posteriormente si hablamos de un cambio de un contrato de trabajo presencial que muda a un contrato a distancia, o al revés.

Cabe destacar que la legislación enumera los contenidos obligatorios que deben constar en el acuerdo de teletrabajo, entre los cuales destacamos: el horario de trabajo de la persona trabajadora y las reglas de disponibilidad; así como el porcentaje y distribución

[271] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 11, 2021, p. 44.
[272] Como ha reconocido en la STS de 22 de abril de 1996 (Rec. 2613/1995).

entre trabajo presencial y trabajo a distancia, que deben ser respetados, prohibiendo decisiones unilaterales por parte de la empresa, así como del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores sobre las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.

En este sentido, la Audiencia Nacional se ha pronunciado en un caso cuya cuestión versaba sobre la decisión de una empresa de requerir al teletrabajador que acudiera al centro de trabajo en un día previamente estipulado como jornada de teletrabajo, sin ofrecer compensación o sustitución de dicho día, declarando que tal hecho constituía una vulneración del artículo 8 de la Ley 10/2021, pues configuraba una modificación unilateral del acuerdo de trabajo a distancia inicialmente pactado entre las partes, en que la empresa no ha respetado la regulación previa entre las partes sobre la presencialidad, destacando la importancia del principio de voluntariedad y de los términos pactados en el acuerdo de trabajo a distancia, siendo que el cambio unilateral por parte de la empresa va contracorriente de la normativa vigente, vulnerando los derechos de la persona teletrabajadora y causando una evidente inseguridad jurídica[273].

Así las cosas, podría estar delegándose en la negociación colectiva una importante responsabilidad, en el sentido de ofrecer y garantizar una protección efectiva a las personas trabajadoras en el trabajo a distancia y el teletrabajo[274]. En este sentido, destacamos que, con la regulación del teletrabajo en la legislación y siendo que uno de los puntos de discusión de esta norma son los innumerables llamamientos a la negociación colectiva, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023[275] prevé criterios para vigilar y desarrollar por sus miembros firmantes, como contenidos adicionales, mecanismos de compensación, jornada, etc.

e) Recapitulación

No se puede dejar de resaltar que hemos tenido que esperar casi veinte años desde el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y casi veinticinco años desde el Convenio

[273] SAN de 10 de noviembre de 2022 (Rec. 269/2022).

[274] Cruz Villalón, Jesús. "Trabajo digital, una nueva tarea para el diálogo social: Europa y España", en *Blog de Jesús Cruz Villalón: Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*. 5 de abril de 2021. Disponible en https://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/trabajo-digital-una-nueva-tarea-para-el.html, (última consulta: 08.07.2023)

[275] Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023, páginas 75426 a 75447, disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-12870, (última consulta: 20.05.2024).

número 177 de la OIT para que el legislador español, a través del RD-ley 28/2020, derogado por la Ley 10/2021, haya considerado oportuno brindar una legislación en que normativice el teletrabajo más allá del trabajo a distancia, "mitigado de forma muy limitada" en la reforma de 2012[276].

Hasta aquí se ha tratado de resumir la evolución histórico-jurídica del trabajo a distancia en España, desde la primera legislación del trabajo a domicilio y contrato de trabajo, hasta la inclusión efectiva del teletrabajo en la normativa vigente. La evolución de las normas en materia de trabajo a distancia en España, del trabajo a domicilio al teletrabajo, muestra la realidad social y laboral a la que trataron de adaptarse en cada época, aunque con cierto retraso para dar respuestas adecuadas para una situación que urgía en el momento, careciendo de una legislación en forma preventiva o lo más completa posible.

No obstante, no cabe duda de que esta ley ha significado un importante avance y mejora en el tema, considerando la situación normativa anterior, pero tampoco cabe desconocer que aún deja al margen muchas cuestiones importantes. En este sentido, el escenario del objeto del estudio está lleno de posibilidades, pero frente a una realidad muy compleja. Es decir, la regularización del teletrabajo en España ha hecho muchos avances dentro de tan solo dos años, pero no es la normativa ideal y posee puntos de discusión como veremos, parcialmente, en el capítulo cuarto. Debe tenerse en cuenta que se suman ahora nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios de la experiencia post-Covid-19 y para el futuro, dando cumplimiento a lo que reflexiona CÁMARA BOTÍA en cuanto a que "frente a los que piensan que esa forma de trabajo es como una reliquia decimonónica o de los primeros lustros del siglo actual, nosotros entendemos que le aguarda espléndido porvenir e incluso se extenderá a formas de trabajo intelectual"[277].

2.2.2. El tratamiento jurídico del teletrabajo en Italia

Se puede afirmar y acreditar que desde la era preindustrial ya existía el mito, que persiste hasta los días actuales, de que cuando el trabajador -en aquella época el *artesano*- pasa a trabajar desde casa, o sea, lejos de la unidad productiva del empleador, este se

[276] En esta línea LOUSADA AROCHENA, José Fernando; PAZOS PÉREZ, Alexandre; RON LATAS, Ricardo Pedro. *Trabajo a distancia y teletrabajo: regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*. Madrid: Tecnos, 2022, pp. 43-44.

[277] CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia", *op. cit.*, p. 74.

convierte en un trabajador libre y autónomo, debido a la transición hacia la autogestión que se le presume. El Regio Decreto número 1.422 de 28 de agosto de 1924 contenía una primera noción de trabajo a domicilio, de la cual se deducía que no existía un solo tipo de trabajo a distancia, iniciándose un debate acerca de los elementos de identificación del modelo de organización[278], que se mantiene vivo a día de hoy, en relación especialmente al concepto de subordinación. Según lo establecido en aquel texto legal, se consideraba trabajadores a domicilio a todas aquellas personas, sin distinción de género, que realizaban trabajos remunerados de manera temporal o bajo cualquier otra modalidad, por encargo de un empresario. Estos trabajos se llevaban a cabo en el domicilio del trabajador o en locales que no son propiedad del empresario, y sin que existiese supervisión directa por parte de este último. Sin embargo, quedaban excluidos de esta definición los trabajos ocasionales o temporales que los trabajadores realizasen por cuenta de personas diferentes a sus empleadores habituales. La legislación también establecía que debían estar asegurados obligatoriamente contra los riesgos de invalidez y vejez[279].

Al respecto, el Código Civil de 1942, que contiene tanto la disciplina del Derecho Civil como la del Derecho Mercantil, ofrecerá una definición de trabajo subordinado en su artículo 2.094. Según el concepto establecido, la persona trabajadora subordinada será aquella que, mediante una retribución, asume el compromiso de colaborar en el desarrollo de las actividades de una empresa, aportando su trabajo propio, ya sea de naturaleza intelectual o manual, y ejerciendo dichas labores bajo la dirección y subordinación del empresario. Pero, más allá de eso, será a través de los artículos 2.240 a 2.246 de este Código -y, en lo que resulte más favorable para el trabajador, por los usos y costumbres- mediante los que se regulará, por primera vez en el ordenamiento jurídico italiano, el trabajo doméstico. Dichos artículos establecían, además del derecho a una remuneración, el acceso a la alimentación, al alojamiento, y, en caso de enfermedades de corta duración, al tratamiento y a la asistencia médica. Asimismo, se garantizaba el derecho al descanso semanal y a un período de vacaciones remuneradas, que no podía ser inferior a ocho días. Adicionalmente, se introducían disposiciones relativas a la indemnización y a un plazo de preaviso en caso de extinción sin causa del contrato por voluntad del empleador.

[278] MARCONCINI, Francesco. *L´industria Domestica Salariata nei Rapporti Interni e Internazionali*. Torino, 1914, p. 19, *Apud*, GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*, *op. cit.*, p. 75.

[279] Para un análisis acerca de la evolución normativa, véase: ROJAS VALENTINO, Irving. "Una aproximación al *smart working* en Italia", en *Revista Derecho y Sociedad*, 2019, n. 53, p. 262.

Posteriormente, en el año 1958, los reglamentos número 264 y 339, sobre trabajo en domicilio, reconocerán e impondrán más derechos y deberes tanto a la persona trabajadora como a la empleadora[280]. Y ello a pesar de que, antes de la promulgación del Código Civil de 1958, el sector mayoritario de la doctrina italiana entendía que el trabajo desempeñado en el hogar debía considerarse necesariamente de carácter autónomo, aunque ya por entonces comenzaban a surgir posturas discrepantes, que sostenían que también podría tener naturaleza de trabajo subordinado[281].

Conviene deparar en las fechas -este Código tuvo su origen en un Proyecto de Ley presentado en el año 1953- para tomar conciencia de que la regulación del trabajo a distancia y en el hogar ha constituido, desde sus primeras regulaciones, un tema complejo y sensible, no solo en España, sino igualmente en otros ordenamientos jurídicos. Y esto se debe a la propia idiosincrasia de esta forma de prestar trabajo y de los múltiples aspectos que hacen evolucionar los modelos de organización de trabajo[282].

En este sentido, resulta muy interesante la reflexión contenida en el Informe emitido por los legisladores en 1957 en torno a la propuesta de 1953 para la protección del trabajo a domicilio[283]:

"… características del fenómeno: el trabajo a domicilio. De hecho, constituye uno de los aspectos más dolorosos de nuestra protección del trabajo, aunque sea parcial e incompleta, esta protección es sumamente difícil en el sector que nos ocupa, basta considerar que las personas trabajadoras a domicilio están ampliamente distribuidas por todo el país y que los empresarios tienen un gran interés en ocultar su existencia. Enorme dificultad para reunirse y congregar y organizar la intervención de sindicatos y organizaciones de categoría. Cuántos son trabajadores a domicilio y cuál es la naturaleza de su actividad en nuestro país, no lo sabemos exactamente porque no hay un censo exacto

[280] Para un análisis completo y profundizado del debate y objetivos del legislador italiano hasta llegar a la tutela del trabajo en domicilio del año 1958: PASQUINI, Mario. *Tutela del lavoro a domicilio*. A. Giuffre, Milano, 1958.

[281] Parte de la doctrina consideraba el trabajo en domicilio como subordinado, aunque fuera de carácter marginal; Otra parte defendía que siempre se debería considerar como un trabajo por cuenta propia, ya que no existía subordinación legal en los términos del artículo 2.094 del Código Civil, bien como el riesgo del producto, conforme el artículo 2.226 del C.C., recaía únicamente sobre el trabajador autónomo. PASQUINI, Mario. *Tutela del lavoro a domicilio*. A. Giuffre, Milano, 1958, pp. 20 y 21.

[282] Véase PASQUINI, Mario. *Tutela del lavoro a domicilio*. A. Giuffre, Milano, 1958, pp. 30 y ss.

[283] Se puede encontrar el mencionado informe en PASQUINI, Mario. *Tutela del lavoro a domicilio*. A. Giuffre, Milano, 1958, pp. 33-41.

(…) La casa, según mi concepción, debe ser y seguir siendo un hogar: el santuario de los afectos domésticos y santuario de los recuerdos familiares (…)".

El legislador de la época garantizará que estas personas trabajadoras deben ser retribuidas por el trabajo realizado y que el empresario debe llevar un registro especial para trabajadores a domicilio. Hallamos, pues, una clara similitud con la legislación española de 1944, que exigía un documento de identificación de control en las situaciones de trabajo a domicilio. Este sistema de registro, a nuestro entender, no solo perseguía tutelar a la persona trabajadora y aflorar tales relaciones de trabajo que, de otro modo, se mantenían en una especie de economía sumergida o informal, sino que también reflejaba la preocupación del legislador por tratar de identificar la realidad en la que efectivamente se prestaba el trabajo a domicilio. No en vano, como se ha apuntado, existen numerosos tipos de formas en las que puede reflejarse o manifestarse este modelo de organización.

En la década de 1970, hubo una fuerte presión sindical y social para la expansión de garantía legal de derechos laborales y como respuesta, se aprobó la *Legge 20 maggio 1970 n. 300 del Statuto dei Lavoratori*, una de las leyes más importantes en materia laboral, que ha pasado a regular entre otros derechos, el de la protección de la libertad y la dignidad de los trabajadores, la libertad de asociación y actividad sindical en el lugar de trabajo y el reglamento sobre el empleo[284].

A continuación, se ha publicado la *Legge 18 dicembre 1973, n. 877* para la tutela del trabajo a domicilio. Esta ley fue una respuesta a la necesidad de proteger a los trabajadores que realizaban su actividad fuera del establecimiento del empleador, evitando condiciones de explotación y asegurando derechos laborales mínimos, tales como, la igualdad de trato con los trabajadores presenciales, derecho a la retribución justa, la prohibición de intermediarios y la cobertura de la seguridad social[285]. Además, como punto clave a este estudio, la mencionada ley ha sido un precedente importante en la protección de modalidades laborales no tradicionales en aquel momento, anticipando debates actuales sobre el trabajo a distancia y la flexibilidad laboral y la identificación de la subordinación en tal modalidad laboral, lo que evidencia su relevancia en la evolución del derecho del trabajo en Italia. Esto se debe a que en el artículo uno, se define como

[284] Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

[285] GIARDETTI, Marco; CIAVARELLA, Francesca; GIARDETTI, Alessandro. "Jobs act del lavoro autonomo e smart working: L. n. 81/2017 in vigore dal 14 giugno 2017", en *Il Civilista, Officina del Diritto, Giuffrè*, 2017, pp. 35-36.

trabajador a domicilio a la persona que realiza trabajo remunerado por cuenta de uno o más empresarios -es decir, sin exclusividad y, por lo tanto, admitiéndose el pluriempleo- en su propio domicilio o en un lugar donde estén disponibles -ampliando así el elemento locativo tradicionalmente previsto e incorporando una interesante condición, como es la *disponibilidad*-, utilizando materias primas o equipos proporcionados por el empresario -de donde se desprende, sin ningún género de dudas, la dependencia y, sobre todo, la ajenidad-. El trabajo resultante se atribuye siempre a este trabajador doméstico, aunque recurra a la ayuda de familiares y personas a su cargo -por lo que también está presente una interpretación laxa del carácter personalísimo-, siempre que no sean terceros que sean específicamente remunerados. En lo que se refiere al elemento subordinación, para los efectos de esta ley, esta se produce cuando el trabajador a domicilio está obligado a observar las instrucciones del empresario sobre los métodos de ejecución, las características y requisitos del trabajo a realizar.

A cada nueva fase de trabajo remoto, descentralizado, a distancia… tanto el legislador como la jurisprudencia han reaccionado siempre tarde a la hora de ofrecer la debida protección[286]. En este sentido, en la década de los noventa la doctrina señalaría que era "muy fácil ver cómo cada nueva oleada de teletrabajo siempre se ha retrasado al menos una década en los tribunales (y en las páginas de las revistas), provocando un curioso desfase temporal entre las reconstrucciones de los juristas y las de los jueces; mientras que, naturalmente, el legislador, lastrado por sus rigideces, parece ahora viajar con dilaciones siderales".

Esta ley fue modificada posteriormente por el artículo 39 del Decreto-Ley n. 112 de 2008, convertido en la Ley n. 133/2008, con el objetivo de simplificar los instrumentos para la gestión de las relaciones laborales. Como consecuencia de la innovación tecnológica, que se convierte en uno de los temas más recurrentes en los debates de la doctrina, empieza en la década de los ochenta una nueva fase del trabajo a distancia en Italia. Esta época sería considerada como el comienzo de una nueva era postindustrial.

Pues bien, el contrato de trabajo a domicilio podría satisfacer tanto el interés de la empresa en realizar la adecuada descentralización de determinadas actividades, como el interés del trabajador en realizar su trabajo en un lugar de su conveniencia y elección. En esta línea, en 1980, la Ley n. 858 actualizará mínimamente la tutela del trabajo a domicilio

[286] GAETA, Lorenzo, en *Lavoro a distanza e subordinazione*, 1993, *op. cit.*, p. 59.

precisando que el lugar de prestación de servicios podrá ser tanto el domicilio del trabajador como cualquier otro local, pero siempre que este no pertenezca directamente al empleador.

La *Legge 8 agosto 1985, n. 443* introdujo una reforma estructural en el sector de la artesanía en Italia, estableciendo la inscripción en el Registro de Artesanos como un requisito constitutivo para el ejercicio de la actividad, con el propósito de regularizar el sector y combatir el trabajo clandestino, una problemática persistente desde la década de 1960. No obstante, la jurisprudencia ha interpretado que dicha inscripción poseía un carácter meramente formal y no era determinante para calificar la naturaleza de la relación laboral. En este sentido, se ha reconocido que, aun cuando un trabajador esté registrado como artesano, si su actividad se desarrolla bajo directrices específicas, con control efectivo por parte de un empleador y en condiciones de dependencia económica, se configura una relación de trabajo subordinada, incluso si el desempeño de las funciones ocurre en el domicilio de la persona trabajadora. Esta interpretación ha resultado fundamental para garantizar la protección de los derechos laborales y evitar el uso de formalismos administrativos como mecanismos para eludir las obligaciones contractuales y de seguridad social.

Desde la década de los ochenta, el profesor GAETA definirá el trabajo a distancia como aquél prestado en un lugar de disponibilidad del trabajador y no más del empresario, con o sin utilización de tecnología, sin perjuicio de que, poco a poco, el vídeo y el ordenador se convertirían en los nuevos instrumentos de trabajo, como lo fueron en la era preindustrial el "telar y la máquina de costura", cuando tales instrumentos fueron incorporados al domicilio de los artesanos, permitiendo así el trabajo en una nueva unidad productiva: la domiciliar[287].

Es importante realizar esta comparación porque, como resulta obvio, el trabajo a domicilio, a distancia y el teletrabajo representan la evolución de un modelo de organización del trabajo conforme con las fases, velocidades y fenómenos socioeconómicos y tecnológicos que han venido dando una determinada forma a nuestra sociedad. En consecuencia, la inserción del trabajador en el ámbito organizativo de la empresa también ha sufrido diversos y notorios cambios.

[287] GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli: Edizioni scientifiche italiane, 1993, pp. 10-11. En igual sentido, en España: GALLARDO MOYA. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, 1998, *op. cit.*

Así, en Italia, llegaremos al período del cambio de conceptos entre el trabajo a domicilio, a distancia y el teletrabajo con la primera regulación del teletrabajo en este ordenamiento jurídico, siendo destacable que Italia ha sido pionera a la hora de legislar el teletrabajo, años antes del AMET de 2002.

Desde una perspectiva cronológica y jurídica, en el país transalpino se advierten tres generaciones de teletrabajo, de acuerdo con lo regulado en dos normas que denominan este instituto con términos diferentes[288]. De este modo, la primera se referiría al trabajo remoto en domicilio, la segunda generación sería el teletrabajo del año 1998 y, actualmente, nos encontraríamos en la tercera fase, ante la aparición del *smart working* o *lavoro agile*[289].

La primera regulación se dirigió exclusivamente hacia el sector público y se fundamentó en la Ley n. 191 de 1998[290], posteriormente reglamentada por el Decreto Presidencial n. 70 de 8 de marzo de 1999[291].

De la lectura de esta legislación, se entiende por teletrabajo la prestación de servicios llevada a cabo por el empleado de una de las Administraciones Públicas, en cualquier lugar que se estime conveniente, situado fuera de la sede de tal institución, donde la ejecución es técnicamente posible, con apoyo predominante de las tecnologías de la información y la comunicación, que permiten la conexión con la administración.

Así pues, de conformidad con las disposiciones de la Ley n. 191/1998, las Administraciones Públicas podrían hacer uso de modalidades de trabajo a distancia, autorizando a sus empleados a realizar su trabajo en un lugar distinto al del centro de trabajo, con el mismo salario y con la instalación del equipo informático necesario[292].

---

[288] SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. "Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro", in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, pp. 369-396; AIMO Mariapaola, FENOGLIO Anna. "Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile". *Labor, il lavoro nel diritto*, n. 1, 2021, pp. 27 y ss.

[289] Para un estudio sobre las generaciones del trabajo a distancia en Italia, véase LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*. Giuffrè, 2023, pp. 45-66.

[290] Legge 16 giugno 1998, n. 191. Disponible en https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1998-06-16;191!vig= (última consulta: 21.07.2023).

[291] Decreto del presidente della repubblica 8 marzo 1999, n. 70: Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191. Disponible en https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/03/25/099G0121/sg, (última consulta: 21.07.2023).

[292] DE MASI, Domenico. *Smart working: la rivoluzione del lavoro intelligente*. Marsilio, 2020, pp. 215-226, y también el preliminar análisis de cuando de la propuesta de la ley del telelavoro en GAETA, Lorenzo; PASCUCCI, Paolo. *Telelavoro e diritto*. Torino, G. Giappichelli, 1998, pp. 257-269.

En cambio, la modalidad del teletrabajo solamente fue extendida al sector privado, en términos jurídicos, a través del Acuerdo Interconfederal de 9 de junio de 2004[293], que implementó en Italia el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo[294]. En efecto, a pesar de que incluso en el siglo anterior ya era posible apreciar ciertas manifestaciones de teletrabajo, ocurría que todavía quedaba un vacío legislativo en cuanto a esta modalidad de empleo en el marco del sector privado. Con todo, conviene reiterar que el ámbito de aplicación de dicho Acuerdo solamente engloba a las partes firmantes.

En fin, transcurrirían casi 20 años desde aquella legislación del año 1998 hasta que el legislador, finalmente, publicase la vigente Ley n. 81, de 22 de mayo de 2017[295], que dedica su capítulo II -artículos 18 a 24- a la ordenación jurídica del "*lavoro agile*", también conocido como *smart working* y, en todo caso, definido como una forma de organización de naturaleza subordinada[296].

Concretamente, el artículo 18 de la ley n. 81/2017 define el trabajo ágil "como una forma de ejecución de la relación laboral subordinada, establecida por acuerdo entre las partes, también con formas de organización por fases, ciclos y objetivos y sin limitaciones precisas de tiempo o lugar de trabajo, con posibilidad de utilizar herramientas tecnológicas para el desarrollo de la actividad laboral, bien como la prestación del trabajo se realiza, en parte dentro de los locales de la empresa y en parte fuera, sin puesto fijo, sólo dentro de los límites de la duración máxima de la jornada laboral diaria y semanal, resultantes de la ley y las normas de negociación colectiva".

---

[293] Accordo interconfederale di regolamentazione generale in recepimento dell'Accordo quadro europeo del 2002. Disponible en https://www.uil.it/Documents/tl-Accordi-Interconfederali.pdf, (última consulta: 21.07.2023).

[294] Sobre el teletrabajo y el Acuerdo Interconfederal en Italia, véase FREDIANI, Marco. "Telelavoro ed accordo interconfederale", en *Il lavoro nella giurisprudenza*, vol. 12, n. 9, 2004, pp. 824-828.

[295] Disponible en https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg, (última consulta: 21.07.2023).

[296] Véase DAGNINO, Emanuele; MENEGOTTO, Marco; PELUSI, Lorenzo; TIRABOSCHI, Michele. *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017: Formule contrattuali – Schemi operativi – Mappatura della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2017; SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. "Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro", in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, pp. 369-396; FERRARESI, Marco. "Lavoro agile", in *Enc. giur. Treccani, Diritto on line*, 2018; TIRABOSCHI, Michele. *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro.* Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", *IT*, 2017, n. 335; RUSSO, Marianna. *Il datore di lavoro agile: il potere direttivo nello smart working*. Napoli Edizioni Scientifiche Italiane, 2023, pp. 25-83; GIARDETTI, Marco; CIAVARELLA, Francesca; GIARDETTI, Alessandro. "Jobs act del lavoro autonomo e smart working: L. n. 81/2017 in vigore dal 14 giugno 2017", en *Il Civilista, Offinia del Diritto, Giuffrè*, 2017, pp. 34-52.

Los objetivos del legislador al dotar de mayor flexibilidad y autonomía fueron los de introducir formas más eficientes de organización del trabajo en el sector privado -sin perjuicio de extenderlo al sector público en la medida que sea compatible-, al mismo tiempo que se fomentase y facilitase la conciliación entre el trabajo y la vida privada[297].

Así, el *lavoro agile* es el fenómeno más reciente de la experiencia regulatoria italiana, caracterizándose por la ausencia de restricciones de tiempo o espacio y una organización por fases, ciclos y objetivos, establecido por acuerdo entre empleado y empleador, de donde se desprende una cierta tendencia, pues, hacia la individualización de las relaciones laborales. Este trabajo ágil o inteligente, posee como "norte" la productividad, la flexibilidad temporal y la libertad locativa, pudiendo ser prestado, en este último sentido, dentro de las instalaciones de la empresa y/o fuera. Es decir, sin un local fijo ni un horario definido, siempre que se cumpla la jornada de trabajo prevista en ley y/ en la negociación colectiva[298].

El concepto de individualización de las relaciones laborales hace referencia a la transformación progresiva de las dinámicas laborales, en las que se observa un desplazamiento desde un modelo colectivo y homogéneo hacia uno que pone énfasis en las características, condiciones y acuerdos particulares entre empleador y persona trabajadora. Este cambio refleja la evolución de las relaciones laborales actuales, donde el centro de atención se desplaza de lo colectivo hacia lo personal, priorizando la negociación individual y dando lugar a condiciones laborales más personalizadas. Esta individualización está estrechamente relacionada con la creciente demanda de flexibilidad en el mercado laboral, la cual abarca no solo aspectos como horarios, remuneración y tareas, sino también modalidades de contratación.

Es importante destacar que la individualización de las relaciones laborales también enfrenta retos significativos en términos de lograr un equilibrio adecuado entre la protección de los derechos de las personas trabajadoras y la libertad contractual, dado que este fenómeno puede dar lugar a riesgos de desigualdad y precarización. No obstante,

---

[297] BELLOMO, Stefano. "Il lavoro agile in Italia prima e dopo l´emergenza pandemica", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 843; CHIETERA, Francesca. "Il lavoro agile", en AA. VV. *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile– occasionale* (Garofalo, Domenico, a cura di). ADAPT University Press, 2018, pp. 347-348.

[298] ROJAS VALENTINO, Irving. "Una aproximación al smart working en Italia", en *Revista Derecho y Sociedad*, 2019, n. 53, pp. 253-267.

en este proceso de reconfiguración de la autonomía contractual, es fundamental que todas las partes involucradas en la relación laboral asuman la responsabilidad de llevar a cabo una negociación equilibrada. En este sentido, como señala BLASCO PELLICER, "el reto radica en diseñar marcos normativos que garanticen la protección de los derechos laborales en un contexto en el que las relaciones individuales cobran cada vez mayor relevancia"[299].

En resumen, sin perjuicio de que otra nota muy importante la constituya el hecho de que la norma señale expresamente que se resulta de aplicación el régimen jurídico de la subordinación[300] -debate que será retomado más adelante-, cuatro son las características esenciales del trabajo inteligente[301]:

a) El protagonismo concedido al acuerdo individual entre las partes;
b) La realización del trabajo en parte dentro de las instalaciones de la empresa y en parte fuera, sin un lugar de trabajo fijo o predefinido;
c) La ausencia de restricciones sobre el horario de trabajo y, por último;
d) La posible utilización de herramientas tecnológicas para el desempeño de la actividad laboral[302].

Cabe destacar que, en cuanto a las demás normativas y conceptos aquí destacados que condicionan el uso de las tecnologías para la prestación laboral como requisito obligatorio del teletrabajo, la Ley 81/2017 apenas dispone acerca de su *posible* utilización, lo que obliga a concluir que no sería este un requisito obligatorio en Italia. No obstante, parece complicado hallar alguna relación laboral de este tipo donde no se empleen las TIC, como herramientas capaces de asegurar el contacto del trabajador ágil con la unidad productiva, lo que, a fin de cuentas, configuraría una relación de teletrabajo.

---

[299] BLASCO PELLICER, Ángel. *La individualización de las relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1995.

[300] CHIETERA, Francesca. "Il lavoro agile", en AA. VV. *La nuova frontiera del lavoro: autonomo- agile– occasionale* (Garofalo, Domenico, a cura di). ADAPT University Press, 2018, pp. 345-347; TIRABOSCHI, Michele. *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro.* Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", IT, 2017, n. 335, pp. 22-24.

[301] En este sentido, también define el ordenamiento jurídico de Portugal, en el art. n. 165 del CT, que el teletrabajo é una modalidad de trabajo subordinado: "Se considera teletrabajo la prestación de trabajo en régimen de subordinación jurídica del trabajador a un empleador, en lugar no determinado por éste, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación". Aquí, vemos claramente que el legislador expresamente condiciona el teletrabajo al trabajador subordinado.

[302] Para una profundización de las características, ALBI, Pasqualino en "Il lavoro agile fra emergenza e transizione", in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 4, 2020, p. 774 y ss.

En cuanto a la cuestión de afinidad entre las partes, aquí también se ve más acentuada por los objetivos comunes de innovación organizacional, conciliación entre la vida profesional y privada e inclusión de trabajadores con discapacidad[303], lo que sugiere que el objetivo del legislador era relanzar el teletrabajo, haciéndolo menos rígido y adaptándolo a la actualidad tecnológica y de la sociedad actual. En definitiva, se trata, pues, más que de una ruptura o innovación, de una evolución, pudiendo así concluir que no son institutos alternativos, sino que es una continuación o actualización de la legislación anterior, no siendo realmente incompatibles o dos cosas distintas[304].

En palabras de FERRARESI, "lo que distingue al trabajo ágil del doméstico (primera generación) es, más bien, esencialmente, el método alternativamente interno y externo a los locales de la empresa, en el primero, y la ejecución externa estable, en el segundo, según se desprende respectivamente del art. 18 de la Ley 81/2017, y por el art. 1, de la Ley n. 877/1973; la consecuente técnica normativa diferente de la disciplina: mínima y flexible, en la primera, más compleja y rígida, en la segunda (piénsese en las notas obligatorias en un solo libro de trabajo, en los términos del art. 10, ley n. 877/ 1973); el carácter accesorio del contrato de trabajo ágil (mero tipo de prestación y no de tipo contractual) frente a la tipicidad del contrato de trabajo a domicilio, con consecuencias, por ejemplo, en la disciplina de las vacaciones, que en el caso del *smart working* revive la forma tradicional de ejecución laboral de la relación (cf. art. 19, n.º 2, ley n.º 81/2017). En abstracto, pero también en su aplicación predominante– la regulación del teletrabajo (segunda generación) parece presuponer, en la mayoría de los casos, el trabajo a domicilio, un servicio prestado "regularmente" (es decir, permanentemente, o al menos no ocasionalmente) a distancia. La legislación que trata del trabajo inteligente (tercera generación) data de 2017, relativamente más reciente, por tanto, que la del teletrabajo que data de 1999"[305].

De forma muy resumida, desde cierto sector doctrinal se ha concluido que las dos primeras generaciones se caracterizan por la dimensión espacial de la prestación de

[303] Todo ello con fundamento en los artículos 19.2 de esta legislación y 4.3 de la Ley n. 68 de 1999.

[304] Como señala la doctrina autorizada: TULLINI, Patrizia. *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 19.

[305] FERRARESI, Marco. "Lavoro agile", in *Enc. giur. Treccani, Diritto on line*, 2018.

servicios en actividad remota, mientras que la tercera se caracterizaría por la dimensión virtual, desprendida de la rígida noción espaciotemporal para su ejecución[306].

Por consiguiente, un gran debate gira en torno a la relación entre el trabajo ágil y su antecedente tipológico más inmediato de la segunda generación y las características distintivas entre los dos casos. Desde mi punto de vista, el teletrabajo ha seguido la evolución de los instrumentos de trabajo relacionados con las NTIC, cuyos avances no cesan, por supuesto, pero sin llegar a apreciarse, de momento y desde el punto de vista jurídico-laboral, grandes diferencias entre aquel teletrabajo, iniciado con la aparición y extensión del uso del ordenador y de Internet, y el actual *lavoro agile*.

2.3. A modo de reflexión

Como se ha expuesto, el Derecho del Trabajo ha ido mudando al compás de cada episodio económico y político acontecido en las últimas décadas[307].

Los modelos de legislación italiana y española son parcialmente divergentes[308], principalmente en lo que se refiere a la forma de trabajo subordinado, donde resulta fácil apreciar mayores dosis de autonomía en Italia, que serán objeto de estudio en el capítulo cuarto.

Desde mi punto de vista, después del breve recorrido por la transición histórico-normativa en ambos ordenamientos jurídicos, aún enfrentamos muchas de las adversidades del pasado.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que, con todos los cambios sociales y modelos de organización del trabajo, permanece, al mismo tiempo, la necesidad constante de reformular una vez más el ordenamiento jurídico, en especial la legislación laboral respecto al teletrabajo y las nociones de subordinación[309]. No en vano, se viene

---

[306] MASERATI, Tommaso. "Una lettura comparata del lavoro da remoto di "terza generazione" tra Italia e Spagna: lavoro agile e trabajo a distancia", en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 8-9, 2022, pp. 799-800; RICCI, Giancarlo. "Il lavoro a distanza di terza generazione la nuova disciplina del lavoro agile (l. 22 maggio 2017, n. 81)", in *Nuove leggi civ. comm*., n. 3, 2018, pp. 638-641.

[307] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica*. *Op. cit.*, p. 141.

[308] MASERATI, Tommaso. "Una lettura comparata del lavoro da remoto di "terza generazione" tra Italia e Spagna: lavoro agile e trabajo a distancia", en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 8-9, 2022, pp. 791-800.

[309] PIRES FINCATO, Denise; TELLES CARPES, Ataliba. "A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção", en *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 46, n. 209, 2020, p. 10.

observando cómo la normativa laboral va extendiéndose a nuevos colectivos y realidades laborales. O, al menos, se plantea el debate sobre su *vis atractiva*.

Como se ha visto, no es que el teletrabajo nunca haya tenido desarrollo alguno, pero, es cierto que, a partir de la pandemia, casi todos los ordenamientos jurídicos tuvieron sus ojos volcados en esta modalidad contractual, siendo la solución para mantener el ritmo económico y laboral durante la última crisis, ante la prohibición de libre circulación de las personas y la obligatoriedad de quedarse en sus domicilios.

Sin embargo, también debe resaltarse que, en aquel momento, ni los empresarios, ni los empleados, así como tampoco los ordenamientos jurídicos, estaban preparados para desarrollar esta modalidad de trabajo. Es decir, ni siquiera estaba previsto claramente los derechos y deberes de ambas partes en esta modalidad laboral, de manera que se hemos asistido a considerables dudas y riesgos laborales durante el período de la pandemia. Así, con la misma urgencia y rapidez en que globalmente las personas trabajadoras empezaron a teletrabajar, diversas legislaciones han surgido tan rápidamente cuanto la crisis, pero sin abarcar la totalidad de las problemas jurídicos y reales de dicha modalidad.

Importante resaltar que una de las primeras referencias publicadas respecto al "teletrabajo" fue en los años 70 en Estados Unidos, en plena crisis del petróleo, para referirse a la posibilidad de reducir los desplazamientos de las personas hasta el centro de trabajo, llevando el trabajo a casa gracias a la utilización de las TIC en principios de desarrollo en aquella época[310]. En fin, si el teletrabajo nació ligado a una crisis, la del petróleo en la década de setenta, este se ha convertido en una modalidad de adhesión mundial por otra crisis, la del año 2019, y no se puede esperar a que una nueva catástrofe acontezca para que vuelva a ser objeto de atención por parte del legislador, aunque es cierto que la regulación de esta modalidad de empleo parece ir ligada a este tipo de acontecimientos.

En este sentido, cabe destacar otro escenario donde se utilizó como solución laboral y económica. Debemos situarnos en Francia, en 2007 y en 2009, en relación con el virus de la gripe H5N1 y el H1N1, respectivamente, donde se optó por el recurso

[310] NILLES, Jack M. *The telecommunications-Transportation Tradeoff: options for tomorrow* and today. Jala Internacional, 1973, apud, THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, p.19 y NILLES, Jack M. "Telecommunications and Organizational Decentralization", en *IEEE Transactions on Communications*, vol. 23, n. 10, 1975, pp. 1142-1147.

temporal al teletrabajo, con el fin de conciliar la limitación de los riesgos sanitarios y el mantenimiento de la actividad económica[311].

Con este precedente en Francia, los primeros acuerdos colectivos sobre teletrabajo a domicilio empezaron a surgir en este país[312], previendo la utilización de la modalidad en casos de pandemia, como ha ocurrido pocos años después. Cabe señalar que en esta época estábamos a tan solo 5 años para que llegase la pandemia mundial de 2020, pero, debido a este precedente local, el país ya estaba mejor preparado para situaciones de emergencia.

Aunque resulta plausible el hecho de que durante la última crisis pandémica el legislador español haya tenido la sensibilidad de intentar afrontar la rapidez de los cambios a través de una normativa de urgencia -entre estas normas, destáquese el RD-ley 28/2020 y, con mayor desarrollo, la LTD 10/2021-, que puede calificarse de exitosa, a la vista de los resultados y de que se ha vuelto a recurrir a ellas ante otras catástrofes como, por ejemplo, la DANA que ha afectado principalmente a la Comunidad Valenciana a finales del mes de octubre de 2024[313], todavía están pendientes de solventar diversas cuestiones referidas al teletrabajo.

En efecto, resulta evidente que el Derecho del Trabajo y las crisis están *íntimamente relacionados*, pudiendo, en muchas ocasiones, considerar las legislaciones y las distintas fases evolutivas históricas como fruto de un *Derecho del Trabajo de la crisis*. Esto porque, desde las primeras revoluciones se nota una diversificación y expansión de la tutela al trabajador y a nuevos colectivos, cambiando a cada episodio económico y político en las últimas décadas[314]. En efecto, los nuevos desafíos que se presentan inevitablemente "cambiarán el papel de los actores tradicionales en las

[311] AUVERGNON, Philippe. "Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 280 y ss.

[312] Véase acuerdos en AUVERGNON, Philippe. 2015, *op. cit.*, p. 280.

[313] Véase, por ejemplo, el art. 42.1.a) del Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

[314] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica*. *Op. cit.*, p. 142.

relaciones laborales", incluyendo nuevas acciones, así como una visión diferente y más dinámica del mundo del trabajo[315].

En síntesis, este capítulo ha tenido como objetivo establecer algunos parámetros evolutivos, indispensables para identificar y poder superar las adversidades y limitaciones del pasado, "haciéndolas aprendizaje histórico-colectivo, ya que sólo así será posible una escalada productiva que conducirá a un futuro tecnológico, sostenible y solidario, casi utópico, pero no imposible"[316].

Por fin, en mi opinión el actual modelo de organización del teletrabajo no se consideraría una creación, sino más una evolución y el Derecho del Trabajo debe vigilar, clarificar y proteger esta modalidad de trabajo frente a los riesgos potenciales, no habiendo más lugar para una única norma laboral considerada clásica y rígida en términos de teletrabajo, pues las evoluciones, revoluciones y actualidad de los modelos de organización del teletrabajo son múltiples y traen justamente en su multiplicidad una dosis de complejidad, que es precisamente lo que conviene esclarecer.

[315] BERICAT ALASTUEY, Carmen. *La transformación de las relaciones laborales: fundamentos teóricos de un proceso de cambio*. Primera edición, Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2019, p. 79.
[316] Traducción libre, del original en portugués de PIRES FINCATO, Denise; TELLES CARPES, Ataliba. "A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção", en *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 46, n. 209, 2020, p. 10.

CAPÍTULO 3. MARCO CONCEPTUAL: EL TELETRABAJO COMO SUBMODALIDAD Y SUS DIVERSAS MANIFESTACIONES

El presente capítulo se dedica a la necesaria contextualización del teletrabajo como forma de organizar la prestación laboral, analizando diferentes nociones del concepto de teletrabajo a lo largo de los años hasta la actualidad[317].

El teletrabajo, como tantos otros fenómenos, es objeto de estudio por múltiples disciplinas científicas aparte del Derecho, tales como la economía, la sociología, la psicología, entre otros, dando lugar a una gran variedad de definiciones[318], siendo que, en la mayor parte de la doctrina laboral, los estudiosos tienden más a inclinarse por la descripción y análisis de los rasgos que lo identifican, en lugar de plantear una definición teórica.

Es manifiesta la dificultad de llegar a una definición única, global, pacíficamente aceptada por la comunidad científica y lo más completa posible de esta forma de trabajo. Como punto de partida, porque en la literatura, en general, y en cada ordenamiento jurídico se viene observando la utilización de diferentes términos para referirse al mismo o similar objeto de estudio. A saber, teletrabajo en España, *lavoro agile* o *Smart Working* en Italia, *telecommuting* o *telework* en Estados Unidos.

Sin embargo, tampoco es el propósito de este apartado realizar un estudio exhaustivo de los diferentes matices que guarda cada concepto. Por esa razón, se considera suficiente introducir el marco conceptual del teletrabajo, a través de las

[317] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, op. cit.*, pp. 23-26; GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione, op. cit.*; SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Op. cit.*, pp. 29-34; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pp. 8-20; GODINO REYES, Martín. *Claves prácticas. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo.* Lefebvre, Madrid, 2020; VARELA, Ana. *Teletrabajo: guía práctica*. Ra-Ma Editorial, Madrid, 2020; ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", en VV. AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000, pp. 763-783, entre otros autores de igual importancia, que serán mencionados a lo largo del capítulo.

[318] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. *Op. cit.*, p. 32; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. *Op. cit*., p. 16.

perspectivas tanto de la doctrina *iuslaboralista*, cuanto de diferentes insitituciones jurídicas.

No obstante, como se verá en las más diversas definiciones, se destacan tres elementos que aparecen en general como definidores del teletrabajo, que deben ocurrir simultáneamente: el territorial, el tecnológico y el organizativo[319]. De lo contrario, estaremos frente a otras formas de contrato y modalidades como, por ejemplo, la del trabajo a distancia.

También serán objeto de contextualización los elementos clasificatorios y las modalidades vigentes de esta modalidad, de gran importancia para los siguientes capítulos, pues la distinción teórica nos ayudará a comprender la normativa jurídica y el planteamiento del problema jurídico en debate en cuanto al ámbito de aplicación.

3.1. El Teletrabajo según Jack Nilles

Como ya se ha apuntado, una de las primeras referencias publicadas sobre el término "teletrabajo" fue en Estados Unidos, durante la crisis del petróleo, para hacer referencia a la posibilidad de reducir los desplazamientos de las personas al centro de trabajo, llevando el trabajo a casa gracias al uso de las tecnologías de telecomunicaciones que estaban en desarrollo en aquella época[320].

En efecto, en 1973, un grupo de científicos de la Universidad de Carolina del Sur, Estados Unidos, bajo la dirección del físico Jack Nilles, utilizó por primera vez el término *telecommuting* para definir cualquier forma de sustitución de los desplazamientos

[319] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 17; LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid: Dykinson, 2015, pp. 30 y 32; ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", en VV. AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000, p. 765; GAETA, Lorenzo; PASCUCCI, Paolo. *Telelavoro e diritto*. Torino, G. Giappichelli, 1998, pp. 1-7.

[320] NILLES, Jack M. *The telecommunications-Transportation Tradeoff: options for tomorrow* and today. Jala Internacional, 1973, *apud*, THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, p.19 y NILLES, Jack M. "Telecommunications and Organizational Decentralization", *Op. cit.*, pp. 1142-1147.

relacionados con la actividad laboral mediante el uso de las TIC[321], razón por la cuál ha sido nombrado desde entonces como el "padre del teletrabajo"[322].

El grupo de Nilles realizaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías de la información para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo y su sustitución por el traslado de la información. Los estudios surgieron en el contexto de la crisis del petróleo de aquella época, y la propuesta a la que se había llegado permitiría ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de las personas trabajadoras y, a su vez, reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente; este es, conforme a lo anotado en los apartados anteriores, uno de los objetivos de la Agenda 2030.

El objetivo del teletrabajo en aquella época era contener la crisis económica, no estando, pues, tan íntimamente relacionado con el Derecho del Trabajo en sí mismo. Es más, aunque el teletrabajo surgió en Estados Unidos en la década de 1970, como veremos en los siguientes apartados, su desarrollo en ese país comenzó solo con el uso efectivamente generalizado de las NTIC, hace poco más de una década, coincidiendo con la entrada en vigor de la Ley Federal *Telework Enhancement Act of 2010 - HR 1722*, conocida como la "Ley de Mejora de Teletrabajo" de 2010[323].

Con esa finalidad, se modificaron dos de los ejes centrales de la relación laboral tal y como tradicionalmente se había concebido: el tiempo -especialmente el horario- de trabajo, y su relación con el lugar de trabajo, así como, en consecuencia, la nota de

---

[321] NILLES, Jack M. *The telecommunications-Transportation Tradeoff: options for tomorrow* and today. Jala Internacional, 1973, *apud*, THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, p.19 y NILLES, Jack M. "Telecommunications and Organizational Decentralization", en *IEEE Transactions on Communications*, vol. 23, n. 10, 1975, pp. 1142-1147.

[322] En este sentido, PIRES FINCATO, Denise; LEMONJE, Julise C. "A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão", en *Revista da Faculdade de Direito (UFPR)*, Curitiba, PR, Brasil, 2019, v. 64, n.1, p. 130; THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, p. 24; GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. *Op. cit.*, p. 53; USHAKOVA, Tatsiana. "Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la organización internacional del trabajo (OIT)", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, p. 244; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 11.

[323] Disponible en https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1722, (última consulta: 02.11.2022). Véase más sobre el tema en GONZÁLEZ GARCÍA, Sergio. "El trabajo a distancia en Estados Unidos", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 919 y ss.

dependencia o subordinación. En esa dirección, resulta muy ilustrativa la idea, que se comenzó a imponer, de "enviar el trabajo al trabajador en vez de enviar el trabajador al trabajo"[324].

Siguiendo a THIBAULT ARANDA, podemos considerar las décadas de los 70 a los 90 como una fase embrionaria del teletrabajo, en la cual "el número de teletrabajadores aumentaría sensiblemente en los próximos años, encontrándose en esa década en una etapa de transición"[325]. En aquel año no era posible prever la actual dimensión y el uso que esta modalidad laboral cosecharía, especialmente, durante la fase pandémica. Sin embargo, es cierto que la atención a esta noción de modalidad de trabajo ha cobrado fuerza especialmente en épocas de crisis de todo tipo.

En fin, la expansión del fenómeno a otros países, como ocurrió con buena parte de los europeos, tendría su causa en la interacción de distintos factores, tanto económicos como sociales y tecnológicos. Sin ánimo de exhaustividad, podría resaltarse la internacionalización, especialmente de la economía, promovida principalmente por la eliminación progresiva de aduanas (geopolítica y política económica) y la propagación de *Internet* y demás formas de comunicación, pero también conviene tener presente la aparición de más aerolíneas y muchas otras empresas en el sector del transporte, provocando el abaratamiento de los costes de desplazamiento a nivel internacional y, en consecuencia, el mayor flujo migratorio, especialmente aquél de carácter temporal.

Como corolario de lo anterior, resulta paradigmático ver cómo muchas empresas norteamericanas encuentran en países como India la fuerza laboral, tecnológicamente cualificada, idónea para realizar su cometido y, por supuesto, con unos costes laborales muy inferiores a los que, en una economía exclusivamente nacional, deberían abonar.

3.2. El teletrabajo según la doctrina *iuslaboralista* española e italiana

[324] "*Moving the work to the workers instead of moving the workers to work*", es la frase que empieza la presentación del libro de Nilles reeditado en 2007: *The telecommunications-Transportation Tradeoff: options for tomorrow and today*, Booksurge Publishing, United States, 2007, apud USHAKOVA, Tatsiana. "Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la organización internacional del trabajo (OIT)", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, p. 244; NILLES, Jack M. "Telework: Enabling Distributed Organizations: Implications for IT Managers", en *Information Systems Management*, vol. 14, n. 4, 1997, pp. 7-14.

[325] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, op. cit.*, p. 20.

De forma previa al análisis de la normativa española e italiana sobre la materia, conviene conocer hasta qué punto el concepto de teletrabajo es unánime y pacífico entre la doctrina y si la definición del mismo ha sufrido alguna tendencia en las últimas décadas[326].

Parte de la doctrina española en los años noventa consideraba que la existencia de una red de telecomunicaciones que permitiera el contacto interactivo entre la sede y la persona trabajadora no era un elemento imprescindible para la configuración del teletrabajo[327]. No obstante, como vimos anteriormente, las TIC de aquella época no eran como las actuales, puesto que su alcance también era completamente diferente.

Por lo tanto, en mi opinión, este posicionamiento ha quedado desfasado. Las TIC, tal y como permiten interactuar en el mercado actualmente, sí son determinantes en la noción del teletrabajo; es decir, "sin la existencia de una red de telecomunicación que permita el contacto entre la empresa y la persona trabajadora, no puede hablarse de teletrabajo"[328]. Como también señala THIBAULT ARANDA, hablamos de teletrabajo cuando una forma de organización y/o ejecución del trabajo es realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las tecnologías[329].

Resulta igualmente reseñable la noción propuesta por MARTÍN FLORES, que defendía que "el teletrabajo sería la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador, y cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, las personas trabajadoras autónomas"[330]. Desde luego, esta interpretación de lo que significa el teletrabajo no nos es, en absoluto, nueva. No obstante, esta exclusión del colectivo de autónomos en la modalidad del teletrabajo, nos recuerda

[326] Para un compilado de más nociones del teletrabajo en la doctrina: SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *Teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre, 2013, pp. 17-19.

[327] GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. *Op. cit.*

[328] "Otra de las características del teletrabajo es el hecho de que la actividad profesional debe ser llevada a cabo de forma necesaria mediante la utilización intensiva de los elementos informáticos y las redes de telecomunicación", en palabras de LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. *Op. cit.*, p. 35; POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. *Op. cit.*, p. 33.

[329] De no ser así, estaríamos frente a otra especie de trabajo a distancia. THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, p. 32.

[330] MARTÍN FLORES, L. "Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo", en *REDT*, n. 71, 1995, p- 413, *Apud* THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, p. 25.

a aquella noción de trabajador a domicilio que incorporaban pretéritos textos legales (*vid supra*).

En similar sentido, para SANGUINETI RAYMOND, el concepto de teletrabajo se vincula con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más *empresarios*, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad[331].

Contextualizando ahora en la doctrina italiana más autorizada, GAETA subraya los cinco elementos que constituirían el teletrabajo, que serían, literalmente, la deslocalización, el uso de sistemas informáticos y telemáticos, la existencia de una red de comunicación, la modificación de la estructura organizativa tradicional y la flexibilidad de la oferta, del empleo y de la gestión del trabajo[332]. Es decir, el simple trabajo a distancia no era una novedad, pero lo que diferenciaba era la prestación con un marcado carácter telemático. DI MARTINO, en igual sentido, definía en los años noventa el teletrabajo como "el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal, pero está en condiciones de comunicar por medio de las nuevas tecnologías"[333].

Considerando las nociones aquí expuestas, los elementos clave para el teletrabajo en la actualidad son el uso de tecnologías de la información y la comunicación como elemento de desarrollo del trabajo a distancia.

Finalmente, como propuesta y teniendo en cuenta estos elementos clave del teletrabajo, considero que una definición completa y amplia de esta modalidad laboral sería la siguiente: el teletrabajo es la modalidad laboral prestada *obligatoriamente* mediante el uso de las NTIC, sean ellas desarrolladas en tiempo real o no, con mayor o

---

[331] SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pp. 7 y 8.
[332] MANACORDA, Paola Maria; RIZZO, Renato; GAETA, Lorenzo. *Telelavoro: l'ufficio a distanza*. Ediesse, Roma, 1995, p. 43; GAETA, Lorenzo. "Il telelavoro: legge e contrattazione", *op. cit.*, p. 550. En igual sentido en España, THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, pp. 10 y 11.
[333] DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida", en *Revista Internacional del Trabajo*, 1990, vol. 109, n. 4, p. 470.

menor intensidad en su uso y con independencia de su distribución durante la jornada semanal.

De este modo, no es obligatorio que el trabajo sea realizado a distancia todos los días de la semana; puede adoptarse una modalidad híbrida que coexista con el trabajo presencial. Es decir, la conciliación del teletrabajo con algunos días de trabajo presencial no desconfigura su tipificación.

Además, se realiza sin vigilancia directa del empleador, lo que atenúa, en principio, el grado de dependencia respecto al empleador, otorgando al teletrabajador una mayor autonomía, lo que tampoco desconfigura necesariamente la relación laboral. En este sentido, la doctrina autorizada también reflexiona que todo el proceso de digitalización, como hemos visto en el primer capítulo, ha llevado a un proceso de sustitución o reemplazo del trabajo humano, de carácter intelectual o manual, diferente del tradicional, estando frente a "una nueva división del trabajo, entre el trabajo digital y el trabajo humano"[334].

Para terminar, no se puede más que convenir con RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO cuando señala que el teletrabajo es como una "norma entre dos mundos y que la Ley 10/2021 se encuentra en una zona de intersección entre el Derecho Digital y el Derecho del Trabajo", considerando que el Derecho Digital del Trabajo ha sido uno de los desarrollos más importantes producidos en el presente siglo en materia laboral y su contenido no encaja en las divisiones tradicionales de trabajo[335].

3.3. El teletrabajo según la OIT

En primer lugar, cabe recordar la ausencia de una norma internacional específica que regule el teletrabajo, pese a haber sido objeto de discusión en varios encuentros de la OIT durante la última década. No obstante, sí encontramos algunos instrumentos internacionales, principalmente convenios de la OIT, aunque también recomendaciones, aplicables al trabajo a distancia[336] y a domicilio[337].

[334] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 78.
[335] AA.VV. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián (Dirs). *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Aranzadi, Navarra, 2021, p. 21.
[336] Convenios n. 97, 99, 103, 165, 204.
[337] Convenio n. 177 y Recomendación n. 184, ambos del año 1996.

En el ámbito europeo tampoco existe ninguna *Directiva* específica referente al teletrabajo, sin embargo, cuenta con instrumentos aplicables a este modelo de organización, como la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la ordenación del tiempo de trabajo, la Directiva 89/391/CEE del Consejo en relación a la seguridad y la salud en el trabajo, la Directiva 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes, o también la Directiva 2019/1158 sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

No obstante, la medición del teletrabajo está condicionada por criterios locales, que definen su realidad conforme a sus propias legislaciones, lo cual complica o imposibilita la comparación internacional. Así se ha destacado en un estudio elaborado por la OIT, a través de un informe sobre los diferentes conceptos que incluían trabajo remoto, teletrabajo, *home office* y trabajo en casa[338].

De este modo, la OIT no ha sido ajena a la realidad laboral y ha hecho uso de dicho informe para definir el teletrabajo a partir de la combinación de dos componentes. Por un lado, como "el trabajo que se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado" -lo cual coincide con la definición establecida previamente para el trabajo a distancia, pero no dejaría de ser un concepto muy amplio, genérico y abstracto[339]- y, por otro lado, requiriendo "la utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo".

3.4. El teletrabajo en el ámbito europeo

3.4.1. El teletrabajo según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

En el plano europeo, el AMET define desde el año 2002 el teletrabajo como "una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo

[338] Véase en el Informe de 2020, "Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio", pp. 7-9. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf, (última consulta: 20.09.2022).

[339] En este sentido, "se echa en falta un tratamiento específico, olvidando el elemento tecnológico y, con ello, las realidades típicas de este último", SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. *Op. cit.*, p. 54.

que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular".

Si bien es criticable que se haya optado por un concepto tan general y que no se haya renovado desde hace más de dos décadas -especialmente si tenemos en cuenta que en ese momento Internet y los dispositivos informáticos se encontraban en un estado incipiente, muy alejado de la realidad actual, donde ya nos encontramos dando el "salto" hacia la integración de la inteligencia artificial en la robótica- no es menos cierto que se trata de una institución cuyo ámbito de aplicación es muy amplio y debe ser sensible a las muy distintas realidades de los países que la componen, por lo que, quizás, sea oportuna la precaución de no restringir demasiado la definición del teletrabajo, puesto los Estados Miembro de la Unión Europea mantienen la potestad de legislar empleando criterios más restrictivos y específicos de clasificación de dicha modalidad de empleo.

3.4.2. El teletrabajo según el ordenamiento jurídico en Italia y España

3.4.2.1. Italia

El término de *smart working* o *lavoro agile* y el teletrabajo a menudo se superponen, siendo notables los esfuerzos doctrinales por identificar elementos distintivos o aproximativos entre ellos[340]. En la primera de las tendencias, cierto sector comprende que el trabajo inteligente y el teletrabajo no pueden equipararse desde un punto de vista cualitativo principalmente cuando se realiza una comparación textual entre las normativas[341].

En este punto, cabe traer a la luz la bifurcación que se ha generado entre la doctrina de este país, apareciendo una línea que defiende que se trata de dos modelos distintos -el teletrabajo de la Ley de 1998, por un lado, y el *smart working* de la Ley n. 81/2017, por otro- y otra que entiende, por el contrario, que nos encontramos únicamente ante la evolución del mismo modo de organización.

Como bien expresa TINTI, "cada variante se define con relación a su precedente histórico y pretende desligarse de él, es decir, el trabajo ágil no es teletrabajo, el trabajo

[340] En esta línea, la reflexión de AIMO Mariapaola, FENOGLIO Anna. "Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile", *op. cit.*, 2021, p. 27.
[341] RICCI, Giancarlo. "Il lavoro a distanza di terza generazione la nuova disciplina del lavoro agile (l. 22 maggio 2017, n. 81)", in *Nuove leggi civ. comm*., n. 3, 2018, p. 641 y ss.

ágil de emergencia no es ágil, pero tampoco lo es el teletrabajo, el trabajo ágil bajo la ley 81 puede no ser auténticamente inteligente, el trabajo inteligente de origen contractual generalmente se inserta en el marco de la ley, pero a veces va más allá de ella"[342].

Así pues, conviene aclarar si cuando hablamos del *smart working*, hablamos de aquel *telelavoro* o no, y de este modo, evitar confusiones en cuanto a la terminología usada en las siguientes páginas[343]. Para evitar repeticiones, se reitera lo expuesto en el capítulo anterior en cuanto al concepto y noción establecidos por las legislaciones, sus diferencias y puntos en común, así como la conclusión de que el objetivo del legislador era, básicamente, *relanzar* el teletrabajo, adaptándolo a la realidad tecnológica actual, tratándose más de una natural evolución del instituto. En definitiva, se parte de que no estaríamos hablando de institutos diversos, de modo que no es necesario elegir entre uno u otro[344].

Desde mi punto de vista, se trata de una necesaria y natural evolución en la disciplina, por la obvia razón de que, dos décadas después de la disciplina del teletrabajo de la Ley de 1998, la tecnología hizo posible la creación de formas más avanzadas de teletrabajo, con mucha más flexibilidad, imposible quizás ni de preverse veinte años antes, por lo que se podría decir que el *smart working* constituye algo así como un *teletrabajo 2.0*.

Hablar hoy de *lavoro agile* en lugar de referirse genéricamente al "trabajo a distancia" no solo implica respetar el término jurídico establecido por el legislador, sino también destacar cómo, a partir de los artículos 18 y siguientes de dicha ley, así como del propio nombre que esta otorga al modelo organizativo, se abren líneas conceptuales específicas. Estas líneas delimitan el marco de actuación dentro del cual toda nueva normativa deberá definirse y posicionarse[345].

---

[342] Punto de reflexión realizada por TINTI, Anna Rita. "Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile" in *Lavoro e diritto, Rivista trimestrale*, n. 1, 2022, p. 154 y ss.

[343] En este sentido, Tiraboschi analiza la cuestión en cuanto a "la línea divisoria ambigua y la diferenciación entre el trabajo ágil y teletrabajo". Para más aclaraciones terminológicas y conceptuales esenciales sobre el tema de debate, TIRABOSCHI, Michele. *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro.* Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", IT, 2017, n. 335, pp. 10-19.

[344] Como señala TULLINI, Patrizia. *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 19; y FERRARESI, Marco. "Lavoro agile". *Enc. giur. Treccani, Diritto on line*, 2018.

[345] TINTI, Anna Rita. "Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile", in *Lavoro e diritto, Rivista trimestrale*, n. 1, 2022, p. 154.

Por consiguiente, parece que el legislador italiano ha preferido utilizar la terminología de trabajo inteligente o trabajo ágil para el teletrabajo, por concluir que era necesaria una redefinición que se asemejase con mayor precisión a los tiempos modernos.

3.4.2.2. España

En primer lugar, huelga decir que el trabajo a distancia y el teletrabajo son dos realidades que no deben ni pueden confundirse. Ambas modalidades no son sinónimos, ya que poseen características distintas. El teletrabajo es siempre un trabajo a distancia, pero el trabajo a distancia no es exclusivamente teletrabajo, pues engloba otros diversos tipos de relaciones de trabajo[346].

Reiterando los conceptos establecidos en la Ley 10/2021 que los diferencia, la Audiencia Nacional refleja que el trabajo a distancia "es un genuino y específico contrato de trabajo", calificado como subespecie por la LTD, que "va más allá del simple establecimiento de determinadas condiciones para la prestación del servicio retribuido por cuenta ajena del art. 1 ET"[347].

Por su parte, la RAE define el teletrabajo como "la utilización de las redes de telecomunicación para trabajar desde un lugar fuera de la empresa para cumplir con las cargas laborales asignadas"[348], mientras que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a través de las NTP n. 412 y n. 1165, lo conceptualiza, en similares términos, como una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las NTIC, y en la que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios, ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios[349].

En un ámbito mucho más concreto, los Departamentos Ministeriales, a través de la Orden Ministerial APU/1981/2006[350], por la que se ha promovido la implantación de

[346] ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", *op. cit.*, p. 765; THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. *Op. cit.*, p. 26.

[347] SAN de 12 de septiembre de 2022 (Rec. 204/2022).

[348] Disponible en https://dle.rae.es/teletrabajo, (última consulta: 29.10.2022).

[349] Disponible en https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/teletrabajo-criterios-para-su-integracion-la-gestion-de-la-sst; y https://www.insst.es/documents/94886/189828/NTP+412++Teletrabajo+criterios+para+su+implantaci%C3%B3n.pdf (última consulta: 29.10.2022).

[350] Definición publicada antes de la primera legislación del teletrabajo en el país. Disponible en https://www.boe.es/boe/dias/2006/06/23/pdfs/A23775-23776.pdf, (última consulta: 14.01.2023).

programas piloto de teletrabajo en estos departamentos, definía el teletrabajo como "toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos".

Como ha quedado claro a partir de todo lo expuesto hasta ahora, cuando hablamos de teletrabajo estamos ante una noción que está en constante proceso evolutivo, al igual que las tecnologías, con formas cada vez más complejas y dinámicas, en las que se aceptan distintas combinaciones de modalidad, lugar de trabajo y, consecuentemente, de organización y subordinación, tema en el que se centrará el capítulo cuarto de este estudio.

Finalmente, a nivel normativo, el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores remite ahora la cuestión a la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia. Ley que procede del Real Decreto-ley 28/2020 y, aunque presenta un escaso recorrido en cuanto a la definición, supone sin duda una importante actualización normativa[351], pues asume experiencias recientes de la negociación colectiva y algunas enseñanzas de la experiencia vivida durante el período de la pandemia.

En la norma mencionada consta la delimitación y diferenciación entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, así como también recoge el carácter voluntario de este instituto y los derechos de las personas trabajadoras a distancia en cuanto a: la formación y la promoción profesional, la dotación, mantenimiento y compensación de gastos, el horario flexible y el registro adecuado del horario, la prevención de riesgos laborales, la intimidad y la protección de datos, el derecho a la desconexión digital, así como los derechos colectivos[352].

Nos interesa en este apartado, específicamente, el artículo 2 de la LTD, que conceptúa las modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se incluye el teletrabajo. Define el trabajo a distancia como una "forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona

[351] En esta línea, LOUSADA AROCHENA, José Fernando; PAZOS PÉREZ, Alexandre; RON LATAS, Ricardo Pedro. *Trabajo a distancia y teletrabajo: regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*. Madrid: Tecnos, 2022, pp. 72-73.

[352] Para un análisis sobre cada aspecto, véase CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 11, 2021, pp. 39 y ss.

trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular", y el teletrabajo como "aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación". Así, la noción de teletrabajo es aún más concreta, añadiendo el elemento indispensable del uso de las NTIC, ya que la distancia y flexibilidad en la organización no son criterios exclusivos del teletrabajo[353]. En fin, el teletrabajo constituye una especie dentro del género que constituye el trabajo a distancia.

A partir del análisis realizado en los capítulos previos, no cabe ninguna duda de que el trabajo a domicilio, trabajo a distancia y trabajo teletrabajo no son sinónimos[354], como tampoco admite ningún género de dudas que en las dos primeras formas de trabajo cabe el teletrabajo, pero también el trabajo sin que medie ningún dispositivo electrónico. En sentido opuesto, tampoco cabe confundir el teletrabajo con otras actividades que se llevan a cabo mediante el uso de las nuevas tecnologías, puesto que es necesario que se aprecien los demás elementos de la definición; especialmente, el locativo.

3.5. Clasificación del teletrabajo conforme a sus elementos configuradores

El término teletrabajo ha experimentado, como hemos visto, una evolución progresiva desde su versión original hacia un concepto más inclusivo, que abarca muchas otras formas de organización más complejas y sofisticadas. Cuando hablamos de teletrabajo, este se clasifica generalmente en cuatro tipos, dependiendo de factores como la territorialidad, la localización, los aspectos cualitativos y cuantitativos[355].

A parte de los elementos en común que son denominados de *configuradores*, ESCUDERO RODRÍGUEZ añade un elemento más: el *personal*, que consistiría "en la

[353] En el siguiente punto del estudio veremos los criterios de clasificación del teletrabajo.

[354] Para un análisis profundizado de los conceptos y terminologías: LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *op. cit.*, pp. 59-78.

[355] En este sentido, GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. *Op. cit.*, pp. 70 y ss.; SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. *Op. cit.*, pp. 17-26; SIERRA BENÍTEZ, E. M. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Op. cit.*, pp. 50-97; SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pp. 10-17; THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, pp. 32-39; GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. *Op. cit.*, pp. 57 y ss.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. *Op. cit.*, pp. 17-24; y demás doctrina que será citada a continuación en este apartado.

exigencia de que la prestación de servicios sea desarrollada por una persona física, excluyendo de este concepto las prestaciones realizadas por empresas o personas jurídicas"[356].

Sin embargo, tales elementos constituyen el mínimo común denominador de una serie de modalidades de teletrabajo, de las que no es posible ofrecer una imagen unitaria, existiendo una serie de distinciones entre el tipo de teletrabajo en cuanto a su aspecto organizacional[357]. Cumple así señalar que estos elementos caracterizadores de las modalidades de teletrabajo, que veremos a continuación, no son excluyentes entre sí, sino interdependientes[358].

3.5.1. Factor territorial

Este factor se refiere al ámbito geográfico donde tiene lugar la prestación de servicios en formato de teletrabajo, diferenciando entre la desarrollada en territorio nacional o en régimen transnacional, también denominado como transfronterizo[359].

El progreso de las TIC y de la modalidad del teletrabajo ha provocado un crecimiento acelerado en la deslocalización de servicios y actividades, lo que, a su vez, ha facilitado el desarrollo sin precedentes del teletrabajo transnacional, con un número creciente de trabajadores nómadas digitales y la consecuente contratación de teletrabajadores directamente en otros países que no cuentan con una legislación sobre el tema -o, si la tienen, es sumamente laxa-, lo que puede incidir en un auge de la precarización del trabajo y de la marginalización del teletrabajador, como una forma más de burla al Derecho del Trabajo, que descansa predominantemente sobre los límites geopolíticos de los Estados-nación.

---

[356] ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", *op. cit.*, p. 764. En igual sentido, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. *Los Reglamentos comunitarios de coordinación: puntos críticos de la ley aplicable a la relación de afiliación*, tesis (Dir. López Terrada, E.), Valencia, Universitat de València, 2021, pp. 390-391.

[357] GAETA, Lorenzo. "Il telelavoro: legge e contrattazione", in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, vol. 68, n.4, 1995, pp. 552-554.

[358] ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", *op. cit.*, p. 765.

[359] El teletrabajo transnacional, con sus particularidades y complejidad no es objeto de estudio en este trabajo. Para profundización en el tema, se recomienda la lectura de MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. *Los Reglamentos comunitarios de coordinación: puntos críticos de la ley aplicable a la relación de afiliación*, *op. cit*.

Uno de los aspectos más llamativos es el amplio abanico de lugares que se consideran ahora un destino ideal, en el marco de la externalización de la prestación de trabajo. El atractivo se debe a diversos criterios, entre ellos, los afianzados conocimientos técnicos y lingüísticos de sus habitantes, los bajos costes de contratación en relación con el salario mínimo legalmente previsto[360] o el salario medio que suele abonarse en la profesión, la menor experiencia y extensión sindical que presentan determinados países o, en definitiva, las obligaciones laborales a las que queda sometida la empresa, entre otros[361].

Este es el punto por el cual se hace importante definir un mínimo de derechos en el teletrabajo a nivel internacional, pero también comunitario, aunque sea una tarea compleja, ya que la Unión Europea comprende Estados con realidades económicas, laborales y sociales muy diferentes. A mi juicio, deberían centrar esfuerzos en encontrar una fórmula eficaz de superar este obstáculo, para lo cual podría servir una Directiva que garantizase un mínimo -no demasiado bajo- de derechos -también económicos- a favor de la persona teletrabajadora.

3.5.2. Factor de localización

El segundo mecanismo de clasificación se refiere al factor de la localización -o factor espacial- de la prestación. Esto es, en función del lugar donde se lleva a cabo el trabajo. Y se puede distinguir tres grandes modalidades: la del teletrabajo desde los telecentros, a domicilio, y el teletrabajo móvil o nómada[362].

a) Centros de teletrabajo: En este caso, la persona teletrabajadora debe desplazarse desde su domicilio hasta el centro específicamente diseñado para prestar sus

[360] A modo de ejemplo, en Bulgaria el salario mínimo mensual es de 477,04€ y en España de 1.134€, conforme datos del año 2024. Por cierto, que no estamos hablando de todo el colectivo empresario, pero se utiliza de este hecho para beneficiarse económica y jurídicamente. Pues bien, sale más económico contratar un teletrabajador en Bulgaria que en España.

[361] A este respecto resulta muy interesante el estudio comparativo entre países sobre la deslocalización de servicios, disponible en TAYLOR, Philip. "El trabajo a distancia desde la perspectiva de las economías desarrolladas: una síntesis multi-países", en AA.VV. MESSENGER, Jon C. y GHOSHEH, Naj, *Deslocalización y condiciones laborales del trabajo a distancia*. Traducción: Babel. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2011, p. 52 y ss.

[362] DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida", en *Revista Internacional del Trabajo*, 1990, v. 109, n. 4, pp. 470-471; ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", *op. cit.*, pp. 765-768.

servicios[363]. En cuanto a esta modalidad, la diferencia reside en que el trabajador no se desplaza hasta las dependencias centrales de la empresa, sino hasta un centro de teletrabajo descentralizado[364].

Normalmente, los denominados telecentros o centros satélite se sitúan en zonas periféricas y rurales, lo que permite el ahorro de costes empresariales y del tiempo de desplazamiento de las personas trabajadoras, a la vez que fomenta la repoblación de las zonas alejadas de las grandes ciudades y que presentan unas cifras muy bajas o un descenso en el número de habitantes.

b) Teletrabajo en el domicilio: esta segunda modalidad tiene lugar cuando el trabajo se lleva a cabo en el propio hogar de la persona teletrabajadora y una parte de la vivienda se transforma en la oficina de trabajo[365]. Ahora bien, como acertadamente advierte THIBAULT ARANDA, no se puede confundir el teletrabajo a domicilio con el trabajo a domicilio[366].

Resulta destacable que esta modalidad -la del teletrabajo desarrollado en el domicilio de la persona teletrabajadora- es la que ha cosechado más éxito desde sus orígenes, la más utilizada actualmente conforme a los datos ya mencionados y, además, la que mayor potencial de crecimiento presenta[367]. No obstante, pese a la conveniencia o ventajas del domicilio como lugar de teletrabajo, esta modalidad también esconde muchos riesgos, como, por ejemplo, la cuestión de la inviolabilidad del domicilio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.2 CE, lo que dificulta, asimismo, la actividad inspectora y preventiva[368]. Igualmente, la configuración jurídica de esta modalidad también puede dar lugar a ciertos desencuentros, en la medida que se limite la libertad de circulación de la persona teletrabajadora (art. 19 CE) sin que ello esté justificado en la calidad del

[363] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, p. 35.
[364] LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. R*elaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. *Op. cit.*, p. 32.
[365] POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. *Op. cit.*, p. 39.
[366] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, p. 34.
[367] En este sentido ya predecían los doctrinadores a más de una década. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. *Op. cit.*, p. 21; SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Op. cit.*, pp. 55 y ss.
[368] No son considerados nuevos riesgos, ya que hace décadas se investiga los impactos de esta modalidad en los derechos fundamentales y en cómo llegar a un denominador común, garantizando los derechos de la persona trabajadora, del empleador y de la sociedad, SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Op. cit.*, p. 67.

servicio prestado o en el riesgo de que no llegue a tiempo de volver a la presencialidad, en caso de que ello esté previsto en el preceptivo acuerdo.

c) Teletrabajo móvil: por lo que respecta a esta modalidad, y en contraste con lo que podría presumirse respecto de la anterior, el teletrabajador ostenta una total flexibilidad geográfica; esto es, una aparentemente completa libertad de circulación. Así, estos trabajadores prestan sus servicios donde pueden, quieren o surge la necesidad de hacerlo, dándose a conocer esta perspectiva bajo la denominación de teletrabajo itinerante[369] o nómada[370].

No obstante, aunque resulte compatible la figura del nómada digital con el modelo de organización del teletrabajo, no siempre se puede presumir que estamos ante un verdadero teletrabajador, porque aquella figura posee normas y reglamentos propios que deben ser observados[371].

En fin, la peculiaridad espacial en el teletrabajo implica la inexistencia de presencia física del trabajador en el centro de trabajo de la empresa, no obstante, eso no significa ausencia de subordinación y control de la prestación de servicios[372], ocurriendo en realidad múltiples formas, vías y grados de subordinación, como se tendrá la oportunidad de analizar en los próximos capítulos.

---

[369] SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 23.

[370] AUVERGNON, Philippe. "Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, p. 277; POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. *Op. cit.*, p. 41.

GAETA sugestivamente se refiere al teletrabajador nómada como el "argonauta", en "Il telelavoro: legge e contrattazione", in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, vol. 68, n. 4, 1995, p. 552.

[371] En este sentido, véase el preámbulo de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes: "en numerosas ocasiones, los trabajadores de las empresas emergentes pueden realizar su trabajo de manera remota, siempre que dispongan de un equipo informático y una conexión a internet de calidad. La expansión del teletrabajo ha dado lugar al surgimiento de un nuevo estilo de vida denominado nomadismo digital. Los nómadas digitales son personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia".

[372] En ciertos casos, puede suceder todo lo contrario, ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", *op. cit.*, p. 766.

3.5.3. Factor cualitativo o comunicativo

En cuanto al factor comunicativo, este puede ser clasificado en *online* y *offline*.

Cabe destacar que estos criterios de clasificación no son exclusivos de los días actuales, sino que ya existían en cada época, adaptados a la tecnología disponible en ese momento. Así, GAETA describe con precisión, de acuerdo con las tecnologías existentes en la década de los noventa, las formas cualitativas de esta prestación de servicio: "la actuación puede tener por objeto, en primer lugar, una actividad realizada sin conexión electrónica alguna con la computadora madre. En este caso, el teletrabajador procesa los datos por su cuenta, obviamente siguiendo instrucciones previas (virtuales) y con posterior control por parte del empresario, y luego envía estos datos a la empresa (*offline*), o puede venir a través de comunicación directa con la empresa a través de líneas telefónicas ordinarias, gracias a la ayuda de un módem (*online*)"[373].

***a) Online*:** el teletrabajo en línea se define como aquella modalidad en que la persona teletrabajadora se encuentra conectada en tiempo real con la red de la empresa mediante el uso intensivo de las TIC. Esto no implica que deba estar conectada el cien por ciento del tiempo ni que deba mantenerse una comunicación síncrona permanente, pero sí que se hace un uso constante de herramientas digitales como método principal de desempeño de su trabajo[374].

Cabe destacar que, dentro de esta modalidad, también resulta sencillo distinguir dos subtipos. Por un lado, el teletrabajo *one way line*, en el cual la comunicación es unilateral; o sea, la empresa recibe el trabajo e informaciones de forma directa, pero no ejerce un control continuo de la prestación de servicios. Y por otra parte, el modo *two way line*, donde la comunicación entre empresa y teletrabajador es a tiempo real en ambas direcciones, lo que permite un mayor control empresarial de las actividades[375].

---

[373] GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. *Op. cit.*, p. 70. Véase también el concepto del factor comunicación en el teletrabajo en MANACORDA, Paola Maria; RIZZO, Renato; GAETA, Lorenzo. *Telelavoro: l'ufficio a distanza*. Ediesse, Roma, 1995, p. 43; y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, p. 28.

[374] GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. 1993, *op. cit.*, pp. 70-71.

[375] LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid, Dykinson, 2015, pp. 33-34; GAETA, Lorenzo. "Il telelavoro: legge e contrattazione". *Op. cit.*, p. 554; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 24.

El teletrabajo *online* plantea ciertos desafíos que la LTD ha abordado. Entre ellos, destacan: la garantía del derecho a la desconexión digital, recogida en el artículo 18 de la norma, dado que esta modalidad puede intensificar, de forma más o menos consciente, los tiempos de trabajo y diluir la frontera entre el tiempo laboral y el de descanso; la protección de los datos personales y la privacidad, regulada en el artículo 17; y la prevención de riesgos laborales derivados de la exposición prolongada a las TIC, contemplada en los artículos 15 y 16.

***b) Offline*:** el teletrabajo *offline* se caracteriza por una peculiaridad que lo distingue de otras modalidades de teletrabajo, cual es la prestación de servicios sin conexión en tiempo real entre la persona teletrabajadora y la empresa. En este modelo, el desarrollo de las actividades laborales no exige una interacción inmediata a través de las TIC, aunque estas puedan estar presentes en ciertas fases del proceso, como en el momento de envío de instrucciones, la realización de informes o la remisión de los resultados del trabajo realizado.

Pues bien, no puede negarse que haya habido cierto debate acerca de si esta modalidad se incluiría en el concepto de teletrabajo o no, ya que la prestación de servicios no sería realizada mediante el empleo, en su totalidad, de las TIC, requisito este indispensable para su configuración. De hecho, la existencia de este tipo de teletrabajo supone un desafío considerable, porque, al encontrarse aparentemente "a caballo" entre el teletrabajo y el trabajo a distancia, dificulta la tarea de establecer los límites conceptuales entre uno y otro[376]. No obstante, la doctrina mayoritaria, con la cual comulgo, defiende la inclusión del teletrabajo *offline* dentro del concepto de teletrabajo, bajo el argumento de que la conexión en tiempo real no debe ser considerada un requisito indispensable, siempre que las TIC desempeñen un papel relevante en alguna etapa de la realización del trabajo[377]. Hay que considerar también que, en un contexto de transformación digital, el teletrabajo *offline* representaría una expresión más dentro de la diversificación de formas de prestación de trabajo.

A mi juicio, el teletrabajo *offline* puede ser perfectamente considerado una modalidad legal de teletrabajo. Sin embargo, esta modalidad plantea riesgos no tanto en

[376] Por ejemplo, SELLAS I BENVINGUT, Ramón. *El Régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Pamplona, 2001, p. 30, *apud*, SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, *op. cit.*, p. 51.

[377] Por todos, THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*

cuanto a la dificultad de identificar si se trata de trabajo a distancia o teletrabajo, sino en relación con la configuración o determinación de la subordinación de la persona trabajadora, como analizaremos asimismo en el siguiente capítulo.

3.5.4. Factor cuantitativo

En cuanto a la determinación respecto a la cantidad y distribución de la prestación laboral en período de teletrabajo, este puede ser considerado[378]:

***a) Teletrabajo a tiempo completo*:**

Se caracteriza como una modalidad en la que la persona teletrabajadora presta la totalidad de sus servicios de forma remota, sin necesidad de acudir físicamente a un centro de trabajo. Esta modalidad se apoya exclusivamente en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, permitiendo que las tareas diarias se lleven a cabo desde cualquier lugar elegido por el trabajador, generalmente desde su domicilio.

Una de las características fundamentales del teletrabajo a tiempo completo es la ausencia de desplazamiento físico alguno. En efecto, la persona trabajadora no necesita trasladarse al centro de trabajo, lo que elimina tanto los tiempos como los costos asociados al transporte, favoreciendo una mayor eficiencia en términos de tiempo y recursos materiales y económicos. Esta particularidad convierte al teletrabajo en una modalidad ideal -se insiste- para aquellos que residen en zonas rurales o alejadas del centro de trabajo, donde los desplazamientos diarios pueden resultar no solo complicados, sino también costosos y, en ocasiones, incluso inviables. Así, se facilita igualmente la inclusión laboral de personas que, debido a su ubicación geográfica, o eventual discapacidad, no tendrían acceso a empleos presenciales.

b) Teletrabajo híbrido u ocasional:

En contraposición al teletrabajo a tiempo completo, esta modalidad no se lleva a cabo de forma continua y uniforme; la jornada laboral se divide entre el teletrabajo y la presencia física en la empresa en determinados días u horas de la semana, según lo

[378] MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. *Los Reglamentos comunitarios de coordinación: puntos críticos de la ley aplicable a la relación de afiliación*, tesis (Dir. López Terrada, E.), Valencia, Universitat de València, 2021, pp. 402-403; THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, *op. cit.*, pp. 29-32.

acordado entre el empleador y el trabajador. Concilia los beneficios del trabajo presencial y el teletrabajo en el domicilio, siendo una fórmula eficaz en los planes piloto o singulares "periodos de prueba" para la implementación del teletrabajo en las empresas, ya que permite una mejor adaptación de ambas partes, tanto para el empleado como para el empleador.

Desde luego, tampoco estamos ante una fórmula especialmente novedosa porque la doctrina italiana ya describía en los años noventa lo que sería actualmente el teletrabajo híbrido. Una vez más, es GAETA quien describía que "se puede hacer una distinción con relación al momento cuantitativo de la prestación de trabajo, en el cual el trabajador puede realizar parte de este en la empresa y parte en el domicilio"[379]. Por supuesto que la forma de prestación ha evolucionado, pero el concepto permanece el mismo, tan solo ha sido la tecnología y su forma de empleo para el desarrollo de trabajo lo que han cambiado.

La figura del teletrabajo híbrido también era señalada por la doctrina española a principios del siglo vigente, a través de la descripción de "teletrabajo alternativo" como aquel en que el teletrabajador compaginaba esta prestación con la presencia en el centro de teletrabajo, o incluso en un telecentro, con una frecuencia determinada[380].

Antes de la actual norma, justificada por un evidente vacío legislativo, la doctrina mantenía diferentes posicionamientos respecto del *quantum* que debería concurrir en la jornada de trabajo para poder hablar, propiamente, de teletrabajo, pero no había un consenso; inicialmente, se debatía las cifras de entre el 20 y el 50% del tiempo de la prestación de servicios no presencial, para que se pudiera efectivamente clasificar como teletrabajo. A juicio de ESCUDERO RODRÍGUEZ, se podría sostener que estábamos frente al teletrabajo "cuando la actividad ocurría a partir de un 20 por 100 de la jornada"[381].

Actualmente, el artículo primero de la Ley 10/2021 prevé ciertos requisitos para evitar que se desvirtúe esta forma de prestación de servicios y señala que "se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional

[379] GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. *Op. cit.*, p. 70.
[380] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral, op. cit.*, p. 29.
[381] ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo", *op. cit.*, p. 764. Véase otros entendimientos doctrinales a respecto en: SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo, op. cit.*, p. 38.

equivalente en función de la duración del contrato de trabajo". Así, "o es, o no es": si el trabajador permanece menos del referido porcentaje de la jornada fuera de las dependencias del empleador, ya no se puede hablar de teletrabajo. Por cierto, cabe precisar que, tal y como ya había señalado THIBAULT ARANDA, no constituye teletrabajo aquel realizado de forma marginal, como por ejemplo trabajar ocasionalmente en el domicilio por la noche para terminar un trabajo. En este sentido, "ni el hecho de teletrabajar ocasionalmente, ni el de complementar limitadamente la prestación común teletrabajando, constituyen, en verdad, el fenómeno estudiado"[382].

En conclusión, ello significa que, por un lado, para que se pueda clasificar la relación por la modalidad de teletrabajo no es necesario que la actividad laboral se preste siempre y de modo permanente en un lugar distinto del centro de trabajo, como en el teletrabajo a tiempo completo, bastando que la prestación se realice en un lugar distinto del centro de trabajo y con el uso preponderante de las NTIC por el mínimo de tiempo correspondiente al 30% de la jornada dentro de un período de tres meses, o en porcentaje proporcional equivalente si el contrato tiene una duración inferior a tal período.

Para completar lo dicho hasta ahora, resulta de interés la aproximación de nuevo a la legislación brasileña, que contempla expresamente las modalidades a tiempo completo e híbrida de prestación de servicios el teletrabajo, en el art. 75-B de la ley 14.442 de 2022: "Se considera teletrabajo o trabajo a distancia la prestación de servicios fuera de los locales del empleador, de forma predominante o no, con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo". Se puede observar que esta ley no dispone un porcentaje mínimo de teletrabajo híbrido, como la legislación española, lo que supone que el debate no está resuelto en este ordenamiento hasta los días actuales, ofreciendo mayor grado de discrecionalidad a los órganos judiciales.

La jurisprudencia establece que el porcentaje entre el trabajo presencial y el teletrabajo deberá cumplir dos requisitos: que se concrete de forma precisa el porcentaje de distribución entre las dos modalidades y que el acuerdo sea formalizado antes de iniciar comenzar a prestar servicios a distancia[383].

[382] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. *Op. cit.*, p. 20.
[383] En este sentido, la STS 3715/2024 de 26 junio de 2024 (Rec. 9/2023).

Son innumerables las maneras de cumplir este requisito del porcentaje mínimo, sin embargo, la forma más utilizada por las empresas es la de la prestación del trabajo dos días completos fuera del centro de trabajo y tres días de la semana presenciales, ya sean consecutivos o discontinuos[384].

Además, la definición por parte del empleador de los días de la semana en que el teletrabajador prestará su trabajo de forma presencial no es contrario al acuerdo de voluntades previsto en la LTD 10/2021, conforme a la interpretación jurisprudencial[385].

En la normativa italiana identificamos también el teletrabajo legislado de manera híbrida y a tiempo completo. Se puede argumentar que en el *smart working* la ejecución del trabajo se realiza en parte dentro de las instalaciones de la empresa y en parte en el exterior, mientras que en el teletrabajo regulado por la Ley n. 191/1998 la ejecución del trabajo se realiza completamente fuera de las instalaciones de la empresa, con una ubicación fija[386].

***c)Teletrabajo mixto*:**

En esta modalidad, la persona trabajadora alterna el trabajo presencial y el teletrabajo en el mismo día. Es decir, el empleado realiza parte de su jornada laboral en el centro de trabajo y otra parte desde su hogar o cualquier otro lugar, combinando ambos tipos de trabajo dentro de una misma jornada diaria. Tal modalidad de teletrabajo no es tan común y contrasta, realmente, con las ventajas típicas del teletrabajo, ya que el trabajador tendrá que desplazarse diariamente a la oficina para cumplir con una parte de la jornada de manera presencial, y teletrabajar desde su domicilio durante el resto del día. Aunque no es la opción más frecuente, puede ser adecuada para aquellos trabajadores cuya presencia física en la oficina es necesaria a diario, pero a quienes se les puede conceder cierta flexibilidad[387]. De hecho, esta modalidad no distaría demasiado -hasta el punto de que podrían llegar a confundirse- con el denominado “horario flexible", según

[384] Lo que nos es una regla, ya que se puede disponer de manera individual o colectiva como se hará esta división. En este sentido, POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. *Op. cit.*, p. 35.

[385] STS 5109/2022 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de noviembre 2022 (recurso 269/2022).

[386] ALBI, Pasqualino en “Il lavoro agile fra emergenza e transizione”, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 4, 2020, p. 778.

[387] SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. *Op. cit.*, p. 23.

el cual la persona trabajadora únicamente está obligada a permanecer presencialmente en el centro de trabajo durante las horas nucleares de su jornada.

En otro orden de cosas, surgen dudas sobre el tiempo de desplazamiento desde la oficina de trabajo hasta el domicilio donde se va a teletrabajar en la misma jornada. Cabe traer a colación la decisión de la Audiencia Nacional que interpreta que este tiempo de desplazamiento deberá ser retrasado al final de la jornada laboral, tratándose así de un encargo a este teletrabajador, que aparte de tener que gastar tiempo de trayecto para continuar su jornada en teletrabajo, es penalizado por tal situación. La mencionada sentencia se trata de una medida aplicada desde el mes de septiembre de 2020 hasta el primero de mayo de 2021, en la cual la empresa ha decidido que, tras la pausa para la comida, el resto de la jornada laboral se realice en la modalidad de teletrabajo y, de esta manera, al desplazarse el trabajador desde su puesto de trabajo presencial a su domicilio, debería recuperar los retrasos en la reincorporación al trabajo tras la pausa de comida.

Se podría cuestionar si esta decisión infringe el artículo 13 del Estatuto del Trabajador, pero la Audiencia Nacional ha fallado a favor de la empresa en el sentido de que se debería recuperar este tiempo antes de que finalizase la jornada diaria y afirmó que el desplazamiento al domicilio no debía asimilarse como tiempo de trabajo efectivo[388]. De ello se desprende, relativamente, que el teletrabajo supone una casi total ruptura con los tradicionales binomios de trabajador-lugar de trabajo y de trabajo-horario de trabajo.

[388] SAN 1856/2021, de 12 de mayo de 2021.

CAPÍTULO 4. LA DELIMITACIÓN DE LA PERSONA TELETRABAJADORA A EFECTOS DE SU PROTECCIÓN LABORAL: LA SUBORDINACIÓN COMO CONCEPTO COMPLEJO Y DINÁMICO EN EL TELETRABAJO

4.1. El papel del Derecho Laboral en la construcción del concepto de trabajador

Para comenzar, cabe recordar que entre las labores del Derecho del Trabajo se encuentra la identificación e integración de los conflictos sociales, instrumentalizándolos para ofrecerles la mejor solución desde el punto de vista de la protección del trabajo y de la estabilidad del empleo[389].

Uno de esos conflictos, sin duda uno de los nucleares de la rama jurídica que regula las relaciones de trabajo, es el de concretar el ámbito de aplicación del propio Derecho del Trabajo, pues de su dimensión objetiva y subjetiva dependerá que sus reglas y principios se extiendan o no a ciertas personas, colectivos o relaciones de trabajo. Es por ello que resulta necesario revisar constantemente también sus notas fundamentales y, entre estas, la dependencia y la ajenidad, por ser las más idiosincráticas de la relación laboral y las que más frecuentemente se cuestionan a la hora de determinar si una determinada prestación de servicios encaja en el modelo del Derecho del Trabajo originalmente concebido -como consecuencia de la relación de conflicto surgida entre quienes poseían los bienes de producción y quienes, en cambio, únicamente contaban con su fuerza de trabajo como bien de intercambio- o si, por el contrario, no encuentra un acople perfecto en aquella definición, pero sí en una interpretación de aquellas notas más flexible y adaptada a las circunstancias concurrentes en cada espacio y tiempo determinado.

En efecto, rememorando a la doctrina más clásica, Alonso García defendía que el objeto del Derecho del Trabajo consistía en la prestación de servicios llevada a cabo por cuenta ajena y en condiciones de subordinación o dependencia. No obstante, se reconocía que tal delimitación no era sencilla, debido a la existencia de "zonas periféricas o zonas

[389] Por todos, PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, pp. 43 y ss.

grises del Derecho del Trabajo", que naturalmente obligaba ya en la década de los cincuenta a debatir e investigar el tema[390]. Así pues, desde luego no estamos ante una cuestión nueva, pero sí novedosa o, al menos, actual, principalmente si miramos bajo la perspectiva del trabajo y su vínculo con las tecnologías de la información, la digitalización y la robótica.

En lo que aquí respecta, como se ha visto, el trabajo en plataformas, por un lado, y el teletrabajo, como forma de empleo basada en la utilización de las TIC, han incrementado el conflicto en torno a las notas de laboralidad. No en vano, la prestación de servicios en estos contextos viene dotada, al menos aparentemente, de una mayor libertad, flexibilidad y autonomía a favor de las personas trabajadoras, contribuyendo así a la actual *crisis* del concepto de la subordinación[391], aunque algunos autores consideran que no sería una "crisis del Derecho del Trabajo, sino más bien con la forma tradicional de configuración del Derecho del Trabajo"[392].

Dicho esto, se constata la necesidad de un estudio profundizado acerca del debate sobre la "función y la refundación de la disciplina del trabajo asalariado"[393], que se ve afectado por la descentralización productiva, la externalización, la economía colaborativa y por las nuevas modalidades de trabajo. Dicha necesidad se intensifica cuando, por desgracia, a menudo se viene advirtiendo la utilización de tales transformaciones con el ánimo de ocultar la realidad de determinadas prestaciones laborales asalariadas, bajo la apariencia de trabajadores autónomos, y, de ese modo, soslayar la normativa laboral.

En este sentido, la doctrina ya nos advertía en la década de noventa sobre el "discreto retorno al arrendamiento de servicios", con fórmulas que tienen una apariencia de contrato sometido al Derecho Civil, cuando en realidad estamos frente a una verdadera

[390] Véase ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial, 1958, p. 85.
[391] Crisis ésta que, cabe insistir, es objeto de debate en la doctrina desde hace décadas. En este sentido: DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo. Op. cit.*, p. 27.
[392] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica*. *Op. cit.*, p. 143.
[393] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 80.

relación laboral, bajo el ropaje de los falsos autónomos[394], cuestión que retomaremos con mayor detalle más tarde.

Es cierto que el Derecho del Trabajo es un *Derecho vivo* y, por consiguiente, se debe ir modificando y adaptando a las diferentes crisis y realidades del ordenamiento jurídico en el cual se inserta, reduciendo al máximo el tiempo de respuesta frente a tales desafíos. De lo contrario, se corre el riesgo de generar nuevas crisis, creando nuevas zonas grises y situaciones de desprotección laboral, lo que constituiría, en mi opinión, una evidente involución de esta rama científica, en cuanto que contrariaría su función histórica[395], de tutela y defensa de la seguridad jurídica y de la parte más débil de la relación laboral en cada momento, con el debido equilibrio de intereses de los agentes involucrados atendiendo a las circunstancias concurrentes y, por supuesto, siendo posible la evolución de su ámbito de aplicación. En este sentido, SAGARDOY BENGOECHEA vendría a declarar: "no seré yo quien defienda la inalterabilidad absoluta del Derecho del Trabajo, pues ese quietismo conduciría, como respecto de cualquier otra realidad social, a su anquilosamiento y luego a su muerte"[396].

En efecto, bastaría considerar que el Derecho del Trabajo inicialmente surgió para proteger a las personas trabajadoras "manuales" por cuenta ajena, extendiéndose más tarde hacia los trabajos "intelectuales". Asimismo, el sistema de ordenación de las relaciones laborales ha creado figuras jurídicas particulares destinadas a regular concretas relaciones de trabajo, tal y como ocurre con los directivos o los agentes de comercio,

---

[394] MARTÍN VALVERDE, Antonio. "El discreto retorno del arrendamiento de servicios", en *Cuestiones Actuales de Derecho Del Trabajo: estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea* (Alfredo Montoya Melgar, Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (coords.)), Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, pp. 209–36; SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. *El derecho del trabajo a mis 80 años*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015, pp. 57 y ss.

[395] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 45: "la razón histórica del Derecho del Trabajo la de servir al proceso de juridificación del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, de su canalización o institucionalización por el Estado". En igual sentido: CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019, pp. 59-67. Acerca de la función protectora del Derecho del trabajo: DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo.* Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1977, pp. 755 y ss.

[396] SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. "La función del derecho del trabajo en la situación económica y social contemporánea", en AA.VV. *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria* (Palomeque López, Manuel Carlos, Ignacio García-Perrote Escartín, coords.), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2006, pp. 361-385; Véase también PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, Capítulo II.

mientras que en otras ocasiones se ha optado por dejar fuera del "perímetro" a algunos otros profesionales, como sucede con algunos transportistas, atendiendo a criterios que, si bien objetivos, no dejan de ser cuestionables. E igualmente, en ese marco de las zonas grises y del trabajador autónomo vulnerables, podría resaltarse la creación de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) en España[397] y de los parasubordinados en Italia.

Todos estos factores descritos, que están relacionados con el cambio en las relaciones laborales ya mencionadas, fruto del "tránsito de una era fordista a otra digital"[398], hacen necesaria una evolución en las respuestas por parte del Derecho del Trabajo, que está en constante desarrollo, siendo posible identificar desde sus orígenes y primeras leyes de contrato de trabajo una continua adaptación de concepto e ideas evolucionadas a cada momento histórico, social, económico y político.

Precisamente, en el caso del teletrabajo, nos encontramos frente a una expresiva y alarmante zona gris o, dicho de otro modo, de indeterminación de los sujetos que efectivamente se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Derecho laboral, ya que las formas y posibilidades de trabajo en las actuales modalidades laborales deviene mucho más amplia que las que encontrábamos en los trabajos considerados clásicos, abriendo así un amplio abanico de situaciones con nuevas fórmulas y modalidades de organización[399].

El teletrabajo, por sus propias características de cambios y ramificaciones en la forma de organización, autonomía, lugar y tiempo de trabajo, ha cambiado significativamente algunos de los clásicos perfiles de trabajadores, de notas e indicios del trabajo subordinado, que ahora se encuentra ubicado en esta zona de difícil identificación y delimitación en cuanto a la frontera entre el trabajo subordinado y del trabajo autónomo[400]. Conforme señalan PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y THIBAULT ARANDA, "el teletrabajo rompe con la aristotélica unidad de lugar, tiempo y acción,

[397] SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. *El derecho del trabajo a mis 80 años*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015, p. 57.
[398] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, 2022, p. 75.
[399] GARCÍA ROMERO, María Belén. *El teletrabajo.* Cizur Menor (Navarra): Civitas, 2012, p. 65.
[400] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. *Op. cit.*, p. 41.

planteando nuevos interrogantes también desde la dimensión individual y colectiva de las relaciones laborales, como la subordinación"[401].

Es evidente la necesidad de introducir cambios que se adapten a estas nuevas situaciones, siendo una de las sugerencias por la doctrina la "recomposición del sistema indiciario"[402] (*vid infra*), bajo el riesgo de perpetuar la práctica de un teletrabajo precario y vulnerable, con la exclusión de colectivos que deberían gozar de la protección laboral.

En tal sentido, se hace oportuno transcribir la brillante reflexión de DE LA VILLA GIL, quien plantea que "si el Derecho del Trabajo nace para proteger a sujetos tolerantes con la producción capitalista, carece de justificación que, manteniéndose dicho sistema inalterado en tiempo de penuria, la contrapartida prestada a las personas trabajadoras se reduzca tanto que quiebre la armonía social fatigosamente conseguida"[403].

La OIT desde hace décadas también insta al debate sobre la importancia de una posible redefinición del ámbito de aplicación de la protección laboral, puesto que, como hemos visto, los profundos cambios operados en el mundo del trabajo han dado lugar a nuevas formas de relaciones que "no siempre se ajustan a los parámetros de la relación tradicional de trabajo, que ha contribuido a la difícil identificación de la situación laboral de estos trabajadores, culminando en la exclusión del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo"[404].

Para abordar todas estas cuestiones, se hace casi obligatorio volver a los inicios del concepto de la relación laboral en sentido estricto como ámbito de aplicación del Derecho de Trabajo en España y las fronteras entre trabajo autónomo y trabajo subordinado como delimitación del Derecho del Trabajo, para comprender el reflejo de la descentralización productiva externa e interna de las empresas y del uso de las tecnologías en las relaciones de trabajo[405], para un correcto análisis jurídico-laboral de la

[401] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. *Op. cit.,* 2001.
[402] GARCÍA ROMERO, María Belén. *El teletrabajo. Op. cit.*, p. 77.
[403] DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *El derecho del trabajo a mis 80 años. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015, pp. 116-117.*
[404] OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión 2006, Informe: La relación de trabajo, quinto punto del orden del día, Disponible en https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf (última consulta: 02.11.2024)
[405] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. *Op. cit.*, p. 42 y ss.

subordinación y sus posibles zonas grises, a fin de llegar a la mejor conclusión para su erradicación.

Es cierto que determinar las relaciones laborales que son objeto del Derecho del Trabajo nos obliga a entrar en un "terreno de exigencias y limitaciones"[406]. Por esto, han sido propuestos a lo largo de la formación del Derecho del Trabajo ciertos criterios para delimitar su frontera, como la ajenidad, la inserción en la organización empresarial, la dependencia, la *hiposuficiencia* o la subordinación, entre otros.

Realizar una "deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico"[407] y delimitar la frontera entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo bajo los criterios de inclusión o exclusión del Derecho del Trabajo exige inicialmente recurrir a los elementos tradicionales de configuración de una relación laboral con análisis a un determinado conjunto de circunstancias concurrentes entre sí[408] y lo que se propone en este capítulo es analizar la tendencia expansiva y la flexibilización a partir de una reconstrucción de las notas de laboralidad, en concreto del requisito de la subordinación y de la ajenidad.

Así, a continuación, se procede a realizar una revisión de las notas de laboralidad, con especial mención a la subordinación y a la ajenidad, para responder a la hipótesis de la posibilidad de ampliación a las nuevas modalidades de trabajo, tema este que -cabe recordar nuevamente- ya era objeto de debate en la doctrina desde hace muchas décadas[409].

4.2. El ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo

En el Derecho del Trabajo encontramos, de una parte, los llamados presupuestos sustantivos que se traducen en los criterios simultáneos de voluntariedad, remuneración, dependencia y ajenidad y, de otra parte, los presupuestos adjetivos, que se refieren a las inclusiones y exclusiones de sujetos a depender de si reúne o no los presupuestos ora

[406] ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial, 1958, p. 83.
[407] En este sentido, OJEDA AVILÉS, Antonio. "Deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n. 464, 2021, pp. 23-47.
[408] GARCÍA ROMERO, María Belén. *El teletrabajo. Op. cit.*, p. 64.
[409] Por ejemplo, la revisión propuesta en 1958 por ALONSO GARCÍA en *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial.

mencionados, siendo que la configuración del trabajador objeto de protección del derecho laboral ocurriría cuando se obtiene la suma de tales presupuestos[410].

Así, debemos inicialmente identificar y enumerar los rasgos y las características que delimitan la aplicación y competencia del Derecho del Trabajo o, dicho de otro modo, los requisitos que configuran el trabajo asalariado y que imponen la frontera con el trabajo autónomo.

Se coincide con PALOMEQUE LÓPEZ cuando asevera que "en la concreción del ámbito personal del Derecho del Trabajo se ha actuado siempre con encendida pasión; pasión al buscar criterios definidores y, sobre todo, pasión al incluir o excluir supuestos"[411]. Tanto es así, que en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, que ha constituido el código fundamental del Derecho del Trabajo, es posible extraer de su texto las referencias a las notas de dependencia (artículo 1), a la ajenidad (artículo 23), la delimitación referente a la inclusión y exclusión del ámbito de aplicación del derecho laboral (artículos 6, 7 y 8), entre otros, siendo considerada por la doctrina como una "constitución del origen vertebrador de la legislación laboral española referida al contrato de trabajo"[412].

Conforme al artículo primero de la Ley de 1931, se entenderá por contrato de trabajo, "cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella", quedando establecido un concepto en oposición al arrendamiento de servicios de naturaleza civil y destacándose que la nota de laboralidad determinante no es otra sino la *dependencia*. La relación entre el contrato de trabajo y las notas de dependencia y la ajenidad definía desde entonces el ámbito de integración y aplicación de la norma laboral a un colectivo en detrimento de

[410] *In extenso*, sobre los presupuestos sustantivos y adjetivos, DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo.* Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1977, pp. 555 y ss.

[411] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. "Nota introductoria al estudio "en torno al concepto del Derecho español del Trabajo"", en AA.VV. *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria* (Palomeque López, Manuel Carlos, Ignacio García-Perrote Escartín, coords.), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2006, p. 269.

[412] Por todos, GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica*. *Op. cit.*, p. 89 y ss.

otro, como veremos más adelante durante el estudio de las notas de subordinación y del trabajo autónomo.

El artículo tercero confería mayor protección al trabajador cuya relación de trabajo no se había formalizado mediante contrato escrito, previéndose ya la presunción *iuris tantum* de laboralidad que actualmente establece el artículo 8.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores; a su vez, el artículo cuarto informaba que, como sujetos del contrato, sean empleadores o trabajadores, estos pueden ser personas naturales o individuales o personas jurídicas o colectivas[413].

El contrato de trabajo es, pues, una manifestación exclusiva del trabajo asalariado. Se comprueba desde entonces como elementos del contrato de trabajo y protección del Derecho del Trabajo los criterios de dependencia y ajenidad. De manera más explícita o implícita, respectivamente, se advertía en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, que establecía en su artículo primero que se entendía por contrato de trabajo "cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella".

Tal concepto revelaba que el trabajo, en el sentido protegido por el Derecho laboral, era aquel que se prestaba bajo la dependencia del empresario. Sin embargo, la noción de dependencia -y, concretamente, su esencialidad en la definición del contrato de trabajo- viene debatiéndose desde muchas décadas atrás en la doctrina y en la jurisprudencia, no solo en España, sino también en otros ordenamientos jurídicos[414]. En este sentido, en 1968 Alonso Olea ya entendía que este requisito estaba dotado de una "gran amplitud y elasticidad"[415].

[413] Aunque la doctrina defienda que se trataría de *un defecto técnico* la redacción que establecía que las personas jurídicas podrían ser trabajadores a domicilio y que el trabajador debe ser siempre una persona individual, conforme ALONSO OLEA, Manuel. *Lecciones sobre contrato de trabajo*. *Op. cit.*, p. 15.

[414] Véase las importantes reflexiones de Alonso Olea en 1968, pp. 5 y ss. en *Lecciones sobre contrato de trabajo*. Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones.

[415] La jurisprudencia en 1966 también adoptaba la línea que defendía Alonso Olea, *op. cit.*, de que "la relación de dependencia se halla en la actualidad atenuada y ha dejado de ser elemento rígidamente característico del contrato de trabajo". Véase la STS, Sala 6ª, 5 de enero de 1966, extraída de la misma obra.

A continuación, el artículo segundo definía que el trabajo al que se refiere la ley sería todo aquel que "se realice, por cuenta y bajo dependencia ajenas, a todo servicio que se preste en iguales condiciones". A su vez, reiterando lo indicado por su precedente normativo, el artículo cuarto especificaba que las partes del contrato de trabajo podrían ser tanto patronos como trabajadores, personas naturales o individuos, así como personas jurídicas o colectivas. Un punto que no sería ajeno al debate, pues parecía abrir la opción de que una persona jurídica pudiera ser considerada "trabajadora" a efectos de la norma legal. A ello ayudaba que la referida Ley careciese de una definición específica de quien era considerado trabajador, aunque de su primer artículo cupiese deducir que sería "la persona que participa en la producción obligándose a prestar un servicio bajo la dependencia de un empresario mediante remuneración"[416]. Finalmente se llegaría a la conclusión de que la referencia a personas jurídicas como posibles trabajadores no dejaba de ser un "defecto técnico en la redacción" y que el trabajador sería siempre una persona física e individual[417].

4.3. Notas de laboralidad

4.3.1. El concepto de trabajador según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

En primer lugar, resulta importante destacar el concepto de trabajador adoptado por el TJUE, que se basa "fundamentalmente en el rasgo de la dependencia, por encima de que se trabaje por cuenta ajena"[418], teniendo el cuidado de proporcionar protección a las nuevas actividades y las formas de empleo emergentes y de organización del trabajo, justamente por configurarse como modalidades atípicas de vinculación laboral, lo que genera un amplio debate también en el Derecho nacional y que puede abrir espacio para aquellas zonas grises de interpretación[419].

---

[416] ALONSO OLEA, Manuel. *Lecciones sobre contrato de trabajo*. *Op. cit.*, p. 14.

[417] *Ibidem*, p. 15 y ss.

[418] CABEZA PEREIRO, Jaime. *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea*. Albacete, Bomarzo, 2020, p. 13.

[419] En este sentido, CABEZA PEREIRO, Jaime. "El concepto de trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea", en *Documentación Laboral*, n. 113, 2018, pp. 45-58; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE", en *Revista española de Derecho del Trabajo*, n. 232, 2020, pp. 35-82; MARTÍNEZ MORENO, Carolina. "El concepto de trabajador", en *Derecho social de la Unión Europea: aplicación por el Tribunal de Justicia* (Casas Baamonde, M. E., Gil Alburquerque, R. dirs). Francis Lefebvre. 2ª ed., (2019), pp. 201-220.

Pues bien, esta noción comunitaria de trabajador viene construida a través del método de casos[420], debiéndose resaltar que no sería un concepto unívoco, sino que cambia de acuerdo con el ámbito de aplicación del que se trate el tema[421], pudiendo resumirse en líneas generales el concepto comunitario de trabajador como el cual "la persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales perciba una remuneración"[422]. Definición que, como veremos, a grandes rasgos no diverge del concepto extraíble del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De hecho, en ambos identificamos los criterios de personalidad, remuneración, subordinación y ajenidad entre trabajador y empresario, excluyendo las relaciones por cuenta propia o las basadas exclusivamente en el ánimo voluntario y/o amistoso de quien ofrece el servicio, que serán objeto de análisis en los ítems a continuación.

4.3.2. El concepto de trabajador en el derecho nacional

Pasamos ahora a analizar el concepto del trabajador en nuestro ordenamiento jurídico. Para comenzar, podría rescatarse del estudio realizado por Rivero Lamas que en la década de los sesenta[423] ya se definirían los caracteres que singularizan el contrato de trabajo como: "pacto de ejecución sucesiva, oneroso y sinalagmático, constituido *intuitu personae* por lo que afecta al trabajador, que queda sometido a la subordinación y autoridad patronal"[424].

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, definiendo que "esta ley será de aplicación a las personas trabajadoras que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario". De ahí se desprende que, así como las leyes anteriores estudiadas en el capítulo dedicado al marco normativo español, este precepto

[420] Por ejemplo, los conocidos Caso DANOSA C-232/09 TJUE, 11.11.10 y el Caso Albony C-256/01, 13.01.04. Véase un detallado análisis de estos y otros casos en MARTÍNEZ MORENO, Carolina. "El concepto de trabajador", en Derecho social de la Unión Europea: aplicación por el Tribunal de Justicia (Casas Baamonde, M. E., Gil Alburquerque, R. dirs). Francis Lefebvre. 2ª ed., (2019), pp. 214 y ss.

[421] STJUE (Sala Primera) de 11 de abril de 2019 (asunto C-603/17).

[422] Véase también la Sentencia de 20 de septiembre de 2007, caso Kiiski, C-116/06.

[423] STS de 27 de febrero de 1963.

[424] *Cfr*. RIVERO LAMAS, Juan. "Tipificación y estructura del Contrato de Trabajo", en *Anuario de derecho civil*, Vol. 25, n. 1, 1972, p. 157.

tampoco define, como tal, qué es el contrato de trabajo, pero establece cinco requisitos obligatorios para que se pueda considerar una relación sometida al Estatuto de los Trabajadores, siendo ellos: la prestación de servicios realizada de manera personal, voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, sea ella física o jurídica. Más concretamente, son las notas de dependencia y ajenidad aquellos rasgos más diferenciadores del contrato de trabajo respecto de otros de naturaleza civil o mercantil[425], donde alguno de ellos no se aprecia, como ocurre con el contrato de arrendamiento de servicios, el contrato de ejecución de obra, el contrato de mandato, el contrato de sociedad o el contrato de agencia[426].

De este modo, en contrapartida al que se define por contrato de trabajo asalariado, en sentido negativo, se encuentra el trabajo autónomo, caracterizándose por la ausencia de tales principales requisitos.

Así pues, en lo que interesa al presente estudio, deberemos partir de que la persona teletrabajadora únicamente será considerada como empleada o trabajadora a los efectos del Estatuto de los Trabajadores si, efectivamente, se cumplen todas las notas de laboralidad en la relación jurídica que le une a su empleadora. Es decir, sin distinción respecto del resto de trabajadores que prestan servicios de manera presencial exclusivamente. Sin embargo, la particularidad que supone la ejecución de la prestación laboral en régimen de trabajo a distancia podría dificultar dicha tarea de identificación de los cinco requisitos de laboralidad[427].

4.3.2.1. Trabajo personal

Cabe añadir que, al constituir la personalidad un requisito obligatorio para calificar una relación jurídica como laboral, quedan excluidas del Derecho del Trabajo todas las prestaciones de servicios realizadas a través de personas jurídicas, ya que implica necesariamente que el trabajo deba ser realizado únicamente por la persona física contratada para ello. En este sentido, se puede afirmar que el contrato de trabajo es *intuito personae* y no cabe cualquier intercambio de un trabajador por otro; es decir, el trabajador

[425] Como se refuerza en, entre otras, las SSTS de 25 enero de 2000 (Rec. 582/1999) y de 25 septiembre de 2020 (Rec. 4746/2019).
[426] Arts. 1544 y ss., 1588 y ss., 1709 y ss. y 1665 y ss. del Código Civil, y artículo 1 y ss. de la Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Contrato de Agencia.
[427] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, p. 43 y ss.

deberá ser perfectamente identificable[428], ya que de lo contrario estaríamos frente a un arrendamiento de servicios bajo el ámbito civil, administrativo o mercantil[429].

En consecuencia, no se permite la sustitución de la persona trabajadora bajo el mismo contrato laboral. Ahora bien, ello no es óbice a que una persona pueda ser sustituida cuando se atienda a las razones específicas que permiten, legal o convencionalmente, a la persona trabajadora ausentarse temporalmente de su puesto con derecho a la reserva del mismo -*v.gr*., permisos laborales, la gran mayoría de causas de suspensión del contrato de trabajo, excedencias por cuidado de personas dependientes durante cierto tiempo, etc.-, por medio de la contratación de otra persona, pues para ello se prevé, precisamente, una específica modalidad contractual, como es el contrato temporal de sustitución -anteriormente denominado de interinidad-, regulado en el artículo 15 ET.

El punto clave aquí es, por el contrario, que la persona trabajadora no tiene la facultad de designar libremente a su sustituto, decidir el momento de la sustitución ni remunerarlo sin el consentimiento de la empresa[430]. Si esta posibilidad existiera, no estaríamos ante una relación laboral.

No obstante, cabe puntualizar dos cuestiones. De un lado, que puede tratarse de la inserción de una cláusula ficticia para simular que el contrato suscrito no es de trabajo y que luego, en realidad, nunca llegue a ponerse en práctica. En tal caso, como se verá, dicha cláusula carece de relevancia jurídica. De otro lado, la jurisprudencia ha flexibilizado este criterio para no excluir de la protección que dispensa el Derecho laboral cuando se cumplen las demás características de una relación laboral, y la sustitución se realiza de forma ocasional o marginal, con el consentimiento o la aceptación de la empresa.

Efectivamente, se ha admitido jurisprudencialmente como coherente con el carácter personalísimo de la ejecución del servicio el hecho de que la persona contratada

[428] Véase PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 497; y CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", en *Revista de Derecho Social*, n. 83, 2018, pp. 36-38.
[429] CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019, p. 31.
[430] STS de 17 de junio de 2010 (Rec. 3847/2009).

haya sido sustituida eventualmente por otra, sobre todo cuando se trata de puestos de trabajo de baja cualificación.

En este sentido, es bien conocida entre los laboralistas resolución del Tribunal Supremo que aborda la naturaleza laboral de la prestación de servicios de una limpiadora en una comunidad de propietarios[431], donde se subraya, con una marcada finalidad pedagógica, que la realidad de contrato no depende de su *nomem iuris*, sino de la realidad de las condiciones en las que se concreta dicha relación (principio de realidad). En este caso, ambas partes de la relación habían firmado un "contrato de arrendamiento de servicios", en el cual la persona trabajadora debía realizar las tareas de limpieza en las áreas comunes del edificio, sin establecer un horario concreto para la realización del trabajo, y recibiendo a cambio la utilización de una vivienda en el mismo bloque. Pero lo más particular y reseñable de esta sentencia es que, durante algunas ausencias ocasionales de la trabajadora, la misma fue sustituida por un familiar. Pues bien, tras analizar los hechos concurrentes, el Tribunal Supremo concluyó que dicha relación era de naturaleza laboral, bajo los argumentos que a continuación se exponen de manera sucinta:

a) La denominación que las partes otorguen al contrato es irrelevante, pues lo que define la relación laboral es la realidad del contrato.
b) Se ha identificado la existencia de ajenidad y de retribución, aunque el importe del trabajo en especie no se adecuara al establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
c) Pese la libertad de horario de trabajo, que podría poner en duda la concurrencia de la dependencia propia de la relación laboral, la ejecución del trabajo estaba subordinada a las órdenes de la comunidad, que además era quien le proporcionaba los medios de trabajo (ajenidad), aunque podría haberse llegado a la misma conclusión, a mi parecer, aunque hubiese sido la trabajadora quien los adquiriese, dado el relativamente escaso valor económico que suelen tener tales instrumentos o herramientas.
d) Finalmente, lo que consideramos el argumento más importante de la decisión, en cuanto al carácter personal de la prestación de trabajo. El Tribunal ha establecido que la eventual sustitución de la trabajadora por familiares no eliminaba o disminuía el requisito del servicio prestado de manera

[431] STS de 25 enero de 2000 (Rec. 582/1999). En este sentido, destacamos también la STS de 20 de julio de 2010 (Rec. 3344/2009).

> personalísima, pues esta práctica es muy común en trabajos similares, para garantizar la continuidad del servicio realizado, máxime cuando las sustituciones siempre habían sido esporádicas, así como conocidas y consentidas por la entidad empleadora.

De este modo, resaltamos que, pese a que la personalidad de la prestación del trabajo sea una de las notas de configuración de un trabajador bajo la protección del Derecho Laboral, la *ocasional* sustitución de aquel no desvirtúa la verdadera existencia de una relación laboral, debiendo matizarse que esta excepción a la regla del artículo 1.1 del ET es resultado de una interpretación laxa de los elementos configuradores del contrato de trabajo y solo es admisible en circunstancias eventuales, cuando reúna además tres requisitos: que tal sustitución no altere el ejercicio normal de los poderes empresariales; que la naturaleza del trabajo a desempeñar sea fungible; y que obviamente el empresario no se oponga a dicha sustitución[432].

En conclusión, la nota de personalidad y la posibilidad de una sustitución ocasional de la persona trabajadora deberán ser analizadas en cada caso concreto, distinguiendo las situaciones en que el carácter personal puede tener menor relevancia, a depender, entre otros factores, del trabajo prestado según la naturaleza de las tareas realizadas. En ausencia de estas particularidades, prevalece la regla general del *intuitu personae.* Es decir, cuando una empresa contrata a una determinada persona, lo hace porque le interesan las cualidades y competencias que atesora, de modo que su sustitución no puede quedar al arbitrio de la propia persona trabajadora.

4.3.2.2. Voluntariedad

El criterio de trabajo voluntario no está libre de la paradoja entre voluntariedad y necesidad. Sin duda, la voluntariedad podría traducirse como la "libertad para trabajar y libertad para no trabajar", en consonancia con el derecho a la libertad de elección de profesión u oficio consagrada en el artículo 35 de la Constitución Española y, en cierto modo, enfrentado a ese -no exento de polémica- *deber de trabajar* que también recoge el mismo precepto constitucional. En cualquier caso, a nadie se le escapa que en la mayoría

[432] En este sentido, véase LUJÁN ALCARAZ, José. *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: Contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, pp. 321-333.

de las ocasiones no nos encontramos ante una voluntariedad plena, sino condicionada a una necesidad socioeconómica que obliga a tomar la decisión de trabajar. Ahora bien, este motivo de asegurar su medio de subsistencia no desconfigura, en absoluto, la naturaleza de voluntariedad[433]. PALOMEQUE LÓPEZ afirma que tal libertad en realidad no existiría si las opciones son elegir entre trabajar o no trabajar, en "en torno al concepto del Derecho español del Trabajo"[434], a su vez, ALONSO GARCÍA entendía que la libertad que existía y la que era objeto de la nota de laboralidad era la libertad y autonomía de la voluntad del individuo para elegir el trabajo a que se va a dedicar[435].

Por otro lado, el carácter voluntario de la relación laboral queda asociado al trabajo libre[436], como opuesto a los trabajos forzosos -en este sentido, recuérdese que España ratificó el Convenio de la OIT número 29, de 1930, que prohíbe cualquier forma de esclavitud-, los de carácter obligatorio impuestos legalmente -que en la actualidad son excepcionales, como los trabajos de colaboración social, la participación obligatoria en procesos electorales-, o bajo coacción y bajo privación de libertad, aunque excluyéndose asimismo aquellos trabajos sin ánimo de lucro o retribución, como los servicios prestados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad[437].

[433] En tal sentido, DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo.* Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1977, p. 558.

[434] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, en AA.VV. *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria* (Palomeque López, Manuel Carlos, Ignacio García-Perrote Escartín, coords.), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2006, pp. 271 y 272.

[435] ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial, 1958, p. 259.

[436] Sobre la libertad en el trabajo, CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. *Op. cit*, pp. 31-32.

[437] Acerca de los trabajos realizados a títulos de amistad, benevolencia y buena vecindad, véase ALONSO OLEA, Manuel. "Reflexiones actuales sobre el trabajo realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad", en AA.VV. *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (org. CRUZ VILLALÓN, J.). Madrid: Tecnos, 1999, pp. 15-20, y ALONSO OLEA, Manuel. *Lecciones sobre contrato de trabajo*. *Op. cit.*, pp. 7-11.

4.3.2.3. Retribución

El tercer criterio a tener en cuenta sería el del carácter retribuido de la prestación de trabajo. Por consiguiente, solo se considerará trabajador a aquel que trabaja de forma personal y voluntaria a cambio de una retribución[438].

En este sentido, resulta muy interesante la reflexión aportada por Rivero Lamas respecto a la onerosidad del contrato de trabajo, en la que se cuestiona si la onerosidad es un elemento necesario de cualquier relación de trabajo dependiente y si puede existir un contrato de trabajo sin la obligación de que se retribuya tal trabajo[439].

Dada la naturaleza del cambio de la fuerza de trabajo por una remuneración, excluye otras formas de prestación de servicios del ámbito laboral, tales como la prestación civil, autónoma, administrativa, etc. Se puede decir que este criterio camina junto con la nota de voluntariedad, quedando fuera del ámbito del Derecho del trabajo las actividades dotadas de carácter amistoso o de voluntariado entre otras[440], como también aquellas donde la contraprestación económica no ostenta la naturaleza de salario, sino de bolsa económica destinada a la compensación de gastos, como ocurre en el marco de las becas y las prácticas académicas; o como *debería ocurrir*, porque bastaría realizar un breve repaso a la jurisprudencia para concluir que actualmente y desde hace mucho tiempo, detrás de algunas de estas aparentes relaciones formativas se esconden verdaderos contratos de trabajo. Cabe añadir que es irrelevante que el trabajo retribuido se preste para un empresario que no tenga ánimo de lucro, como, por ejemplo, el trabajo asalariado prestado a una comunidad de vecinos, como se ha reseñado anteriormente, o para un sindicato, un partido político o una organización no gubernamental -que también pueden contar con voluntariado-, o que persiguiendo esa finalidad lucrativa, la empresa no llegue

[438] *Cfr*. Palomeque López, el contrato de trabajo es un contrato de cambio, desde la perspectiva de que las obligaciones de trabajar y pagar un salario surgen para el trabajador y para el empresario. Se trata de una "relación jurídica individual de intercambio (*facio ut des*) de trabajo por remuneración", en PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 482.

[439] RIVERO LAMAS, Juan. "Tipificación y estructura del Contrato de Trabajo", en *Anuario de derecho civil*, Vol. 25, n. 1, 1972, pp. 172-175.

[440] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. "Nota introductoria al estudio "en torno al concepto del Derecho español del Trabajo"", en AA.VV. *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria* (Palomeque López, Manuel Carlos, Ignacio García-Perrote Escartín, coords.), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2006, p. 272; y DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo.* Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1977, p. 560

a obtener un beneficio económico con el trabajo asalariado pues, como se verá más adelante, esta es quien debe asumir el riesgo de la actividad empresarial.

En definitiva, puede percibirse que en algunos escenarios hay una línea tenue o delgada entre la laboralidad y otros tipos de actividad, como es el caso, por ejemplo, de las becas y las prácticas profesionales[441], que también se encuentran es una zona intermedia, marcada por la incidencia de los "falsos becarios"[442].

Esto se debe a que no se trata de un contrato de trabajo, sino más bien de un contrato estrictamente de aprendizaje, con vistas a conocer el oficio y planear una futura carrera profesional, en el cual hace parte de sus tareas un trabajo, a cambio de una eventual cantidad económica, que no tiene naturaleza de salario, sino de beca o bolsa económica, como una compensación económica por los gastos que le ocasiona la experiencia formativa -transporte, manutención, etc.- o como medio de sustento mínimo del becario o aprendiz durante el período en que se dedica al aprendizaje, sin que tampoco se pueda perder de vista que el resultado de sus tareas, en ocasiones, resulta beneficioso para la empresa. En tales casos, el análisis de esa línea tenue residirá en la eventual incidencia de una realidad fraudulenta o abusiva en la finalidad del contrato, si de la realidad se desprende que el interés económico prima respecto del formativo, utilizando la figura del becario como forma de simular un auténtico trabajo asalariado.

En este sentido, el Tribunal Supremo ha debido manifestarse en multitud de ocasiones acerca de cuál es la finalidad principal de la relación jurídica, esto es, si era el aprendizaje facilitando así la adquisición de competencias o, en cambio, si se apreciaba con mayor nitidez la de apropiarse del esfuerzo y de los resultados conseguidos por ese supuesto becario en beneficio únicamente del empresario[443].

En este sentido, existen también los supuestos en los que algún Tribunal Superior de Justicia ha identificado que sus tareas no tenían cualquier relación con el estudio que realizaba[444], o aún casos en que el becario estudiante de filosofía que tenía contrato en una librería debería ampliar su horario cuando se esperaba un aumento de las ventas en

[441] Acerca de este debate, CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. *Op. cit*, p. 38.
[442] Sobre el tema, véase "Últimos criterios en materia de Falsos Becarios marcados por las recientes Sentencias", en *Argumentos en Derecho Laboral Blog coordinado por Adrián Todolí,* de 16 mayo de 2019. Disponible en https://adriantodoli.com/2019/05/16/ultimos-criterios-en-materia-de-falsos-becarios-marcados-por-las-recientes-sentencias/ (última consulta: 13.01.2024)
[443] STS de 29 de mayo de 2008 (Rec. 4247/2006)
[444] STSJ de Galicia de 31 de marzo de 2016 (Rec. 5005/2015)

festivos[445], configurando que se trataban de falsos becarios y verdaderos trabajadores asalariados.

En resumen, el cometido de los tribunales consistirá en verificar si el contrato atiende a la finalidad esencialmente formativa de la actividad. En este sentido, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha considerado que "el rasgo diferencial de la beca como percepción [económica] es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la formación del becario y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellos una utilidad en beneficio propio"[446].

En esta línea, parece oportuno mencionar los principales sistemas salariales y modalidades de pago de la retribución. La retribución del trabajo por cuenta ajena se conoce como salario (art. 26 ET) y su forma más común o típica favorece la diferencia con relación a otras formas de retribución, ya que suele caracterizarse por ser medida en unidades de tiempo, tener una cuantía fija -sin perjuicio de que se admita la retribución variable- y abonarse de manera periódica. Sin embargo, es preciso advertir, que en la relación laboral se admiten otras fórmulas de retribución y estas modalidades incluyen el pago por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o tarea, por proyectos que superen el mes, o mediante comisiones.

El salario fijo se establece como una cantidad acordada previamente entre las partes, mientras que el salario variable depende de las comisiones, tareas y proyectos ejecutados, cuya cuantía puede variar.

Por otra parte, la retribución por unidad de tiempo, que es la más común, tiene apenas en cuenta la duración del tiempo durante el que se ha prestado servicios con cierta diligencia o nivel de rendimiento. Por el contrario, la retribución basada en piezas o resultados se determina exclusivamente por la cantidad y calidad del producto confeccionado, sin importar, a priori y siempre que el cliente o destinatario final no se vea afectado, el tiempo empleado en su realización. En este último sentido, la remuneración en trabajos prestados a través de plataformas digitales, como en el caso de los *riders* y de los teletrabajadores en los diferentes tipos de servicios prestados en dichas plataformas, que suelen ocurrir por actividad realizada, como veremos detalladamente en ítem propio.

[445] STSJ de Madrid de 7 de mayo de 2012 (Rec. 331/2012)
[446] STS de 29 de mayo de 2008 (Rec. 4247/2006).

Sin embargo, cuando la retribución es acordada por tareas, la remuneración será en cierta forma variable, pues dependerá de la cantidad de tareas entregadas o del resultado de las mismas[447], con lo que ello conlleva en cuanto a aproximación y difuminación de las diferencias respecto a los contratos civiles de obra, donde ocasionalmente encontraremos divergencias del riesgo en la clasificación entre un verdadero contrato de trabajo y una prestación de servicios por cuenta propia, siendo imprescindible averiguar si la retribución por tareas viene caracterizada por la ajenidad.

Cabe destacar que el artículo 18 de la ley 81/2017, sobre el *lavoro agile*, establece que con el objetivo de incrementar la competitividad y facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral, mediante acuerdo entre las partes, se puede pactar también las formas de organización del trabajo por fases, ciclos y objetivos, sin restricciones precisas de horario o lugar de trabajo.

En este sentido, el teletrabajo parece, a *priori*, intrínseco a la flexibilidad espacio-temporal y dotado, en general, de una gran autonomía a favor de la persona trabajadora, de modo que no sería la unidad de tiempo el sistema más idóneo para controlar y calcular el salario que merece la persona teletrabajadora, adquiriendo mayor protagonismo como mecanismo de asignación retributiva la entrega de la tarea. Dicho de otro modo, resulta casi indiferente a la persona empleadora la cantidad de horas dedicadas al trabajo, pues es el propio trabajador quien organiza su jornada de manera flexible.

En sentido contrario, el hecho de que la remuneración consista en una cantidad fija mensual no convierte obligatoriamente en laboral la prestación de servicios, ya que el "sistema de igualas" puede aplicarse también en el arrendamiento de servicios de carácter civil[448], como por ejemplo, ciertos profesionales liberales que cobran honorarios fijados por el colegio profesional, sin que necesariamente se aprecie dependencia ni ajenidad en una hipotética situación, como es el caso del aparejador colegiado que colaboraba con un estudio de arquitectura aportando una parte de sus honorarios para sufragar de los gastos comunes del estudio[449].

A mayor abundamiento, en relación con la escasa o nula relevancia de los aspectos formales -o formalísimos-, el hecho de que la retribución se documente a través de facturas y que, en consecuencia, quien presta servicios tribute como si de un trabajador

[447] Por ejemplo, sobre un fotógrafo de prensa, véase la STS de 19 de julio de 2002 (Rec. 2869/2001).
[448] STS de 19 de noviembre de 2007 (Rec. 5580/2005).
[449] STS de 3 de abril de 1992 (Rec. 931/1991).

autónomo se tratara, no altera la realidad de la existencia de una relación laboral. En este sentido, el Tribunal Supremo ha declarado que quedando constancia de que el trabajador estaba insertado en el círculo rector y organizativo de la empresa, aunque dotado de la autonomía funcional propia de un profesional cualificado, las retribuciones que recibía no se ajustaban a las tarifas que establecía el Colegio Oficial Profesional como criterios orientativos a los exclusivos efectos de tasación de costas en el que están colegiados los trabajadores en el momento de subscribir los contratos[450].

4.3.2.4. Subordinación

a) La subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo

Desde los orígenes del Derecho laboral, las relaciones de trabajo que viene a regular esa rama jurídica se han caracterizado por la subordinación o dependencia del trabajador frente al poder de dirección del empleador, de modo que la persona trabajadora está obligada al cumplimiento de los encargos de tareas encomendados por el empleador, caracterizando un deber de obediencia en la ejecución del trabajo. Conforme CRUZ VILLALÓN, "uno de los rasgos de igual forma caracterizadores tradicionalmente del trabajo subordinado reside en la sujeción al cumplimiento de los encargos de tareas encomendados por el empleador, constituyendo ello una de las manifestaciones típicas del ejercicio del poder de dirección del empleador, del que deriva lógicamente el deber de obediencia en la ejecución de tales encargos"[451].

De las notas de laboralidad hasta ahora identificadas, la doctrina española históricamente afirma que la subordinación es el elemento definitorio más significativo del concepto de trabajo protegido por el Derecho laboral y, por lo tanto, también el más diferenciador respecto de las demás figuras asociadas a prestaciones de servicios. Y por esa trascendencia, entre otras razones, su aplicación y adaptación a las diferentes modalidades de trabajo ha sido objeto de discusión desde hace décadas[452].

[450] STS 154/2022 de 15 de febrero de 2022 (Rec. 5085/2018).

[451] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", en *Revista de Derecho Social*, n. 83, 2018, p. 38.

[452] En este mismo sentido, en la década de 1960 Rodríguez Piñero ya afirmaba que "existe unanimidad en la doctrina comparada en afirmar que el Derecho del trabajo limita su ámbito al llamado trabajo dependiente", en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. "La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del trabajo", en *Revista de Política Social*, n. 71, 1966, pp. 147-167; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pp. 37 y ss.;

LUDOVICO BARASSI, conocido en Italia como el "padre de la subordinación", ya en 1901 defendería la misma como un criterio fundamental para la determinación del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, conceptuando este elemento como la "sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador"[453], que viene entendida como la obligación que tiene el trabajador de someterse al poder directivo y disciplinario del empleador, quien, en ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas.

No es una tarea fácil encontrar una definición unánime de lo que es y lo que comprendería la subordinación, pues presenta una "pluralidad de facetas" frente a la multiplicidad de formas de las relaciones laborales, siendo que es posible encontrarla con distintos matices, demostrando una vez más la dificultad de definir un concepto de este criterio de laboralidad[454]. En definitiva, cabría incluso dudar de si realmente cabe una definición única de subordinación que abarque todos los tipos de relaciones de trabajo y formas de empleo a las que se desea dar cobertura bajo el Derecho laboral.

Conviene reflexionar si los términos subordinación y dependencia son sinónimos o si, por el contrario, el concepto de dependencia es más amplio que el de subordinación. De la RAE extraemos la definición de la palabra subordinación como la "sujeción a la orden, mando o dominio de alguien; Acción y efecto de subordinar o subordinarse" y como sinónimos "sometimiento, supeditación, sumisión, *dependencia*, sujeción, obediencia, vasallaje, menoría"[455]. En cuanto a la dependencia, ésta se traduce en "subordinación a un poder"[456].

La doctrina, a la hora de definir la subordinación, establece que esta será en relación con el empleador, a través del deber de obediencia al *poder* de dirección del empresario. Como señala Cruz Villalón, hasta ahora la "subordinación viene a constituir un sinónimo de dependencia, de modo que donde hay subordinación concurre

GARCÍA ROMERO, María Belén. *El teletrabajo. Op. cit,* p. 73; Cruz Villalón define que sería el "elemento clave, factor decisivo", en CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. *Op. cit,* p. 34.

[453] ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial, 1958, p. 88.

[454] GOYENA, Juan Carlos. "Algunas reflexiones sobre la subordinación en el derecho del trabajo", en *Aequitas*, vol. 6, n. 6, 2013, p. 331.

[455] Disponible en https://dle.rae.es/subordinaci%C3%B3n (última consulta: 01.10.2024)

[456] Disponible en https://dle.rae.es/dependencia (última consulta: 01.10.2024)

dependencia y viceversa"[457], si bien, sin perder de vista los distinto matices existentes entre la dependencia jurídica, técnica y económica, que no tienen por qué concurrir de igual manera en las relaciones laborales.

Ni en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores ni, como se ha visto, en las leyes expuestas anteriormente, se define expresamente lo que es o lo que se incluye en el concepto de la subordinación, abriendo paso a la confrontación de distintas perspectivas doctrinales y jurisprudenciales, con la finalidad de aclarar dudas e incertidumbres, especialmente ante la aparición de zonas de conflicto, es decir, en lo que respecta a la frontera entre contrato de trabajo y otras formas de prestación de trabajo[458].

Así, algunos autores llegan a clasificar las prestaciones laborales en: trabajadores por cuenta ajena con dependencia jurídica y económica; trabajadores por cuenta ajena con dependencia económica; zonas grises de trabajadores; y trabajadores por cuenta propia que serían los autónomos independientes[459]. En efecto, la subordinación clásica viene manifestada atendiendo a tres criterios[460] que pueden encontrarse sobrepuestos o diferenciados, según la relación laboral en que se encuentra, con mayor o menor relevancia y aparición. En el desarrollo de la doctrina y de la jurisprudencia, se puede identificar tres tipos de subordinación: de orden económico, técnico y jurídico[461].

b) Subordinación económica

La subordinación económica consiste en la remuneración que percibe el trabajador por la prestación del trabajo. Esta subordinación puede presentarse de forma

[457] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española", en *LLI*, Vol. 6, n. 2, 2020, pp. 29 y 30.

[458] CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019, p. 35 y ss.; FREIRE-MONTOYA, Carlos Alberto; LÓPEZ-MOYA, Daniela Fernanda. "La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral", en *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, v. 6, n. S1, 2023, pp. 43 y 44.

[459] Por ejemplo, SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. *El derecho del trabajo a mis 80 años*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015, p. 61.

[460] O manifestada bajo un triple significado, *Cfr*. Alonso García, *op. cit.*

[461] En cuanto a los conceptos de las clasificaciones de los tipos d subordinación en este ítem: FREIRE-MONTOYA, Carlos Alberto; LÓPEZ-MOYA, Daniela Fernanda. "La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral". *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, v. 6, n. S1, 2023, p. 43 y ss.; GOYENA, Juan Carlos. "Algunas reflexiones sobre la subordinación en el derecho del trabajo", en *Aequitas*, vol. 6, n. 6, 2013, pp. 339 y ss.; SALAZAR CHAVES, J. Guillermo. "Criterios jurisprudenciales para identificar la subordinación jurídica en un contrato realidad", en *Inciso*, 23(2), 2021, pp. 6 y 7.

independiente o juntamente con la subordinación jurídica, y en este contexto, el trabajador no asume los riesgos del negocio. La dependencia en el sentido económico suele estar vinculada a la dependencia personal y jurídica, pero hay que tener en cuenta que "no toda subordinación económica se traduce siempre en una subordinación jurídica"[462].

Sin embargo, la subordinación o dependencia económica, en sí misma, ha llevado a que, en algunos ordenamientos jurídicos, a la hora de llevar a cabo el encuadramiento de ciertas relaciones laborales, se planteen figuras intermedias. Así ha sucedido con los TRADE en España o con los parasubordinados en Italia, sin que quepa olvidar a otros trabajadores autónomos vulnerables.

En este sentido, el TJUE se ha pronunciado en el debate sobre la dependencia económica de las personas trabajadoras autónomas en el Asunto FNV Künsten[463], reflexionando sobre las relaciones por cuenta ajena y por cuenta propia. En resumen, el mencionado caso versaba sobre un sindicato de los Países Bajos, el FNV Künsten, que intentaba proteger a los trabajadores autónomos dependientes mediante un convenio colectivo que establecía unos honorarios mínimos tanto para trabajadores como para autónomos. No obstante, tal clausula ha sido objeto de conflicto, bajo el argumento de que tal precepto violaría las normas de competencia de la UE, dado que los autónomos serían considerados como empresas y así estarían sometidos al artículo 101 del Tratado sobre el Funcionamiento de la UE[464].

En este caso, el Tribunal reconoció que algunos autónomos pueden estar en una situación de dependencia económica, lo que les haría comparables a las personas trabajadoras subordinadas, abriendo camino para un enfoque más inclusivo en el Derecho del Trabajo en la UE, reconociendo que la dependencia económica puede justificar una extensión de protecciones del ámbito laboral a determinados trabajadores autónomos en condiciones vulnerables.

c) Subordinación técnica

[462] ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial, 1958, pp. 85 y ss.

[463] Asunto C-413/13, sentencia de 4 de diciembre de 2014.

[464] Véase el comentario extendido al asunto FNV Künsten en CABEZA PEREIRO, Jaime. *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea*. Albacete, Bomarzo, 2020, pp. 84-92.

La subordinación técnica puede ser entendida como la condición según la cual una persona o un grupo de personas están predispuestas a recibir instrucciones sobre la forma -entendida en sentido amplio- en la que se debe realizar las funciones inherentes al puesto de trabajo asignado. La persona trabajadora recibe las orientaciones necesarias o pertinentes para realizar el trabajo de la manera en la que desea su empleador, teniendo éste una amplia potestad de dirección del trabajo. Deparamos aquí con otra forma clásica de subordinación, conforme a la cual el trabajador, al estar inserto en una organización, debe someterse a las instrucciones técnicas para la realización del trabajo contratado. Sin embargo, como veremos, en algunas profesiones y en algunas de las nuevas formas de empleo, esta subordinación técnica se ve atenuada e, incluso, en algunas ocasiones eliminada, cuando el trabajador posee más formación técnica para la realización de un trabajo que sus superiores y la propria persona empleadora, como también ocurre en los casos de teletrabajo altamente especializado. Ante estos acontecimientos, que, si bien no son nuevos o inéditos, sí se reproducen con mayor frecuencia y grado, cabe reflexionar acerca del impacto que pueda tener en el test de laboralidad y, concretamente, sobre el concepto de trabajo subordinado.

Alonso García defendía que al menos la dependencia económica o la técnica resultan esenciales para definir la laboralidad de un trabajador, ya sea coexistiendo o no en la misma relación, pero que, en todo caso, esta o estas deberían obligatoriamente venir acompañada/s de la subordinación jurídica[465].

A mi juicio, al analizar la "triple vertiente" de la subordinación resulta muy peligroso adoptar la noción de "todo o nada". Debe tenerse en cuenta que la intensidad en que aparece la subordinación técnica en una determinada relación no debe por sí sola determinar la naturaleza de la relación como laboral o civil, considerando que, entre otros aspectos, existen diferentes grados de especialidad de las personas trabajadoras, de tal manera que es perfectamente posible una relación laboral donde la subordinación técnica del trabajador a su empleador sea casi inexistente o nula, como ocurre, por ejemplo, en los casos en que estamos ante a un trabajador altamente cualificado, lo cual no desvirtúa una verdadera relación de trabajo asalariado.

[465] ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial, 1958, p. 85.

d) Subordinación jurídica

Por último, en la subordinación jurídica incide el poder directivo del empresario en un sentido más amplio, abarcando todas las facetas y ámbitos en los que la persona trabajadora es deudora de obediencia. Esta clase de subordinación, pues, no se refiere apenas a la facultad de indicar cómo se debe desarrollar la prestación de trabajo, que ya es propia de la subordinación técnica, sino que incide más en el comportamiento del trabajador, las reglas a las que deberá someterse dentro del contrato de trabajo, diferenciándolo de una prestación de servicios de naturaleza civil o mercantil.

El concepto de subordinación o dependencia dentro del Derecho laboral está estrictamente conectado al sistema productivo, como así ha puesto de manifiesto la doctrina clásica. De la Villa Gil y Palomeque López defendían que la subordinación se traduciría en dependencia jurídica, aunque el obrero "no vende, sino que pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, a cambio de una retribución de modo que tal fuerza de trabajo, dirigida por otro, se desarrolla con la propia persona del trabajador y resulta inseparable de ella"[466]. Para OJEDA AVILÉS, la subordinación jurídica prevalecería sobre la dependencia económica a la hora de determinar la calificación del trabajador[467], lo que complementaría SAGARDOY señalando que "mientras que en el contrato civil la voluntad se compromete, en la relación de trabajo la misma se somete"[468].

No obstante, la dependencia no es un criterio absoluto y único para definir una relación laboral, puesto que dentro del ámbito de la dependencia encontramos diferentes grados de intensidad, lo cual plantea, entre otros, el siguiente problema: existen relaciones no laborales en las cuales es posible determinar un elevado grado de subordinación y dependencia económica, como en las figuras de los TRADE y de otros trabajadores autónomos, que están al margen del Derecho laboral, mientras que en ciertas relaciones laborales -protegidas, por lo tanto, por el Derecho del trabajo en su sentido material estricto- apenas se observa tal dependencia. En definitiva, al menos cabría convenir con

[466] DE LA VILLA GIL, Luis Enrique; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo. Op. cit.*, pp. 560-562.

[467] OJEDA AVILÉS, Antonio. "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", en *Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007, p. 391.

[468] SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. *El derecho del trabajo a mis 80 años*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015, p. 21.

Palomeque López al señalar que la dependencia no es un presupuesto exclusivo de las relaciones laborales, ya que no toda relación dependiente es laboral[469].

En efecto, la subordinación, aunque constituya un elemento clave de la relación laboral, no puede ser entendida inicialmente de forma rígida mientras haya ciertos trabajadores autónomos -los denominados "vulnerables"- que, dicho de manera llana, son más subordinados que los "verdaderos" trabajadores, esto es, los que se encuentran bajo el amparo del Estatuto de los Trabajadores, como es el caso de los profesionales cualificados e intelectuales con una casi total capacidad de autonomía técnica, de organización y tiempo de trabajo[470].

Con mayor amplitud de miras, CASSI afirmaba, en 1947, que la dependencia jurídica se podría sentir en cada relación entre sujetos, a la vista de que "en toda relación obligatoria el deudor de la prestación depende jurídicamente del acreedor de la prestación". Y, a su vez, la dependencia económica no se encontraría en todas las relaciones[471].

Como corolario de lo anterior se puede confirmar que: la dependencia no es una nota característica exclusiva de las relaciones laborales, aunque todas las relaciones de trabajo sean, por definición, dependientes; la subordinación no se manifiesta con la misma intensidad en todas las relaciones laborales, y; el concepto jurídico de dependencia no requiere la presencia de elementos tradicionales de exteriorización como una remuneración fija, el control del empleador, la integración dentro de la organización, exclusividad de la prestación de trabajo, etc. Del presente análisis se desprende la falta de unanimidad doctrinal en este sentido, observándose definiciones diversas sobre la subordinación y sus grados, pero que en lo esencial no se alejan de la definición propuesta por Ludovico Barassi, que hacía hincapié en el "sometimiento jerárquico del trabajador al empleador, que no se produce en los contratos civiles y mercantiles"[472].

---

[469] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. "Nota introductoria al estudio "en torno al concepto del Derecho español del Trabajo"", en AA.VV. *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria* (Palomeque López, Manuel Carlos, Ignacio García-Perrote Escartín, coords.), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2006, p. 273.

[470] CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019, p. 35.

[471] CASSI, Vincenzo. *La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro*. *Op. cit.*, pp. 96-97.

[472] Así también entiende ERMIDA URIARTE, Oscar; HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. "Crítica de la subordinación", en *IUS ET VERITAS*, Vol. 13, n. 25, 2002, pp. 284.

La realización de un trabajo en ausencia de dependencia o subordinación, en condiciones de igualdad con respecto al otro, será, así, indicativa de la falta de un contrato de trabajo y su consecuente clasificación como un contrato de arrendamiento de servicios[473]. Es decir, no es posible calificar como relación laboral aquella en la que el trabajo se desarrolla de forma autónoma o independiente, sin sujeción a las órdenes o disciplina de otro, siempre y cuando se realice una valoración integral de todas las características que definen la laboralidad. En este contexto, el Tribunal Supremo reconoce la dependencia como el elemento esencial que define el contrato de trabajo, por su "carácter vertebral", considerándose "el más decisivo en la relación laboral"[474], determinando el modo de prestación de la actividad, subordinado al poder de dirección del empleador, potestad que le otorgan los derechos constitucionales a la propiedad privada y a la libertad de empresa de los artículos 33 y 38 de la Constitución Española.

4.3.2.5. Ajenidad

Continuando el estudio de las notas de laboralidad, como se sabe, además de que la actividad debe ser personal, voluntaria, retribuida y dependente, deberá ser prestada por cuenta ajena.

Es relevante cuestionar también la relación entre "dependencia" y "ajenidad": ¿son términos sinónimos? ¿o uno abarca al otro? Sería necesario investigar si se trata de requisitos acumulativos, de manera que la ausencia de uno o de ambos, situaría el trabajo prestado fuera de las fronteras del ámbito laboral, estableciendo así una distinción entre el trabajo bajo ajenidad y dependencia y el trabajo por cuenta propia o autónomo. Para llegar a una respuesta, conviene en este momento hacer un recorrido acerca de las diferentes tesis sobre la ajenidad propuestas por la doctrina, con el fin de facilitar una mejor comprensión del tema de debate[475].

[473] STS de 9 de diciembre de 2004 (Rec. 5319/03).

[474] STS de 14 de mayo de 1990.

[475] Sobre las diversas teorías de la ajenidad: RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. "La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del trabajo", en Revista de Política Social, n. 71, 1966, pp. 147-167; OJEDA AVILÉS, Antonio. "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", *op. cit.*, pp. 375-402; CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019, pp. 32-34; SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos. Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo*. Ara Editores, 1994, pp. 19 y ss.

a) Ajenidad en los riesgos

La teoría de la ajenidad en los riesgos propuesta por Bayón Chacón y Pérez Botija se traduce en el vínculo establecido entre el trabajador y el empleado como una relación de obligaciones en la cual los riesgos de la actividad son irrelevantes -o casi inocuos- para el trabajador, afectando tan solo a la persona empleadora. Se destacan tres características en la citada teoría: el coste de la actividad debe correr a cargo del empleador; los resultados de la actividad realizada, congruentemente, se incorporan a su patrimonio; y el resultado, sea de eventual lucro o perjuicio, recae apenas sobre el empleador, no siendo el trabajador afectado de ningún modo -directamente- por las consecuencias de la actividad económica y productiva. Como bien observó OJEDA AVILÉS, existe una clara correlación entre esta teoría y la doctrina civilista en torno a la atribución de los riesgos por la pérdida o daño de la cosa o de la obra contratada y del arrendamiento de obra y de servicios[476].

En fin, pese a parecer obvio que el riesgo del negocio es del empresario y no del trabajador, esta teoría no está libre de críticas u opiniones discrepantes, pues el trabajador también puede sufrir parte o consecuencias del riesgo[477]: los riegos no son irrelevantes al trabajador en momentos de crisis de la empresa con consecuencias que pueden llegar desde una reducción de jornada y salario al despido económico, de tal manera que no existiría una total inmunidad o ajenidad a los riesgos a los efectos de diferenciar el contrato de trabajo de un contrato civil. En la misma línea, cabría traer a colación la posibilidad de establecer una remuneración basada en la participación de beneficios, lo que en los casos más extremos podría llegar a suponer "una negación de la ajenidad de los riesgos"[478].

En este sentido, cabe subrayar que cuando se pacta que la persona trabajadora no percibirá una comisión en caso de que la operación no tenga éxito o quede anulada, ello no supone que la persona trabajadora asuma la responsabilidad del buen fin de las

Alonso Olea realiza una muy interesante reflexión sobre la alienación de la fuerza de trabajo en ALONSO OLEA, Manuel. "Sobre la alienación", en *Revista de estudios políticos*, n. 179, 1971, pp. 5-44.

[476] OJEDA AVILÉS, Antonio. "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", en *Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007, p. 378.

[477] *Ibidem*, p. 379.

[478] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. "La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del trabajo", en *Revista de Política Social*, n. 71, 1966, p. 157.

operaciones, siendo lo determinante que este no sufra pérdidas si tiene una parte del salario garantizado[479]. *Contrario sensu*, no se apreciará la ajenidad en los riesgos cuando el trabajador responda por los impagos realizados por la clientela, pues en tal caso, estaremos ante un trabajo por cuenta propia que asume el riesgo y ventura de la actividad.

b) Ajenidad en los frutos

Mientras tanto, la teoría de la ajenidad en los frutos, defendida originalmente por Alonso Olea, presupone que trabajar por cuenta ajena equivaldría a ceder anticipadamente los frutos del propio trabajo a la persona empleadora, estableciendo así una diferencia relevante entre el trabajo por cuenta ajena y buena parte de los trabajos por cuenta propia. La transmisión automática de los resultados del esfuerzo de una persona es consecuencia de la subordinación y la dependencia del trabajador al empresario, que en una relación laboral ostenta los medios de producción y el poder de dirección y control sobre la actividad del trabajador. De este modo, la dependencia y la ajenidad aparecen como dos notas inseparables, siendo estos los dos criterios definidores principales de un contrato de trabajo.

De conformidad con la doctrina judicial, esta teoría se traduce en la cesión anticipada de los frutos del trabajo, pues no es necesario ningún acto de transmisión posterior hacia la empresa: "la utilidad patrimonial derivada del mismo –es decir, lo que pagan los clientes– ingresa directamente en el patrimonio de la empresa y no en el de los trabajadores"[480], o sea, que los bienes o servicios ejecutados por la persona trabajadora no le reportan un beneficio directo, sino que el beneficio corresponde a la empresa que le compensa el trabajo por medio del pago de un salario. Por el contrario, si el trabajador adquiere para sí mismo el fruto de su trabajo y la utilidad patrimonial que obtiene tras ser comercializado en el mercado, estaremos ante un indicio de que la prestación laboral se ejecuta por cuenta propia.

Sin embargo, esta tesis también ha sido objeto de críticas por la doctrina más autorizada[481], argumentando que cuando de la actividad no se generan objetos físicos y la

[479] STS de 15 de octubre de 2001 (Rec. 2283/2000).
[480] STS de 19 de febrero de 2014 (Rec. 3205/2012).
[481] RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. "La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del trabajo", en *Revista de Política Social*, n. 71, 1966, pp. 150-154; 167.

empresa no produce un bien material, la teoría "deviene algo resbaladiza" [482]. En este sentido, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER sostiene la insuficiencia de esta teoría como criterio definidor del contrato de trabajo, afirmando que "la ajenidad, ni en su forma de ajenidad de frutos ni de ajenidad de riesgos, es criterio necesario ni suficiente para la calificación del trabajo objeto del Derecho español del trabajo".

En fin, cabría igualmente reseñar los problemas que genera esta teoría en lo que se refiere a la propiedad intelectual. Sin embargo, la duda acerca de a quien pertenecen realmente los frutos tampoco deslaboraliza, *per se*, una relación de trabajo.

c) Ajenidad en la utilidad patrimonial

A modo de variante o escisión de la tesis de la ajenidad en los frutos, cabe mencionar la teoría de la ajenidad en la utilidad patrimonial, propuesta por Montoya Melgar. Conforme a esta, reconociéndose que el resultado económico del esfuerzo del trabajo realizado por las personas empleadas no le conceden un beneficio económico directo, pues los frutos son del empresario, no es menos cierto que los beneficios de la producción pueden repercutir considerablemente sobre la plantilla, dependiendo de cómo se configure la retribución. Pero, en todo caso, el trabajador es compensado por el empresario con el salario que sería el fruto de una de esa utilidad"[483].

d) Ajenidad en la titularidad de la organización

Por otro lado, otra manifestación de la ajenidad, en este caso defendida por Albiol Montesinos, sería la teoría de la ajenidad en la titularidad de la organización. Atendiendo a esta, se subraya que el trabajador realiza su actividad utilizando instrumentos y medios proporcionados por el empresario, a quien realmente pertenece la titularidad de tales recursos para la prestación efectiva de los servicios, de modo que también las decisiones en lo que a su uso se refiere competen a la persona empleadora, salvo en lo que esta desee delegar.

[482] Interesante aportación crítica sobre los problemas de la citada teoría en una aproximación con el contrato de arrendamiento de servicios y la propiedad intelectual en OJEDA AVILÉS, Antonio. "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", *op. cit.*, pp. 381-384.

[483] CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019, p. 33.

Ante el devenir de los tiempos, resulta preciso matizar algunas de las tesis como la de la titularidad de la organización. No en vano, aunque la mencionada tesis podría ser considerada la más coherente con la atribución del poder de dirección y subordinación, no cabe duda de que, cada vez más, las personas trabajadoras a distancia acaban utilizando sus propios instrumentos de trabajo, como ordenadores, móviles, coches, etc., para la realización de la actividad, sin que esto deba suponer un obstáculo a la conclusión de que estamos ante una verdadera relación laboral. En este sentido, la jurisprudencia ya venía flexibilizando este criterio desde hace muchas décadas, admitiendo como laborales prestaciones de servicios en que la persona trabajadora aportaba ciertos medios de trabajo propios, siendo el elemento principal constatar que la inversión o valor económico que impliquen no sea importante[484], lo cual, en un principio, deja un amplio campo a la interpretación que haga cada tribunal.

Desde luego, no es una labor fácil llegar a una decisión final en estos casos, sin analizar cada caso concreto, pero la jurisprudencia relativa a las prestaciones de servicios por parte de transportistas de tan diversas características debe ser un modelo a considerar.

Pensemos, asimismo, en el ejemplo de la economía de plataformas digitales, en la cual los instrumentos de trabajo son medios de transporte, como un coche o una moto, y/o un teléfono móvil, casi siempre de propiedad del trabajador, y la aplicación que a menudo actúa como intermediaria entre repartidores y clientes, que viene siendo de titularidad empresarial. Pues bien, en estos casos, en primer lugar, se debe determinar si lo esencial para el desarrollo de la actividad son los medios de titularidad del trabajador o si, por el contrario, estas herramientas tienen apenas un carácter secundario en la actividad final[485]. En el popular caso de los repartidores de Glovo, en la sentencia 805/2020, de 25 de septiembre, tras analizar la realidad de los hechos detalladamente para decidir si los repartidores de dicha plataforma eran realmente TRADEs o trabajadores por cuenta ajena, el Tribunal Supremo llega a la conclusión de que no ha quedado acreditado que el trabajador haya realizado una "inversión en bienes de capital relevante, pues la inversión que constituye elemento esencial de la actividad contratada se entrega directamente por la empleadora" y que " la moto y el teléfono móvil de su propiedad, aun

[484] STS de 15 de junio de 1998 (Rec. 3229/1997); STS de 31 de marzo de 1997 (Rec. 3555/1996); STS de 18 de octubre de 2006 (Rec. 3939/2005).

[485] SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad", en *Revista del Ministerio de Trabajo*, Migraciones y Seguridad Social, n. 143, 2019, pp. 35-37.

asumiendo sus gastos, no constituye una infraestructura propia significativa que le permita operar por su cuenta", mientras que la plataforma es quien suministra "la infraestructura esencial para el ejercicio de la actividad, que es el programa informático desarrollado por Glovo". Por todo ello, como se verá al tratar el trabajo autónomo y el trabajo en plataformas digitales, el repartidor no cumple con el requisito de disponer de la infraestructura y material propios y suficientes para realizar la actividad, pues solamente contaba con una moto y un móvil.

e) Ajenidad en el mercado

Finalmente, la tesis de la ajenidad en el mercado, propuesta por ALARCÓN CARACUEL, se basa en que la producción debe necesariamente ir dirigida al mercado de bienes y servicios, de tal manera que el trabajador es, a *priori*, totalmente ajeno al consumidor final del producto o servicio, habiendo siempre un intermediario, que sería el empresario. De acuerdo con esta teoría, el trabajador trabaja directamente para un empresario y no para el mercado, siendo el empresario quien vende el producto o servicio al precio y modo que mejor le convenga. Así, en este contexto, el empresario asume un papel fundamental como intermediario, pasando a ejercer el control, estableciendo las condiciones en las que se desarrollará el trabajo y asumiendo también los riesgos económicos que envuelven dicha actividad, al mismo tiempo que la persona trabajadora no tendrá contacto directo con el mercado, no recibiendo beneficios directos u organizando la actividad y teniendo como función ejecutar las tareas bajo las instrucciones del empresario.

De lo contrario, a partir del momento en que se trabaja directamente para el mercado, no existiendo un intermediario, estaríamos frente a un trabajador por cuenta propia, en la que el trabajador de forma autónoma ejecuta su actividad directamente para el mercado, sin la necesidad de un intermediario, utilizando sus propios recursos y cobrando directamente del consumidor final la totalidad de los beneficios de dicha actividad.

Lo cierto es que dicha teoría ha venido recibiendo cada vez más críticas, con las cuales coincido, por la misma justificativa que la crítica realizada a otras teorías citadas. Es decir, muchos de los rasgos de la ajenidad propuestos por la doctrina desde la década de 1930 terminan viéndose difuminados en el contexto actual, debido a que no son

características exclusivas de las relaciones laborales, sino que pueden hallarse en relaciones de otra naturaleza como las civiles y las mercantiles.

Es cierto que los rasgos considerados en las últimas décadas como diferenciadores entre una relación laboral y común existen, pero también los encontramos en la relación de los TRADE, que son autónomos, pero económicamente dependientes. O en el caso de los parasubordinados, donde no parece que quepa hablar de ajenidad en el mercado.

Para CRUZ VILLALÓN, de las teorías estudiadas, la más adecuada para configurar la ajenidad laboral como nota definitoria de una relación bajo la protección del Derecho del Trabajo sería la teoría de la ajenidad en la utilidad patrimonial, añadiendo a esta el requisito de la subordinación y dependencia[486]. SAGARDOY BENGOECHEA defiende que el criterio clave para la definición del trabajador es la ajenidad en los frutos y no la subordinación[487]. A contracorriente, en cierto modo, respecto de las diferentes teorías doctrinales de la ajenidad, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER asume la teoría de la dependencia en la década de sesenta, mientras que el Estatuto de los Trabajadores emplea ambos enfoques -dependencia y ajenidad- para la caracterización y definición del trabajador asalariado[488].

A modo de recapitulación, retomando la cuestión planteada al inicio de este apartado, aunque dependencia y ajenidad están estrechamente relacionados, no son términos sinónimos, ya que cada uno cumple una función distinta en la determinación de la relación laboral. Para CRUZ VILLALÓN, *dependencia* y *ajenidad* son conceptos que coexisten[489], mientras que, tal y como lo concibe OJEDA AVILÉS, la ajenidad está directamente vinculada a la dependencia[490].

En mi opinión, no toda dependencia implica ajenidad, por lo que no pueden ser considerados sinónimos dentro de las notas de laboralidad para la configuración del

[486] CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019, p. 34.
[487] "Cuando se da tal ajenidad estamos em presencia de un "trabajador"", SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. *El derecho del trabajo a mis 80 años*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015, p. 61.
[488] "La dependencia, correctamente entendida, es el criterio fundamental definitorio del trabajo objeto del Derecho del trabajo", en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. "La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del trabajo", en *Revista de Política Social*, n. 71, 1966, p. 167.; OJEDA AVILÉS, Antonio. "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", *op. cit.*, p. 377.
[489] CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019.
[490] OJEDA AVILÉS, Antonio. "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", *op. cit.,* 2007.

contrato de trabajo. A mi juicio, la ajenidad es un criterio importante y las diferentes tesis de la ajenidad pueden y deben servir como un elemento más de contraste, pero no son suficientes para definir por sí solas el ámbito del Derecho del Trabajo, si estas no vienen acompañadas de la subordinación. Así como la subordinación no puede ser utilizada como un criterio absoluto, con una mirada simplista, reiterando la crítica realizada a lo largo de este apartado, bajo el riesgo de incidir en la desprotección y precariedad de ciertos colectivos, principalmente cuando la organización del trabajo está sufriendo numerosas e intensas mutaciones derivadas directa o indirectamente del uso de las TIC.

4.4. La contribución de los Tribunales a la consolidación de los criterios de calificación de las relaciones de trabajo

Vistas las notas de laboralidad y los criterios de aplicación, queda claro que no siempre es fácil identificar al trabajador que es objeto de protección del Derecho del Trabajo, siendo necesario acudir a determinados instrumentos propuestos tanto por el legislador como por los tribunales a fin de conocer cuál es realmente su ámbito subjetivo. Algunos de esos instrumentos o recursos más utilizados son la irrelevancia del *nomen iuris* de los contratos[491], la aplicación del principio de presunción de laboralidad vigente en el artículo 8.l del Estatuto de los Trabajadores y la contribución de los Tribunales en cuanto a los criterios de calificación de las relaciones jurídicas de prestación de servicios, a través del conocido sistema de indicios[492].

4.4.1. Irrelevancia del nomen iuris

Para determinar si una relación tiene o no naturaleza laboral, la jurisprudencia parte de un criterio objetivo, prescindiendo de la calificación que las partes hayan querido ofrecer a su vínculo jurídico (irrelevancia del *nomen iuris*) y entrando a analizar la realidad de los hechos en cada caso concreto (principio de realidad) con la finalidad de

[491] SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad", en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 143, 2019, pp. 17-42.

[492] Entre otros que serán mencionados a lo largo del capítulo, THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. *Op. cit.*, pp. 49 y ss.; GOERLICH PESET, José María. "Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo", en *Revista de Ciencias Jurídicas*, n. 3, 1998, pp. 106 y ss.; OJEDA AVILÉS, Antonio. "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", *op. cit.*, pp. 395 y ss.

verificar si dicha concreta relación entra dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en su artículo 1.1, o si, en cambio, queda extramuros.

De este modo, la calificación real de los contratos no depende de la denominación que las partes le hubieren asignado, sino de la configuración efectiva de los derechos y obligaciones que se deriven de ellos, esto es, de la naturaleza de las prestaciones realmente llevadas a cabo[493]. En este sentido, la jurisprudencia ha venido declarando que "la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorguen las partes sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello si estas funciones entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1 del ET el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratantes le dieran"[494]. De esta manera, también se ha afirmado que los contratos son lo que realmente son, y no lo que las partes desean que sean.

Importante resaltar que también carecerá de valor real el cumplimiento de determinadas obligaciones formales con la única finalidad de disfrazar la realidad del mismo, como, por ejemplo, el régimen fiscal[495], la adscripción a un colegio profesional, o a un régimen de Seguridad Social concreto[496], así como la inserción de cláusulas ficticias sobre posible sustitución de la persona trabajadora, como ya se ha adelantado, o incluso la subcontratación de parte de la actividad, puesto que la realidad material siempre deberá prevalecer sobre la formal.

Cabe añadir que la jurisprudencia, al contrario de la legislación, viene admitiendo un concepto de subordinación más flexible, desde que sea posible identificar un mínimo poder de mando del empresario y deber de obediencia del trabajador, considerando este elemento como el elemento determinante de una relación laboral[497], identificando así hechos que validan una *subordinación imperfecta*[498].

[493] SSTS de 20 de marzo de 2007 (Rec. 747/2006).
[494] Entre las resoluciones más recientes, véase la STS de 5 de julio de 2023 (Rec. 2508/2022).
[495] STS de 25 de mayo de 1993 (Rec. 2477/1992).
[496] STS de 10 de abril de 1995 (Rec. 2060/1994).
[497] CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019, pp. 36 y 37.
[498] SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad", en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 143, 2019, p. 23.

4.4.2. Presunción de laboralidad

La presunción de laboralidad constituye un principio del Derecho del Trabajo, buscando proteger a la persona trabajadora, en tanto que es la parte más débil y vulnerable de la relación laboral.

Pues bien, teniendo como finalidad principal garantizar que se reconozca una verdadera relación de naturaleza laboral cuando esta se presenta oculta bajo otros tipos contractuales que intentan soslayar la aplicación de los derechos laborales, debe destacarse que el apartado 13 de la Recomendación 198 de la OIT de 2006 establece unos indicios específicos de presunción de laboralidad, aunque no se trata de un listado taxativo y no requiere su presencia cumulativa, que pueden ser seguidos por los Estados Miembros, para identificar la existencia de una relación de trabajo[499].

Estos indicadores incluyen, por un lado, las características del *trabajo*, como su realización bajo las instrucciones y el control de otra persona, la integración del trabajador en la organización de la empresa, la ejecución del trabajo en beneficio exclusivo o principal de quien lo solicita, la obligación de que el trabajador lo realice personalmente, y que se lleve a cabo en un horario o lugar establecidos por el empleador. También se considera la continuidad del trabajo, la necesidad de disponibilidad del trabajador y la provisión de herramientas, materiales o maquinaria por parte del empleador. Para simplificar la identificación de una relación laboral, la Recomendación sugiere en el punto 11.1 que los Estados Miembros deberían, en el contexto de la política nacional, contemplar la posibilidad de admitir distintos métodos que permitan determinar su existencia.

La relevancia de la Recomendación de la OIT mencionada se da en el contexto actual de la incidencia de la flexibilización laboral, del aumento de desregulación y precarización laboral, recordando valores esenciales del Derecho del Trabajo, como el principio protector, la primacía de la realidad, y la prevalencia de la relación laboral sobre la forma jurídica del contrato, destacando conceptos fundamentales de la existencia de una relación laboral[500].

---

[499] Para un análisis en profundidad de la Recomendación 198 de la OIT, véase el artículo de ERMIDA URIARTE, Oscar. "La recomendación de la OIT sobre la relación de Trabajo", en *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, n. 49 (223), 2006, pp. 679 y ss.

[500] ERMIDA URIARTE, Oscar. "La recomendación de la OIT sobre la relación de Trabajo", *op. cit.*, pp. 682-683.

En el contexto nacional, en virtud del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo "se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel", pudiendo entenderse, a su vez, como una presunción de la existencia de un consentimiento entre las partes de una relación para el contrato de trabajo[501].

Desde luego, nos encontramos ante una presunción *iuris tantum*, esto es, que admite prueba en contrario, de tal modo que cualquiera de las partes interesadas -en el común de los supuestos, será la parte empleadora- podrá intentar acreditar y probar que se está ante una relación de trabajo distinta a la regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Además, cabe incidir en que esta presunción de laboralidad no es, ni mucho menos, algo novedoso en nuestro ordenamiento jurídico, ya que está presente desde la Ley de Tribunales Industriales, de 19 de mayo de 1908, cuyo artículo 5 afirmaba que "el contrato de trabajo se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo y el que lo presta"[502]. En efecto, la presunción de laboralidad ha permanecido en los siguientes textos legales como, por ejemplo, el artículo 3.1 de la ya citada Ley de Contrato de Trabajo de 1944, el cual reiteraba que "el contrato de trabajo se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta".

No obstante, la redacción acerca de la presunción de laboralidad anterior al actual Estatuto de los Trabajadores no estuvo libre de críticas, siendo considerada por la doctrina como insignificante y redundante, ya que el texto era muy genérico y "se presume que existe algo cuando se dan los elementos que lo definen; esto no es presumir"[503], añadiéndose que "la prestación de servicios como premisa es cuasi obvia"[504]. En

[501] GOERLICH PESET, José María. "Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo", *op. cit.*, pp. 108-110.

[502] Véase RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. "La presunción de existencia del contrato de trabajo", en *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega* (AA. VV. Susana Barcelón Cobedo; Carmen Carrero Domínguez y Sebastián De Soto Rioja (coords.)), 2022, pp. 98-99.

[503] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. "La presunción de existencia del contrato de trabajo", en *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega* (AA. VV. Susana Barcelón Cobedo; Carmen Carrero Domínguez y Sebastián De Soto Rioja (coords.)), 2022, p. 99.

[504] , CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", en *Revista de Derecho Social*, n. 83, 2018, p. 22.

definitiva, se entendía que al ser tan amplia aquella presunción, permitiría laboralizar cualquier tipo de prestación de servicios, con el riesgo de favorecer la aparición de "falsos trabajadores". Por ejemplo, con la fraudulenta intención de cotizar a efectos de cumplir los requisitos de una determinada prestación de la Seguridad Social, pese a que realmente no se preste servicios. Con todo, este fenómeno no es tan frecuente como el que constituye el principal problema actual, referido a los falsos autónomos.

Pues bien, parece que el problema ha sido resuelto, al menos parcialmente- puesto que el problema de la presunción de laboralidad en las relaciones laborales desarrolladas en entornos digitales, como el trabajo en plataformas, se mantuvo sin una respuesta legislativa clara hasta la entrada en vigor de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, conocida como la Ley *Rider*. Esta normativa introdujo, en su Disposición Adicional Vigésima Tercera, la "presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía"[505]-, cuando la redacción del actual ET brinda los elementos mínimos para aplicar tal presunción, entre ellos, que la relación sea por cuenta ajena, dependiente, subordinada y remunerada, aunque desde mi punto de vista no aporta ningún elemento nuevo que ya no fuera establecido en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, me parece que tan solo repite las propias notas de laboralidad impuestas en el citado artículo. En este mismo sentido, la redacción actual del precepto también ha sido criticada por la doctrina puesto que apenas reitera todas y cada una de las notas de laboralidad. Es decir, como asentaría GORELLI HERNÁNDEZ: "se presume que hay contrato de trabajo, cuando existe el contrato de trabajo. No se presume nada, pues"[506].

Podemos ver en la jurisprudencia nacional que también se consideran aspectos relacionados con la remuneración, como el pago periódico al trabajador que constituya su principal fuente de ingresos, la inclusión de pagos en especie -como alimentación, vivienda o transporte-, el reconocimiento de derechos laborales como el descanso

[505] En este sentido, véase la aplicación de esta presunción en Sentencia de la Sala de lo Social n. 805/2020, de 25 de septiembre, que ha unificado la doctrina a favor de la laboralidad de las prestaciones de servicios en plataformas digitales de reparto. Véase más sobre el tema en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. "La presunción de existencia del contrato de trabajo", en *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega* (AA. VV. Susana Barcelón Cobedo; Carmen Carrero Domínguez y Sebastián De Soto Rioja (coords.)), 2022, pp. 101-106.

[506] GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. "Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales", en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 91, 2022, archivo digital.

semanal y las vacaciones anuales, la cobertura de los gastos de viaje necesarios para el desempeño del trabajo y la ausencia de riesgos financieros para el trabajador.

La utilización de este principio por parte de los tribunales como un complemento de los indicios probatorios favorece la probabilidad de que la decisión judicial tienda al reconocimiento de una relación laboral tras la revisión de las pruebas y ante el surgimiento de la duda[507]. Es decir, si se permite la comparación con los juegos de azar y concretamente con el de la ruleta, la presunción de laboralidad jugaría el papel del número "0", declinando la balanza a favor de la declaración como laboral de la relación jurídica. Además, debe destacarse la inversión de la carga de la prueba que se desprende de tal principio, pues no deja de ser una declaración de que, a *priori*, es la parte empleadora quien debe demostrar la inexistencia de un vínculo laboral.

Asimismo, no puede pasar desapercibido la finalidad disuasoria de la presunción de laboralidad y el papel que asume en la lucha con los abusos y las situaciones de incidencia de falsos autónomos. En efecto, este principio tan importante protege la efectividad del Derecho del Trabajo limitando eventuales fraudes contractuales, siendo posible identificar su aplicación por los tribunales en situaciones de falsos autónomos[508]. Sobre la cuestión, subráyese la relevancia jurídico-económica de algunas de las últimas resoluciones judiciales, como la del Juzgado de lo Social número 32 de Madrid, que ha condenado a la empresa Glovo a contratar a sus repartidores como trabajadores por cuenta ajena y a darlos de alta en la Seguridad Social, teniendo como consecuencia la afiliación de 3.312 *riders* en la Seguridad Social con su contratación como trabajadores asalariados por haber sido contratados como falsos autónomos[509].

Sin embargo, no se puede quitar el mérito de la aplicación de la presunción de laboralidad como un instrumento efectivo en el Derecho del Trabajo, pues en un primer momento nos permitirá efectivamente presumir la existencia de un contrato entre las partes, cabiendo la aplicación conjunta de otros instrumentos por parte de los Tribunales para determinar su carácter laboral o no laboral. Y uno de los instrumentos más relevantes para tomar una decisión es, sin duda, el método indiciario.

---

[507] Cabe mencionar la STS de 10 de abril de 1995 (Rec. ud. 2060/1994), sobre guía turístico: "si se estima que estamos ante un supuesto dudoso, conduce a la consideración de laboral de la relación debatida"

[508] SJS n. 42 de Madrid de 22 de enero de 2024 (Proc. 1133/2022); También es la STS de 10 de abril de 1995 (Rec. 2060/1994).

[509] Véase la noticia en https://elpais.com/espana/madrid/2024-11-09/un-juez-de-madrid-condena-a-glovo-por-emplear-a-3312-falsos-autonomos.html (última consulta: 14.12.2024).

4.4.3. Método indiciario

Lógicamente, cuando el Derecho del Trabajo surge como rama autónoma del Derecho, escindida respecto del Derecho Civil de una u otra manera en cada ordenamiento jurídico, deviene necesario acotar su ámbito de aplicación y, por ese motivo, podemos decir que el sistema indiciario es casi tan antiguo como el propio Derecho laboral. Efectivamente, en la jurisprudencia británica -caso *Yewens vs. Noakes*- encontramos datos de 1880 que confirman el uso del "control test como prueba de indicios", considerándose como indicios de una relación laboral: "(a) al poder del empresario de elegir al trabajador, (b) al pago de un salario, (c) al poder del empresario de controlar el modo de ejecución del trabajo, y (d) al poder del empresario de suspensión y despido"[510].

Sin ánimo de exhaustividad, a continuación veremos algunos de los indicios de subordinación utilizados por los Tribunales a fin de identificar los elementos que constituyen un contrato de trabajo, buscando indicios de dependencia y ajenidad, que no siempre son claros, principalmente cuando hay que dejar de lado el *nomen iuris*, aplicar la presunción de laboralidad y, a partir de ahí, aplicar el sistema de indicios, que pueden no ser significativos si son analizados de manera aislada, pero sí lo son cuando ocurren concomitantemente y que, en cualquier caso, tienen "el valor de síntomas positivos". Al respecto, CRUZ VILLALÓN complementa que la ausencia de algunos de los indicios no puede ser considerado como "síntomas negativos" de una relación laboral, es decir, la ausencia de ellos no puede declarar la inexistencia de una relación laboral[511], que pueden servir de auxilio para la determinación de una relación de trabajo, de modo que no se puede obviar la importancia del sistema de indicios, aunque estos tengan tan solo un valor orientativo, no siendo determinantes con carácter absoluto y estático en la delimitación de las fronteras del Derecho Laboral. En congruencia con ello, también destaca GOERLICH PESET que "es preciso tener en cuenta, ante todo, que una misma circunstancia puede ser valorada como indicio de laboralidad y, a la vez, su contraria no impedir la existencia de contrato de trabajo, bien porque éste admite muchas modalidades

[510] Véase, por ejemplo, el resumen de sentencias británicas que han utilizado el sistema indiciario en el siglo mencionado, en OJEDA AVILÉS, Antonio. "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", *op. cit.*, pp. 395 y 396.

[511] CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019, p. 37.

diferentes bien por otras razones"[512]. Todo ello desemboca, probablemente de manera irremediable, en una mayor complejidad técnica y una menor seguridad jurídica en el marco de la determinación de los rasgos de laboralidad[513].

El listado de indicios utilizados por los Tribunales a día de hoy es muy amplio, compuesto por criterios clásicos y por criterios posteriores basados en las nuevas realidades de organización de trabajo[514], por lo que pasaremos a exponer los más relevantes y controvertidos, por la dificultad que integra en ocasiones su aplicación, ya que un mismo indicio, hasta el punto de que en alguna situación, un mismo dato (*v.gr*., retribución por pieza) puede ser valorado como indicio favorable a la existencia de salario y, por ende, de contrato de trabajo y, en otro caso, considerarse que una retribución idéntica o similar no encaja en el concepto de salario y, en consecuencia, terminar declarándose la inexistencia de contrato de trabajo.

Es exactamente el caso de la sentencia que traemos a colación, en la que se ha analizado si la relación entre un fotógrafo en régimen de remuneración por pieza y el periódico para el que prestaba su trabajo era de carácter laboral o civil[515]. En el caso concreto, se constata que tras muchos años de relación entre las partes, la empresa había contratado a otro fotógrafo en régimen laboral, reduciendo los encargos a la parte actora, siendo el fallo en el sentido de la existencia de una verdadera relación laboral debido a los siguientes fatos probados: la dedicación regular y diaria con sujeción a horario controlado, utilizando además instrumentos de trabajo, como cámaras, proporcionados por la empresa; configuración del poder de dirección, pues el periódico dictaba los encargos y seleccionaba las fotografías, evidenciando la nota de subordinación y la exclusividad en la prestación de servicios. En consecuencia, el hecho de que el pago de la remuneración fuera por pieza no desvirtúa, en absoluto, la existencia de una relación laboral de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, cabe reiterar que este indicio ha sido aplicado por medio de la jurisprudencia, mientras que en el

[512] GOERLICH PESET, José María. "Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo", *op. cit.*, p. 107.

[513] *Cfr*. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad", en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 143, 2019, pp. 37 y ss.; CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. *Op. cit*, p. 37; GOERLICH PESET, José María. "Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo", *op. cit.*, pp. 107 y ss.

[514] STS de 22 de julio de 2008 (Rec. 3334/200); STS de 10 de julio 2007 (Rec. 1412/2006).

[515] STS de 27 de noviembre de 2008 (Rec. 602/2007).

ordenamiento jurídico italiano -artículo 18 de la ley 81/2017- hay una garantía legal en la legislación que ya establece la posibilidad del teletrabajo por fases, ciclos y objetivos, con el cual obviamente el salario acompaña tal organización.

En este sentido, un sector doctrinal ha querido clasificar los indicios inicialmente en tres bloques, de "mayor o menor fuerza"[516]:

a) indicios de los que derivan la existencia de una relación laboral y su ausencia sugiere lo contrario;
b) indicios que apuntan a la existencia de un contrato de trabajo, pero su ausencia no da certeza absoluta de lo contrario;
c) indicios cuya ausencia puede orientar contra la inexistencia de un contrato de trabajo, pero su existencia no es concluyente del opuesto.

Para otro sector doctrinal, sin embargo, resulta más eficaz la clasificación atendiendo principalmente a los indicios comunes de las notas de dependencia y ajenidad, aunque obviamente en el análisis que realice el tribunal, atenderá a la mayor o menor importancia de cada criterio y realizará un examen global y conjunto del caso concreto, razón por la cual se considera coherente y suficiente esta clasificación, habida cuenta de que, como se ha indicado, los indicios de dependencia y ajenidad no siempre son claros y su intensidad y fuerza ciertamente cambiará a depender de las circunstancias concurrentes en cada supuesto, no siendo recomendable utilizar este sistema con criterios rígidos y generales, bajo el riesgo de alcanzar decisiones finales desconectadas de la realidad y, por consiguiente, injustas[517].

SÁNCHEZ-URÁN acrecienta al grado de dificultad, que debemos inicialmente considerar si es la dependencia personal, organizativa, o subordinación rasgo esencial de la laboralidad, y no la dependencia económica, para apenas después constatar efectivamente su existencia mediante el método indiciario[518].

[516] Sistema utilizado en la STS de 8 de febrero de 2018 (Rec. 3389), SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad", en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 143, 2019, pp. 22 y 23.
[517] Por todos, CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", en *Revista de Derecho Social*, n. 83, 2018, pp. 35 y ss.
[518] SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "La idea de inserción en el círculo organicista del empresario, los criterios de programación del trabajo y la existencia de órdenes e instrucciones", en AA.VV. *El concepto*

Tras estas primeras consideraciones, conviene entrar a examinar con mayor detalle, aunque de manera no exhaustiva, los indicios que guían a los operadores jurídicos. Concretamente, como indicios de dependencia y ajenidad, identificamos:

a) El sometimiento a determinados tipos de instrucciones sobre la realización del trabajo y la permanencia en los locales de la empresa.

Se puede empezar la discusión sobre el problema de aplicar este criterio cuando las órdenes y el poder de dirección no son directos, como, en cambio, sí ocurría en los perfiles clásicos del trabajo subordinado. Inicialmente, cabría plantearse si este indicio tan importante encajaría perfectamente en buena parte de las relaciones de trabajo a distancia actuales, como lo son las efectuadas a través del teletrabajo, que, por definición (*supra*), es una relación prestada predominantemente fuera de los locales físicos de la empresa.

El Tribunal Supremo ya se ha pronunciado en diversas ocasiones en lo que se refiere al sometimiento a instrucciones de la empresa sobre el modo de ejecución del trabajo[519], así como el hecho de la persona trabajadora prestar cuentas al empresario sobre el trabajo realizado[520] y a la asistencia regular y continuada a un centro de trabajo o al lugar designado por la empresa[521] como indicios de laboralidad. También, ya se ha declarado por parte de los tribunales que puede quedar constatada la dependencia, aunque no se den todos los indicios clásicos, como, por ejemplo, cuando la prestación de servicios se haga sin sujeción a horario ni se impongan las vacaciones por parte de la empresa[522], o cuando las ordenes e instrucciones sean mínimas por la independencia técnica que caracteriza la profesión[523], tema este que será profundizado en ítem propio en este capítulo. Del mismo modo, cabe resaltar que la presencia de uno o varios indicios de dependencia de forma aislada no implican que la relación sea laboral[524].

de trabajador asalariado: notas legales, indicios y otros indicadores de origen jurisprudencial (GARCÍA MURCIA, J. dir.). Madrid: Tecnos, 2023, p. 39.

[519] STS de 5 de julio de 2003 (Rec. 2508/2022).

[520] STS 10 de julio de 2000, (Rec. 4121/1999).

[521] STS de 15 de diciembre de 2001 (Rec. 2283/2000).

[522] STS de 28 de enero de 2018 (Rec. 3595/2015).

[523] STS de 9 de diciembre de 2004 (Rec. 5319/2003).

[524] STS de 23 de octubre de 2003 (Rec. 677/2003).

Ahora bien, incluso si se trabajase a distancia a tiempo completo, no parece que el elemento locativo sea un impedimento para recibir órdenes *directas*, máxime cuando las TICs permiten una comunicación *offline* y *online*, asíncrona y síncrona e, incluso, permanente. En esta línea, no faltan supuestos donde se ha podido comprobar que una persona teletrabajadora está bajo la dirección de su empleadora, por ejemplo, a través de los programas informáticos y de comunicación de la empresa[525].

Aunque en el teletrabajo se pueda identificar la recepción de instrucciones sobre la organización y realización de las tareas a través de las TIC, estamos frente a un trabajo a distancia, sin la presencia física del trabajador en la oficina, haciéndose necesario introducir cambios en la valoración del indicio, con una "recomposición del sistema indiciario"[526].

Es más, no parece que ni siquiera en el escenario de que el teletrabajo se lleve a cabo aparentemente sin vigilancia directa del empleador, quepa descartar la existencia de una relación laboral. En primer lugar, porque la apariencia puede distar de la realidad. Y, en segundo lugar, porque, como se viene haciendo tradicionalmente al aplicar el test de laboralidad, habrá que prestar atención simultáneamente a otros aspectos, tales como el grado de autonomía inherente al puesto de trabajo o el grado de especialización de sus funciones.

b) Horario y jornada predeterminados

En una relación clásica de trabajo, el sometimiento a un horario constituía un indicio de mayor relevancia. Sin embargo, cuando hablamos de las relaciones de trabajo dotadas de flexibilidad organizativa, este criterio desaparece del bloque de indicios esenciales, razón por la cual reitero la crítica a la clasificación de los indicios en bloques inmutables de mayor y menor relevancia, puesto que cada relación de trabajo es única y a cada día vivimos un cambio en sus organizaciones, significando que una eventual flexibilidad de jornada y horario, preestablecida por la empresa, no son indicios de

[525] STSJ de Asturias, de 16 de marzo de 2001 (Rec. 2158/2000).

[526] Por todos, acerca de la recomposición del sistema indiciario, véase SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos. Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo*. Ara Editores, 1994, pp. 45 y ss.

ausencia de laboralidad. En este sentido es la STS de 9 de diciembre de 2004 (Rec. 5319/2003).

De hecho, asistimos cada vez más a la utilización de la flexibilidad horaria como pretexto -que no justificación- para iniciar el camino de huida respecto del Derecho del Trabajo, con el riesgo de que verdaderos trabajadores puedan llegar a ser considerados erróneamente profesionales autónomos[527].

c) La titularidad de las herramientas de trabajo o del local del negocio

Para evitar repeticiones innecesarias, se remite a las reflexiones compartidas sobre este indicio en el ítem sobre las teorías de la ajenidad (*supra*), añadiendo que encontramos decisiones en ambos sentidos cuando hablamos de la relevancia o no de la titularidad de los instrumentos de trabajo de cara a aclarar la laboralidad de la relación jurídica que une a las partes. Por ejemplo, se ha descartado el carácter laboral de la prestación ofrecida por unos músicos argumentando que estos aportaban instrumentos propios, soportando el mantenimiento de los mismos[528].

No obstante, en los días actuales, con la creciente incidencia de la economía de plataformas, del teletrabajo, de los nómadas digitales, hay que preguntarse si este criterio sigue siendo relevante o hay que matizarlo. Y en sentido contrario a la sentencia antes mencionada, cabe traer a colación otra sonada resolución del Tribunal Supremo, donde se analiza si la prestación de trabajo de traductores e intérpretes es de cuño laboral o no[529]. Dicha sentencia concluye que el hecho de que la empresa no facilitase medios materiales a los trabajadores no impediría la calificación de la relación como laboral.

d) El carácter personalísimo y la exclusividad en la prestación de servicios

En relación con otro elemento definitorio de la relación laboral, como es el carácter personalísimo de la prestación de servicios, debe constatarse que el trabajo se realiza personalmente por el propio trabajador. Al respecto, no puede obviarse que la

[527] RUIZ ALARCÓN, Ruth Adriana. "Situaciones conflictivas de las relaciones de trabajo: la función correctora de subordinación y la ajenidad", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 8, 2019, pp. 73 y ss.
[528] STS de 7 de noviembre (862/2017).
[529] STS de 16 de noviembre (902/2017).

prestación de servicios a distancia dificulta esta comprobación[530], lo cual perjudicaría en este caso con mayor probabilidad a la empresa que desee emplear este argumento para negar el carácter exclusivo o cuasi-exclusivo de la prestación laboral o, al contrario, daría pie a poner en tela de juicio, con más razón, que la empresa requiera de la prestación de servicios por parte de esa persona en particular. Perspectiva que no ha pasado desapercibida, por ejemplo, para declarar la inexistencia de vínculo laboral entre una empresa de reparto y quienes ejercían tal actividad.

En este sentido, traemos a colación el caso *Yodel* en Reino Unido, fruto de la Sentencia del TJUE, que falla por la no laboralidad de la relación[531], aunque, sin embargo, esclarece que corresponderá a cada país miembro aplicar el concepto de trabajador. La decisión se fundamenta en el análisis de indicios sobre las notas de laboralidad en el caso de los *riders*, otorgando mayor relevancia al indicio de la falta de exclusividad del trabajo del repartidor con respecto a las plataformas. El Tribunal ha argumentado que estos prestadores de servicios podrían buscar un sustituto para la prestación del servicio, rechazar pedidos, prestar servicios en concomitancia para otras plataformas de reparto, y organizar sus horarios y lugar de trabajo con plena libertad y flexibilidad.

Al reunir estos indicios en el caso concreto, el Tribunal determinó que eran suficientes para clasificar la relación de los repartidores como no laboral. Como hemos visto, el TJUE ha utilizado el método indiciario para evaluar si los elementos presentes en la relación se aproximaban a los requisitos de un trabajador o de un autónomo, conforme el concepto jurídico ya analizado anteriormente del Tribunal del trabajador por cuenta ajena. No obstante, a mi juicio, el Tribunal ha valorado los indicios clásicos y rígidos que no se ajustan más a una relación laboral como la de los repartidores. Este tipo de relación, por su naturaleza, está dotada de mayor autonomía, autoorganización y flexibilidad en cuanto a tiempo y lugar de trabajo, sin que esto desconfigure una relación subordinada. Además, es necesario matizar el concepto de ajenidad, tanto en la utilidad patrimonial como en el mercado, ya que estos elementos no encajan plenamente en este tipo de actividad.

[530] Sobre esta cuestión, se analiza la STS de 22 de abril de 1996 (Rec. 2613/1995), en CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 11, 2021, p. 36 y ss.
[531] STJUE de 22 de abril de 2020 (C-692/2019).

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ clasifica la decisión del caso *Yodel* como "decepcionante"[532]. A mi juicio, sumándome a la opinión del autor, reside el fato de que no se ha dado suficiente importancia a los indicios de laboralidad que se constatan en estos casos, como el hecho de que, aunque los repartidores puedan rechazar entregas, suelen enfrentarse a penalizaciones económicas y algorítmicas, entre otros factores. La falta de ampliación y modulación de los indicios de laboralidad en las nuevas formas de trabajo podría resultar en un retroceso en la protección ofrecida por el Derecho del Trabajo. En cuanto al teletrabajo en plataformas digitales, realizaremos un análisis detallado en ítem proprio, por lo cual en este momento hemos traído apenas una primera información al respecto.

Pero también es cierto que de nuestra jurisprudencia se desprende cierta relajación a la hora de valorar la presencia de esta nota de laboralidad, admitiéndose la sustitución ocasional de la persona trabajadora sin que ello desvirtúa la laboralidad de la relación entre la empresa y quien presta su fuerza de trabajo.

e) Publicidad de la empresa en el vehículo de transporte, vestimenta, etc.

Cabe mencionar que se ha considerado por la jurisprudencia como indicios de laboralidad, la prestación de servicios utilizando la marca y los signos distintivos del empresario principal[533]. No obstante, la simple utilización de la marca por una franquicia por si sola no es indicio suficiente para configurar una relación laboral, puesto que estas normalmente utilizan los uniformes, medidos de transporte, etc. con los signos pertenecientes a la empresa franquiciadora, sin que esto signifique que los trabajadores de la franquicia mantengan una relación laboral con la franquiciadora. En este sentido, hay un amplio debate sobre las franquicias y eventuales "falsos autónomos en el contrato de franquicia", encontrando decisiones en que los tribunales concluyen que la propiedad de ciertos medios de producción por parte del trabajador no impide la calificación de

[532] BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. "El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto 'Yodel Delivery Network')", en *Una mirada crítica a las relaciones laborales, Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, de 5 de mayo de 2020. Disponible en https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/ (última consulta: 13.01.2024)

[533] STS de 19 de diciembre de 2005 (Rec. 5381/2004); STS de 29 de diciembre de 1999 (Rec. 1093/1999).

contrato de trabajo[534], en la cual se consideró probado que pese el demandante prestar servicios de mensajería para la empresa franquiciadora por casi una década con vehículo propio y un horario flexible, se encontraba bajo condiciones que configuraban las notas de dependencia y ajenidad, tales como, el uso de uniforme y anagramas de la empresa y el pago de gastos por parte de la empresa y que la cantidad de retribución era variable, pues se consideraba que las cantidades variaban según la distancia recorridas y el tipo de servicio realizado, cumplía un horario determinado y acataba las órdenes de la empresa. Así, la sentencia concluyó que existía una relación laboral encubierta, calificando la relación como laboral, con base en la concurrencia de los requisitos de dependencia y ajenidad, cabiendo añadir que, en estos casos, la no ajenidad en la utilidad patrimonial como la propiedad de medios de trabajo por parte del trabajador no impide la calificación de contrato de trabajo. En este mismo sentido, retomaremos esta cuestión en ítem propio en cuanto a las personas rabajadoras de plataformas digitales.

Como se ha mencionado, tales indicios de dependencia y ajenidad han ido poco a poco perdiendo su eficacia a la hora de determinar si una relación está sometida o no al ámbito del Derecho Laboral, justamente por aparición de nuevas tecnologías, las nuevas formas de empleo y modos de organización del trabajo, etc., razón por la cual llegamos al momento de cuestionar y reflexionar sobre una urgente, necesaria y adecuada recomposición del sistema indiciario para hacer efectiva la presunción de laboralidad en el nuevo contexto en el mundo laboral[535].

A modo de reflexión acerca de que nota de dependencia afecta más cada indicio mencionado anteriormente, y en conformidad a los indicios de ajenidad más típicos señalados por los Tribunales[536], se pueden citar los siguientes:

i. La propiedad de los medios de producción, entendidos como vehículos, locales, maquinaria u otros elementos materiales necesarios para la actividad.

[534] Véase "Los falsos autónomos en el contrato de franquicia", en *Argumentos en Derecho Laboral Blog coordinado por Adrián Todolí*, de 28 de junio de 2017. Disponible en https://adriantodoli.com/2017/06/28/1354/ (última consulta: 13.01.2024).

[535] GOERLICH PESET, José María. "Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo", *op. cit.*, pp. 100-120; SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos. Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo*. Ara Editores, 1994.

[536] STS de 9 de marzo de 2010 (Rec. 1443/2009).

ii. La entrega de los productos elaborados o la prestación de los servicios realizados por la persona trabajadora al empleador, lo que evidencia la vinculación de la actividad al ámbito empresarial.

iii. La adopción de decisiones en el mercado o frente al público, tales como la fijación de precios o tarifas, la selección de la clientela o la indicación de tareas, trabajos o personas a atender, decisiones que suelen residir en el empleador.

iv. El carácter fijo o periódico de la remuneración, diferenciándose de los ingresos contingentes o variables propios de la actividad empresarial.

v. El cálculo de la retribución en función de la actividad profesional realizada, sin el riesgo ni el lucro característicos del ejercicio empresarial o de las profesiones liberales, lo que incluye la garantía de una retribución mínima o su fijación en términos predeterminados, como una cantidad fija por cliente.

vi. La asunción o no de los gastos asociados a la actividad laboral, ya que una amplia asunción de estos por parte de la persona trabajadora podría desvirtuar la nota de ajenidad.

No obstante, tal como se ha señalado en el análisis de la nota de ajenidad, estos criterios han experimentado una flexibilización en su aplicación. Se reconocen, por ejemplo, sistemas de remuneración que involucran a la persona trabajadora en los resultados empresariales, modalidades de pago a destajo en lugar de una remuneración fija, o incluso la aportación de medios de producción por parte de la persona trabajadora, siempre que dicha aportación sea de escasa relevancia económica en comparación con los medios provistos por la empresa.

En este sentido, la relación jurídica no será calificada como un contrato de trabajo, sino como un contrato de arrendamiento de servicios celebrado con un trabajador autónomo, cuando concurran las siguientes características, tal como ha sido reconocido por la jurisprudencia[537]:

i. La limitación de la actividad a la práctica de actos profesionales concretos, sin una integración en la estructura organizativa ni productiva de la empresa contratante.

[537] STS de 24 de enero de 2018 (Rec. 3595/2015).

ii. La ausencia de subordinación respecto al empleador, reflejada en la inexistencia de sujeción a jornada, vacaciones, órdenes o instrucciones emanadas de la empresa.

iii. El ejercicio de la actividad profesional con plena libertad e independencia, incluyendo la asunción del riesgo empresarial inherente a la actividad desempeñada.

Este tipo de relación exige, por tanto, un análisis exhaustivo de las condiciones concretas de la prestación de servicios, a fin de determinar su naturaleza jurídica y evitar posibles confusiones con las relaciones laborales.

CAPÍTULO 5. EVOLUCIÓN Y "CRISIS" DE LA SUBORDINACIÓN: ¿DEBILITAMIENTO DE LOS INDICIOS DE SUBORDINACIÓN CLÁSICA?

Cuando se pensaba que habíamos superado el debate en cuanto a los requisitos para la fijación de un contrato de trabajo aceptando el método indiciario utilizado extensamente en sede judicial, la cuarta revolución industrial y la evolución tecnológica han provocado un importante cambio en las relaciones de trabajo, con la aparición de nuevas modalidades, como el teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales, y han vuelto a "poner de moda" el análisis del concepto de trabajador por cuenta ajena, dando lugar a figuras intermedias y muchas veces indefinidas, donde se producen "complejas intersecciones", dando lugar a la reapertura del debate en torno a la ajenidad y subordinación en las nuevas relaciones laborales[538], con la incidencia de la crisis de la subordinación[539] o, como también se denomina en Italia, la "crisi della fattispecie"[540], causada por la "insuficiencia de su noción unitaria"[541], siendo advertido por algunos autores que no sería propiamente una crisis total de la subordinación, "sino más bien una crisis de los criterios clásicos de identificación de la dependencia"[542].

En este mismo sentido, PERULLI destaca que no se trata propiamente de la decadencia de una técnica legislativa, que se basa en esquemas normativos abstractos,

[538] BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 15, 2021, pp. 40-41.

[539] LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*. Giuffrè, 2023, pp. 27 y ss.; GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli: Edizioni scientifiche italiane, 1993, pp. 198 y ss.; PERULLI, Adalberto. "Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo", in *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, 2/1997, pp. 173-202; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, "La "subordinazione tecnologica" nella giurisprudenza spagnola", in *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, 3/2005, pp. 537-544; SANGUINETI RAYMOND, W. *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos. Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo*. Ara Editores, 1994, pp. 39 y ss.; ERMIDA URIARTE, Oscar; HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. "Crítica de la subordinación", en *IUS ET VERITAS*, Vol. 13, n. 25, 2002, pp. 285 y ss.

[540] PERULLI, Adalberto. "Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione", en *Labour & Law Issues*, v. 6, n. 2, 2020, p. 99.

[541] LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*, *op. cit.*, pp. 82 y ss.

[542] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. *Op. cit.*, p. 116.

sino más bien de la insuficiencia del caso[543]. Es decir, no estamos hablando de la superación de la subordinación como nota principal de laboralidad y sí de que las nuevas formas de trabajo ya no encajan completamente en este concepto que -se supone- está dotado de elasticidad.

A mi juicio, los conceptos tradicionales de trabajador y empresario no encajan plenamente en la nueva realidad tecnológica y laboral. Precisamente por todo lo ya expuesto, la realidad nos obliga a *repensar* el Derecho del trabajo, tal y como ha pasado en las décadas anteriores, siendo el tema en debate considerado por algunos autores como un "compañero de viaje histórico" de la crisis[544] o como un "Derecho del trabajo de la crisis"[545].

La evolución en el campo del trabajo se ha extendido paulatinamente a colectivos que no están vinculados por una relación de subordinación o de dependencia laboral, lo que pone en manifiesto la crisis del concepto de dependencia[546], no porque los requisitos de laboralidad desaparezcan, sino porque la tecnología clama por un cambio en su extensión conceptual, caracterizado por la evolución tecnológica y de las modalidades de trabajo, como el teletrabajo.

No cabe duda de que una prestación de servicios puede ser tanto de naturaleza mercantil, civil, administrativa o laboral. Sin embargo, cuando hablamos de teletrabajo,

---

[543] PERULLI, Adalberto. "Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione", en *Labour & Law Issues*, v. 6, n. 2, 2020, p. 101.

[544] GOERLICH PESET, José María. "¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo", en *Gaceta sindical: reflexión y debate*, n. 27, 2016, p. 178.

En este mismo sentido, Lorenzo Gaeta ya reflexionaba que "las tesis sobre la ajenidad y la dependencia son tan antiguas como la propia relación" (…), en GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli: Edizioni scientifiche italiane, 1993, p. 110.

Podemos comprobar tal afirmación si tenemos en la obra de Spagnuolo Vigorita, que en 1967 ya advertía sobre el problema histórico entre la subordinación y el derecho del trabajo, *cfr*. SPAGNUOLO VIGORITA, Luciano. *Subordinazione e diritto del lavoro: problemi storico-critici*. Morano, 1967. En este sentido, cabe destacar las obras de GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione.* Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 1993; ICHINO, Pietro. *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè, 1989; y PERULLI, Adalberto. "Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo", in *Lavoro e diritto, Rivista trimestrale*, 2/1997, pp. 173-202.

[545] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. "Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica", en *Revista de Política Social*, n. 143, 1984, p. 18.

[546] Crisis esta que Alonso García ya advertía estar próxima ya en la década de cincuenta. Véase, ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 89-92; y PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; así como ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, 2022, p. 80, afirman que se hace necesario "cambios institucionales que permitan la incorporación de las diversas formas de organización de la producción y del trabajo existentes".

la naturaleza del vínculo que une a la persona teletrabajadora y a la empresa admite la prestación tanto laboral como autónoma o en la forma del TRADE, encontrando ahí el problema de identificar la tenue frontera entre un verdadero contrato de trabajo y otros tipos de contratos, en cuanto al cambio en las formas de subordinación. Desde las primeras legislaciones acerca del teletrabajo se identifican dificultades a la hora de delimitar cuándo la prestación ocurre mediante la figura de un contrato de trabajo, o cuándo se trata de un autónomo[547].

Ya en 1996, RAY advertía sobre los peligros a los que puede dar lugar la cuestión de la subordinación y el teletrabajo en este tipo de regulación en una tendencia de fuerte desempleo, y preveía que "es probable que en un futuro no muy distante para que un teletrabajador obtenga algún trabajo se requiera previamente que demuestre su inscripción como independiente"[548]. Acompañando la preocupación y previsión del autor, podemos identificar un inminente y real cambio en el concepto de subordinación en el teletrabajo que, si no se encuentra bien regulado, provocará una deriva continua, desde la relación formal de trabajo por cuenta ajena hacia el trabajo autónomo, como síntoma de una clara precarización y retroceso en el Derecho laboral, a menos que este vaya extendiendo sus garantías hacia el trabajo por cuenta propia, lo cual no deja de presentar riesgos.

No podemos tratar las nuevas modalidades de trabajo como "si nada hubiera sucedido desde los orígenes del capitalismo industrial"[549]. Es necesario poner la mirada a las diversas formas de prestación de trabajo con independencia del negocio jurídico, analizando la realidad del "nuevo" trabajo subordinado, del económicamente dependiente y del trabajo autónomo.

En este sentido, debemos ir más allá de los clásicos indicios y requisitos diferenciadores entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia para

[547] De forma más detallada, LOUSADA AROCHENA, José Fernando; RON LATAS, Ricardo Pedro. "Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, p. 33.

[548] RAY, Jean Emmanuel. "Le droit du travel à l´épreuve du télétravail: le statut du télétravailleur", *Droit Social*, n. 2, 1996, *apud*, GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. *Op. cit.*, p. 68.

[549] PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 81.

garantizar la protección adecuada a las personas trabajadoras [550], evitando el fenómeno de la huida del Derecho del Trabajo a través de las zonas grises[551] e intersecciones entre las dos figuras, advirtiéndose en ello una suerte de vía legal para la mercantilización del trabajo subordinado a través de la descentralización productiva y del teletrabajo autónomo. En este sentido, "la utilización de trabajadores autónomos será uno de los instrumentos al que se recurrirá con frecuencia para alcanzar la mejora y externalización de los costes de producción, de hecho, no es extraño encontrar en algunos estudios aunada las ideas de autoempleo y teletrabajo"[552].

5.1. La necesaria actualización del sistema de indicios para la correcta protección a la persona teletrabajadora.

Frente a las nuevas formas de trabajo, las notas de laboralidad y el sistema indiciario requieren de cierta actualización, en el sentido de flexibilizarse y adaptarse a la realidad de los hechos que surgen en tales situaciones. En especial, debe evitarse, como ya se ha mencionado anteriormente, una definición restrictiva del concepto de subordinación.

En esta dirección, "la tarea del laboralista, no exenta de dificultad, consistirá en perfilar con la mayor precisión posible los criterios o indicios de esa subordinación "diferente" en cuanto a la forma que supone el teletrabajo"[553], que puede suponer una tarea compleja, en el cual se sustituiría el criterio "clásico de incardinación material en la unidad productiva por el de inserción en el sistema informático de la empresa, bien como el indicio de la dependencia técnica que sería cambiada por la dependencia tecnológica"[554]- por ejemplo, es necesario reconocer que el hecho de que el trabajador utilice herramientas de trabajo de su propiedad no debe considerarse, de manera

[550] Como se ha apuntado, "las nuevas tecnologías han implicado la convulsión de las fronteras tradicionales entre el trabajo subordinado y el autónomo, puesto que las nuevas posibilidades de prestar servicios a distancia afectaban a los elementos esenciales en las que descansaban, GOERLICH PESET, José María. "¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo", *Op. cit.*, p. 182.

[551] Como un "*limbo*", lo califica GAETA en *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli: Edizioni scientifiche italiane, 1993, p. 163.

[552] GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. *Op. cit.*, p. 66.

[553] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, p. 50.

[554] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1990.

automática, como un indicio de la inexistencia de relación laboral, como pudo haberse interpretado inicialmente. En este sentido, será preciso identificar nuevos indicios de subordinación que se ajusten a las particularidades de las nuevas tecnologías y las formas emergentes de organización del trabajo-. Eso es, principalmente, lo que se pretende en este estudio: hacer una contribución para desarrollar y simplificar esta tarea compleja.

La utilización de los conocidos indicios clásicos no tendrá otro efecto más que la debilitación de dicho instrumento de análisis y la aportación de mayor inseguridad jurídica y desprotección de la parte -ya de por sí- más débil de la relación de trabajo: las personas trabajadoras.

Visto en los apartados anteriores el sistema clásico, pasamos a exponer algunas de las peculiaridades de la modalidad de teletrabajo, si bien partiendo de que no hallaremos un método universal y exacto, pues muchos de los indicios "admiten lecturas contradictorias", lo que confirma que no existe una forma "típica y tasada de exteriorización de la dependencia"[555]. Igualmente, cabe recordar que la calificación o encuadramiento de la modalidad de teletrabajo en el marco de una relación laboral dependerá del cumplimiento de todas y cada una de las notas de laboralidad, con las matizaciones o interpretaciones que, en su caso, quepa realizar, pues de lo contrario estaremos frente al teletrabajo autónomo. En fin, como tercera premisa e hipótesis principal, parece que estamos frente a la necesidad de una renovación del test o sistema tradicionalmente empleado para declarar la naturaleza jurídico-material de las relaciones de trabajo[556].

5.2. Causas o factores promotores de la evolución

5.2.1. Evolución del concepto de subordinación ante los avances tecnológicos

De inicio, se considera oportuno traer a colación una tabla realmente ejemplificativa de la evolución del trabajo subordinado, demostrativa de los cambios sufridos a lo largo de las últimas décadas en la forma de prestación del trabajo, que afectan notoriamente a las variantes de dependencia funcional-técnica-jurídica del trabajador

[555] CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?", en *Revista española de derecho del trabajo*, n. 222, 2019, p. 6 del pdf archivo digital.
[556] En este sentido es también la opinión de THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, pp. 290 y 291.

subordinado, como consecuencia, a su vez, de la evolución de factores como el lugar, el tiempo o la autonomía con la que se desarrolla el trabajo; temas, estos, que serán desarrollados en los siguientes apartados.

Tabla I: La evolución del empleado

Fuente: TIRABOSCHI, Michele. "Il lavoro etero-organizzato", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 25, n. 4, 2015, p. 985.

Para poder identificar las nuevas formas en que se presta el servicio bajo una relación de dependencia, enfrentamos el reto de expandir el sistema de indiciario en una "doble dirección"[557]: la de reducir la relevancia interpretativa de determinados elementos clásicos e incorporar nuevos indicios que antes serían considerados atípicos de la subordinación.

En el teletrabajo hay una dificultad añadida para valorar la presencia de la ajenidad y la dependencia en determinadas prestaciones de servicios, lo que conlleva a la necesidad de actualizar el sistema de indicios cuando estamos frente a esta modalidad de trabajo[558].

El Tribunal Supremo sostiene que "la dependencia y la ajenidad son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cuál sea la actividad y el modo de producción y que guardan entre sí una relación estrecha" admitiendo que estamos vivenciando a una evolución del requisito de dependencia-subordinación, matizando que "la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa" y que actualmente la nota de dependencia se ha flexibilizado en consecuencia de las innovaciones tecnológicas en la prestación de servicios, así que ante una nueva realidad productiva, obligatoriamente debemos adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad[559]. En análisis a la STS 20 de enero de 2021, el Tribunal ha definido la dependencia y subordinación como la integración "en el ámbito de organización y dirección del empresario, no se oponiendo a que concurra la "autonomía profesional" en determinadas actividades.

En otra ocasión, el Tribunal Supremo se ha manifestado en el sentido de que entre los indicios comunes de dependencia figura la asistencia de la persona trabajadora al centro de trabajo[560], indicio que no está presente en el trabajo a distancia, ya que este puede ser realizado en el domicilio o en lugar elegido por este. En este sentido, el Tribunal ha fallado reconociendo la existencia de una relación laboral y no de una contrato civil de

[557] Expresión utilizada por SELMA PENALVA, Alejandra. "Las peculiaridades prácticas del control en la empresa", en *Anales de derecho*, n. 27, 2009, p. 100.
[558] ARETA MARTÍNEZ, María. "El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global.* Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 120 y ss.
[559] STS 20 de enero de 2021 (Rec. ud. 2387/2018).
[560] STS de 13 de enero de 2021 (Rec. 3416/2018).

arrendamiento de servicios, sustentando en el caso concreto que, aunque los afectados mantengan sus propios despachos profesionales y realicen actividades profesionales diferenciadas para el Ayuntamiento, no es exigible que su actividad laboral consistiera en una prestación de servicios a tiempo completo o en régimen de exclusividad, tampoco en el centro de trabajo de la empresa principal, identificando todas las notas de laboralidad en el supuesto analizado.

5.2.1.1. Factores tecnológicos: Subordinación tecnológica o "telesubordinación"

Se entiende por subordinación virtual o, como también es conocida, por "telesubordinación"[561], a la sumisión tecnológica del teletrabajador, en la cual la empresa pasa a ejercer el poder de control de la organización productiva y de las relaciones de trabajo a través de las TIC, que permiten, entre otras prestaciones, medir en tiempo real los tiempos de trabajo, comprobar las ausencias, la productividad, etc. En definitiva, podríamos concluir, como se ha apuntado desde la doctrina más autorizada, que nos encontramos ante la evolución de la subordinación clásica presencial[562], perfeccionándose paulatinamente un modelo de "empresa panóptica".

La noción de "empresa panóptica" encuentra su origen en la teoría del panóptico, desarrollada por el filósofo Jeremy Bentham a finales del siglo XVIII, un concepto inicialmente concebido como un modelo arquitectónico para instituciones penitenciarias, que se caracteriza por la posibilidad de que un único vigilante pueda vigilar y controlar a todos los encarcelados sin que estos sepan cuando están siendo observados, generando un efecto de autocontrol entre los individuos, quienes asumían que podrían ser observados en cualquier instante, incluso si la vigilancia no era constante, viviendo como si siempre estuvieran bajo vigilancia constante[563].

[561] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, pp. 44 y ss.; LENGUITA, Paula; MIANO, Amalia. "Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio, en *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires (Argentina): Prometeo, 2005, pp. 12 y ss.

[562] Gaeta también hace uso de la expresión "*subordinazione hard-core*" para este tipo de subordinación clásica. GAETA, Lorenzo. "Qualita Totale e teorie della subordinazione, en *Diritto delle relazioni industriali*, n.1, 1994, p. 9.

[563] VILLANOVA Y JORDAN, Jacobo. *Aplicación de la panóptica de Jeremías Bentham*. Madrid: Cárceles y presidios, 1834. Disponible en https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/7800/b-010-151.pdf?sequence=1&isAllowed=y (última consulta: 14.01.2024)

Trasladándolo al ámbito laboral, el concepto de "empresa panóptica" pasa a ser utilizado para describir a aquellas empresas que implementan mecanismos y tecnologías destinados a la supervisión permanente del desempeño y comportamiento de las personas trabajadoras, haciendo el uso intensivo de herramientas de vigilancia empleando tecnologías, aunque no siempre visibles para las personas trabajadoras, creando un entorno de control y presión continuos.

Nuevamente trasladamos el concepto al contexto laboral actual, en que ahora la vigilancia empresarial se puede manifestar haciendo uso de las TIC, tales como:

a) Sistemas que permiten rastrear el uso de dispositivos electrónicos para medir la productividad y registrar el tiempo de trabajo y descanso del trabajador

b) Controles biométricos, incluso para controlar movimientos y emociones de los trabajadores. Hay que destacar que existen actualmente empresas que visan este control panóptico haciendo uso de tecnologías de última generación, como es el caso de la internacional Amazon, que ya tiene la patente para desarrollar una pulsera inalámbrica que servirá para monitorizar todos los movimientos de quienes trabajan en la empresa, lo que permitirá localizar con precisión hasta la posición de las manos de los trabajadores dentro del alancen de la empresa[564]. No obstante, importa traer a colación Art. 5.1 f) del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, que establece la prohibición de sistemas de Inteligencia Artificial para leer las emociones en los lugares de trabajo. En este sentido, concluyese que en Unión Europea la mencionada empresa está prohibida de monitorear las personas trabajadoras haciendo uso de tal pulsera inalámbrica.

c) Instrumentos de supervisión remota con herramientas que permiten hasta la captura de pantallas, el registro de teclas pulsadas y la recopilación de datos sobre el uso de software y dispositivos. En el contexto del teletrabajo, la persona trabajadora está sujeta a vigilancia en tiempo real, aunque en la modalidad *offline*, mediante el uso de *softwares* especializados, que permiten hacer seguimientos periódicos de su actividad, monitoreando el número de tecleos por minuto, errores cometidos y tiempo total frente al

[564] "Amazon consigue dos patentes para pulseras inalámbricas con las que controlar a sus trabajadores". Disponible en: https://www.lavanguardia.com/economia/20250115/10284200/regulador-bursatil-demanda-musk-fraude-inversores-comprar-twitter.html (última consulta: 14.01.2024)

ordenador, como una especie de "*Minority Report* laboral"[565]. Y, si tradicionalmente la vigilancia requería la intervención humana y el consentimiento o conocimiento por parte del trabajador, en la actualidad existen formas de control cada vez más sofisticadas y discretas, que permiten que el trabajador que opera dicho dispositivo no sea consciente de ello.

En este escenario, el empresario vigila sin ser visto, mientras los trabajadores permanecen bajo una vigilancia inescapable, sometidos a una "mirada" constante. Sin duda, el concepto de la empresa panóptica adquiere cada vez mayor relevancia, y los mecanismos de control y monitoreo empresarial evolucionan constantemente, adoptando nuevas formas y dimensiones[566]. Sin embargo, el hecho de que el desarrollo tecnológico tenga facilitado realizar este tipo control, no significa que su uso sea lícito, teniendo en cuenta los principios fundamentales del sistema jurídico y de la protección de datos- cabe mencionar el artículo 17 de la Ley 10/2021 que establece el derecho a la intimidad y a la protección de datos en el trabajo a distancia, y en este sentido, COELHO MOREIRA argumenta acerca del "derecho a la privacidad del trabajador sobre el 'espacio virtual' en la memoria del ordenador o servidor de la empresa"[567]. La potencialidad y la licitud o ilicitud del control están asociadas al tipo de programa instalado para la supervisión, así como a los datos que se recogen y la forma en que se utilizan. Hay que resaltar que "no todo lo que es técnicamente posible es jurídicamente admisible"[568].

En este escenario, el teletrabajo no elimina en absoluto la noción de subordinación, ni siquiera son incompatibles, pues esta aparece bajo la forma de 'telesubordinación", debido a la idiosincrasia de esta modalidad de empleo consistente en el trabajo a distancia. Aunque algunos autores defiendan que la subordinación se configura de una forma un poco más sutil[569], otros, como LUDOVICO, concluyen que el

[565] Expresión utilizada por MERCADER UGUINA, Jesús R. "Inteligencia Artificial y relaciones laborales", en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, V. 16, n. 2, 2024, pp. 1123.
[566] MERCADER UGUINA, Jesús. R. "Inteligencia Artificial y relaciones laborales", en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, V. 16, n. 2, 2024, pp. 1122 y ss.
[567] MOREIRA, Teresa Coelho. *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*. Coimbra, Almedina, 2010, p. 639.
[568] COELHO MOREIRA, Teresa. *Estudos de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2011, p. 84.
[569] RAY, Jean Emmanuel. "Nouvelles techonologies et nouvelles formes de subordination", Droit Social, n. 2, 1992, p. 531, *Apud* THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, p. 48.

uso de la tecnología no significa necesariamente la disminución del grado de subordinación, sino que, por lo contrario, puede acentuar sus connotaciones debido al alcance de los instrumentos tecnológicos. De esta manera, "la tecnología de la información puede dar a los empleados una mayor autonomía, pero también mayor sujeción a las facultades del empleador"[570]. Así lo defiende, asimismo, SELMA PENALVA, para quien "resulta obvio que los avances informáticos, cuando se utilizan como herramientas de trabajo consiguen intensificar al máximo del control empresarial"[571].

En definitiva, el grado de control al que el teletrabajador es sometido puede llegar a ser incluso mayor que en aquellas relaciones de trabajo presenciales[572]. No en vano, ya se ha apuntado en el primer capítulo del presente estudio que uno de los factores -y, a su vez, consecuencia- de la telesubordinación a la que se ven sometidas las personas teletrabajadoras es el de sufrir la denominada *telepresión*, debido a "la necesidad de estar permanentemente conectados todo el tiempo por medio de las TIC, y aunque no están trabajando efectivamente, tienden cada vez más a sentir presión para responder mensajes relacionados con el trabajo que llegan a sus dispositivos", sumado a factores de productividad y puntuación en el trabajo, así como por la sensación de constante control y vigilancia tecnológica[573].

Clarividente al efecto resulta el hecho de que las TIC permitan, incluso, que la empresa conozca "cuánto tiempo lleva el trabajador sin pulsar una tecla en el ordenador"[574] o sin mirar a la pantalla, de manera que el instrumento de trabajo es también a su vez el medio de control de la actividad. En tales supuestos, la informatización

---

[570] LUDOVICO, Giuseppe. "Trabalho tecnológico a distância e subordinações: da hetero-direção à hetero-organização" en *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV, n. 6, 2024, p. 11.
Sobre el control tecnológico oculto, GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli: Edizioni scientifiche italiane, 1993, pp. 64 y ss.

[571] SELMA PENALVA, Alejandra. "Las peculiaridades prácticas del control en la empresa", en *Anales de derecho*, n. 27, 2009, p. 107.

[572] LENGUITA, Paula; MIANO, Amalia. "Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio, en *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires (Argentina): Prometeo, 2005, p. 8.

[573] Me permito remitir a CORRÊA GOMES CARDIM, Talita. "De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 11, n. 1, 2023, p. 424 y ss. Terminologia utilizada por primera vez por BARBER, Larissa; SANTUZZI Alecia. "Telepressure and College Student Employment: The Costs of Staying Connected Across Social Contexts", in Stress and Health. *John Wiley and Sons*, n. 33, 2016, pp. 14-23.

[574] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, p. 45.

concede al empresario una fuerza de choque mayor que la que se deriva de su normal poder de dirección o de su poder disciplinario. Con la expansión de las TIC y en una sociedad donde, como consecuencia de ello, predomina la inmediatez, el ser humano se encuentra en un estado de actividad y disponibilidad constante, so pena de sanción social a quien no entra en esa dinámica, por lo que de la "telesubordinación" pasamos a la "teledisponibilidad"[575], en la cual el trabajador no es enteramente dueño de su tiempo y de su persona[576].

Seguramente es más fácil identificar la telesubordinación y la televigilancia en la modalidad del teletrabajo *online*, no obstante, aunque los teletrabajadores *offline* no reciban instrucciones en tiempo real, la empresa se reserva la capacidad de controlar la prestación del trabajo, en la medida en que, en virtud de lo establecido en el artículo 5 ET, "este teletrabajador debe respetar las instrucciones recibidas para la realización de la tarea"[577]. Por lo tanto, el hecho de que no mantenga contacto en tiempo real con la empresa no significará necesariamente que su trabajo sea totalmente autónomo durante la ejecución de las tareas.

En conclusión, hay un cambio apenas en la forma en que se presentará este control, ya que, en las relaciones de trabajo clásicas, trabajador y empresario comparten el mismo lugar y tiempo de trabajo, posibilitando un control constante y directo, mientras que en el teletrabajo esta vigilancia sigue existiendo, no obstante, bajo la forma de un control informático, que puede ser tan intenso o más cuanto en la modalidad presencial. Es decir, la coincidencia espaciotemporal ya no es tan determinante para la configuración de la subordinación laboral[578]. Por consiguiente, no parece prudente afirmar que la telesubordinación sería más sutil que la subordinación efectuada a las personas trabajadoras presenciales que no hacen uso de las NTIC.

---

[575] En este sentido, también encontramos MEGINO FERNÁNDEZ, Diego. "La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización", en *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, n. 49, 2023, p. 134.

[576] MENDES BAPTISTA, Albino: "Tempos de trabalho e de não trabalho", in Moreira, A.; Moreira, T. (coords.): *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias*, Almedina, Coimbra, 2003, p. 185.

[577] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, pp. 45-46.

[578] Véase el análisis de SELMA PENALVA, Alejandra. "Las peculiaridades prácticas del control en la empresa", en *Anales de derecho*, n. 27, 2009, pp. 95 y 95.

5.2.1.2. Flexibilidad: proceso de flexibilización de la subordinación

La flexibilización del tiempo y el lugar de trabajo, sumado a la autonomía del teletrabajador, tienen consecuencias directas en la subordinación y en el contrato de trabajo. Las modalidades de teletrabajo, que implican un creciente grado de flexibilidad, dificultan la determinación de la relación de trabajo o la descartan directamente[579]. Pero la flexibilidad no puede continuar entendiéndose como un indicio absoluto de configuración del trabajo autónomo, sino un rasgo propio del teletrabajo, del trabajo en plataformas, entre otras modalidades de trabajo actuales, pero también del tradicional trabajo presencial, que ha evolucionado hacia unos modelos más flexibles en todos los sentidos y, por esa razón, no puede ser analizada de forma aislada.

La flexibilización ha producido un importante cambio en la subordinación del trabajador. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ afirmaba que, tras este fenómeno, nos encontraríamos con tres posibilidades de ordenación de la flexibilidad: una desregulación absoluta del instituto; la promoción legislativa de la flexibilidad en determinados ámbitos laborales; o un modelo habilitado legalmente que subordinaría su actuación[580]. Por tanto, siguiendo el criterio de THIBAULT ARANDA, la primera tarea que debe afrontar el *iuslaboralista* es la de determinar la naturaleza jurídica del teletrabajador, incluyéndolo en alguna de las categorías legales ya existentes "o, en caso de imposibilidad, reclamando una regulación *ad hoc*".[581].

En mi opinión, la flexibilización no puede conllevar una desregulación de todo lo que el Derecho del Trabajo ha conquistado hasta el momento en cuanto a la protección de las personas trabajadoras, siendo imprescindible eliminar de las sombras las zonas grises de trabajo.

---

[579] "Llevándolo hasta la precarización laboral, simulada por palabras sutiles como economía colaborativa, *outsoursing* o tercerización laboral, prestación de servicios profesionales, multinivel y otros", *cfr*. FREIRE-MONTOYA, Carlos Alberto; LÓPEZ-MOYA, Daniela Fernanda. "La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral", en *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, v. 6, n. S1, 2023, p. 40.
Cabe hacer una advertencia de que por obvio no siempre una relación atípica significa precariedad, pero aquí lo que se debate es que la línea entre una y otra situación es muy tenue y hay que estar bien regulado en la legislación justamente para que se evite precariedad y fraude.

[580] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica*. *Op. cit.*, p. 151.

[581] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, p. 41.

Es cierto que con la flexibilidad que permite la prestación en la forma de teletrabajo, no serán tan útiles ni probablemente estarán tan presentes los indicios clásicos relativos a tiempo y lugar, pero eso no supone que no se vaya a tener en cuenta ninguno de ellos. En lugar de esto, aparecerán otros indicios más destacables, como el modo de realización del trabajo o el control digital. Esto porque, la tan soñada -o idealizada- flexibilidad viene acompañada de varios riesgos. Principalmente, el de la eliminación de las barreras que separan la vida privada y vida laboral, tal como define BAUMAN en su teoría de la modernidad líquida por la fragilidad de los lazos y la fragmentación social[582], en la cual las distinciones entre diferentes aspectos de la vida se vuelven cada vez más difusas, incluyendo la línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, ya que las fronteras entre ambos se desvanecen lo que dificulta la desconexión, reflejando la naturaleza cambiante y fluida de las relaciones laborales y sociales en la era digital, facilitando la imposición del poder, que puede convertir la libertad y autonomía en la organización del tiempo y trabajo en una forma de subordinación más intensa con relación al control y vigilancia, que parecen inexistir, pero al revés, se intensifican hasta alcanzar niveles de esclavitud moderna[583].

En este "admirable mundo nuevo del trabajo"[584], la discusión sobre la limitación de los tiempos de trabajo es de extrema importancia, ya que "parece poder permitir casi un nuevo tipo de esclavitud", que, aunque diferente del concepto de esclavitud al que estamos acostumbrados, pone sobre la mesa uno de los derechos más antiguos de los trabajadores, objeto de grandes luchas en el pasado, cual es el derecho al tiempo de descanso y a la vida privada entre las jornadas laborales.

Así, en los nuevos modos de organización del trabajo, muchas veces la idea de flexibilidad y libertad conferida a los autónomos ocurren en la relación por cuenta ajena. La flexibilidad puede ser encontrada como en un elemento temporal, locativo, organizativo con un alto o total grado de autonomía, en la forma de inserción en la empresa.

---

[582] Véase BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica Argentina. 2000.

[583] Sobre el tema, se recomienda la lectura de CORRÊA GOMES CARDIM, Talita. "De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 11, n. 1, 2023, pp. 417-437; y LARA RODRÍGUEZ, Ángel Luis. "Facework: trabajo digital, redes sociales y nueva servidumbre", en *Sociología del Trabajo*, n. 93, pp. 159-180.

[584] Expresión utilizada por COELHO MOREIRA, Teresa. "O direito à desconexão dos trabalhadores", en *Questões laborais*, n. 49. Almedina, 2016. Jul/Dez 2016, p. 10.

5.2.1.3. Elemento temporal

Uno de los elementos a valorar es el grado de autonomía del trabajador en cuanto a la gestión del tiempo. Es cierto que en el teletrabajo hay una "elevada dosis de libertad y autoorganización favorecida por el entorno digital"[585], siendo imprescindible analizar qué parte de la relación ostenta el mayor grado de poder en este sentido y, en el concreto caso de las plataformas digitales, si es la empresa, el trabajador o el cliente final. Hay que destacar que, en estos casos, el hecho de que el teletrabajador pueda elegir los días y horarios en los que atenderá los pedidos no desvirtúa el indicio de laboralidad, puesto que la doctrina judicial ya había sostenido que "la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario"[586].

En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias se ha pronunciado constatando que "queda desdibujado el requisito de la dependencia con los avances de las tecnologías, que dan lugar a movilidad, teletrabajo, etc.". Es que a pesar de ciertas personas trabajadoras tengan libertad de horario, no siempre organizan de manera autónoma su actividad, existiendo un control y una organización del trabajo por parte de la empresa, añadiendo que la retribución a través de comisiones no excluye el carácter laboral[587]. El tribunal añade que el actual problema en este tipo de pleitos en general radica en la identificación del requisito de la dependencia, que, con el devenir de los tiempos y el avance de las tecnologías se ha ido difuminando, dificultando la tarea valorativa de los Juzgados y Tribunales.

Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un alto nivel de abstracción, que pueden manifestarse de diferentes formas según las actividades y los modos de producción. Además, aunque sus límites no coincidan exactamente, existe una estrecha relación entre ambos, por ello, en la resolución de casos litigiosos, es común recurrir a un conjunto de indicios o hechos indiciarios para identificar estas características del contrato de trabajo. Estos indicios pueden ser, en algunos casos, comunes a la mayoría de las actividades o trabajos, mientras que, en otros, son específicos de determinadas actividades laborales o profesionales, como es el caso del teletrabajo.

---

[585] BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *op. cit.*, p. 48.

[586] STS de 25 de enero de 2000 (Rec. 582/1999).

[587] STSJ del Principado de Asturias de 7 de febrero de 2017 (Rec. 2782/2016).

5.2.1.4. Elemento locativo

Es cierto que el teletrabajador no se encuentra inserto directamente en el centro de trabajo al menos durante los días que teletrabaje, pero deberá atenderse a otros datos que pueden llegar a ser significativos y que denoten que realmente se cumplen las notas de laboralidad, como puede ser el hecho de que esté en posesión de una acreditación concedida por la empresa (*v.gr*., direcciones electrónicas de la empresa, contraseñas de acceso a los programas informáticos o espacios Web de la institución, etc.) o que participe en los diversos foros y reuniones convocadas por la misma.

En este sentido, traemos a colación decisión del Tribunal Supremo que ha examinado las notas de laboralidad en una relación de abogados incluidos en el RETA que habían firmado contratos de arrendamiento de servicios para prestar asesoramiento, dictámenes sobre testamentaría, bastanteo de poderes, resolución de consultas planteadas telefónicamente o por escrito, requerimientos de información de organismos judiciales o administrativos, elaboración de contratos, sin pacto de exclusividad. En la demanda se comprobó que a parta de que prestaban servicios en el mismo centro de trabajo con las mismas tareas tanto trabajadores por cuenta propia, como trabajadores por cuenta ajena, se ha valorado como indicio de laboralidad el hecho de que todos los prestadores tenían tarjeta de acceso a las instalaciones, los medios materiales son facilitados por la empresa, las claves de acceso y uso de la red *VPN* y utilizaban del software y aplicaciones de la empresa[588].

El Tribunal Supremo ha declarado la competencia para analizar el caso de trabajadores que prestaban servicios exigiéndoseles que constituyan sociedad mercantil con equipo instrumental para proseguir la relación entre las partes, considerando que la relación habida entre las partes ha de considerarse de naturaleza laboral, al darse las notas de ajenidad y dependencia que la caracterizan, por más que existiese un contrato mercantil que en realidad, sustituía indebidamente el de trabajo que debió suscribirse entre las partes[589].

Así, aunque el teletrabajador no esté físicamente presente en el centro de trabajo, la relación laboral puede demostrarse a través de diversos elementos que reflejen

[588] STS de 19 de octubre de 2022 (Rec. 3895/2021).
[589] STS de 24 de junio de 2015 (Rec. 1433/2014).

subordinación y dependencia. La doctrina y la jurisprudencia coinciden en que el uso de herramientas tecnológicas y la participación en actividades organizadas por la empresa son indicios claros de laboralidad. Por lo tanto, el teletrabajo no elimina las notas esenciales de la relación laboral, sino que exige una reinterpretación adaptada al contexto tecnológico y organizativo moderno.

5.2.1.5. El nómada digital como figura sui generis

i) **Concepto y regulación**

El avance y la accesibilidad de las herramientas tecnológicas, junto con la expansión de la economía digital y la globalización, han dado lugar a un nuevo estilo de vida conocido como nomadismo digital[590], fenómeno que refleja una "nueva" transformación dentro del teletrabajo.

La RAE define el concepto de *nómada*, estableciendo, en una de sus acepciones, que se trata de un individuo, de una tribu o de un pueblo carente de un lugar estable para vivir y dedicado especialmente a la caza y al pastoreo, que está en constante viaje o desplazamiento[591]. Aunque todavía no encontremos en el diccionario el término "nómada digital"[592], aquella definición de nómada ha quedado, desde luego, desactualizada, incompleta o ajena al contexto actual de transformación digital, si bien aún cabría rescatar su esencia; esto es, la carencia de un lugar fijo de establecimiento o residencia.

Así, la primera vez que se empleó el término "nómada digital" fue con ocasión de la publicación por Makimoto y Manners, en 1997, del libro *Digital Nomad*, donde ya se aventuraba un mundo impulsado por la tecnología de la comunicación que daría lugar a la aparición de nuevas comunidades de personas trabajadoras con un estilo de vida itinerante[593].

---

[590] CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, Joaquín; GALÁN Helena. "Nómadas digitales, ¿un cambio de paradigma en la naturaleza del teletrabajo?", en *Actualidad jurídica Aranzadi*, n. 997, 2023, pp. 1-2 archivo digital.

[591] https://dle.rae.es/n%C3%B3mada

[592] https://dle.rae.es/n%C3%B3mada%20digital?m=form

[593] THOMPSON, Beverly Yuen. "Digital Nomads Employment in the Online Gig Economy", en *Journal of Culture, Politics and Innovation*, n. 1, 2018, pp. 1-26. Disponible en https://glocalismjournal.org/wp-content/uploads/2020/06/Thompson_gjcpi_2018_1.pdf

La Organización Internacional del Trabajo no ha proporcionado hasta el día de hoy una definición para el trabajo nómada digital. No obstante, esta forma de trabajo empieza a ser objeto de discusiones en encuentros e informes de la organización. La OIT menciona en el informe sobre *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina* de 2022, a los nómadas digitales como personas que usan las nuevas tecnologías para trabajar y que lo hacen de forma remota sin necesidad de que sea desde un lugar de trabajo fijo[594]; así como defiende la aprobación de leyes que incentive la movilidad de los nómadas digitales, dispuestos a realizar teletrabajo desde cualquier parte del mundo[595]. Con todo, tal descripción no nos aporta nada nuevo respecto a una definición más concreta para el nomadismo digital.

THOMPSON presenta a estas personas como aquellas trabajadoras cuya actividad productiva se desarrolla a través del uso de *Internet* y no se encuentran obligados a presentarse físicamente en un lugar específico para desempeñar su trabajo, lo que los hace "independientes de la ubicación"[596]. En este mismo sentido, el informe del I Congreso Internacional Alicante: "Como destino de teletrabajo y nómadas digitales", celebrado en 2021, concluyó que el nómada digital es una persona que no tiene un lugar de trabajo establecido, sino que se encuentra en continuo movimiento y aprovecha las herramientas digitales con el propósito de fomentar su carrera mientras viaja por el mundo[597].

En lo que se refiere a la doctrina laboralista española, GOERLICH PESET describe que el teletrabajo internacional es quien "da vida a los llamados nómadas digitales" que aparecen como un "grupo privilegiado en comparación con el trabajo a

[594] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2022, p. 1. Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_873977.pdf (última consulta: 04.02.2025)

[595] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Foro OIT y OIM: Una mirada hacia las oportunidades de la migración laboral*, 2021. Disponible en https://www.ilo.org/es/resource/news/foro-oit-y-oim-una-mirada-hacia-las-oportunidades-de-la-migracion-laboral (última consulta: 04.02.2025)

[596] THOMPSON, Beverly Yuen. "Digital Nomads Employment in the Online Gig Economy", en *Journal of Culture, Politics and Innovation*, n. 1, 2018, pp. 1-26. Disponible en https://glocalismjournal.org/wp-content/uploads/2020/06/Thompson_gjcpi_2018_1.pdf

[597] Informe y conclusiones del I Congreso Internacional Alicante: "Como destino de teletrabajo y nómadas digitales", Universidad de Alicante, 2021, p. 3. Disponible en https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/128663/1/RESUMEN-CONGRESO-INTERNACIONAL-NOMADAS.pdf (última consulta: 03.02.2025)

domicilio tradicional"[598]. El autor complementa la noción de eta figura en que las entidades empleadoras o clientes para el cual el nómada digital presta servicios "han de encontrarse radicadas siempre fuera de nuestro territorio"[599].

A su vez, la Escuela Nómada Digital describe a este colectivo como "una persona que utiliza Internet para desempeñar su ocupación y/o para vender sus conocimientos a otras personas o empresas. En otras palabras, trabaja de forma remota, cuestión que le permite poder llevar una "vida nómada", es decir, poder vivir viajando"[600].

Buena parte del sector empresarial ya permite que algunos de sus trabajadores presten servicios en calidad de nómadas digitales o incluso fomentan esta figura en su ambiente de trabajo, describiendo a estos trabajadores como "una persona que se aprovecha de las nuevas tecnologías para realizar su trabajo en remoto a la vez que viaja por el mundo, alguien que trabaja a distancia y cambia regularmente de ubicación"[601]. Por ejemplo, la empresa Iberdrola ha publicado un documento que describe los mejores destinos para un nómada digital, atendiendo a la red digital de los países, el atractivo climático, el estilo de vida y los precios asequibles. Entre ellos, encontramos ciudades como Las Palmas de Gran Canaria, Lisboa, Tallin o Budapest[602].

En definitiva, podemos describir a los nómadas digitales como personas que utilizan las TIC para trabajar de forma remota desde uno o varios países extranjeros, aprovechando su libertad de movimiento. Por consiguiente, podría decirse que los nómadas digitales son, a su vez, necesariamente teletrabajadores, ya que se incluyen en el concepto de trabajo a distancia y, más específicamente, en la subespecie de teletrabajo, al emplear las TIC para desempeñar sus funciones. No en vano, considerando a su definición, parece lógico que cumplirán con el umbral mínimo establecido por la norma española, ya que prestará servicios prácticamente a tiempo completo como teletrabajador.

---

[598] GOERLICH PESET, José María. "Una descentralización de lujo: nomadismo digital en la Ley 28/2022, de empresas emergentes", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 476, 2023, p. 44.

[599] GOERLICH PESET, José María. *Op. cit.*, p. 46.

[600] Disponible en https://escuelanomadadigital.com/nomada-digital/ (última consulta: 04.02.2025)

[601] Disponible en https://www.iberdrola.com/talento/nomada-digital#:~:text=Un%20n%C3%B3mada%20digital%20es%20una,que%20viaja%20por%20el%20mundo. (última consulta: 05.02.2025)

[602] Disponible en https://www.iberdrola.com/documents/20125/42088/Infografia_Nomadas_Digitales.pdf/d463f123-9713-79cf-99e3-0076842a245c?t=1630483549370 (última consulta: 05.02.2025)

Sin embargo, en la normativa española no encontramos una definición jurídica del nómada digital, más allá de lo previsto en la legislación aprobada para regular la obtención de un visado de trabajo. Así, hallamos en la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, del ecosistema de las empresas emergentes, una mención a los nómadas digitales para dar cobertura a una realidad incipiente de movilidad internacional de carácter flexible, pero es importante destacar que se trata de una norma de contenido eminentemente económico. En consecuencia, parecía que el legislador no consideraba al nómada digital como una persona trabajadora que requiriese de una regulación específica, pese a tratarse de una nueva forma de trabajo remoto "que presenta muchos y variados contornos"[603].

En general, desde la perspectiva jurídica española, se trata de teletrabajadores internacionales que pueden desempeñar su labor de forma remota para empresas extranjeras mediante un visado específico, otorgado por un año con posibilidad de ampliación, con un régimen de concesión flexible y una compleja normativa en materia de extranjería[604].

En efecto, la novedosa figura migratoria quedó recogida en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, referida a los teletrabajadores de carácter internacional, con el fin de regular la residencia de este perfil de profesionales itinerantes. A través de la lectura del preámbulo de la Ley 28/2022, encontramos la preocupación del legislador respecto a "la creación de ecosistemas favorables al establecimiento de emprendedores o trabajadores a distancia, conocidos como "nómadas digitales", a la creación y crecimiento de empresas innovadoras, basadas en el conocimiento, de base digital y rápido crecimiento, conocidas como empresas emergentes o startups y a la atracción de inversores especializados en la creación y crecimiento de estas empresas, también conocidos como "*business angels*"".

Es por ello que, dada la posibilidad de la expansión de la actividad productiva a través del teletrabajo, se reconoce finalmente a los nómadas digitales como personas trabajadoras "cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia". En este sentido, para regularización de la residencia de este perfil de trabajadores en España, como medida de fomento a la economía,

[603] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales", en *Noticias CIELO*, n. 2, 2024.

[604] Portal del Programa de Residencia para Inversores y Emprendedores del Gobierno de España. Disponible en https://prie.comercio.gob.es/es-es/paginas/teletrabajadores-caracter-internacional.aspx

crecimiento empresarial y atracción de talentos, se ha creado una nueva categoría de visado y de autorización de residencia[605].

Se trata de un visado para la realización del teletrabajo de carácter internacional que permite a este colectivo residir en España durante el período máximo de un año, con la condición de que sus titulares trabajen para sí mismos o para empleadores en cualquier parte del mundo, siendo la autorización renovable por un nuevo período de dos años[606]. En cuanto a la forma de trabajo, los nómadas digitales pueden ser trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, reconociéndose específicamente la figura del emprendedor o dueño de un *startup*.

Así, aunque el teletrabajo permita la movilidad internacional, además de contar con el interés o el permiso expreso -o, al menos, tácito- de su empresa, es obligatorio que estas personas teletrabajadoras soliciten un visado de nómadas digitales para que puedan efectivamente teletrabajar desde España.

ii) Clasificación: ¿teletrabajo internacional o transfronterizo?

Una vez contextualizado el significado de nómadas digitales cabe cuestionar si estamos ante la figura de una persona teletrabajadora internacional o de una situación de teletrabajo transnacional.

El Portal del Programa de Residencia para Inversores y Emprendedores de España clasifica a los nómadas digitales como teletrabajadores de carácter internacional, al señalar que pueden solicitar una residencia por teletrabajo de carácter internacional los extranjeros de fuera del ámbito de la Unión Europea para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación[607].

---

[605] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales", en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 6, n. 2, 2021, pp. 12 y ss.

[606] La visa de nómadas digitales cubre tres modalidades diferentes para extranjeros que quieran residir en España: Los nómadas digitales; los extranjeros que trabajen en remoto desde España para una empresa de fuera de territorio español; y extranjeros que trabajen en una empresa foránea en España, incluyendo al sector audiovisual. Disponible en https://www.exteriores.gob.es/Consulados/bogota/es/ServiciosConsulares/Paginas/index.aspx?scca=Visados&scco=Colombia&scd=31&scs=Visado+de+residencia+para+teletrabajo+(n%C3%B3mada+digital

[607] Disponible en https://prie.comercio.gob.es/es-es/paginas/teletrabajadores-caracter-internacional.aspx (última consulta: 04.02.2025)

Esta clasificación para la obtención del visado de nómada digital es muy significativa puesto que no va a tener la consideración de teletrabajo internacional la actividad laboral realizada por las personas teletrabajadoras desplazadas internacionalmente en el marco de una prestación transnacional de servicios, como por ejemplo, los expatriados, los trabajadores transfronterizos, móviles y cualquier otra forma de prestación de servicios que requiera de la presencia física del trabajador en un país concreto y diferente al de la empresa que le contrata.

Al que parece, estas personas nómadas digitales que teletrabajan no serían consideradas migrantes en un sentido *strictu*, si considerásemos que no están en busca de establecerse en un país extranjero, más bien se trata de un pasaje temporal por este, sumando que no buscan un trabajo en este país, sino que trabajan en este territorio en favor de una empresa o clientes en otro territorio, y tampoco parece que serían expatriados, pues la iniciativa de la prestación de trabajo en ámbito internacional no parte del empresario, sino de la propia persona trabajadora; es decir, esta forma de trabajar "responde a su propio deseo y no son meramente profesionales"[608].

SIERRA BENÍTEZ incluye a los nómadas digitales en la categoría de teletrabajo internacional porque carecen de una figura jurídico-migratoria que regule una categoría caracterizada por la constante rotación geográfica impulsada por las nuevas tecnologías de la información y comunicación[609].

Asimismo, el Libro Blanco sobre teletrabajo internacional de la Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional considera como teletrabajo internacional a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo y desde un país extranjero a aquél donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador, por lo cual podríamos incluir a los nómadas digitales en esta clasificación[610].

En cuanto al teletrabajo transnacional, se trata de una modalidad laboral en la que una persona trabajadora realiza su actividad productiva de manera remota desde un país

[608] CARRASCOSA BERMEJO, Dolores. "Seguridad Social aplicable en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital", en *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, n. 1, 2023, p. 68.

[609] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales", en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 6, n. 2, 2021, pp. 12 y 13.

[610] Disponible en https://feex.org/wp-content/uploads/2022/06/Libro-blanco-sobre-Teletrabajo-Internacional.pdf (última consulta: 01.02.2025)

distinto al de su empleador, a partir de una decisión empresarial de movilidad geográfica. Es decir, el empleador puede escoger libremente el lugar de prestación de servicios como una "importación virtual" del trabajo a otro país[611].

Sin embargo, se carece de un marco normativo específico para el teletrabajo transnacional, por lo que se regirá por las disposiciones generales previstas para las relaciones laborales internacionales. En España, "la normativa actual aún no está completamente adaptada a esta modalidad, lo que genera incertidumbre en términos de aplicación de la legislación laboral, de Seguridad Social y fiscal"[612]. En este sentido MARTÍN-POZUELO LOPEZ desarrolla sobre el necesario recurso a la normativa general sobre relaciones laborales internacionales teniendo en vista la carencia de regulación específica, en la cual debemos buscar respuestas en el Reglamento Bruselas I bis, en lo que se refiere a la competencia judicial internacional, el Reglamento Roma I con relación a los contratos de trabajo, y los Reglamentos de coordinación para la determinación de la ley aplicable en materia de seguridad social[613].

En mi opinión, las personas teletrabajadoras desplazadas que efectúen prestaciones transnacionales mediante teletrabajo no son nómadas digitales porque la decisión no nace de la voluntad propia de la persona[614], siendo más apropiado encuadrarlos en el ámbito de teletrabajo internacional.

iii) La subordinación de las personas nómadas digitales: ni lugar, ni horario de trabajo.

El trabajo nómada digital representa la modalidad más flexible de teletrabajo en la era digital actual y, nuevamente, nos cabe cuestionar si todas las formas de prestación de trabajo productivo en tal modalidad pueden considerarse una forma de trabajo subordinado y hetero-organizado o autoorganizado, pues la autonomía del trabajador puede predominar, dependiendo del acuerdo alcanzado entre las partes en relación con el modo de prestación del servicio y la correspondiente forma de retribución. En efecto, la

[611] MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable.* Tirant lo Blanch, 2022, p. 33.
[612] *Ibidem*, p. 51.
[613] *Ibidem*, pp. 53-162.
[614] CONFALONIERI, JUAN ÁNGEL. "Teletrabajo transnacional y nómadas digitales. Primeras reflexiones sobre un proyecto de ley con trámite parlamentario", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 66, 2023, pp. 686.

principal dificultad radica en identificar el elemento que define esta forma de subordinación flexible entre el empleador y el nómada digital, dado que el lugar y el horario de trabajo dejan de ser factores determinantes[615].

Esto se debe a que el teletrabajo efectuado por la persona nómada digital se caracteriza por su flexibilidad, en la que el lugar y el horario de trabajo dejan de ser elementos esenciales del contrato, otorgándole en este sentido al trabajador un alto grado de autonomía y capacidad de autoorganización.

En este contexto, cabe recordar que la subordinación se refiere a una relación laboral en la que la persona trabajadora se encuentra bajo la dirección, control y supervisión del empleador, incluso cuando no se encuentra sujeta a un lugar o a un horario de trabajo, pese a haberse consolidado estos como indicios clásicos de dependencia. Así pues, la noción de subordinación adquiere complejidad cuando el trabajador dispone de mayor autonomía para organizar su tiempo y espacio, pero debe partirse del principio de realidad y, por lo tanto, no cabe presumir que esa gran flexibilidad de autoorganización de los trabajadores impida que exista una subordinación independientemente del lugar en el que se encuentre.

En esta nueva realidad laboral, la subordinación se manifiesta principalmente en relación con los resultados, las tareas y la relación comunicacional que mantengan las partes, más que con el control sobre cuándo y dónde se realiza el trabajo. El desarrollo tecnológico ha facilitado que los empleadores puedan controlar el desempeño de las personas teletrabajadoras mediante herramientas digitales, así como el seguimiento del tiempo en el que está efectivamente prestando servicios o, por el contrario, descansando. Este tipo de supervisión representa una forma de control más moderna y flexible, donde, aunque el nómada digital no esté físicamente presente en el país donde se ha formalizado el contrato laboral o en el que tiene su sede la empresa, la subordinación sigue existiendo, no obstante, de manera virtual y, quizás, menos rígida, si bien esto último dependerá de los mecanismos que emplee la entidad empresarial.

A mi juicio, cabría decir que la LTD no está adaptada para abordar las complejidades que implica el nomadismo digital, cabiendo en primer lugar, ofrecer criterios que permitan diferenciar el teletrabajo subordinado del autónomo, realizar la

[615] En el mismo sentido, SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales", en *Noticias CIELO*, n. 2, 2024.

inclusión del nomadismo digital como una modalidad de teletrabajo y siendo así, en un contexto de "esquizofrenia normativa", como podría calificarse este último, pues disponemos de un marco inestable donde tanto las empresas como los trabajadores no disponen de una legislación respecto a la aplicabilidad de normas en contextos transnacionales e internacionales, correspondiendo a los operadores jurídico-laborales adaptar los indicios a esta nueva realidad; en especial, a los órganos judiciales, ante el inmovilismo del legislador al respecto.

5.2.1.6. Descentralización productiva, deslocalización de empresas e intereses de huida del Derecho del trabajo

Como punto de partida, cabe recordar que la empresa tiene libertad para hacer negocios jurídicos, autorizada por el artículo 38 de la Constitución Española, precepto en el cual "se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado" mandatando a los poderes públicos a que garanticen y protejan su ejercicio y la defensa de la productividad, "de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación". Igualmente, conviene incidir en que el poder de organización y dirección del empresario en el ámbito de la relación de trabajo es resultado de lo previsto en los artículos 5 y 20 ET.

La libertad de empresa garantiza tanto la fundación de empresas como la modificación de su estructura organizativa. Esto es, quien la dirige es libre de diseñar o mantener el proceso productivo recurriendo internamente a trabajadores salariados contratados directamente mediante alguna modalidad contractual que encaje con la necesidad productiva o, alternativamente, proceder a la externalización de determinados procesos, mediante la contratación civil o mercantil de terceros. Esta segunda opción es la que se conoce por descentralización productiva.

Pues bien, cuando nos referimos a los procesos de descentralización productiva o deslocalización de empresas, como procesos estratégicos empresariales consentidos originalmente desde el punto de vista jurídico-laboral, no puede desconocerse que estas decisiones en ocasiones están dirigidas a soslayar directa o indirectamente la aplicación de la tutela que proveen el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social, puesto que el seguimiento de las obligaciones que desde ambas ramas jurídicas se requieren a las empresas implica incurrir en responsabilidades y gastos.

En fin, como efecto de la globalización y de la creciente competencia entre empresas, bajo una perspectiva empresarial en ocasiones se antoja necesaria la reducción de todo tipo de costes y, en ese contexto, la externalización de determinadas fases del proceso productivo puede resultar coherente y oportuno. Por ese motivo deben examinarse tales medidas con cierta dosis de desconfianza desde la perspectiva laboral, máxime cuando, en lo que aquí interesa, las cada vez más amplias posibilidades de implantar en las empresas la modalidad de teletrabajo como forma de prestación de servicios incrementa la probabilidad de que dichos procesos se implementen, con lo que ello conlleva en cuanto a riesgo de *dumping* social[616]; esto es, la búsqueda de otros mercados o puntos geográficos con marcos normativos más laxos, con el ánimo de evitar buena parte de las obligaciones y reducir los costes de índole laboral (salarios, cotizaciones, equipos de protección, etc.).

Asimismo, dentro de las fronteras nacionales, debe subrayarse otro desafío, que tampoco es nuevo, pero sí más común o recurrente. Nos estamos refiriendo a que la unión de ambos institutos -descentralización y deslocalización- viene favoreciendo el uso de la figura del trabajador autónomo y, en su defecto, del TRADE como forma de enmascarar una verdadera relación de trabajo subordinado[617]. A ello ha coadyuvado, sin duda, que durante las crisis económicas de finales del siglo pasado y de comienzos del actual, se flexibilizase cada vez más la "entrada y la salida de mano de obra en la misma"[618], con la intención de disminuir los costes laborales, cediendo a la crítica patronal basada en que la rigidez del ordenamiento jurídico-laboral español no permitía a las empresas encarar correctamente y superar las crisis económicas particulares, sectoriales o coyunturales.

[616] A respecto, véase ESTEVE-SEGARRA, Amparo. "La tutela de las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva: ¿qué mejoras cabría introducir en el régimen jurídico aplicable a las contratas?", en (AA. VV. Esperanza Macarena Sierra Benítez, Thereza C. Nahas (dirs.), *A proteção social na encruzilhada: Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho*, 2021, p. 7; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. "Competencia judicial internacional y ley aplicable en materia de seguridad social comunitária", en (AA. VV. Esperanza Macarena Sierra Benítez, Thereza C. Nahas (dirs.), *A proteção social na encruzilhada: Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho*, 2021, pp. 206 y ss.

[617] Por todos, SELMA PENALVA, Alejandra. "Las peculiaridades prácticas del control en la empresa", en *Anales de derecho*, n. 27, 2009, p. 98 y ss.

[618] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica*. *Op. cit.*, p. 147.

En conclusión, el dato a resaltar es que la incorporación de las TICS al sistema de producción facilita la descentralización productiva y la deslocalización del trabajo[619], desmontando así el modelo clásico de trabajo centralizado. No en vano, donde antes existía una organización unitaria y centralizada, asistimos desde hace décadas a un proceso que podríamos denominar de atomización empresarial -cabe mencionar que de acuerdo con el Informe "Cifras PYME" de abril 2024, elaborado por la Dirección General de Estrategia Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa[620], el número total de PYMES (0-249 asalariados) era de 2.938.479, siendo que el 1.603.593 se tratan de empresas sin asalariados, o sea, compuestas apenas por el proprio trabajador autónomo, mientras que el número de grandes empresas (250 o más asalariados) es de solo 5.928- en cuanto que surgen multitud de unidades de trabajo flexibles y autónomas, destacando los "empresarios complejos"[621], que desarrollan múltiples actividades, diversificando su estructura organizacional, pero encadenadas con mayor o menor grado de jerarquía, en un intento de desplazar a otras empresas -digamos "periféricas" o "subordinadas"- la mayor parte posible de las responsabilidades sociales. Y ante ese fenómeno de proliferación de la subcontratación de obras y servicios es donde deviene fundamental la corrección -a través del reparto y "contagio" de responsabilidad- que promueven, con mayor o menor suerte, algunos preceptos jurídicos como, por ejemplo, los artículos 42, 43 y 44 del ET.

Sin embargo, no cabe olvidar que la referida *atomización* alcanza o desemboca, a menudo, en la contratación de personas físicas individuales -trabajadores autónomos particulares o, en menor medida, de trabajadores autónomos económicamente dependientes-, sin personal a su cargo. Y ocurre que esta deriva hacia la descentralización productiva, desde la perspectiva del trabajador -o teletrabajador- autónomo, muchas veces

[619] En este sentido, SELMA PENALVA, Alejandra. "Las peculiaridades prácticas del control en la empresa", en *Anales de derecho*, n. 27, 2009, p. 98.

[620] Informe "Cifras PYME" de abril 2024 disponible en https://ipyme.org/Publicaciones/Cifras%20PYME/CifrasPYME-abril2024.pdf (última consulta:15.01.2024)

[621] Sobre el concepto de empresarios complejos, véase PÉREZ REY, Joaquín. "El empresario complejo y la necesidad de un derecho del trabajo insolente", en AA.VV. (Dir. Gaeta, Lorenzo y Gallardo Moya, Rosario), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2010, pp. 49-66; y DESDENTADO DAROCA, Elena. "La responsabilidad del empresario en la descentralización productiva. Un análisis crítico del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores", en AA.VV. (Dir. Gaeta, Lorenzo y Gallardo Moya, Rosario), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2010, pp. 185-212.

viene acompañada de un elevado riesgo de precarización[622], puesto que su poder de negociación es tendente a nulo ante organizaciones económicas con mucho más "músculo" económico o mejor posicionadas en la escala o cadena de producción.

En esta dirección, la "multiplicación" de los negocios jurídicos posibles potencia las formas de trabajar por cuenta propia y en régimen de autonomía, con el consiguiente aumento de los contratos civiles y mercantiles[623], pero, a su vez, asistimos a un proceso de progresiva marginalización de ciertos trabajadores autónomos, como se aprecia, por ejemplo, en el marco de las cadenas de distribución de alimentos, donde los proveedores más débiles se enfrentan a una presión constante para reducir sus márgenes de beneficio. Aspecto este que conecta, irremediablemente, con el reseñado análisis sobre la subordinación como nota de laboralidad, puesto que, *stricto sensu*, un trabajador autónomo se diferencia del asalariado no solo por la nota de ajenidad, sino también por la de subordinación, que a *priori* no se advierte en la figura del trabajador autónomo, pero que, como vemos, puede estar muy presente.

Por lo tanto, a modo de recapitulación, podría decirse que la subordinación continúa siendo un elemento clave para marcar las fronteras en el Derecho del Trabajo, pero que ese concepto y el sistema de indicios que le asisten están -o deben estar- sometidos y adaptados a la evolución de estos cambios productivos y organizativos.

Como consecuencia de ello y de una determinada política legislativa, en ciertos países, como España e Italia, se han creado unas "terceras categorías, intermedias entre las dos básicas o como variantes"[624]. Así pues, resulta importante describir, aunque de forma breve y resumida, las características principales de los trabajadores autónomos, a fin de facilitar la comprensión de las figuras intermedias y la incidencia de los falsos autónomos y de los teletrabajadores autónomos vulnerables en el mercado de trabajo, como resultado de una verdadera "ingeniería contractual"[625] que no hace sino acentuar la huida del Derecho del Trabajo.

---

[622] CABEZA PEREIRO, Jaime. *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea*. Albacete, Bomarzo, 2020, p. 111 y ss.

[623] VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. "El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española", en *Revista de derecho de la seguridad social.* Laborum, n. Extra 3 (*In memoriam* a don Aurelio Desdentado Bonete), 2021, p. 34.

[624] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española", *op. cit.*, p. 23.

[625] *Ibidem*, pp. 17-47.

5.2.2. Subordinación atenuada y subordinación elástica: de la eterodirezione a la eteroorganizzazione en el teletrabajo

Si el concepto de subordinación ya era complejo antes de la introducción y expansión de las TIC y de la diversificación de las modalidades de trabajo -hacia el teletrabajo, los nómadas digitales, el trabajo en plataformas digitales, etc.- ahora deviene todavía más difuso, en la medida en que presenta una pluralidad de aspectos que se manifiestan de manera diferente en cada contexto.

En este sentido, tenemos que ser conscientes de que la subordinación no admite una única y omnímoda definición, que pueda valer para todas las relaciones de trabajo, por lo que adoptar un concepto restrictivo e inmutable no se adecuaría a los principios rectores del Derecho del Trabajo.

Al respecto, VINCENZO CASSI afirmaba en la década de los cuarenta que la subordinación se consideraría "más una situación jurídica que un *status*, determinada por relaciones particulares que los sujetos pueden tener entre sí en determinados momentos"[626].

Y en la realidad actual del mercado de trabajo, una de las características de la subordinación es que esta se encuentra más atenuada que hace algunas décadas[627], aunque sea una "autonomía imperfecta"[628] en comparación a las formas tradicionales de prestación de servicio.

En primer lugar, debemos asumir que ya no podemos agarrarnos más a la imagen inmutable "del obrero industrial sobre el que se alzó la primera legislación laboral"[629],

[626] CASSI, Vincenzo. *La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro*. *Op. cit.*, pp. 86-87.

[627] Sobre la "subordinazione attenuata", LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*, *op. cit.*, pp. 62 y ss., y 152 y ss.; RAZZOLINI, Orsola. "I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 30, n. 2, 2020, pp. 6 y ss. del pdf del archivo digital; PERULLI, Adalberto. "Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione come "orientarsi nel pensiero"", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 30, n. 2, 2020, pp. 12 y ss. del pdf del archivo digital.

[628] PERULLI, Adalberto. "Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione", en *Labour & Law Issues*, v. 6, n. 2, 2020, p. 101.

[629] CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?", *op. cit.*, p. 6 del pdf archivo digital.

pues tal y como se ha expuesto en los capítulos anteriores, la sociedad, las tecnologías y el mundo laboral han evolucionado, de modo que la flexibilización de los indicios deberá ser nuevamente alzada, ahora sobre un contexto basado en la realidad digital y en el teletrabajo.

Así pues, la actual interpretación jurisprudencial de la dependencia admite la "situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa"[630]. En consecuencia, la nota de subordinación o dependencia admite graduaciones en función del tipo de trabajo realizado, la cualificación del trabajador, el tratarse o no de relaciones especiales, o el lugar donde se desempeña el trabajo, siendo el teletrabajo, así como las nuevas formas de prestación de servicios, el paradigma del trabajador que se escapa del control inmediato del empresario, diluyendo uno de los indicios más evidentes de dependencia jurídica.

En definitiva, nos hallamos con unos conceptos jurídicos de dependencia y ajenidad que permiten "un ámbito de notable elasticidad valorativa judicial"[631], siendo que la doctrina acertadamente ha señalado que la subordinación en el contexto del teletrabajo y del uso de las TIC[632] tiene unos "contornos muy variables y elásticos"[633].

Desde luego, ciertos teletrabajadores gozan de un alto grado de independencia a la hora de ejecutar su prestación laboral y, en estos casos, el poder de dirección empresarial acaba por concentrarse en el momento inicial o en el momento final de la tarea, no tanto durante el desarrollo de la misma. Por supuesto, este grado de subordinación varía según el tipo de trabajo y trabajador: desde el teletrabajador que puede autoorganizarse con total libertad hasta el que, a lo sumo, podrá acordar cierta flexibilidad temporal o, en fin, aquel que por su función permanece bajo la heterodirección del empresario[634]. Y dicha singularidad también dificulta el examen de la situación y el hallazgo de supuestos comparables.

---

[630] STS de 8 de febrero de 2018 (Rec. 3389/2015).

[631] CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?", *op. cit.*, p. 6 del pdf archivo digital.

[632] En este sentido, "una nozione di subordinazione più elastica e aderente al contesto informatico e digitale", *cfr*. LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*. Giuffrè, 2023, p. 82.

[633] TIRABOSCHI, Michele. "Il lavoro etero-organizzato", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 25, n. 4, 2015, p. 984.

[634] TINTI, Anna Rita. "Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile", en *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, n.1, 2022, pp. 165 y ss.

Por ejemplo, en actividades con labores técnicas o científicas el grado de subordinación técnica puede ser casi imperceptible, así como en el caso del resto de las personas trabajadoras altamente calificadas y en los que existe "autonomía creativa"[635], lo que contrasta con la prestación de servicios cuando las funciones a desempeñar son de escasa cualificación o las tareas muy rutinarias, donde la subordinación se materializa de forma mucho más acentuada y directa[636].

Nos encontramos, así, con diferentes estructuras de organización y control, "que van desde el tradicional sometimiento del trabajador a la facultad del empleador de definir unilateralmente los tiempos, lugares y formas de realización del servicio, hasta los casos en que la situación del trabajador se caracterice por los mayores espacios de autonomía"[637], lo que la doctrina italiana ha definido como un proceso "rarefacción" del poder directivo[638].

En otras palabras, muchos trabajadores no necesitan en absoluto orientación por parte de su empleador para realizar su trabajo, de ahí que se hable de una "subordinación elástica", ya que para aquellos trabajadores que tienen un mayor nivel de profesionalidad, creatividad o flexibilidad, el concepto clásico de subordinación no tiene apenas ningún sentido ni utilidad. En efecto, la subordinación entendida como heterodirección pierde validez desde que se mudase de la sociedad industrial a la sociedad postindustrial, debido a la "centralidad del conocimiento como recurso económico" y "como fuente central de productividad" en esta nueva época[639].

De conformidad con ello, se deberá tener en cuenta que cuando hablamos de la atenuación de la subordinación laboral, el margen de responsabilidad individual del trabajador -como manifestación de autonomía- se incrementa al paso que tiene una mayor cualificación técnica, teniendo como consecuencia la disminución del ámbito y del ejercicio del poder de dirección y control empresarial[640]. En este sentido, el Tribunal

---

635 GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli: Edizioni scientifiche italiane, 1993, pp. 59 y ss.

636 SALAZAR CHAVES, J. Guillermo. "Criterios jurisprudenciales para identificar la subordinación jurídica en un contrato realidad", en *Inciso*, 23(2), 2021, p. 8.

637 LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*, *op. cit.*, p. 82.

638 TINTI, Anna Rita. "Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile", en *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, n.1, 2022, pp. 165 y ss.

639 LUDOVICO, Giuseppe. "A subordinação sem lugar e horário de trabalho", en *Noticias CIELO*, n. 2, 2024.

640 Véase SELMA PENALVA, Alejandra. "Las peculiaridades prácticas del control en la empresa", en *Anales de derecho*, n. 27, 2009, p. 93.

Supremo ya se ha pronunciado respecto a trabajos técnicos e intelectuales que han hecho que se vayan difuminando las manifestaciones clásicas de dependencia, reconociendo la posibilidad de existencia de lo que se denomina "autonomía profesional", en actividades en las que carece de sentido que la empresa imparta instrucciones sobre cómo realizar el trabajo cuando la persona está cualificada y formada[641].

Con todo, la falta de emisión de instrucciones y órdenes por parte del empleador no significa, *per se*, la ausencia de subordinación, ya que esta es una posibilidad dentro de las facultades de la empresa, por lo que, si la misma no se ejerce de manera efectiva, tal situación no desnaturaliza el carácter laboral de la relación entre las partes[642]. En este sentido, podemos observar que el Tribunal Supremo ha abordado la cuestión de la relajación o flexibilización de la dependencia al resolver un conflicto de calificación de traductores o intérpretes judiciales, destacando que "el demandante no recibió instrucción alguna de cómo efectuar su trabajo, que no había recibido curso de formación alguno por parte de la empresa, ni tampoco se puso a su disposición material de oficina por aquella, ni había autorizado vacaciones licencias o permisos al actor, que ni siquiera comunicaba tales circunstancias a la entidad demandada", así como que "si bien no tiene un horario fijo, éste viene impuesto por las necesidades de los organismos que solicitan a la empresa servicios de traducción e intérprete, fijando el día, hora y lugar al que el mismo ha de acudir. El actor decide si acude o no a desarrollar sus servicios y, caso de que no acuda, se llama a otro. Aunque parece que el intérprete goza de gran libertad a la hora de acudir o no a prestar sus servicios, es lo cierto que, dada la relación establecida entre las partes, si no acude, corre el riesgo de que no se le vuelva a llamar"[643].

En la misma línea, el concepto de subordinación dentro del teletrabajo en Italia no se identifica necesariamente con la *heterodirección* de la prestación, es decir, en relación a las particularidades de cada situación, las partes pueden regular el vínculo de subordinación de manera diferente. De esta forma, el trabajador puede ser libre en el espacio-tiempo de prestación, por lo que su obligación se reduce, a grandes rasgos, a cumplir con su deber de buena fe contractual y a alcanzar los objetivos -productividad-

[641] STS de 12 de febrero de 2008 (Rec. 5018/2005).
[642] SALAZAR CHAVES, J. Guillermo. "Criterios jurisprudenciales para identificar la subordinación jurídica en un contrato realidad", en *Inciso*, 23(2), 2021, p. 10.
[643] STS de 16 de noviembre de 2017 (Rec. 2086/2015).

que el empleador le indicará, vislumbrándose, pues, una subordinación móvil y elástica[644].

Esta nueva situación laboral ha favorecido la difusión de un *modelo organizativo innovador*, conocido como "organización plana"[645], en el cual las personas trabajadoras actúan de manera menos jerarquizada y a modo de colaboración con la empresa para lograr alcanzar los objetivos, actuando con un alto grado de técnica y autonomía, pasando así a asumir mayores responsabilidades en el resultado, ya que en diversas situaciones el control del trabajo viene a través del resultado, y no tanto por la organización e instrucciones impartidos por el empleador.

Este tipo de fenómenos han constituido el motivo o inspiración para la regulación contenida en la *Legge 22 maggio 2017, n. 81*[646], especialmente en su artículo 18, donde se regula el *lavoro agile.* Dicho de otro modo, la organización plana no sería más que un tipo de trabajo orientado a resultados, en el que se abandona la lógica de la jerarquía "de arriba hacia abajo" y en su lugar se convierte en un modelo de gestión horizontal, hacia una autoorganización por parte del trabajador[647], que asumiendo un alto grado de autonomía pasa a ser responsable, en parte, del resultado a alcanzar, sin que esto lo convierta necesariamente en un trabajador autónomo, aunque el debilitamiento de los indicios de subordinación técnica y funcional[648] invita, con mayor motivo, a la duda[649].

Y, la regulación de la jornada laboral constituye sin duda uno de los aspectos más controvertidos de la modalidad del teletrabajo, en la cual el elemento espacio-temporal está dotado de cierta complejidad. Esto porque, parámetros clásicos de tiempo y lugar de trabajo adquieren un nuevo significado en la modalidad laboral del teletrabajo, que de

---

644 RICCI, Giancarlo. "Il lavoro a distanza di terza generazione la nuova disciplina del lavoro agile (l. 22 maggio 2017, n. 81)", in *Nuove leggi civ. comm*., n. 3, 2018, p. 636 y ss.; AIMO Mariapaola, FENOGLIO Anna. "Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile", en *Labor, il lavoro nel diritto*, n. 1, 2021, pp. 33 y ss.

645 FENOGLIO, Anna. "Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile", *Labour & Law Issues*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 186-187.

646 Titulada "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

647 CARINCI, Maria Teresa; INGRAO, Alessandra. "Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma", en *Labour & Law Issues*, v. 7, n. 2, 2021, pp. 16-20.

648 FENOGLIO, Anna. "Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile", *op. cit.*, pp. 184 y ss.

649 FERRARESI, Marco. "Lavoro agile", en *Trecani: Enciclopedia giuridica Treccani*, Diritto on line, 2018.
Disponible en https://www.treccani.it/enciclopedia/lavoro-agile_%28Diritto-on-line%29/#Il_lavoro_agile_tra_subordinazione_e_autonomia (última consulta: 28.12.2024)

"objetivo y material" se convierte en "relativo y virtual"[650], en un espacio virtualizado casi desproveído de límites espaciales y temporales, desdibujando los conocidos elementos clásicos de una relación laboral subordinada.

Como se ha adelantado en capítulos anteriores, el artículo 18.1 de la *Legge* 81 de 2017 establece la forma por la cual se debe desarrollar el teletrabajo y en lo que se refiere al espacio temporal dicta que "no hay restricciones específicas de horario o lugar de trabajo", observando únicamente que este deberá ocurrir "dentro de los límites de duración máxima de la jornada laboral diaria y semanal establecidos por la ley y la negociación colectiva", complementando que corresponderá al acuerdo individual identificar los tiempos de descanso de la persona trabajadora y las medidas adecuadas para asegurar su desconexión. Sin embargo, la doctrina critica las "inexactitudes y las contradicciones" de la norma que no es clara en este punto especifico, planteando innumerables dificultades de comprensión con la normativa general sobre jornada laboral[651]. En este sentido, la doctrina autorizada nos proporciona respuestas en cuanto a esta flexibilidad legal conferida al teletrabajo, coincidiendo de que se ha conferido al *lavoro agile* un único esquema causal, con el resultado de que las respectivas soluciones corren el riesgo de revelarse, dependiendo en algunos casos, excesivamente rígidos o, por el contrario, demasiado permisivos, y es justamente en esta permisión que reside el riesgo de la precariedad o huida del derecho del trabajo, para aproximar esta persona teletrabajadora a un autónomo.

La posibilidad de individualizar las relaciones laborales en el teletrabajo no puede obstaculizar la verificación de la existencia real de una relación de trabajo, aun cuando la normativa confiera a la persona teletrabajadora el derecho a determinar la duración y distribución horaria de su labor. En este sentido, la ley permite la prestación del servicio "incluso sin limitaciones de tiempo", sujetándose únicamente al límite legal. En este modelo, los límites horarios establecidos por el artículo 18 no operan como una contra derogación del artículo 17, que regula la tutela del trabajador autónomo. Este esquema podría identificarse con la previsión de un umbral mínimo de jornadas laborales a desarrollar dentro de la empresa, con el objetivo de garantizar la coordinación del servicio con la organización empresarial. Este planteamiento se asemejaría a la legislación

[650] Respecto a la doble alienación, véase LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*. Giuffrè, 2023, pp. 7 y ss.
[651] *Ibidem*, pp. 252 y ss.

española en este punto específico, a pesar de que dicha legislación no haya predefinido un umbral mínimo de prestación laboral en esta modalidad.

En Italia, la organización del trabajo por fases, ciclos y objetivos, junto con la ausencia de limitaciones horarias, configura un modelo alternativo y viable que las partes pueden adoptar para estructurar la prestación laboral conforme a criterios distintos a la duración del trabajo. No obstante, resulta necesario cuestionar el significado tipológico de este modelo, cuyo análisis debe partir del valor que el tiempo adquiere en la obligación laboral y en el concepto jurídico de subordinación.

Desde esta perspectiva, la disponibilidad continua de la persona teletrabajadora constituye uno de los elementos definitorios de la subordinación entendida como el sometimiento al poder de dirección del empleador. Si bien no existen límites preestablecidos de horario, es preciso señalar que la disponibilidad se inscribe en el marco del trabajo subordinado, no solo en función del tiempo de la relación laboral, sino, y especialmente, en relación con el proceso de producción[652].

La legislación aplicable reconoce el derecho de la persona trabajadora a decidir, mediante acuerdo individual, no solo el momento de la prestación del servicio, sino también su cuantía. Con ello, se elimina la heterodirección sobre el tiempo de trabajo y la necesidad de medir su duración mediante horarios, trasladando este derecho a la heteroorganización del trabajador sin que ello implique su clasificación como trabajador autónomo. De este modo, se habilita una mayor autonomía individual dentro del régimen de trabajo subordinado y flexible. En conclusión, el teletrabajo introduce un modelo de relación laboral más flexible, en el que el examen de la disponibilidad de la persona trabajadora y la organización del tiempo adquieren una relevancia fundamental para la determinación de la subordinación. No obstante, esta flexibilidad no elimina la necesidad de una regulación clara que garantice los derechos laborales y evite situaciones de precarización del empleo.

En apoyo a la superación de las tradicionales coordenadas de espacio y tiempo como indicadores de subordinación, ha sido dictada la teoría de la *doppia alienità* (doble alienación) hace veinte nueve años por la *Corte Costituzionale* de Italia la sentencia n. 30 de 12 de febrero de 1996[653], esto es, la suma del resultado productivo y de los medios de

[652] *Ibidem*, pp. 252 y ss.

[653] La Sentencia n 30 de 1996 del Tribunal Constitucional italiano analiza una demanda en la cual excluye a los socios de cooperativas de producción y trabajo de la protección del Fondo de garantía para el

producción, como un elemento capaz de permitir la resolución de los conflictos en torno a la subordinación que surgen en el contexto productivo actual, caracterizado por las profundas transformaciones mencionadas a lo largo del estudio respecto al trabajo y la forma de trabajar[654], centrada, más que en cualquier otra dirección, en la "dependencia", entendida como condición de la denominada "doble alienación" del trabajador[655].

Podemos identificar el significado de la noción de subordinación no tanto con la "manera de ser de la prestación, sino con el tipo de intereses a los que se dirige la actividad y el correspondiente conjunto de situaciones jurídicas en las que se encuentra insertada"[656], lo que otorga una perspectiva pluralista sobre la subordinación. Como consecuencia, la subordinación en el *lavoro agile* ha recibido un reconocimiento formal, evitando el riesgo de exclusión de esta noción en los casos concretos en los que no coincide con el significado atribuido al establecido en el artículo 2094 del Código Civil. Esto se debe a que, en el teletrabajo, si bien se admite el acuerdo de intereses individuales entre las partes, el contenido de la subordinación puede y debe modularse de manera diferente, permitiendo que el empresario se reconozca directamente con la capacidad de la persona trabajadora para autodeterminarse y autoorganizarse en la prestación del servicio pactado, en función del resultado esperado, reafirmando la doble alienación en el concepto de subordinación junto con su noción clásica, eliminando así el riesgo de exclusión de la configuración de un contrato de trabajo en los casos que no coincidan con el criterio de heterodirección.

Y si en el teletrabajo los poderes de dirección pueden estar atenuados por el aumento de la autonomía individual de la persona trabajadora, y la heterodirección ya no

tratamiento de fin de servicio en caso de insolvencia de la sociedad. El Tribunal de Catania planteó que esta exclusión vulnera el principio de igualdad del artículo 3 de la Constitución italiana, dado que los socios enfrentan una situación económica similar a la de los trabajadores subordinados. Sin embargo, el Tribunal Constitucional desestimó la cuestión, argumentando que la diferencia en el tratamiento se justifica por la distinta naturaleza de las relaciones entre los socios y la cooperativa, en comparación con las laborales tradicionales. En consecuencia, concluyó que la exclusión no contraviene la Constitución. Sentencia disponible en https://giurcost.org/decisioni/1996/0030s-96.htm (última consulta: 29.01.2025)

[654] FENOGLIO, Anna. "Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile", *op. cit.*, pp. 201 y ss.

[655] AIMO M., FENOGLIO A. "Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile", en *Labor, il lavoro nel diritto*, n. 1, 2021, pp. 33 y ss.

[656] Respecto a la doble alienación, véase LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*. Giuffrè, 2023, pp. 152-160.

sería el principal elemento caracterizador de la subordinación, debemos cuestionarnos cuáles serían entonces las notas fundamentales de la relación laboral en estos casos[657].

La doctrina italiana apuesta por la heteroorganización del teletrabajador[658], restando importancia a la heterodirección como requisito esencial de la subordinación, concepto este que la doctrina considera adecuado al *lavoro agile*[659].

Tal concepto de subordinación está vinculado al teletrabajo y a otros trabajos organizados mediante plataformas digitales, confirmado este criterio de la heteroorganización en el artículo 2 del Decreto Legislativo n. 81 de 2015, ampliando legalmente así el concepto adaptando a la realidad social del mercado actual de trabajo.

Podríamos decir así que el poder empresarial se manifestaría en tal relación como un control del resultado final del trabajo, al paso que es el propio teletrabajador que pasa a tener total autonomía y su organización laboral y empleo de las técnicas, permaneciendo, no obstante, el rasgo de la dependencia jurídica.

Una de las cuestiones más relevantes se refiere a la distinción entre los conceptos que caracterizan los trabajo heteroorganizados y los trabajos dotados de autoorganización[660], ya que hasta entonces, en las relaciones clásicas, no dotadas del poder de auto organización por parte del trabajador, el rasgo se centraba en la presencia de órdenes e instrucciones por parte del empresario, al paso que en este modelo, la característica principal en la prestación del trabajo es la de la subordinación atenuada, con una autonomía en la toma de decisiones por el trabajador.

Cade destacar que seguirá existiendo un indicio del control empresarial de la actividad laboral, y para distinguir correctamente estas novedosas formas de control

---

[657] Cuestión sobre la cual Ludovico hace una importante reflexión en LUDOVICO, Giuseppe. "Trabalho tecnológico a distância e subordinações: da hetero-direção à hetero-organização" en *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV, n. 6, 2024, pp. 42 y ss.

[658] Para un análisis profundizado al tema, véase PALLINI, Massimo. "Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?", in *Rivista Giuridica del Lavoro e Della Previdenza Sociale*, 2016, pp. 1-16 archivo digital. Disponible en https://air.unimi.it/retrieve/dfa8b99e-2df5-748b-e053-3a05fe0a3a96/Pallini%20articolo%20RGL%202015%20lavoro%20eterorganizzato.pdf (última consulta: 28.12.2024); y LUDOVICO, Giuseppe. "Trabalho tecnológico a distância e subordinações: da hetero-direção à hetero-organização" en *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV, n. 6, 2024, pp. 7-83.

[659] Por todos, LUDOVICO, Giuseppe. "Trabalho tecnológico a distância e subordinações: da hetero-direção à hetero-organização" en *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV, n. 6, 2024, p. 45.

[660] Problema este analizado por PERULLI, Adalberto. "Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione come "orientarsi nel pensiero"", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 30, n. 2, 2020, p. 11 del pdf (archivo digital).

atenuado debemos realizar un "juicio comparativo de intensidad"[661], a fin de diferenciar correctamente los contratos civiles de un contrato laboral, permitiendo retirar de la zona gris las personas trabajadoras que se encuentran vulnerablemente desprotegidos entre las fronteras del Derecho.

Sin embargo, realizar este juicio de intensidad no es tarea fácil, puesto que la autoorganización se puede confundir fácilmente con los rasgos de un contrato civil de los trabajadores autónomos. Uno de los indicios será la comprobación de la exigencia de unos rendimientos mínimos imprescindibles para continuar la relación laboral -control del fruto del trabajo, la emisión de órdenes e instrucciones sobre la manera de desarrollar la actividad, el empleo de un programa informático de la empresa, la comunicación constante, aunque *offline*, etc. PERULLI argumenta que, partir de la introducción de la heteroorganización, ésta se aleja del concepto de subordinación establecido en el artículo 2094 del Código Civil, lo que exige obligatoriamente una revisión del concepto de heterodirección para que "ambos tuvieran en la interpretación doctrinal y en derecho vital un valor "organizativo idéntico"[662].

5.2.3. El "falso autónomo" y el teletrabajo

5.2.3.1. Zona gris: una aproximación entre teletrabajadores subordinados y autónomos

Es cada vez más nítido que cuantos más avances tenemos con relación a las tecnologías, más tenue y difícil de reconocer es la frontera que separa el teletrabajo dependiente del teletrabajo autónomo. Esa complejidad la describió con maestría RAY, al señalar que "el control de los cuerpos es fácil, el de los cerebros, que son hoy el verdadero capital de buen número de empresas, más difícil"[663].

En primer lugar, cabe aclarar que utilizamos la expresión "zona gris" para referirnos a las prestaciones de servicios que por sus características especiales o atípicas

[661] Se recomienda la lectura de SELMA PENALVA, Alejandra. "Las peculiaridades prácticas del control en la empresa", en *Anales de derecho*, n. 27, 2009, pp. 110 y ss., para un análisis en profundidad del tema.
[662] Problema este analizado por PERULLI, Adalberto. "Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione come "orientarsi nel pensiero"", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche,* Vol. 30, n. 2, 2020, pp. 11 y ss. del pdf (archivo digital).
[663] RAY, Jean Emmanuel. "Nouvelles techonologies et nouvelles formes de subordination", Droit Social, n. 2, 1992, p. 526, *Apud* THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, p. 48.

se encuentran en la frontera de la aplicación del Derecho del Trabajo, "sin certeza de encontrarse fuera o dentro", presentando una cierta dificultad para encuadrar si estamos frente a una relación laboral subordinada o no[664].

Como señala MARTÍN VALVERDE, "el rasgo característico de la zona gris del Derecho del Trabajo, es precisamente la especial dificultad o complejidad de la calificación o no como laborales de ciertas prestaciones de trabajo"[665]. En relación a ello, cabrá en el presente estudio entrar a valorar algunas de esas zonas intermedias y las soluciones jurídicas que en ocasiones se les ha concedido, concretamente la figura del TRADE y del parasubordinado, que permanecen en una zona gris del Derecho del trabajo[666], pues como bien reflexionan los autores TINTI[667] y BANO[668], hasta en el *lavoro agile* pueden surgir formas de "explotación inteligente", idea que se traduce en una compresión de la libertad del trabajador y un prejuicio hacia su dignidad, perseguida con herramientas y métodos diferentes a los poderes del empleador considerados clásicos, se manifestando de manera más sutil y compleja, dificultando su regulación.

Esta contradicción entre la supuesta autonomía y la reducción de la libertad es solo aparente, pues el uso de herramientas como algoritmos y estructuras de elección sofisticadas crea una combinación de compulsión y libertad que favorece la explotación. Estos cambios en el mundo laboral, poco reflejados en la legislación, sugieren que la "explotación inteligente" ya no es solo una forma de subordinación, sino un concepto más amplio. La explotación se disimularía bajo el concepto de "inteligente", aludiendo a un

---

[664] En este sentido, véase LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. "Las zonas grises en el derecho laboral", en *Revista de Derechos Fundamentales*, n. 3, 2009, p. 107.
En Italia, Martelloni describe la "zona gris" como siendo un "no lugar" dentro del Derecho Laboral. MARTELLONI, Federico. "La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 20, n. 3, 2010, p. 673.

[665] MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Fronteras y "zonas grises" del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 38, 2002, p. 22.

[666] En el mismo sentido, PENSABENE LIONTI, Giuseppina. "La parasubordinación en la experiencia europea: hipótesis relevantes en el ordenamiento italiano y aspectos de derecho comparado", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 23, 2016, p. 112; VASCONCELOS PORTO, Lorena. "El Principio de Igualdad y la parasubordinación en el Derecho Laboral", en *Revista De La Facultad De Derecho De México*, vol. 71, n. 280-1, 2021, p. 342.

[667] TINTI, Anna Rita. "Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile", in *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, n. 1, 2022, p. 168.

[668] BANO, Fabrizio. "Quando lo sfruttamento è Smart", in *Lavoro e diritto*, Vol. 35, n. 2, 2021, pp. 307-309.

sistema de tecno regulación que promueve un auto emprendimiento ficticio, ejemplificado en casos como de los conductores de Uber y demás plataformas digitales.

Se trata de una tradicional zona de conflicto dentro del Derecho Laboral, que merece atención, habida cuenta de que históricamente otras relaciones de servicio habían sido consideradas dentro de las zonas grises, dejando de serlo a partir de un cambio normativo o por unificación del criterio jurisprudencial[669].

Razón por la cual esa zona intermedia en la que se encuentran determinadas relaciones bajo la forma de teletrabajo autónomo vulnerable conviene que sea examinada y discutida a fin de que podamos contar con una evolución legislativa o, al menos, indiciaria. En Italia, SANTORO PASSARELLI también nos confirma que no son pocos los cambios sufridos en las últimas décadas y que abren margen a la incidencia de los *autonomi deboli* -los autónomos vulnerables-[670]. En este sentido, es la sentencia de Cassazione 20 gennaio 2020, n. 1663, que menciona que el trabajo subordinado también se aplicaría a los proveedores considerados en condiciones de debilidad económica que opera en una zona gris entre la autonomía y subordinación, debiendo ser considerados dignos de una protección homogénea.

La sentencia mencionada es muy relevante en el ámbito laboral, específicamente en el contexto de los trabajadores en plataformas digitales, analizando caso *Foodora* y la aplicación de la legislación laboral sobre trabajo subordinado, rechazando la calificación de "*tertium genus*"- categoría intermedia entre los trabajadores subordinados y los autónomos- en el caso concreto de estos repartidores, afirmando que la normativa sobre trabajo subordinado también se aplica a los proveedores en situación de debilidad económica, que operan en una zona gris entre autonomía y subordinación, pero merecen protección. El Tribunal de Casación ha aplicado un concepto importante en el tema, el de la subordinación socioeconómica, y, aunque estas personas trabajadoras no puedan ser considerados trabajadores en el sentido clásico, están en una situación de vulnerabilidad económica que justificaría la aplicación de la legislación sobre el trabajo subordinado[671].

---

669 RUIZ ALARCÓN, Ruth Adriana. "Situaciones conflictivas de las relaciones de trabajo: la función correctora de subordinación y la ajenidad", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social,* n. 8, 2019, pp. 68 y ss.

670 SANTORO PASSARELLI, Giuseppe. "La subordinazione in trasformazione", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche,* Vol. 31, n. 4, 2021, p. 1132.

671 Véase el análisis de la sentencia en MARTINO, Vincenzo. "Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione", in *Lavoro Diritti Europa - Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2020, pp. 1-6.

Son muchos los autores que afirman la evidencia del crecimiento sustancial de las zonas grises en el Derecho del Trabajo[672], o, como expresa MARTELLONI, una *zona grigia, sospesa tra il bianco e il nero*[673], en la cual resulta cada vez más difícil identificar un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia[674], pues hay ciertos tipos de trabajadores comprendidos o calificados como autónomos que pueden estar realmente prestando servicios por cuenta ajena, pero actualmente, tal y como se encuentra la legislación y la jurisprudencia, se encuentran "extramuros de la legislación laboral" por entenderse ausente el requisito de la subordinación si aplicamos apenas los indicios y conceptos clásicos en las nuevas modalidades laborales[675].

Ya se expuso en los capítulos anteriores la gran variedad de situaciones en que se puede presentar el teletrabajo, según sus modalidades *online* y *offline* -que influyen en el grado de conexión-, la intensidad o proporción de la jornada durante la que se teletrabaja, el lugar de la prestación de trabajo, el cambio en la forma en cómo se pueden recibir órdenes, el control del trabajo, la flexibilidad en el grado de autonomía, entre otros.

---

[672] MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Fronteras y «zonas grises» del contrato de trabajo: reseña y estudio de la jurisprudencia social (2002-2008)", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 83, 2009, pp. 15-40; MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Fronteras y "zonas grises" del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 38, 2002, pp. 21-50; MARTELLONI, Federico. "La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 20, n. 3, 2010, pp. 647-673; OJEDA AVILÉS, Antonio. "Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato", en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, n. 207, 2008, pp. 7-18; SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. *Op. cit.*; AUVERGNON, Philippe. "Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 265-284; RUIZ ALARCÓN, Ruth Adriana. "Situaciones conflictivas de las relaciones de trabajo: la función correctora de subordinación y la ajenidad", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 8, 2019, pp. 65-87.

[673] MARTELLONI, Federico. "La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 20, n. 3, 2010, p. 647.

[674] CABEZA PEREIRO, Jaime. *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea*. Albacete, Bomarzo, 2020, p. 109 y ss.; CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?", en *Revista española de derecho del trabajo*, n. 222, 2019, p. 6 y ss. del archivo digital.

[675] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española", *op. cit.*, p. 27.

En este sentido, SIERRA BENÍTEZ ya afirmaba hace más de una década que la zona gris en la frontera del Derecho del Trabajo "probablemente sería más amplia en el caso del teletrabajo que en los comparables provocados por otras situaciones", como por ejemplo en los casos de agencia y contratos de obra[676], cabiendo al sistema de indicios adoptar una de las calificaciones jurídicas posibles, como la de verdadero trabajador subordinado o trabajador autónomo- esta última que comportaría el reconocimiento de la condición de TRADE, aunque como revelaremos más adelante, nos parece que el proprio TRADE se incluye en la zona gris pues comporta un alto grado de probabilidad de simular una relación laboral[677].

Tras insistir en el concepto de trabajador por cuenta ajena, es importante en este momento arrojar algo de luz sobre el concepto y los requisitos para la configuración de un trabajo autónomo que, *grosso modo*, extraemos del artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo[678], cuyas principales notas características son:

a) El carácter personal y directo de la prestación de servicios;
b) El carácter habitual y a título lucrativo;
c) La realización del trabajo por cuenta propia, en cuanto a asunción de los riesgos económicos y del resultado de la actividad que realice;
d) La autonomía, sin sujeción a las órdenes de otro, sin perjuicio del seguimiento de las preferencias de los clientes que le contratan o la necesidad de coordinación cuando el trabajo se realiza en grupo o junto a otras entidades o personas trabajadoras, pero insistiendo en que la organización y la ejecución del trabajo se ajustan a sus propios criterios (autonomía técnica).

Así, el contrato entre el trabajador autónomo y sus clientes no es un contrato de trabajo y no está sometido a la legislación laboral. Es, por el contrario, un contrato sometido a las correspondientes normas civiles, mercantiles o administrativas.

[676] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. *Op. cit.*, pp. 119 y 120.
[677] FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén. "El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 158, 2021, p. 199.
[678] Sobre ello, véase VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. "El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española", en *Revista de derecho de la seguridad social*. Laborum, n. Extra 3 (*In memoriam* a don Aurelio Desdentado Bonete), 2021, pp. 29-45.

En este sentido, mencionamos la sentencia del Tribunal Supremo que ha analizado la naturaleza de la relación entre un TRADE y una clínica odontológica, concluyendo por la no configuración de una relación laboral, destacando como indicios probados la incidencia de la autonomía organizativa del trabajador para fijar días y horarios de trabajo, la percepción de un porcentaje de la facturación con asunción del riesgo de impago, constando que de la facturación se descuenta un porcentaje por materiales y medios personales proporcionados por la clínica, y el pago de un canon por el uso de las instalaciones, así como los precios eran determinados por el profesional, siguiendo apenas una guía orientativa de la clínica franquiciadora, sin que exista dirección médica ni superior jerárquico, descartándose así la relación laboral[679], así como la sentencia que declara la inexistencia de relación laboral, por falta de acreditación de integración de una pianista que interpreta música ambiental en el *hall* y en el restaurante de un hotel, en la esfera organicista del empresario.

En el caso analizado, pese a que la empresa indicaba días y horarios en los que le interesaba que la trabajadora autónoma prestara servicios, esta tenía total libertad de modificarlos según su conveniencia, evidenciando su autonomía, así como la demandante no recibía órdenes de la empresa, apenas sugerencias o propuestas. Finalmente, ha quedado acreditado que su remuneración era variable y dependía del número de actuaciones realizadas, siendo la actora quien las determinaba y facturaba, no cumpliendo así con los elementos característicos de una verdadera relación laboral, como subordinación e integración en la organización empresarial[680].

5.2.3.2. Figuras jurídicas intermedias

En diversos ordenamientos jurídicos, con el objetivo de frenar la huida del Derecho Laboral facilitada por la aparición de nuevas zonas grises, se han creado figuras jurídicas intermedias entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena, como un intento de ofrecer algún tipo de protección a estos trabajadores cuya relación contractual era de difícil encuadramiento en un tipo u otro, ya que los indicios clásicos de presunción de laboralidad no eran suficientes para llegar a una conclusión, y ante la duda y clamor

[679] STS de 17 de enero de 2023 (Rec. 3291/2020).
[680] SJS n. 10 de Las Palmas de Gran Canaria de 5 de febrero de 2020 (Rec. 1267/2019).

social, se ha optado por crear tales figuras intermedias, que en un primer momento venían publicitadas como la *panacea* o solución a todos los problemas.

Sin embargo, a lo largo de los últimos años se ha constatado el fracaso del intento, por el escaso atractivo y éxito cosechado por estas figuras jurídicas y por el incremento de nuevos problemas en la clasificación de estas relaciones de trabajo, como tendremos ocasión de ver en el estudio de los trabajadores autónomos económicamente dependientes en España y de los parasubordinados en Italia.

Con la creación de estas figuras intermedias entre las dos categorías fundamentales se pone de manifiesto la complejidad que ha adquirido el test de laboralidad, especialmente por el elevado nivel de incertidumbre calificativa entre la subordinación y la autonomía, generando "dudas y dilemas inquietantes" tanto en la doctrina científica como en la jurisprudencia[681]. Acompañando la opinión de SIERRA BENÍTEZ, el peligro asociado a la figura del teletrabajador TRADE o parasubordinado se encuentra justamente por su ubicación "en la franja de intersección entre trabajo asalariado y el trabajo autónomo"[682], principalmente -pero no exclusivamente- cuando estas figuras trabajan exclusivamente para un solo cliente y, por consiguiente, obtienen la totalidad de sus ingresos económicos de una misma empresa, ya que no es residual la existencia de "falsos autónomos" en estos escenarios. Al respecto, PENSABENE LIONTI no confía tanto en que la solución pase por extender la tutela de la subordinación a este colectivo, sino por la introducción a nivel europeo de unos requisitos mínimos de protección para todas las personas trabajadoras, solución esta que "podría reducir la amplitud de la problemática zona gris"[683].

5.2.3.3. La figura del TRADE en España: la dependencia económica como criterio para ampliar la protección

La inclusión de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) en el ordenamiento jurídico español data del año 2007, a través de la Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo (en

[681] MARTELLONI, Federico. "La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 20, n. 3, 2010, pp. 647 y ss.
[682] SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. *Op. cit.*, p. 124.
[683] PENSABENE LIONTI, Giuseppina. "La parasubordinación…", *op. cit.*, p. 113.

adelante, LETA)[684], que define en el artículo 11.1 el concepto de TRADES como aquellos trabajadores que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el setenta y cinco por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales, debiendo reunir, además, las siguientes condiciones, con las que se pretende reducir el riesgo de fraude o abuso de esta figura jurídica:

a) No tener a cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes, admitiéndose algunas excepciones[685];
b) No ejecutar su actividad de manera conjunta e indiferenciada con las personas trabajadoras que presten servicios bajo cualquier forma contractual por cuenta del cliente;
c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente;
d) Desarrollar su actividad bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda recibir de su cliente;
e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y ventura de aquélla.

Podemos concluir que el trabajador autónomo económicamente dependiente, en comparación con el trabajador asalariado, posee autonomía funcional, mientras que, en comparación con el resto de trabajadores autónomos, posee dependencia económica, siendo a mi juicio estas las dos notas principales que conceden al TRADE esta

[684] Sobre la LETA, véase PÉREZ REY, Joaquín. *El Régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*. Albacete: Bomarzo, 2016.
[685] Tal y como en los supuestos del art. 11.2.a de la LETA, en los cuales el TRADE tendrá el carácter de empresario: riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses; períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar; por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo; Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada; por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33%, debidamente acreditada.

clasificación "a caballo" entre las dos figuras clásicas; no obstante, estaría exactamente en el muro de la frontera del Derecho del Trabajo.

Se entiende que con la figura legal del trabajador autónomo económicamente dependiente se ha reducido la eficacia de algunos de los indicios tradicionales, en la medida en que venimos calificando de trabajadora autónoma a una persona a pesar de que trabaja en exclusiva o de modo predominante para otra, de la que depende económicamente por recibir de ella casi todos sus ingresos.

Curiosamente, el TRADE no pertenece a la plantilla de la empresa cliente, no obstante, nada impide que comparta el centro de trabajo o instalación con trabajadores efectivamente asalariados de la empresa.

Cabe resaltar que, aunque el TRADE realice la prestación de teletrabajo para más empresas, tal hecho no sería factible de impedir la configuración de un vínculo laboral, en la medida en que el pluriempleo o aun, la pluriactividad no sería incompatible con este reconocimiento, por no haber prohibición legal en este sentido, de modo que este no sería un indicio en contra a la laboralidad en tales casos concretos.

Conforme advertía CÁMARA BOTÍA, tal hecho "puede tener como efecto la legalización de "falsos autónomos""[686]. En este mismo sentido, también afirma HERNÁNDEZ NIETO que a partir de la regulación del "autónomo dependiente se ha legalizado la figura del "falso autónomo", antes "perseguida y denostada" por la jurisprudencia, y que a partir de ahora permite a los empresarios una mayor descentralización productiva, al obtener amparo legal lo que antes no era permitido"[687].

La similitud de las personas trabajadoras por cuenta ajena con los TRADE en el teletrabajo reside en que estos últimos trabajan por cuenta propia, aunque muchos dependen de un único empleador como fuente de sus ingresos. Por esta similitud con los trabajadores autónomos y por presentar, a su vez, rasgos comunes con los trabajadores por cuenta ajena, hay muchas cuestiones todavía por despejar, tales como, la ambigüedad mencionada que conlleva el riesgo de posibles abusos por parte de las empresas o empleadores, debido a la falta de claridad en la situación laboral. Esto puede derivar en

[686] CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?", *op. cit.*, p. 6 del pdf archivo digital.
[687] HERNÁNDEZ NIETO, Juan Antonio. "La desnaturalización del trabajador autónomo el autónomo dependiente, en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n. 11, p. 178, y ss.

relaciones laborales encubiertas, condiciones de contratación desfavorables o en la informalidad en el trabajo[688].

En este sentido, SANTORO-PASSARELLI expresa su opinión, con la cual se coincide plenamente y que sería trasladable al ordenamiento jurídico español, en la cual se debe identificar claramente la disciplina del trabajo por cuenta propia eliminando los rasgos fracasados de dependencia económica de la figura de los TRADE, que no hace más que debilitar a estos trabajadores, fomentando el falso autoempleo, en la medida en que estas personas trabajadoras son víctimas de una gran debilidad contractual. El autor finaliza su reflexión entendiendo que "se podría considerar económicamente empleado el colaborador que recibe el 60% o 70% del trabajo de un cliente solamente"[689]. Es decir, a mi modo de ver, se trataría de potenciar la presunción de laboralidad.

Tal y como consta en la disposición final primera del Estatuto de los Trabajadores, que "el trabajo realizado por cuenta propia no estará sujeto a la legislación laboral, salvo en aquellos aspectos que se dispongan expresamente por ley". Si se aplicaran las medidas previstas en esta disposición, estaríamos ante una ampliación de las garantías legales para los teletrabajadores en tales circunstancias, lo que implicaría una reducción significativa de las posibilidades de abuso con la figura de los falsos autónomos o de los autónomos vulnerables.

En este sentido, concluyo que la utilización de esta figura intermedia acaba por provocar más inseguridad jurídica y conflictos que ofrecer realmente una protección a los trabajadores autónomos[690]. La doctrina también reflexiona en este sentido por la "irrupción y posterior fracaso cuantitativo" de la figura del TRADE[691], lo que podemos comprobar con un breve análisis de datos oficiales. Según los datos del INE, obtenidos a través de la Encuesta de población activa (EPA) del 4 trimestre 2023[692] y del Portal del

---

[688] USHAKOVA, Tatsiana. "Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la organización internacional del trabajo (OIT)", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, p. 258.

[689] SANTORO PASSARELLI, Giuseppe. "La subordinazione in trasformazione", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 31, n. 4, 2021, p. 1133-1134.

[690] CABEZA PEREIRO, Jaime. *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea*. Albacete, Bomarzo, 2020, p. 110.

[691] CABEZA PEREIRO, Jaime. *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea*. Albacete, Bomarzo, 2020, p. 109.

[692] Disponible en https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPA4T23.htm#:~:text=M%C3%A1s%20informaci%C3%B3n&text=El

Trabajo Autónomo del Ministerio del Trabajo y Economía Social[693], el número de ocupados era de 21.246.900, mientras el número de trabajadores autónomos personas físicas llegaba a la cifra de 2.016.318, de los cuales apenas 7.269 eran autónomos económicamente dependientes, siendo importante destacar que, dentro de esta cantidad, el 183.901 se trataba de familiar colaborador[694]. CRUZ VILLALÓN afirma que este fracaso también se debe a algunos de los requisitos legales de los TRADES como, por ejemplo, la prohibición de tener una oficina, o que el trabajo no es cien por cien para un único cliente en muchas ocasiones, lo que dificulta que pueda efectivamente actuar como un trabajador autónomo económicamente dependiente.

Sin embargo, en cuanto a la pregunta si el TRADE está protegido por la Ley 10/2021, y *cfr*. ARETA MARTÍNEZ, el teletrabajador autónomo está excluido del ámbito de aplicación de la LTD pues carece de normativa específica strictu sensu: "el vacío normativo no puede cubrirse con la aplicación supletoria de la LTD. No es extensible al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) ni a las personas trabajadoras por cuenta propia, porque no concurren las notas de laboralidad del artículo 1.1 del ET", siendo así, la respuesta es en sentido negativo[695].

En fin, desde otra perspectiva y como propuesta de *lege ferenda* para reforzar su protección jurídica, otros autores entienden que hubiera sido oportuno incluir a los TRADES "dentro del ámbito de las relaciones laborales especiales, que son relaciones laborales por cuenta ajena con matices y peculiaridades específicas, como son las que se llevan a cabo entre el autónomo y su cliente principal"[696].

%20n%C3%BAmero%20de%20ocupados%20disminuy%C3%B3%20en%2019.000%20personas%20en%20el,del%20%2D0%2C09%25 (última consulta: 20.02.2024)

[693] Disponible en https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/es/Conocenos/estadisticas/datos-estadisticos-trimestrales/2023/index.html (última consulta: 20.02.2024)

[694] Confirmando las reflexiones en este sentido, "no podemos desconocer que el Estatuto del autónomo de 2007 ha provocado unos resultados desalentadores, sobre todo el número de trabajadores registrados como TRADE resulta irrisorio en relación con lo que se pretendía", en CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Autónomos vulnerables en el marco del Estatuto de los Trabajos". *Ponencia de clausura del XXXIV Congreso Nacional de la AEDTSS*, mayo, 2024. Disponible en Youtube https://www.youtube.com/watch?v=3b6925dRrlQ&list=PLwu0OJ9MiJLic09LpU5DIMekFQcfmTcl9&index=7

[695] Cabe resaltar que conforme veremos en ítem a seguir, parte de la doctrina defiende lo contrario de esta afirmación. ARETA MARTÍNEZ, María. "El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 142.

[696] HERNÁNDEZ NIETO, Juan Antonio. "La desnaturalización del trabajador autónomo el autónomo dependiente, en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n. 11, p. 178.

5.2.3.4. Teletrabajadores autónomos vulnerables

En paralelo a la figura de los TRADES y al fenómeno de los falsos autónomos, hay una nueva y preocupante realidad, que incide en la figura de los autónomos vulnerables[697]. Podemos ubicar esta figura en la realidad del teletrabajador que se ve excluido de la Ley 10/2021 por no superar el umbral mínimo de porcentaje de la jornada legalmente establecido para configurar la modalidad de teletrabajo, siendo excluido también del art. 11.1 de la LETA por no cumplir con todos los requisitos, siendo erróneamente configurado como un autónomo, pero vulnerable. Podemos establecer una relación con la reflexión de GAETA respecto al sector de artesanía, en el que pese el valor constitutivo de la inscripción en el registro, la jurisprudencia consideraba que tal hecho no impedía la configuración de una relación laboral subordinada, en el sentido de que hubo una inconsistencia en la Ley de 1958, que establecía una presunción de inexistencia absoluta de relación laboral en los hogares subordinados cuando se trataba de un trabajador inscrito en el registro de artesanos. Esta disposición favorecía el abuso por parte del empleador, ya que podía condicionar la contratación a la inscripción en dicho registro, lo que, a su vez, exoneraba al empleador de cualquier obligación de proporcionar protección jurídica al trabajador[698].

Como se ha visto a lo largo del presente trabajo, por muchas décadas nos hemos centrado en marcar las fronteras entre los conceptos de subordinación y autonomía, estudiando la realidad de los contratos sometidos a contrato de trabajo subordinado, haciendo uso auxiliar de la doctrina y de la jurisprudencia para resolver las dificultades en esta ardua tarea. Sin embargo, la actual realidad nos obliga a "establecer una nueva mirada, particularmente al autónomo vulnerable"[699] o "irregular"- pues quedan fuera del ámbito de aplicación de la Ley 10/2021 los teletrabajadores cuando el teletrabajo es ocasional o no alcanza el porcentaje mínimo de la jornada en un período de tres meses, o

[697] Expresión muy utilizada por Cruz Villalón. Véase CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Envejecimiento del Estatuto de los Trabajadores y necesidad de una reforma integral", *op. cit.*

[698] GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli: Edizioni scientifiche italiane, 1993, p. 61.

[699] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Autónomos vulnerables en el marco del Estatuto de los Trabajos". *Ponencia de clausura del XXXIV Congreso Nacional de la AEDTSS*, mayo, 2024, Disponible en Youtube https://www.youtube.com/watch?v=3b6925dRrlQ&list=PLwu0OJ9MiJLic09LpU5DIMekFQcfmTcl9&index=7

porque tratase de trabajo a distancia por cuenta ajena y dependiente "irregular"[700]-, o, en fin, como denomina la doctrina italiana, *lavoratori autonomi deboli*[701].

CRUZ VILLALÓN reflexiona acerca de dos factores por los cuales debemos dedicar una especial atención para afrontar esta figura, siendo el primero desde un punto de vista sociológico, pues este nuevo perfil cada vez es más relevante en las nuevas relaciones laborales, entre ellas, el teletrabajo, y, en segundo lugar, porque el mercado de trabajo es cada vez más plural y complejo.

La gran mayoría de estos teletrabajadores vulnerables se insertan en el contexto de la descentralización productiva, realizando su activad fuera de un régimen de ajenidad[702], en la medida en que estos trabajadores "ganan" una alta dosis de autonomía e independencia en su forma de trabajar.

En esta nueva realidad, el tradicional "binomio indisoluble"[703] de que donde había ajenidad se observaba subordinación y donde se apreciaba subordinación existía ajenidad, ya no existe con plenitud, legitimando la necesidad de una intervención de tutela de estos trabajadores vulnerables en la prestación de servicios para las empresas.

Entonces, lo que debería plantearse en primer lugar sería identificar dónde incide la vulnerabilidad- a ejemplo de no cumplir con el umbral mínimo para ser considerado teletrabajador a través de la Ley 10/2021, para que sea posible realizar una propuesta de tutela efectiva de estos trabajadores vulnerables, identificando la frontera entre trabajo autónomo ordinario y los autónomos vulnerables, para a partir de ahí identificar la frontera entre los vulnerables y subordinados.

Obviamente, la gran cuestión a resolver es realmente cómo hacerlo. Ya se ha adelantado sobre la necesidad de reformar el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la presunción de laboralidad, flexibilidad del concepto de subordinación y ajenidad y por

[700] Término este utilizado Tomás Sala Franco, en SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

[701] SANTORO PASSARELLI, Giuseppe. "La subordinazione in trasformazione", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 31, n. 4, 2021, pp. 32 y ss.

[702] Diversos autores concluyen que la descentralización productiva ha contribuido para el aumento del trabajo autónomo. Entre ellos, LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. Madrid, Dykinson, 2015, p. 27.

[703] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Autónomos vulnerables en el marco del Estatuto de los Trabajos". *Ponencia de clausura del XXXIV Congreso Nacional de la AEDTSS*, mayo, 2024, Disponible en Youtube https://www.youtube.com/watch?v=3b6925dRrlQ&list=PLwu0OJ9MiJLic09LpU5DIMekFQcfmTcl9&index=7

supuesto del Estatuto del autónomo[704], permitiendo así ampliar las fronteras del Derecho del Trabajo, eliminando las deficiencias del TRADE como extramuros a la legislación laboral, de modo que el trabajador autónomo vulnerable también sea acogido dentro del ET.

5.2.3.5. La figura del parasubordinado en Italia

Pensando en la diversidad de situaciones de trabajo que modifican considerablemente el modelo tradicional de subordinación, en otros ordenamientos jurídicos de países miembros de la Unión Europea también se han creado figuras jurídicas "a mitad de camino" entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia.

Así ha ocurrido, por ejemplo, en Italia, a través de la figura del trabajo parasubordinado, por entender que no todo trabajo autónomo es un trabajo dotado de ajenidad pura, configurando así, al menos aparentemente, una extensión de la protección a este colectivo que se encontraba en el muro de la frontera del Derecho Laboral[705]. La subordinación puede cobrar un aspecto elástico y susceptible de diferentes interpretaciones desde una perspectiva evolutiva, dejando a un lado el modelo unitario propuesto por BARASSI, basado en la rigidez de la heterodirección como indicio fuerte de una relación laboral, para comprender, ahora, la autoorganización del trabajador como una característica más que pueden presentar las relaciones laborales actuales, puesto que el control y las limitaciones espacio-temporales se difuminan o transforman.

En Italia, como también se ha empleado a la hora de examinar si puede haber un terreno entre medias del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, se utiliza la expresión de *tertium genus* -tercer género-, como espacio comprensivo de todo lo que pueda incluirse entre los antónimos de subordinación y autonomía, evitando de este modo la pura "dicotomía entre subordinación y autonomía"[706].

---

[704] SANTORO PASSARELLI, Giuseppe. "La subordinazione in trasformazione", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 31, n. 4, 2021, pp. 1133-1134.

[705] Esta misma ponderación ya había sido realizada hace al menos dos décadas por THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, pp. 292 y ss.

[706] LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*. Giuffrè, 2023, pp. 41 y ss; MARTELLONI, Federico. "La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 20, n. 3, 2010, pp. 651 y ss.

La figura del parasubordinado italiano se asemejaría al TRADE español, con algunos rasgos que permitirían extender la tutela al caso del teletrabajador autónomo vulnerable[707]. Algunos autores esclarecen que son figuras sinónimas pues existe una principal diferencia entre ellos. En este sentido afirma RUEDA RODRÍGUEZ, "cuando hablamos de trabajador autónomo económicamente dependiente tal y como hace referencia la legislación española, debemos concebir a éste como un tipo de trabajador autónomo, mientras que el trabajo parasubordinado como lo contempla la legislación italiana, ubica a este tipo de trabajo como una tercera categoría entre el trabajo autónomo"[708].

Pasamos a exponer el caso italiano, siendo uno de los primeros países que reconoció la parasubordinación[709], que a través del artículo n. 409, § 3, del Código de Procedimiento Civil de 1973, gozan de una relación aparentemente equilibrada entre las partes, estableciendo un sistema con ciertas garantías a través de la parasubordinación, a través de dos figuras, la "collaborazione coordinata e continuativa" y la "collaborazione coordinata e continuativa a progetto". Cabría también mencionar el Decreto Legislativo 276 de 2003, conocido como el *Decreto Biagi*, que establece que estos trabajadores deben encuadrarse en un contrato de trabajo a proyecto, excluyendo la aplicación de esta figura en las Administraciones Públicas. Pero no ha sido hasta la publicación del Decreto Legislativo n. 81 en 2015, denominado *Jobs Act*, que se ha derogado el "contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto"[710], con la intención frenar la huida del Derecho del Trabajo.

Estos trabajadores parasubordinados no están subordinados formalmente, siendo clasificados como autónomos, pero son vulnerables desde el punto de vista de los ingresos, pues dependen económicamente de la empresa que ha contratado su trabajo. No

[707] "En especial em aquellos casos que aun existiendo una situación de ajenidad, no sea desde el punto jurídico una situación de dependencia esto es, los denominados "trabajadores autónomos por cuenta ajena", o a la inversa, que trabajando por cuenta propia exista una situación de dependencia económica o de minoración de su independencia organizativa, al prestar sus servicios de forma continuada para una misma empresa o cliente, esto es, trabajadores "dependientes por cuenta propia", GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador. Op. cit.*, p. 75.

[708] RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena. "El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, n. 2, 2016, p. 341.

[709] *Ibidem*, p. 336.

[710] BINI, Stefano. "Para-subordinación y autonomía. El derecho del trabajo italiano en transformación", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 136, 2017, pp. 51-52.

obstante, se les reconoce parcialmente la protección del Derecho del Trabajo, con la garantía de algunos derechos establecidos en la legislación laboral.

Pero, una vez más, diferenciar en la práctica un trabajador subordinado y un trabajador parasubordinado no será una tarea sencilla, pues dependerá de la intensidad de poder de dirección del empresario; si este es menos intenso realizando instrucciones técnicas más generales, podríamos sospechar que estaríamos hablando de un trabajador parasubordinado, al paso que si el trabajador recibe órdenes más específicas, no solo en cuanto a la prestación del trabajo, sino también en cuanto al tiempo y lugar, estaríamos, en principio, frente a una subordinación pura. Cabe resaltar que la creación de esta tercera figura en el derecho italiano no determina una sustancial modificación de la noción clásica de trabajo subordinado, pero "extiende el perímetro de sus fronteras"[711].

La parasubordinación no ha estado, desde luego, eximida de críticas, ya que los derechos laborales que se reconocen a este colectivo se refieren tan solo a la aplicación del proceso laboral, el régimen tributario del trabajo subordinado, la cobertura de la seguridad social de jubilación, de maternidad y de asistencia familiar, el seguro obligatorio contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el derecho de huelga[712].

Para Perulli, esta figura estaría encuadrada en la llamada zona gris[713], aunque otros autores discrepan pues entienden que el trabajo parasubordinado no debería considerarse parte de la zona gris del derecho laboral, ya que constituye una categoría diferenciada que se sitúa entre el trabajo autónomo y el subordinado, puesto que tiene sus propias características que delimitan claramente sus fronteras, lo que impide que pueda encuadrarse en esa zona intermedia[714], abogando que no hay dificultades de aplicación,

[711] BINI, Stefano. "Para-subordinación y autonomía. El derecho del trabajo italiano en transformación", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 136, 2017, p. 53.

[712] VASCONCELOS PORTO, Lorena. "El principio de igualdad y la parasubordinación en el derecho laboral", en *Revista De La Facultad De Derecho De México*, vol. 71, n. 280.1, 2021, p. 225. 213–236.

[713] "Le dinamiche organizzative e le relazioni di lavoro che si sono sviluppate in seguito alla definizione dell'impresa flessibile hanno determinato l'emersione di un gruppo di lavoratori che si posizionano nella c.d. zona grigia esistente tra le tradizionali nozioni di "lavoratore subordinato" e "lavoratore autonomo"", en PERULLI, Adalberto. Studio sul lavoro economicamente dipendente/ lavoro parasubordinato, en *Commissione per l'occupazione e gli affari social*, 2003, p. 8.

[714] Por todos, RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena. "El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, n. 2, 2016, p. 343.

que en todo caso se puede pasar por un control judicial a la postre del artículo 69 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 en Italia[715].

A mi juicio, parece más acertada la conclusión de PERULLI, considerando todo lo expuesto hasta aquí. Esto porque, al crear esta tercera figura, la del trabajador parasubordinado, nuevamente no contamos con un concepto restrictivo de subordinación y ajenidad que nos permita identificar exactamente cuándo este trabajador no se encuadra ni en la figura de subordinado, ni tampoco en la del autónomo como tal, creando nuevos problemas de clasificación que, si bien dependerán de los indicios apreciables en cada caso concreto, termina creando mayor inseguridad jurídica para un prestador de servicios a quien, además, si se le declara trabajador parasubordinado observará que su protección es meramente procesal y en el ámbito de la Seguridad Social, tal como ocurre con los TRADE en España.

5.2.3.6. El fenómeno de los "falsos autónomos"

La urgencia de obtener unos ingresos -por parte de quien ofrece su fuerza de trabajo- y la oportunidad de evitar ciertas responsabilidades y de reducir costes -por parte de quien ofrece empleo- han conducido, en no pocas ocasiones, a la aceptación de *pseudoofertas* de trabajo cuyo anuncio preveía como requisito que la persona aspirante estuviese de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social y tuviese la capacidad de emitir "facturas", pese a que, en realidad, la prestación de servicios se desarrollase en condiciones propias de una relación laboral.

Ese es el escenario, explicado de manera muy general, donde comienzan a proliferar un vasto número de "falsos autónomos", es decir, personas que en apariencia -atendiendo a criterios formales y a la calificación que han decidido otorgarle las partes al contrato de prestación de servicios- son trabajadoras autónomas, pero que, sin embargo, cuando se analiza en profundidad el modo en el que desempeña las funciones y en el que se relacionan las partes, se advierte -al menos por una de las partes- un ánimo fraudulento, pues se aprecia la intención de evitar la aplicación de determinados requisitos u obligaciones laborales y de Seguridad Social.

[715] SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe et. al. *Subordinazione e lavoro a progetto*, 2009, pp. 47 y ss.

Esta incorrecta o errónea clasificación como trabajador por cuenta propia[716] no suele saltar a la luz hasta que una de las partes involucradas presenta una demanda ante los tribunales del orden social, con el objetivo de que se declare como laboral el vínculo que le une a la parte empleadora, además de otras pretensiones como suele ser la reclamación de una indemnización por extinción del contrato de trabajo o, en su caso, una indemnización por daños y perjuicios o el recargo de prestaciones en supuestos de accidentes de trabajo.

De este modo, se ha requerido la intervención judicial para interpretar las pruebas e indicios presentados en cada caso concreto y, fruto de esa labor, se han venido estableciendo los criterios para la identificación de falsos autónomos[717]. Una labor compleja, pues, como señala el propio Tribunal Supremo[718]: "tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que, además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra. Estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales".

Las no tan recientes soluciones normativas consistentes en la figura del TRADE y del parasubordinado, así como tampoco las relaciones laborales especiales, llegan a solventar todas las cuestiones y problemas que surgen frente a las nuevas formas de prestación de servicios, por lo cual, persiste la necesidad de que el Derecho del Trabajo delimite una vez más, y ahora con mayor precisión, las fronteras del contrato de trabajo, para que se pueda identificar con más facilidad a los falsos autónomos[719].

---

[716] FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén. "El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* n. 158, 2021, p. 199.

[717] Por ejemplo, la STS de 25 de marzo de 2013 (Rec. 1564/2012); STSJ de Asturias de 26 de junio de 2018 (Rec. 1187/2018); STSJ de Granada de 5 de marzo de 2020 (Rec. 1875/2019); STSJ de Cataluña de 16 de octubre de 2023 (Rec. 697/2023).

[718] STS de 25 de marzo de 2013 (Rec. 1564/2012).

[719] CASTRO ARGÜELLES, María Antonia. "El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento" en *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), Vol. 2, 2017 (Volumen II), p. 355.

Cabe mencionar que no se trata de un problema localizado. En este sentido, en Brasil el fenómeno es conocido como "pejotização"; expresión aceptada y utilizada por los tribunales para describir la creación de una persona jurídica. Esta práctica empresarial consiste en forzar a los trabajadores a constituir una persona jurídica como requisito para la realización del trabajo, formalizándolo a través de un contrato de prestación de servicios civiles.

Asimismo, se utiliza como estrategia para mantener la relación laboral, transformando a un trabajador por cuenta ajena en un autónomo, a través de una especie de recontratación bajo otra esta forma jurídica de empresario. Esto permite a las empresas huir de las obligaciones del Derecho del Trabajo, simulando una falsa autonomía del trabajador. Cabe destacar que este fenómeno tiene mayor incidencia entre los trabajadores altamente cualificados e intelectuales[720]. La legislación brasileña, en un intento por combatir este tipo de fraude, ha establecido en 2017 la prohibición de contratar como persona jurídica a un trabajador que haya prestado servicios por cuenta ajena en la misma empresa durante un período de 18 meses desde la fecha de extinción del contrato laboral.[721].

Hay que destacar que en el sistema jurídico brasileño, la Súmula n. 331 del Tribunal Superior del Trabajo autoriza subcontratación da de actividad principal de la empresa, de modo que no significa que la contratación de autónomos en la modalidad de "persona jurídica"-expresión utilizada en el país- será siempre ilícita, pero hay que analizar en qué condiciones se dieron la contratación y cuál era el verdadero ánimo de voluntad del trabajador en la constitución de la personalidad jurídica con la finalidad de la prestación personal de servicios.

Cabe traer a colación decisión de un tribunal en Brasil que, tras analizar el caso concreto, ha concluido que el trabajador "pejotizado" realizaba el trabajo personalmente, habitualmente, mediante remuneración y subordinación, tiendo actuado la empresa en nítido fraude a la legislación laboral, añadiendo que tal hecho viola los principios de la dignidad y de la valorización del trabajo[722].

---

[720] DE OLIVEIRA BATISTA, Isabel; MARTINS SILVA, Patrick Luiz. "A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho", en *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 2 abr./jun., 2017, p. 174.

[721] Art. 5o-C de la Lei 6019/74, incluído pela Lei n. 13.467, de 2017.

[722] Acórdão Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Recurso Ordinário n. 00109371220135010018) de 04.05.2015.

En situación semejante, en España, el Tribunal Supremo ha declarado la competencia para analizar el caso de trabajadores que prestaban servicios exigiéndoseles que constituyan sociedad mercantil con equipo instrumental para proseguir la relación entre las partes, considerando que la relación habida entre las partes ha de considerarse de naturaleza laboral, al darse las notas de ajenidad y dependencia que la caracterizan, por más que existiese un contrato mercantil que en realidad, sustituía indebidamente el de trabajo que debió suscribirse entre las partes[723].

Sin embargo, los tribunales españoles también se han manifestado en el sentido de que el contrato de trabajo se considera existente, independientemente de la afiliación del trabajador al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). En decisión del Tribunal de Justicia respecto a un socio de una cooperativa que prestaba servicios exclusivamente para otra cooperativa, mediante un contrato de arrendamiento de servicios entre ambas, se ha constatado que la cooperativa del demandante fue creada por iniciativa de la segunda cooperativa, la cual asumió todos los gastos y era propietaria de los elementos necesarios para la actividad. Esto ha demostrado una utilización fraudulenta de una figura societaria como intermediaria y al tratarse realmente de una relación laboral (no mercantil), se ha declarado el despido improcedente del demandante[724].

Cabe traer a colación la reflexión de PERULLI, en el sentido de que una ampliación total del alcance de la subordinación acabaría por incorporar las relaciones laborales verdaderamente clasificadas como autónomas, inutilizando y perjudicando la identificación de las categorías intermedias[725]. Asimismo, CRUZ VILLALÓN también parece tener claro que las categorías intermedias deberían excluirse, ya que la extensión selectiva crea una "estratificación legislativa" que no permite una fácil identificación de las protecciones reservadas a los trabajadores económicamente dependientes, siendo imperiosa la reforma de los dos grandes estatutos -el ET y la LETA-, de modo que el autónomo vulnerable quede acogido en el ET, ya que la realidad demuestra que la fórmula intermediaria hace con que los falsos autónomos queden finalmente "atrapados dentro del territorio del TRADE"[726].

[723] STS de 24 de junio de 2015 (Rec. 1433/2014).
[724] STSJ del País Vasco de 14 de febrero de 2018 (Rec. 108/2018).
[725] PERULLI, Adalberto. "Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione", en *Labour & Law Issues*, v. 6, n. 2, 2020, pp. 113 y ss.
[726] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Autónomos vulnerables en el marco del Estatuto de los Trabajos". *Ponencia de clausura del XXXIV Congreso Nacional de la AEDTSS*, mayo, 2024.

Por el contrario, otro sector doctrinal entiende que la legislación nacional relativa a los TRADES, "cierra las puertas a que estos trabajadores puedan situarse en la zona gris del derecho del trabajo o que puedan llegar a ser falsos autónomos"[727]. A mi juicio, la referida normativa no impide absolutamente que se alcancen tales resultados porque, como diría nuevamente PERULLI: "diversi sono i gradienti di prossimità concettuale tra le diverse "categorie intermedie" e le due macro-categorie di riferimento sistematico (subordinazione e autonomia), così come diversi sono i rischi di un impiego fraudolento delle categorie intermedie per mascherare una situazione di reale subordinazione (o di falsa autonomia)", principalmente cuando constatamos en la práctica la dificultad de diferenciar el ejercicio del poder de dirección, típico de la subordinación, del ejercicio de una prerrogativa unilateral de coordinación, lo que ha permitido al empresario explotar la distinción ambigua entre ambos en su favor[728]. En este mismo sentido, en España, VALDÉS DAL-RÉ también concluía, acertadamente en mi opinión, que la mencionada legislación representa "un modelo de intervención débil"[729].

Sin embargo, no cabe olvidar que la ardua tarea del legislador consiste en garantizar a estos teletrabajadores una "protección reforzada que no puede ser la del trabajo por cuenta propia"[730], estableciendo nuevos límites de subordinación que deben ser mucho más amplios que los tradicionales.

5.2.4 Trabajo en plataformas digitales, teletrabajadores y la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo

Debido a su condición *sine qua non* de utilización de las TIC y trabajo a distancia, tenemos un amplio abanico de posibilidades en la forma en que se concreta el teletrabajo, incluyendo la prestación de servicios a través de plataformas digitales.

---

[727] RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena. "El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, n. 2, 2016, p. 351.

[728] PERULLI, Adalberto. "Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione", en *Labour & Law Issues*, v. 6, n. 2, 2020, pp.118-119.

[729] VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. "El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española", en *Revista de derecho de la seguridad social*. Laborum, n. Extra 3 (*In memoriam* a don Aurelio Desdentado Bonete), 2021, p. 32.

[730] ALBI, Pasqualino. "Il lavoro agile fra emergenza e transizione", en *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 4, 2020, p. 783.

El trabajo a través de plataformas digitales donde se ofrecen servicios se inserta, inicialmente, en la denominada economía bajo demanda o *Gig economy*[731]. A grandes rasgos, nos encontramos con empresas cuyo modelo de negocio gira en torno a una aplicación informática o una página *Web*, mediante la cual conecta a sus clientes con el personal que trabaja para la empresa[732]. Asistimos, pues, a la sustitución de innumerables servicios que antes eran prestados apenas físicamente. En efecto, ahora pueden desarrollarse a distancia y así viene ocurriendo en actividades tan variopintas como la docencia, la medicina, la traducción, la abogacía, etc.

Dentro del concepto de las plataformas digitales de trabajo, encontramos aquellas cuyos servicios se prestan en un lugar específico, denominadas *crowdsourcing*[733], en las que el trabajo se presta totalmente a distancia utilizando la tecnología de la empresa contratante bajo el ropaje de mera intermediadora, y es justamente aquí donde encontramos la mayor incidencia de contratación de teletrabajadores bajo la condición de autónomos o de TRADE- conforme el Informe *Digital labour platforms in the EU*, publicado en 2021 por la Comisión Europea, nueve de cada diez plataformas tienen como prestadores de servicios trabajadores autónomos[734]. También contribuye GONZÁLES-POSADA MARTÍNEZ en el sentido de que las plataformas digitales de trabajo adoptan diversas formas, distinguiéndose entre el trabajo colaborativo -*crowdwork*- y el trabajo a demanda a través de aplicaciones.

Como se ha apuntado, "en las décadas pasadas, conceptos como el teletrabajo en los años ochenta, la deslocalización en los noventa y la telemediación posteriormente, fueron evolucionando hacia lo que hoy conocemos como *crowdsourcing*, un modelo de

---

[731] Para profundizar sobre las empresas *Gig Economy*, véase TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.

[732] Gracias a la innovación tecnológica ha sido posible la creación y rápida expansión de las plataformas de *intermediación en línea*, tanto en términos geográficos como en la variedad de bienes y servicios que la intermedian, en ALAIMO, Verónica; AZUARA, Oliver. "Plataformas digitales y teletrabajo en la nueva normalidad. Una oportunidad para repensar la seguridad social en américa latina", en *Cuadernos de comunicación e innovación*, n. 117 (septiembre), 2021, p. 140.

[733] Para una mejor comprensión del concepto de empresas *crowdsourcing*, véase GINÈS I FABRELLAS, Anna. "Crowdsourcing: una modalidad jurídicamente inviable de externalización productiva en el nuevo entorno digital", en *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 5, 2018, pp. 133-145.

[734] Por ejemplo, el modelo de contratación de plataforma digital Just Eats, nunca se ha basado en el trabajo por cuenta, utilizando el modelo de flota en cooperación con otras empresas de transporte que eran las verdaderas empleadoras de los repartidores, a diferencia de GLOVO, *cfr*. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. "La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular" en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 7, 2023, p. 20.

organización laboral más avanzado que se gestiona a través de plataformas en línea para coordinar tareas puntuales de manera global"[735].

No puede pasar desapercibido que las plataformas laborales son una opción de empleo muy atractiva para muchos trabajadores. Incluso, en algunas ocasiones, sobre todo en períodos marcados por elevadas tasas de desempleo, puede constituir casi la única opción para mantenerse en el mercado de trabajo, debido a la facilidad de acceder a las plataformas como prestador de servicios autónomo[736], pero lo que ciertamente aumenta el riesgo de operar una contratación fraudulenta[737]. Son muchas las empresas que ofrecen los servicios de trabajadores a través de plataformas digitales, convirtiéndose en una "nueva forma" de prestación de servicios y de trabajo. Podemos comprobar tal información a través del comunicado de prensa de 23 de diciembre de 2023 del Consejo de la Unión Europea que la economía de plataformas ha crecido exponencialmente en los últimos años, con un aumento de los ingresos de unos 3 000 millones de euros a unos 14 000 millones de euros entre 2016 y 2020, y se espera que el número de trabajadores de las plataformas alcance los 43 millones de euros de aquí a 2025[738].

Aunque ello parece obvio, conviene incidir en que cuando se hace referencia a trabajo en plataformas digitales, este no se limita a apenas los conocidos *riders*, siendo un error restringir el debate en torno a las plataformas digitales y el Derecho del Trabajo a apenas a este colectivo, que apenas representan la punta del *iceberg*, habida cuenta la extensa gama de actividades que se encuadran en este concepto, hasta el punto de que han sido denominadas como "plataformas laborales"[739].

---

[735] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. "El papel del Estado y las relaciones laborales: una geometría compleja y variable", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 142, 2018, pp. 21-23.

[736] ALAIMO, Verónica; AZUARA, Oliver. "Plataformas digitales y teletrabajo en la nueva normalidad. Una oportunidad para repensar la seguridad social en américa latina", en *Cuadernos de comunicación e innovación*, n. 117 (septiembre), 2021, p. 142.

[737] GIL OTERO, Lidia. *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del derecho del trabajo*. *Op. cit.*, 2024; Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report*, Publications Office, Luxemburgo, 2021, p. 74 y ss. Disponible en: https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624

[738] "Consejo de la Unión Europea, Comunicado de prensa de 13 diciembre 2023: Derechos de los trabajadores de plataformas: el Consejo y el Parlamento alcanzan un acuerdo, disponible" en https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/ (última consulta: 15.12.2024)

[739] Expresión utilizada por ALAIMO, Verónica; AZUARA, Oliver, al paso *que conectan a los trabajadores con solicitudes de trabajo para desarrollar tareas específicas. Véase en* "Plataformas digitales y teletrabajo

A modo de ejemplo, resulta sencillo encontrar multitud de plataformas digitales que ofrecen servicios de limpieza, pero también otros servicios prestados de forma totalmente *online*, como clases particulares conectando a un profesor con un estudiante, telemedicina con el objetivo de contar con el personal más especializado cuando las distancias geográficas desaconsejan o imposibilitan su presencia física, servicios jurídicos y de contabilidad, o "simple" retransmisión de contenido por medio de redes sociales para un gran público[740], entre otros[741]. Esto es, muchas de estas actividades pueden ser desarrollas totalmente a través del teletrabajo.

La importancia del debate y estudio del trabajo en las demás plataformas digitales se constata en el informe titulado *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos?*, que ha reunido los datos de encuestas oficiales que indicaban que en 2018 España era el país de la Unión Europea con el porcentaje más alto de población en edad laboral que utilizaba el trabajo en plataformas como principal fuente de ingreso, con un 2,6 %, siendo que el estudio también ha comprobado que en aquel año contábamos con más trabajadores en plataformas de trabajo *online*, que en las de trabajo *in situ*, como las actividades de reparto o los mencionados servicios de limpieza[742]. Sin embargo, lamentablemente, la gran mayoría de los estudios jurídicos, debates y cambios en la legislación apenas se han dedicado a las plataformas dedicadas al reparto de mercancías.

Como característica común de muchas de estas empresas enmarcadas en la economía colaborativa, se ha observado que las personas suelen prestar servicios mayoritariamente como trabajadores autónomos o como TRADEs[743]. Ante este

---

en la nueva normalidad. Una oportunidad para repensar la seguridad social en américa latina", en *Cuadernos de comunicación e innovación*, n. 117 (septiembre), 2021, p. 141.

[740] Sobre la dificultad del análisis de laboralidad en la relación entre creadores de contenido -o *influencers*- y las plataformas digitales, véase GARCÍA TESTAL, Elena. "¿Son los creadores de contenido trabajadores?", en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pp. 205-218.

[741] "Cada vez son más los sectores que ofrecen servicios a través de plataformas (…). En todas ellas, hay un cliente que solicita un servicio de un tercero a través de una plataforma digital", *cfr*. BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *op. cit.*, p. 51.

[742] Digital Future Society. Informe: "El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica", 2020, pp. 17-18. Disponible en https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2020/11/El_trabajo_en_plataformas_digitales_en_Espana_que_sabemos-1.pdf

[743] TODOLÍ SIGNES, Adrián. "El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales", en *Revista de Treball, Economía i Societat*, n. 92, 2019, p. 2.

fenómeno, TODOLÍ SIGNES plantea dos cuestiones, una de índole absolutamente jurídica y la otra de corte filosófico-jurídico: ¿Es este realmente un trabajo "no subordinado"?[744] y ¿el Derecho del Trabajo debería limitarse a proteger el trabajo subordinado?[745].

Debe partirse de que, en sus primeras manifestaciones, se plantearon las plataformas digitales como "incompatibles con la regulación laboral"[746], favoreciendo la contratación mercantil como principal forma de contratación de mano de obra, bajo el pretexto de que el trabajador es quien que aporta sus medios de producción, elige cuándo y cómo trabajar, esto es, con un elevado grado de independencia y autonomía en relación a la plataforma y su entidad propietaria. En definitiva, la prestación de servicios en el marco de tales plataformas no parecía encajar bien con la definición del trabajador subordinado del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, una cosa es que mayoritariamente se presente como un trabajo prestado de manera autónoma (apariencia) y otra puede ser en lo que realmente se traduce tal prestación (realidad), por lo que, de nuevo, la calificación como relación mercantil o laboral dependerá del modelo de negocio y de la realidad de la prestación de los servicios operados por la plataforma[747], "sin perder de vista que se debe tener en consideración las nuevas realidades tanto laborales como empresariales"[748].

Como en otras ocasiones, en este caso la doctrina jurisprudencial "se ha encargado de codificar este método aplicativo construyendo lo que podría denominarse el "manual de instrucciones" para la solución de casos litigiosos, aunque en el terreno estrictamente

[744] La clasificación errónea de la situación laboral tiene consecuencias para las personas afectadas, pues es probable que restrinja su acceso a los derechos laborales y sociales vigentes, como se recuerda en el punto 6 de la DIRECTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de octubre de 2024.

[745] TODOLÍ SIGNES, Adrián. "El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales", en *Revista de Treball, Economía i Societat*, n. 92, 2019, p. 3.

[746] En este sentido es la reflexión de Cámara Botía, pues en referido análisis nos deparamos problemas específicos, "aquellos derivados a los contradictorios términos en que muchas veces se plantea la discusión sobre la calificación de la naturaleza del vínculo en este sector y la presentación del trabajo en plataformas como incompatible con la regulación laboral". CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?", *op. cit.*, pp. 6 y ss. del pdf archivo digital.

[747] TATAY PUCHADES, Carmen. "El teletrabajo y el desplazamiento de trabajadores a través de plataformas digitales", en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. Extra 1, 2022, p. 159.

[748] ROJO TORRECILLA, Eduardo. "Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales", en *Revista jurídica del trabajo*, Vol. 5, n. 13, 2024, p. 233.

jurídico el conflicto de calificación que en estas plataformas se plantea, no difiere, en esencia, de otros suscitados en el ámbito de la economía tradicional"[749].

Los indicios de subordinación y ajenidad que han sido consagrados a lo largo de las últimas décadas por el Tribunal Supremo daban mayor importancia a la constatación de la asistencia a un centro de trabajo, el cumplimiento de un horario de trabajo predeterminado, el sometimiento a las órdenes e instrucciones del empresario, siendo extraño el eventual reconocimiento al trabajador de su facultad para rechazar servicios. En cambio, esto es mucho más común en el contexto de las plataformas digitales, aunque finalmente terminen sufriendo algún tipo de sanción directa o algorítmica.

Igualmente, en el análisis tradicional de laboralidad, estaba muy presente la teoría de la "ajenidad de la propiedad" y, esencialmente, de los instrumentos de trabajo, que pertenecían a la persona empleadora y esta las cedía a sus empleados. Así, cuando el trabajador disponía de sus propios medios de trabajo la tendencia natural era hacia la consideración del mismo como trabajador autónomo.

En cambio, como ya ocurriese en otras ocasiones, deben revisarse los criterios de juicio con motivo de los cambios de todo tipo que afecten al mundo del trabajo, bien objetivizando de algún modo lo que se considera herramienta de trabajo y diferenciándolo de lo que se considera "industria", como ya se dio en el examen de la situación de los transportistas, bien pasando a "dar un mayor protagonismo" a otros indicios, como sucede cuando hablamos de teletrabajo[750] o como se desprende de uno de los pronunciamientos del Tribunal Supremo más populares del último lustro: la STS número 805/2020, de 25 de septiembre, que reconoció la laboralidad de los repartidores de la empresa GLOVO.

A partir de la STS 805/2020 y de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, podríamos concluir que se ha dado un salto cualitativo -o, al menos, se han mantenido los principales "diques de contención"- en el Derecho Laboral, aunque limitado a las actividades de reparto. La gran importancia de la sentencia mencionada reside en las consecuencias jurídico-económicas del concreto supuesto, en el detallado análisis sobre el trabajador autónomo o el TRADE en las actividades de reparto y el intento de fraude por parte de las empresas, y, principalmente, porque era la primera ocasión que el Tribunal Supremo

[749] CÁMARA BOTÍA, Alberto. "La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?", *op. cit.*, pp. 5 y ss. del pdf archivo digital.
[750] GIL OTERO, Lidia. *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 30 y ss.

se debía pronunciar ante un conflicto de laboralidad en plataformas de reparto y su decisión sentó un importante precedente en cuanto al tema en debate, ya que hasta entonces teníamos algunas otras sentencias de los tribunales con interpretaciones muy divergentes[751], causando una gran inseguridad jurídica a las partes. No en vano, dentro de la doctrina judicial se comprendió por algunos juzgados de lo social que las relaciones de trabajo en GLOVO no encajaban con el concepto de TRADE[752]; mientras que otros advirtieron que eran verdaderos trabajadores dependientes económicamente[753].

La STS 805/2020 de forma exhaustiva va exponiendo los argumentos que permiten afirmar que la relación del repartidor es un contrato por cuenta ajena. A continuación, resumimos brevemente algunos de los elementos claves abordados en la sentencia:

a) No concurren las condiciones exigidas por el artículo 11.2 del Estatuto del trabajo autónomo para tener la condición de TRADE porque "1) Una de ellas es «Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente». El demandante no llevaba a cabo su actividad con sus propios criterios organizativos sino con sujeción estricta a los establecidos por Glovo. 2) Otra es «Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente"[754].

b) Desempeño de la prestación: Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control a través de la aplicación. La empresa especifica cómo debe prestarse el servicio controlando el cumplimiento de tales indicaciones a través de la aplicación; esto es, no se limitaba a encomendar un mero servicio.

[751] Véase un análisis detallado de las primeras sentencias en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. "Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias", en *Labour & Law Issues*, V. 4, n. 2, 2018, pp. 51–78.

[752] SJS n. 1 de Madrid de 4 abril de 2019 (Proc. 134/2019) y SJS n. 1 de León de 22 diciembre de 2021 (Rec. 504/2021).

[753] SJS n. 17 de Madrid de 11 enero de 2019 (Proc. 12/2019) y SJS n. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 (Sent. 284/2018). Véase el detallado análisis realizado por NIETO ROJAS, Patricia. "Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018", en *Iuslabor*, n. 1, 2019, pp. 327-41.

[754] STS de 25 de septiembre de 2020 (805/2020).

c) La empresa proporciona una tarjeta de crédito para que los repartidores pudieran comprar productos para el usuario final.

d) La empresa abona una compensación económica por los tiempos de espera.

e) Algunas de las causas de resolución por incumplimiento que se enumeran en el contrato son una transcripción literal de los incumplimientos contractuales que justifican el despido disciplinario del artículo del 54 ET[755].

f) La empresa es la única que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio, como, por ejemplo, los comercios, los pedidos de los clientes, etc.

g) La compensación económica la abona Glovo al repartidor, siendo la empresa quien confecciona cada una de las facturas, remitiéndoselas posteriormente a los repartidores.

Identificamos, pues, diversos elementos indiciarios que permiten establecer un convencimiento sobre el tipo de vínculo realmente existente entre las partes, de modo que lo determinante no será, por supuesto, el *nomen iuris* del contrato, sino la auténtica naturaleza del vínculo que los une, de tal manera que el Tribunal Supremo constata que existe contrato de trabajo, aunque el trabajador tenga libertad para elegir sus propios horarios y su jornada de trabajo, que no existan instrucciones concretas por parte de la empresa sobre cómo desempeñar las funciones de reparto y que el trabajador ostente la capacidad de rechazar trabajos.

Por otro lado, también son claros algunos indicios de ajenidad:

a) Sobre la ajenidad en los frutos y en el mercado, la plataforma recibe directamente el resultado de la prestación de trabajo, no teniendo el repartidor tenía ninguna capacidad de intervenir en los acuerdos establecidos entre la plataforma y los comercios -fijación de precios, principalmente- ni tampoco podía negociar con los clientes finales, lo que demuestra que la empresa no actuaba como una mera intermediaria entre trabajadores y clientes finales;

b) En cuanto a la ajenidad en los riesgos, esta resulta obvia por la diferencia entre la importancia estratégica y el valor económico de la plataforma digital y los medios materiales aportados por los trabajadores como el teléfono móvil o un

[755] Para las causas mencionadas encontradas en el contrato en las partes, véase la p. 17 de la STS 805/2020.

medio de transporte relativamente barato, como puede ser un ciclomotor, una bicicleta o un patinete;

c) Respecto a la ajenidad en los riesgos y en los frutos, en la medida en que el trabajador recibe una compensación, aunque el cliente cancele el pedido o por el tiempo de espera.

Debe incidirse en que las plataformas digitales no se reducen a la actividad de reparto. En este sentido, valga utilizar como ejemplo una plataforma que ofrece la prestación de servicios de psicólogos *online*, denominada *Terapify*, donde se puede comprobar en la página *Web*[756], en el campo destinado a los profesionales que tienen interés en la prestación de este servicio a través de la empresa en cuestión, que estos "pasarán por una formación ofrecida por la plataforma"; además de una "formación continua; recibirán supervisión clínica" de los casos de los pacientes que acompañan, entre otros datos de interés. Es decir, la plataforma participa activamente en los casos clínicos del supuesto teletrabajador autónomo, siendo que estos teletrabajadores "recibirán una tarifa del valor cobrado por la plataforma por cada sesión realizada" obligatoriamente a través del "sistema informático y tecnológico de la plataforma".

Las condiciones de prestación de servicio ahora mencionadas se asemejan a las condiciones analizadas en cuanto a los repartidores en la sentencia de GLOVO, por lo cual se hace imprescindible que el análisis de indicios y la presunción de laboralidad se extiendan, con carácter general, a los demás tipos de trabajo prestados en plataformas digitales, llegando a conclusiones coherentes.

En cuanto a las notas de laboralidad, hay un claro cambio en la forma de dirección y control del teletrabajador, no obstante, el control sigue existiendo y de forma, quizás, más intensa. En muchas ocasiones, la plataforma tiene el poder de controlar los precios[757] y realizar la supervisión del servicio -tal y como se ha comprobado en la *Web* de la

[756] Disponible en: https://web.terapify.com/registro-psicologos-online-web?_gl=1*vnoo9c*_gcl_au*MjM1OTU0NzUzLjE3MzQwMDM5NTc.*_ga*NjcxMzk4MDIyLjE3MzQwMDM5NTc.*_ga_H9N9C8MC54*MTczNDAwMzk1Ny4xLjAuMTczNDAwMzk2NS41Mi4wLjA (última consulta: 04.12.2024)

[757] "El trabajador debe aceptarlas o no trabajar", Todolí Signes, Adrián. "El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales", en *Revista de Treball, Economía i Societat*, n. 92, 2019, p. 5 y ss.

empresa *Terapify*-, cumpliendo así con los requisitos de la ajenidad, en este caso en todas sus modalidades, y la dependencia del teletrabajador.

Un año después de la sentencia analizada, tras la aprobación de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, conocida como la *Ley Rider*, cuyas "propuestas originales se centraban casi exclusivamente en la lucha contra los falsos autónomos en este sector"[758], se procedió añadir al Estatuto de los Trabajadores la disposición adicional vigesimotercera, en la cual se incluye en el ámbito de aplicación del ET la *presunción de laboralidad* de las actividades de *reparto* o *distribución* de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Así, se ha incorporado al texto estatutario las directrices establecidas por el Tribunal Supremo en la STS 805/2020, de 25 de septiembre, adaptando los indicios y criterios de dependencia y ajenidad a las circunstancias actuales.

Cabe resaltar que esta disposición adicional se construye sobre la presunción ya estudiada, recogida en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, como una "presunción reforzada de laboralidad"[759], sin perjuicio de que la contratación de trabajadores por cuenta propia siga siendo válida y permitida, siempre que se corresponda con la realidad de la relación.

No obstante, el presente trabajo no versa sobre los *riders*, sino sobre los teletrabajadores, y debemos analizar la cuestión bajo la perspectiva de las consecuencias de esta ley sobre las personas trabajadoras en todos los tipos de trabajo y plataformas digitales.

Nuevamente, cabe a la jurisprudencia definir cuáles serían los indicios de las manifestaciones concretas de los poderes de dirección y control del teletrabajador, ahora por parte de las plataformas digitales. Sin duda, la extensión de la presunción de

[758] Para un análisis reflexivo sobre el contexto de la citada "Ley Rider", RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. "La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular" en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 7, 2023, pp. 13-35.

[759] Expresión utilizada por BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *op. cit.*, p. 51.

laboralidad a los repartidores puede tildarse de avance en el tema que nos ocupa, no obstante, uno de los problemas de la mencionada disposición adicional vigesimotercera en cuanto a la presunción de laboralidad en los trabajos en plataformas digitales de actividades de reparto de mercancías es que no hace cualquier mención al teletrabajo prestado en los demás tipos de plataformas digitales, como las ya mencionadas, por lo cual es imprescindible un análisis crítico de la situación en cuanto a su reducido ámbito de aplicación, ya que se ha procedido a la clara exclusión de protección a los teletrabajadores de las plataformas digitales que no se dediquen al reparto de mercancías o productos[760], resultándoles de aplicación, sin embargo, la presunción de laboralidad del artículo 8 del ET.

Hasta el presente momento la presunción de laboralidad en plataformas digitales era exclusiva para las actividades de reparto o de distribución de productos o mercancías, conforme establece la Disposición Adicional 23ª del ET. Para responder a estos desafíos a nivel de la Unión Europea, con fecha de 23 de octubre de 2024 ha sido aprobada y publicada la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo[761], relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, con plazo de transposición por parte de los Estados miembros hasta el 2 de diciembre de 2026, fruto de la propuesta de Directiva de 9 de diciembre de 2021 (COM/2021/762)[762]. Así como el

[760] En este sentido, también critica Blázquez Agudo la limitación de la disposición adicional: "hay una doble limitación, dado que su aplicación se extiende a un grupo concreto de trabajadores de plataforma como son los repartidores de productos o mercancías, dejando fuera a otro tipo de servicios cuyo origen es el mismo, pero, sin embargo, no consisten en repartir. En este último caso, habrá que estar a la presunción general como en el caso del resto de los trabajos" (…) y "si lo que quería conseguirse era la protección de los trabajadores que desarrollan actividades a través de plataformas, dado que parece hacer dudas sobre la naturaleza laboral de su relación, lo adecuado hubiese sido extender la especial protección a todos ellos y no limitarse a los que desarrollan actividades de reparto de mercancías" (…), *cfr*. BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *op. cit.*, p. 44.

[761] Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202402831

[762] Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0762
El presente estudio centrará en análisis en la Directiva 2024/2831. Para conocer el contenido y problemas planteados en la propuesta de Directiva de 2021 COM/2021/762, véase: CRUZ VILLALÓN, Jesús. "La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales", en *Lavoro e diritto*, v. 37, n. 1, 2023, pp. 109–128; OJEDA AVILÉS, Antonio. "Gig economy y trabajo con plataformas digitales el ámbito laboral", en *Revista española de derecho del trabajo*, n. 251, 2022, pp. 81-114; GIL OTERO, Lidia. "Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas", en *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 12, n. 1, 2022, pp. 89-121; FERNÁNDEZ NIETO, Livina. "De la trasposición de la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles, a la propuesta de directiva sobre la mejora de las condiciones laborales del trabajo en plataformas digitales", en *Diario La Ley*, n. 10586, 2024, pp. 1-15 (archivo digital).

AMET en su momento, esta Directiva representa un marco regulador general en el tema del combate de la huida del Derecho del Trabajo con motivo de la extensión de las plataformas digitales.

A continuación, haremos un breve examen de los puntos más importantes de la Directiva que están relacionados con el tema de investigación del presente trabajo[763]. Del artículo primero de la Directiva, es posible identificar que su principal objetivo es garantizar la protección de las personas trabajadoras en plataformas digitales, con la mejora de sus condiciones laborales, así como evitar fraudes en la forma de contratación de estos profesionales con la introducción de medidas y transparencia para facilitar la correcta determinación de la situación laboral de estas personas trabajadoras, acogiendo el clamor social y con base en los diversos estudios y datos que apuntaban a la fragilidad y desprotección en un tipo de trabajo y empresas hasta entonces carentes de una legislación efectiva, en total consonancia con 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.

Sin embargo, la Directiva establece apenas unos derechos mínimos que deberán ser adoptados por los Estados Miembros de la UE en el tema, permitiéndose a cada país concretar y definir criterios o conceptos para adaptarlos a su legislación nacional. Quizás por esta razón, como una primera crítica al texto legal, a mi juicio se echa en falta una definición más concreta del concepto de trabajadores en plataformas digitales, pues a través de la lectura del artículo 2.d, constatamos que se entenderá por trabajador de plataformas "toda persona que realice trabajo en plataformas que tenga un contrato de trabajo o se considere que tiene una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia".

No obstante, al concretar en el mismo artículo, letra a, que se entenderá por *plataforma digital de trabajo* "toda persona física o jurídica que preste un servicio […] al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, por ejemplo, por medio de un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles", "a petición de un destinatario del servicio", utilizando como "elemento necesario y esencial, la organización del trabajo

[763] Para un análisis general del texto articulado, ROJO TORRECILLA, Eduardo. "Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales", en *Revista jurídica del trabajo*, Vol. 5, n. 13, 2024, pp. 228-255.

realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado" y con "la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones", garantizamos que la protección de la Directiva abarcará todo y cualquier trabajo en plataformas digitales que cumplan tales requisitos y no apenas servicios específicos como el de los repartidores, reiterando la crítica realizada a la DA vigésimo tercera del ET.

Tenemos así que la amplitud del ámbito de aplicación de la Directiva es mucho mayor que la de la vigente normativa española relativa a las personas dedicadas al reparto[764], configurando así un aspecto muy positivo para las personas trabajadoras de plataformas digitales en España, aunque como reflexiona Todolí Signes, "podría implicar la exclusión de plataformas que no proveen servicios por ser meros intermediarios"[765], en la medida en que la Directiva no incluye a las empresas intermediarias en su ámbito de aplicación.

Para el estudio de la presente tesis, los artículos 4 y 5 son los que merecen más atención[766] porque versan precisamente sobre la determinación de la correcta situación laboral de estos trabajadores, así como sobre la importante presunción de laboralidad[767].

En el artículo cuarto, sobre la determinación de la situación laboral correcta de los trabajadores de las plataformas, cabiendo aquí destacar los teletrabajadores, cumple a los Estados miembros "disponer de procedimientos adecuados y eficaces para verificar y garantizar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, con vistas a determinar la existencia de una relación laboral tal

[764] ROJO TORRECILLA, Eduardo. "Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales", en *Revista jurídica del trabajo*, Vol. 5, n. 13, 2024, p. 239.

[765] TODOLÍ SIGNES, Adrián. "La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición", *Briefs AEDTSS*, número 40, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024. Disponible en https://www.aedtss.com/la-directiva-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-en-plataformas-digitales-de-trabajo-contenido-y-propuestas-para-la-trasposicion/

[766] Así también concluye Rojo Torrecilla: "El capítulo II lleva el título genérico de "situación laboral", siendo sin duda uno de los contenidos de mayor importancia del texto", en ROJO TORRECILLA, Eduardo. "Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales", en *Revista jurídica del trabajo*, Vol. 5, n. 13, 2024, p. 239.

[767] Constituyendo un punto de inflexión, *cfr*. CRUZ VILLALÓN, Jesús. "La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales", en *Lavoro e diritto*, v. 37, n. 1, 2023, p. 120.

como se define en el Derecho" y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, mediante la aplicación de la *presunción legal de relación laboral*.

Sin embargo, esta determinación deberá guiarse por los hechos relacionados con la realización real del trabajo, independientemente de cómo se denomine la relación en cualquier estipulación contractual que puedan haber convenido las partes implicadas. Para tanto, rescatamos la orientación del artículo cuarto de las Orientaciones generales del Consejo, aprobadas en junio de 2023, estableciendo como requisito mínimo para la presunción "cuando la plataforma digital de trabajo ejerza el control y la dirección sobre la ejecución del trabajo por parte de la persona", que ocurrirá cuando la plataforma determine los límites máximos para el nivel de la remuneración, que supervise la ejecución del trabajo, entre otros.

A continuación del análisis del texto de la Directiva, también deberá utilizarse como premisa el concepto establecido en el artículo 5.1 de la Directiva, en el cual se incluye la presunción de laboralidad de carácter *iuris tantum*, concretándose en que se "presumirá que, desde el punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control, de conformidad con el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia", y en el supuesto de que la plataforma digital no esté de acuerdo con la presunción legal, corresponderá a esta la carga de la prueba de que la relación contractual no es una relación laboral.

No se puede perder de vista que el artículo 5.2 define que compete a los Estados miembros establecer una presunción legal eficaz y refutable de una relación laboral que constituya una facilidad procesal en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas. Aquí encontramos el espacio para la utilización del sistema indiciario nacional.

Ahora bien, no sirve de nada establecer medidas para la garantía de la correcta contratación de los teletrabajadores en plataformas digitales, así como medidas para la aplicación de la presunción de laboralidad, si no se establecen medidas para que realmente se haga la aplicación por los Estados Miembros. Es decir, todo derecho/obligación debe estar acompañado de una medida de apoyo para su aplicación, así como de medidas

sancionadoras en el supuesto de la falta de la aplicación, so pena de que se convierta en un *derecho muerto*.

En este sentido, la Directiva nos brinda medidas de apoyo para que las autoridades se centren en las plataformas digitales de trabajo que incumplan la normativa de aplicación para la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas e identifiquen y persigan dichas plataformas (art. 6), en la medida en que tendrán que poner a disposición el número de personas trabajadoras que realizan trabajo las plataformas por nivel de actividad y por situación contractual o laboral, lo que facilitaría inspeccionar eventual huida respecto del Derecho Laboral (art. 17), y sancionando las empresas en el caso de cometer infracciones relacionadas con la negativa a cumplir una sentencia que determine la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, incluyendo sanciones económicas (art. 24), para un marco de medidas de apoyo, facilitando y garantizando así la inspección de trabajo y aplicación de sanciones respectivamente.

Ahora bien, estas medidas no se incorporan automáticamente a los ordenamientos jurídicos de los Estados Miembros. Para ello, resulta preceptiva la transposición de la Directiva, conforme al artículo 29 de la misma, a más tardar el día 2 de diciembre de 2026. Es muy importante que la Directiva y todo su contenido sea traspuesto en el propio Estatuto de los Trabajadores, como norma básica del ámbito laboral, ampliando la disposición adicional vigesimotercera, en consonancia con el artículo 8.1, y que desde mi punto de vista la transposición de esta presunción de laboralidad al ordenamiento jurídico nacional será facilitada con la reforma de la DA vigesimotercera del Estatuto del Trabajador, que en las oportunas palabras de Todolí Signes, configuraría "un capítulo esencial de derechos que actualizaría el ET a las necesidades del S. XXI"[768].

En cuanto a la transposición de la Directiva (UE) 2024/2831 a nuestro ordenamiento jurídico, ampliando los derechos y garantías a las personas trabajadoras de todas las plataformas digitales, tales como las plataformas digitales de ocio, educativas, de asesoramiento empresarial, etc. con independencia del servicio que ofrezca, no deja de

[768] TODOLÍ SIGNES, Adrián. "La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición", *Briefs AEDTSS*, número 40, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024. Disponible en https://www.aedtss.com/la-directiva-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-en-plataformas-digitales-de-trabajo-contenido-y-propuestas-para-la-trasposicion/

ser un procedimiento "complejo"[769] por involucrar otros temas como los relativos a la gestión algorítmica, a la protección de datos, etc., pero debe tener un carácter "absolutamente prioritario"[770], generando un "doble nivel de protección de los trabajadores"[771], con una importante "trascendencia de estas reglas que van dirigidas a evitar la expansión del empleo irregular y de la economía sumergida en el ámbito del trabajo de plataforma"[772].

Cabe traer a colación la STSJ de Madrid, de 19 de julio de 2021 (Rec. 217/2021), que ha declarado la existencia de una relación laboral entre los un despacho profesional y algunos abogados, tras analizar el cumplimiento de los indicios de dependencia y ajenidad, con la percepción de una remuneración fija mensual, así como la STSJ de Cataluña, de 10 de julio de 2006 (Rec. 5189/2005), que también se ha decantado por la apreciación de un verdadero contrato de trabajo entre una profesora que prestaba servicios a través del *campus* virtual de una escuela de idiomas, con una interpretación flexible de las notas de laboralidad, en que "no es necesaria una subordinación rigurosa y absoluta: basta la inclusión dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (…) realizando el trabajo bajo las directrices y control de la empresa, siguiendo las instrucciones que se le daban. También se le entregaron por escrito las pautas para la corrección de los exámenes de los envíos de los alumnos y la entrega a la actora de un "manual del profesor", así como de sus posteriores actualizaciones". Aquí, pues, la dependencia es mucho más tecnológica, principalmente en aquellas actividades de alto valor añadido, en los teletrabajadores altamente cualificados.

En definitiva, no se trata de laboralizar cualquier prestación de servicios en plataformas digitales. La conducta perseguida es la de eludir la contratación de un

[769] GALLEGO MOYA, Fermín. "Encaje de la reciente normativa española sobre riders en la propuesta de directiva comunitaria sobre plataformas digitales", en AA.VV. *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive* (coord. Stefano Bellomo, Domenico Mezzacapo, Fabrizio Ferraro, Dario Calderar, 2023, p. 54.

[770] FERNÁNDEZ NIETO, Livina. "De la trasposición de la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles, a la propuesta de directiva sobre la mejora de las condiciones laborales del trabajo en plataformas digitales", en *Diario La Ley*, n. 10586, 2024, pp. 10-14 (archivo digital).

[771] GIL OTERO, Lidia. "Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas", en *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 12, n. 1, 2022, p. 118.

[772] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales", *en Lavoro e diritto*, v. 37, n. 1, 2023, p. 127.

teletrabajador de forma simulada como falsos autónomos o TRADE, evitando el fraude de ley "mediante fórmulas ajenas al contrato de trabajo"[773].

[773] RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. "La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular" en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 7, 2023, p. 24.

CONCLUSIONES

El objetivo de esta tesis doctoral ha consistido en reflexionar en torno al concepto de subordinación en el ámbito laboral, a partir de identificar la evolución de la prestación de trabajo a distancia con ocasión de la introducción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales, que, junto a otros acontecimientos -*v.gr*., la internacionalización de la economía y la pandemia provocada por el COVID-19-, han permitido y potenciado la modalidad del teletrabajo.

Al respecto, se han destacado sus consecuencias sociales, económicas y jurídicas, desde el punto de vista de las personas trabajadoras y empleadoras, como ejercicio de contextualización necesario para, a *posteriori*, realizar un análisis multinivel de la figura de la *persona trabajadora*. De este modo, partiendo de las bases asentadas desde la UE, se centra la cuestión en la realidad del mercado de trabajo español, sin perjuicio del recurso a las nociones de otros ordenamientos jurídicos como, principalmente, el italiano. Ahora bien, sin llegar a comprender un estudio de Derecho comparado, máxime cuando este trabajo de investigación constituye mi primera aproximación formal a los ordenamientos jurídicos español e italiano, así como a la normativa y jurisprudencia comunitaria.

Desde ese enfoque metodológico se consigue, finalmente, analizar con detenimiento la evolución y los cambios, derivados de las alteraciones en la forma de prestación de servicios, que han afectado a una de las notas definitorias y más distintivas de la relación laboral, como es la subordinación. No en vano, la preocupación está sobradamente justificada, no solo por la centralidad del tema en la disciplina, sino sobre todo porque se viene observando numerosos intentos, bajo el pretexto de la transformación del sistema productivo y la aparición de nuevas formas de empleo, de soslayar el Derecho del Trabajo.

Ciertamente, este cometido no es nuevo para la doctrina laboralista, ya que el ejercicio de identificar las denominadas “zonas grises”, es decir, aquellas que se encuentran en la frontera entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo, ha sido una constante propiciada por la delimitación original del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Sin embargo, no parece haberse encontrado la solución -o las

soluciones- ideal a este desafío, toda vez que se sigue apreciando un trato jurídico desigual ante modos de prestación de servicios idénticos o muy similares.

Y no se puede decir que no haya sido por falta de ensayos, como la aparición de las relaciones laborales especiales o de categorías intermedias como la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Pero sus resultados no terminan de convencer, especialmente a quienes comprenden que tales figuras jurídicas no son necesarias -criticando que ofrecen oportunidades "legales" para driblar la protección de la disciplina laboral- y a quienes cuestionan la propia extensión del Derecho del Trabajo y apuestan por expandir su aplicación a todos los trabajadores, con independencia de si están presentes o no las cinco notas que definen la relación laboral *stricto sensu*.

Es, pues, en esta coyuntura, en el que la propuesta de tesis cobra sentido, ya que se pretende analizar y reflexionar en torno a una relectura flexible de la nota de subordinación en las relaciones laborales que hacen uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación, específicamente en la modalidad del teletrabajo, pues la misma puede constituir un ejemplo paradigmático de la *artificialidad* de las fronteras del Derecho del Trabajo tal y como hasta ahora se ha construido, encontrándose en ella un *filón* para defender la *hipótesis* de que los mecanismos de tutela del Derecho del Trabajo deben extenderse más allá de los límites que actualmente marcan su frontera, alcanzando a ciertos colectivos que hoy se encuentran extramuros de la disciplina[774], especialmente a aquellas personas trabajadoras que se hallan en la línea divisoria, presentando claros síntomas de elevada vulnerabilidad.

a) Conclusiones generales

Pasamos a exponer a continuación las principales conclusiones generales que se derivan del presente trabajo de investigación, como resultado del análisis dispuesto en cinco capítulos.

En síntesis, podríamos señalar que el estudio del teletrabajo requiere un análisis pluridisciplinar, que englobe las distintas aristas del fenómeno, y resulta esencial conocer la problemática derivada de su implementación, como la precarización de las condiciones laborales que aparenta o esconde, habida cuenta de que puede resultar ser un espacio

[774] Pregunta esta realizada y analizada por PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, p. 86.

idóneo para *blanquear* o *disfrazar* de falsos autónomos a verdaderos trabajadores por cuenta ajena y, en consecuencia, para la exclusión de ciertos colectivos del ámbito de protección del Derecho Laboral. Es necesario repensar el modelo organizativo y las relaciones laborales, asegurando un equilibrio entre autonomía y subordinación y promoviendo un marco normativo que mitigue los riesgos asociados a esta nueva realidad productiva.

1. La aceleración tecnológica y la adopción de las TIC han transformado profundamente los sistemas productivos y organizativos, haciendo del teletrabajo una modalidad clave en el panorama laboral actual. Estas herramientas digitales han impulsado cambios significativos en las formas de organización del trabajo, vinculados a las transiciones a la cuarta revolución industrial.

2. El teletrabajo, impulsado por las transformaciones tecnológicas y la digitalización, ha puesto en evidencia carencias normativas, planteando nuevos desafíos jurídicos, especialmente en lo relativo a la configuración de la subordinación en este contexto, lo que exige una atención urgente. Esta modalidad ha generado cambios profundos en las relaciones laborales tradicionales, difuminando las fronteras entre ajenidad, subordinación y autonomía. Y ello porque, entre otras cosas, el impacto de las NTIC ha reconfigurado la organización del trabajo, alterando elementos clave como el poder de dirección, el control del tiempo y la jerarquización, lo que repercute directamente en las características clásicas de la laboralidad.

3. El teletrabajo representa una evolución trascendental frente al modelo tradicional, favoreciendo la descentralización y promoviendo nuevas modalidades contractuales. Sin embargo, este avance plantea retos jurídicos, como la necesidad de ajustar el ordenamiento laboral para abordar los impactos en la subordinación y en las dinámicas de relación entre empleador y trabajador. Así, la digitalización no solo transforma el ambiente laboral, sino que exige una reconfiguración normativa que responda a esta nueva realidad productiva.

4. Al tratarse de un tema multidisciplinar, se ha abordado en los tres primeros capítulos un enfoque general y sociológico del teletrabajo, considerando sus ventajas e inconvenientes, para seguidamente abordar el marco jurídico y el marco conceptual.

5. Este modelo laboral es especialmente atractivo para personas trabajadoras con altos niveles de independencia y dotados de las competencias digitales exigidas para

llevar a cabo la prestación de servicios utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

6. Además de los beneficios individuales que ofrece, el teletrabajo genera impactos positivos de amplio alcance en los ámbitos económico, ambiental y social, perfilándose como una modalidad mutuamente beneficiosa tanto para trabajadores como para empleadores. Esta forma de organización del trabajo contribuye significativamente a la creación de empleo en áreas no urbanizadas, favoreciendo la inclusión laboral en regiones tradicionalmente alejadas de los principales núcleos económicos. Asimismo, el teletrabajo se configura como un modelo flexible que permite a las empresas externalizar determinadas actividades, optimizando sus estructuras organizativas y reduciendo costes operativos. Esta flexibilidad no solo transforma la gestión interna de las empresas, sino que también fomenta nuevas dinámicas en el mercado laboral, adaptándose a las exigencias de un entorno cada vez más digitalizado y globalizado.

7. Del análisis desarrollado en los primeros capítulos, cabe subrayar que el trabajo a domicilio, el trabajo a distancia y el teletrabajo no son conceptos sinónimos. Las dos primeras formas de trabajo no son exclusivas del modelo organizativo del teletrabajo, como frecuentemente se confunde, al observarse una identificación errónea entre género y especie. En este sentido, el teletrabajo debe entenderse como una especie dentro del género del trabajo a distancia, aclarando que no toda actividad laboral realizada a distancia puede considerarse teletrabajo. Asimismo, es esencial distinguir el teletrabajo de otras actividades que utilizan las TIC, como, por poner algunos ejemplos, los agentes de ventas que utilizan *tablets* para la gestión de los clientes y concretar negocios en tiempo real o los transportistas que utilizan el *GPS* y aplicaciones de gestión para las rutas, que mejoran la movilidad, la productividad y el acceso a la información en el trabajo, sin que el uso de estos dispositivos digitales constituyan teletrabajo.

8. Se ha evidenciado que definir el teletrabajo de manera única, global y completa presenta desafíos significativos, pues depende en gran medida del contexto social y laboral de un país y de su ordenamiento jurídico. Sin embargo, a partir del análisis de diversas definiciones en el ámbito internacional, en el ámbito europeo y en el ámbito nacional, ha sido posible identificar tres elementos esenciales que caracterizan esta modalidad laboral: el territorial, el tecnológico y el organizativo. Estos tres componentes deben concurrir de manera simultánea para que pueda considerarse genuinamente teletrabajo, distinguiéndose así de otras modalidades contractuales o laborales, como el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio.

9. A partir de las diversas nociones expuestas en la tesis, el teletrabajo en la actualidad se define por la conjugación simultánea del uso de las tecnologías de la información y comunicación y la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia. Considerando estos aspectos, una definición amplia y precisa de esta modalidad laboral incluiría su prestación obligatoria mediante el uso de las TIC, pero recogiendo tanto la prestación en tiempo real -síncrona- como la que no -asíncrona- y admitiendo diferentes niveles de intensidad y distribución del trabajo durante la jornada, aun siendo común que la persona teletrabajadora goce de más flexibilidad horaria que quienes prestan servicios presencialmente.

10. El teletrabajo se presenta como una alternativa viable a los trabajos tradicionales gracias a los sistemas de las TIC, que permiten establecer redes de comunicación y operar desde casi cualquier ubicación en que se encuentre la persona teletrabajadora. Esto ha transformado completamente la organización del trabajo al reducir la rigidez de las cadenas jerárquicas, con la introducción de mayor flexibilidad y autonomía por parte de las personas que trabajan en tal modalidad.

11. El análisis de las condiciones específicas en que se desarrolla el teletrabajo evidencia que la aparente autonomía profesional que, en principio, lo caracteriza, en ocasiones no refleja su verdadera naturaleza. En muchos casos, esta modalidad reúne los elementos esenciales de una relación laboral, diluyendo las fronteras entre independencia y subordinación al poder de dirección empresarial. El teletrabajo introduce complejidades que impactan en la dependencia de las personas trabajadoras, evidenciando zonas grises y desafíos significativos a la hora de distinguir el contrato de trabajo por cuenta ajena respecto del de arrendamiento de servicios del trabajador autónomo. Estas cuestiones subrayan la necesidad de continuar explorando los contornos normativos y prácticos que definen esta forma de prestación laboral.

12. La legislación sobre el trabajo a distancia en España ha seguido un proceso evolutivo que abarca desde las primeras normas sobre trabajo a domicilio y contratos laborales hasta la formalización del teletrabajo como una modalidad específica dentro de la normativa actual. Este proceso ha estado marcado por una respuesta gradual y, en algunos momentos, tardía a las demandas sociales y laborales del momento, a menudo sin una previsión legal adecuada ni una respuesta preventiva ante los cambios en el mercado de trabajo.

13. El trabajo a domicilio es una práctica que tiene profundas raíces en antiguas actividades manufactureras, particularmente en la industria textil. Esta

modalidad ha empezado a ser reconocida y regulada de manera más sistemática a partir de la década de 1920, con la creación del primer Código del Trabajo en España en 1926, que marcó un hito en la regulación del trabajo en España, aunque se consideró limitada y deficiente debido a su carácter general y la falta de disposiciones específicas para los más diversos temas laborales. A pesar de sus innumerables brechas normativas, esta positivización fue clave para que el trabajo a domicilio empezara a formalizarse.

14. La crítica realizada a lo largo del capítulo segundo y los problemas derivados del trabajo a domicilio permanecen vigentes hoy en día, especialmente en relación con la invisibilidad y el aislamiento de muchas personas trabajadoras.

15. El teletrabajo surgió inicialmente en los Estados Unidos de la América como una estrategia para reducir costos de combustible en un período de crisis, pero su consolidación está estrechamente vinculada al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, habiendo sido impulsado en los últimos años en consecuencia de la pandemia de la Covid-19, una crisis de salud mundial que ha obligado a las personas trabajadoras y a las empresas a adoptar esta modalidad laboral en razón de la medida preventiva de distanciamiento social, aislamiento de la población y paralización de las actividades no esenciales, posibilitando el mantenimiento de la actividad productiva sin la necesidad de desplazamientos.

16. El trabajo a distancia en España pasó, de ser un concepto generalizado y poco regulado, a ser objeto de una legislación específica con la promulgación de la Ley 10/2021, que vino a solventar un vacío normativo. Durante mucho tiempo, la normativa delegaba las reglas sobre teletrabajo en convenios colectivos y contratos individuales, con la inseguridad jurídica que de ello se desprende.

17. Es destacable que, a pesar de los avances en la normativa supranacional e internacional, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y el Convenio número 177 de la OIT, España tardase casi veinte años desde el Acuerdo Europeo y veinticinco años desde el Convenio de la OIT para regular el teletrabajo de manera formal y efectiva a través de una norma singular. En efecto, la legislación española sobre la materia no fue más allá de una limitadísima regulación hasta la reforma laboral de 2012 y, sobre todo, la posterior publicación del RD-ley 28/2020, que fue finalmente convertido en la Ley 10/2021.

18. La Ley 10/2021 establece una distinción clara entre trabajo a distancia como un concepto amplio, y teletrabajo como una modalidad específica dentro de ese

marco, que implica el uso predominante de herramientas informáticas y de telecomunicaciones. Además, regula una serie de derechos y obligaciones tanto para las personas teletrabajadoras como para los empresarios, incluyendo el derecho a la igualdad de trato, la voluntariedad del trabajo a distancia, la compensación de gastos o el derecho a la desconexión digital, entre otros.

19. Uno de los puntos más relevantes de la legislación es la referencia continua a la negociación colectiva para garantizar la protección de los trabajadores a distancia. Este enfoque delega en los convenios colectivos la responsabilidad de ofrecer mecanismos de compensación, definir jornadas laborales y asegurar el cumplimiento de los derechos laborales en el trabajo a distancia y teletrabajo.

20. El teletrabajo, tal y como lo contempla la LTD, no exige exclusividad, pudiendo adoptar modalidades híbridas que combinen días presenciales, sin perder su naturaleza, pero siendo obligatorio, para que se considere "teletrabajo regular", observar el umbral mínimo del 30% de la prestación de trabajo efectuada a distancia. Porcentaje, este, no exento de críticas por la confusión que genera, ya que los trabajadores que no alcancen este umbral seguirían, a *priori*, estando sujetos a la normativa general del contrato de trabajo, pero quedarían fuera de la regulación específica del trabajo a distancia, sin que se haya previsto legalmente un régimen jurídico alternativo para quienes desempeñan a distancia menos del 30% de su trabajo.

21. En definitiva, los principales condicionantes de la prestación del teletrabajo pueden clasificarse conforme a cuatro criterios principales: territorial o geográfico, locativo, cuantitativo y cualitativo. Estos criterios permiten comprender las distintas configuraciones que puede adoptar esta forma de trabajo, adaptándose a las necesidades específicas de cada contexto laboral y organizativo.

22. Pese a todos los desafíos y riesgos identificados que conllevan su implementación, el teletrabajo ofrece un importante potencial para las empresas, al contribuir tanto al aumento de la productividad como a la satisfacción de las personas trabajadoras. No obstante, es crucial garantizar que no implique una reducción de los derechos laborales de las personas teletrabajadoras.

23. La descentralización productiva, amparada por el derecho constitucional a la libertad de empresa conferida por el artículo 38 de la Constitución Española, ha llevado a una externalización en los sistemas productivos que, en muchos casos, queda fuera del alcance del Derecho del Trabajo, dejando más desprotegidos a los teletrabajadores frente a la pluralidad empresarial.

24. En general, ateniendo a los indicios clásicos o tradicionales de laboralidad, una relación laboral en modalidad de teletrabajo se reconocería, sin apenas ningún género de dudas, cuando mediase un acuerdo de teletrabajo entre las partes conforme a lo dispuesto en la LTD (si bien, al tratarse de un aspecto formal, su ausencia no desvirtuaría la posible relación laboral) y la persona teletrabajase a tiempo completo o durante un porcentaje de jornada superior al 30% utilizando herramientas y/o programas informáticos de propiedad de la empresa, recibiendo de ésta instrucciones claras sobre cómo desempeñar sus funciones y demás condiciones laborales, y reservándose la misma la facultad de aplicar medidas disciplinarias en caso de que la persona trabajadora desobedeciese tales órdenes, incumpliese algún otro acuerdo o actuase de mala fe.

25. Desde luego, la realidad es mucho más compleja y la delimitación y el encuadramiento jurídico del teletrabajo plantea desafíos significativos que exigen la identificación de nuevos indicios de laboralidad adaptados a sus características particulares. Así, por ejemplo, el concepto tradicional de dependencia laboral ha evolucionado hacia formas más flexibles, como la figura del trabajador económicamente dependiente (TRADE), donde se observaría de manera evidente una dependencia económica respecto a un único cliente y, sin embargo, en principio, no una dependencia técnica ni jerárquica.

26. En esencia, el sistema indiciario continúa siendo fundamental para identificar las notas de ajenidad y dependencia en el teletrabajo prestado en las más variadas formas de prestación de servicios, permitiendo prevenir la simulación y el fraude de ley consistente en tratar de eludir la normativa laboral, especialmente ante el auge de la figura del trabajo autónomo como consecuencia de la descentralización productiva.

27. Desde mi punto de vista, al examinar la "triple vertiente" de la subordinación -jurídica, económica y técnica-, resulta peligroso adoptar una visión absolutista de "todo o nada". Es fundamental considerar que la intensidad de la subordinación técnica en una relación específica no debe ser el único criterio para determinar si esta es de naturaleza laboral o civil. Esto se debe a que existen diferentes niveles de especialización entre los trabajadores. Por ejemplo, es completamente factible que una relación laboral implique una subordinación técnica mínima o incluso inexistente, como ocurre con trabajadores altamente cualificados, sin que esto desvirtúe la existencia de una auténtica relación de trabajo asalariado.

28. Podemos observar un cambio inminente y significativo en el concepto de subordinación, en el teletrabajo, el cual, si no se regula adecuadamente, podría derivar en

una transformación progresiva de las relaciones formales de trabajo por cuenta ajena hacia formas de trabajo autónomo. Este fenómeno representaría un claro síntoma de precarización y un retroceso en el ámbito del Derecho laboral, salvo que se corrija y/o este logre ampliar sus garantías hacia los trabajadores por cuenta propia. No obstante, dicha expansión también conlleva riesgos, que deben ser cuidadosamente valorados para evitar desequilibrios o una reducción del estándar de protección.

29. En la misma línea, resulta muy próxima al teletrabajo la denominada "dependencia tecnológica", "dependencia virtual" o "telesubordinación", consistente, por ejemplo, en el control y supervisión por parte de la empresa al teletrabajador a través de los recursos tecnológicos y digitales. Desde luego, la advertencia de este tipo de sometimiento no debe pasar desapercibida a la hora de valorar la laboralidad de la relación que une a las partes. De hecho, en casos donde exista ambigüedad sobre la naturaleza jurídica del vínculo considerando las otras tres manifestaciones de la dependencia, a mi juicio, este cuarto indicio o criterio debería tenerse muy en cuenta y hacer decantar la balanza a favor de su calificación como relación laboral.

30. Partiendo de que *dependencia* y *ajenidad* son dos elementos definitorios de la relación laboral y, por consiguiente, no pueden ser tratados como sinónimos, no es menos cierto que, aunque en abstracto puedan tener significados distintos, cuando la ajenidad se concreta en sus diversas dimensiones (en el riesgo, en el fruto, etc.) sí se llega a apreciar que ambas esferas no dejan de constituir *círculos secantes*. En efecto, piénsese en el hecho de que es la empresa quien asume el coste de los dispositivos tecnológicos necesarios para poder desempeñar las funciones del puesto de trabajo. Desde luego, hallamos aquí un indicio de ajenidad en el riesgo, puesto que, si esos elementos tecnológicos sufren algún daño, en principio, el coste de su reparación o sustitución lo asume la empresa. Ahora bien, al mismo tiempo ese hecho representa un indicio de *dependencia tecnológica material*, en la medida en que, sin esos medios de producción proporcionados por la empresa, la persona teletrabajadora no podría, a *priori*, ejercer su actividad, lo cual denota que está inmerso en el ámbito de organización de la empresa, de la cual depende.

31. Como continuación de lo anterior, cabría aclarar que en el caso de que sea la persona trabajadora quien asuma el coste de los equipos o herramientas necesarios para teletrabajar, ello no es óbice para llegar a declarar la laboralidad de la relación jurídica. A modo de ejemplo, considérese el supuesto en el que, pese a incurrir la persona trabajadora en tales gastos, es la empresa quien sufraga el coste del programa informático

específico -*v.gr*., de elaboración de nóminas- necesario o conveniente para desempeñar las funciones -de gestoría- que debe desempeñar quien teletrabaja. En mi opinión, aplicando análogamente el criterio empleado por nuestro Tribunal Supremo en lo referido al trabajo en plataformas, debe distinguirse entre meros *instrumentos de trabajo* -como serían aquí el ordenador o la conexión a *Internet*- de lo que supone *industria*, que en este caso la podría constituir el programa informático, no tanto quizás por la diferencia de cuantía económica a invertir en unos u otros elementos, sino por el carácter estratégico, técnico o específico de este último. Argumento que debe ir acompañado de una interpretación lógica del contexto, donde la inicial asunción de gastos -incorrecta, a la luz del art. 12 LTD- derivaría presumiblemente del desigual poder de negociación de las partes en conflicto.

32. La normativa debería proporcionar criterios objetivos para su calificación jurídica y servir como base para inspirar e incentivar futuras negociaciones colectivas que consideren las particularidades del teletrabajo, promoviendo un marco que equilibre la flexibilidad del modelo con la protección de los derechos de los teletrabajadores. Una regulación clara y efectiva garantizaría una mayor protección para los teletrabajadores afectados por estos procesos de externalización y descentralización productiva, asegurando que sus derechos no queden vulnerados (*infra*).

33. En este contexto, como ha manifestado la doctrina más especializada, "la tarea del laboralista, no exenta de dificultad, consistirá en perfilar con la mayor precisión posible los criterios o indicios de esa subordinación *diferente* que plantea el teletrabajo"[775]. Este desafío requiere redefinir las bases tradicionales de la relación laboral, sustituyendo el clásico criterio de "incardinación material en la unidad productiva" por el de "inserción en el sistema informático de la empresa"[776] y considerando la transición de una dependencia técnica hacia una dependencia tecnológica como nuevo indicio de subordinación.

34. En las modalidades tradicionales, trabajador y empleador comparten el mismo espacio y horario, lo que permite un control constante y directo. En el teletrabajo,

[775] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, p. 50.

[776] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, *op. cit*. Por ejemplo, entendemos que hay que tener en cuenta que la utilización de instrumentos de trabajo de propiedad del trabajador no es puramente un indicio de relación no laboral, como inicialmente pudo entenderse. Se deberá buscar nuevos indicios de subordinación que respondan a las nuevas tecnologías formas de organización en el trabajo.

aunque esta supervisión persiste, adopta la forma de un control informático, que puede llegar a ser igual de intenso o incluso superar al de las modalidades presenciales, dependiendo de los sistemas tecnológicos implementados. Eso es, principalmente, lo que se pretende en este estudio: hacer una contribución para desarrollar y simplificar esta tarea compleja.

35. Se puede concluir que el cambio en el control laboral reside principalmente en la forma en que este se ejerce. En las relaciones de trabajo tradicionales, la coincidencia en tiempo y espacio entre trabajador y empleador facilita un control constante y directo. En el teletrabajo, esta vigilancia no desaparece, sino que se transforma en un control informático, que puede llegar a ser tan intenso, o incluso más, que en el trabajo presencial. Esto evidencia que la coincidencia espaciotemporal ha dejado de ser un factor determinante en la configuración de la subordinación laboral. Por lo tanto, no resulta prudente afirmar que la telesubordinación sea más sutil que la subordinación aplicada a los trabajadores presenciales que no utilizan las NTIC.

Este estudio, en consecuencia, ha tenido como propósito contribuir al desarrollo y simplificación de esta compleja tarea, aportando elementos que permitan ajustar el concepto de subordinación a las nuevas dinámicas laborales que emergen con el teletrabajo. A continuación, se presentan, con esta finalidad, algunas conclusiones específicas que se han venido alcanzando a lo largo del estudio.

b) Conclusiones específicas

Tal y como se ha demostrado, son muchas las dificultades encontradas para llegar a un modelo ideal de flexibilización y expansión de la subordinación a ciertos colectivos vulnerables y a las nuevas modalidades de trabajo, como es el caso del teletrabajo. Sin embargo, como manifiesta GOERLICH PESET, "las dificultades no pueden hacernos caer en el completo pesimismo"[777].

Cada vez que surgen nuevas tecnologías que transforman la organización del trabajo, reaparece el debate sobre la existencia de subordinación entre las partes. Esto ocurre especialmente en modalidades como el trabajo nómada, el teletrabajo o el trabajo en plataformas, donde la prestación de servicios se realiza de forma remota. Esta cuestión

[777] GOERLICH PESET, José María. "¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo", *Op. cit.*, p. 188.

es inherente a la dinámica económica y a la estrategia de ciertas empresas que, dentro de su legítimo interés de reducir los costes asociados al servicio recibido, buscan esquivar -a veces, de manera no tan legítima- la responsabilidad derivada de la existencia de una relación de trabajo.

No resulta necesario reiterar aquí las nociones y modulaciones de subordinación y ajenidad. Sin embargo, es imprescindible abordar la cuestión desde dos perspectivas: por un lado, la de quienes abogan por la extensión de la protección laboral a todo tipo de trabajos, y por otro, la de quienes objetan una posible ampliación de las fronteras del Derecho del Trabajo. Este análisis permitirá comprender las consecuencias de cada postura y proponer alguna solución, teniendo siempre presente la función integradora y protectora del Derecho del Trabajo.

Basta remitirnos a la evolución del Derecho del Trabajo analizada detenidamente en este trabajo debido a su importancia para la comprensión de la disciplina en los días actuales, en la cual podemos constatar que a lo largo de los últimos cien años ha logrado garantizar la protección de innumerables colectivos que antes quedaban fuera del ámbito de su frontera, como ha sido el caso de los menores, de las mujeres, de los agentes, de los transportistas, los TRADE, más recientemente los repartidores de plataformas digitales, entre muchas otras figuras, de modo que incumbe al Derecho Laboral continuar la labor de identificar y proteger las situaciones donde se constata la incidencia de zonas grises y de vulnerabilidad.

Por lo tanto, al analizar esta evolución histórica, considero perfectamente viable un cambio en ciertos conceptos e indicios laborales. Esto no implica, en ningún caso, abandonar los principios fundamentales ya existentes. Al contrario, se trata de adaptarlos para abarcar la diversidad de modalidades y relaciones laborales que pueden surgir, evitando el riesgo de desproteger a quienes necesitan del amparo del Derecho del Trabajo o, desde la otra cara de la moneda, de extender dicha protección a quienes no deberían beneficiarse de ella, incidencia que podría calificarse como de "falsos subordinados"[778].

[778] En este sentido, CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española", *op. cit.*, p. 32.

Algunos autores abogan por la extensión de la protección del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos, aunque de forma parcial y limitada[779], justificando sus argumentos en la sospecha -más o menos fundada- del posible incremento de fraudes en la identificación de las relaciones de trabajo. En este sentido, ALONSO GARCÍA ya reflexionaba en 1958 sobre la necesidad de una "doble línea de comprensión del objeto del Derecho laboral"[780].

En sentido contrario, encontramos autores que advierten sobre el riesgo de establecer un Estatuto de los Trabajadores como una rama única y común que abarque todos los trabajos. En efecto, la creación de un Estatuto único de los Trabajadores, que abarcase protección a todos los tipos de trabajos, sea por cuenta ajena o por cuenta propia, conllevaría la superación del criterio de la subordinación y de las demás notas de laboralidad, pasando de un Estatuto de los Trabajadores a un *Estatuto de los trabajos*. Ahora bien, el mencionado riesgo sería el de "bajar la tutela de los subordinados" y, desde luego, la generalización del *status* del trabajador autónomo no sería el camino ni el objetivo deseado[781].

En fin, sin ánimo de extendernos en otros detalles, otros autores han sugerido la creación de la figura de un "trabajador autónomo específico, como el trabajador autónomo digital"[782]. Idea que, en principio, no coincide con lo defendido en la presente tesis, puesto que los ensayos previos en torno a figuras intermedias no han obtenido grandes resultados ni han solucionado los principales problemas; incluso han generado otros, como el aparente incentivo a forzar el encaje de trabajadores por cuenta ajena en dichas nuevas -y, generalmente, menos tuitivas- fórmulas jurídicas y la consecuente necesidad de

[779] Por todos, PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. *Op. cit.*, pp. 86 y ss.

[780] Conforme opinión de Alonso García, "no cabe, en nuestra opinión, la menor duda de que podrían en efecto ser regulados por normas jurídico-laborales", en ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial, 1958, pp. 83; 93-95.

[781] Por todos, CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Autónomos vulnerables en el marco del Estatuto de los Trabajos". *Ponencia de clausura del XXXIV Congreso Nacional de la AEDTSS*, mayo, 2024, Disponible en Youtube https://www.youtube.com/watch?v=3b6925dRrlQ&list=PLwu0OJ9MiJLic09LpU5DIMekFQcfmTcl9&index=7

[782] O aún, calificar como una relación laboral de carácter especial. En este sentido BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *op. cit.*, p. 52; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017, pp. 64 y ss.

diferenciar entre más figuras jurídicas, con lo que ello conlleva para unos órganos judiciales que ya se encuentran saturados.

Este trabajo de investigación no pretende concluir que todos los teletrabajadores deben conquistar la condición de subordinados, pues es cierto que muchos teletrabajadores son verdaderos autónomos. No obstante, frente a los fuertes riesgos de huida del Derecho del trabajo y la subsiguiente desprotección de este colectivo, deberá, por un lado, modularse los indicios de subordinación, y, por otro lado, ampliar la presunción de laboralidad a las personas teletrabajadoras en los diferentes tipos de plataformas digitales, no solamente a las que se dedican al reparto de mercancías.

Asimismo, se propone la derogación de la figura de los TRADEs, en tanto que modelo fracasado. No hay dudas de que la intención de la creación de tal figura por el legislador ha sido justamente para eliminar una zona gris entre el trabajo autónomo y el trabajo subordinado. Sin embargo, el efecto no ha sido el esperado, por lo que también cabe oponerse a la tipificación o positivización de una especie de trabajo digital o teletrabajo tecnológicamente dependiente a imagen y semejanza de lo que ha constituido la figura jurídica del TRADE. En definitiva, se debe seguir apostando por un modelo "de dos cabezas", pero, por un lado, mejorando la tutela de la segunda modalidad de trabajador, este es, el que trabaja por cuenta propia, y por otro lado, profundizando en esa *vis atractiva* hacia el Derecho del trabajo a la hora de interpretar los incipientes indicios de laboralidad, máxime cuando la digitalización parece "tensar la cuerda" y favorecer la ocultación de genuinas relaciones laborales.

En este sentido, resulta plausible la presunción de laboralidad establecida en la Directiva (UE) 2024/2831, más ambiciosa que la que encontramos actualmente en la Disposición Adicional vigésimotercera del ET, pues abarca a todas las personas que presten servicios en el contexto de las plataformas digitales. Ahora bien, considerando que el teletrabajo está interconectado con dichas plataformas -en tanto que estas potencian aquel- pero, a su vez, constituye una realidad paralela y, en muchos casos, ajena al trabajo en plataformas, se antoja necesario, sino extender legalmente dicha presunción de laboralidad a la prestación de trabajo a distancia, al menos actualizar y adaptar el sistema indiciario destinado a levantar el "velo tecnológico"[783], prestando especial atención a las

[783] Expresión utilizada por VIQUEIRA PÉREZ, Carmen. "El Derecho del Trabajo y su reforma en el contexto post COVID", en AA.VV. *Digitalización, recuperación y reformas laborales, XXXII Congreso*

diversas manifestaciones de la denominada "dependencia digital", admitiendo distintos grados de subordinación -como concepto elástico, pues "no hay un único *prototipo* de trabajador subordinado"[784]- y prescindiendo de ciertos dogmas asentados en la definición clásica de relación laboral.

En efecto, ha quedado claro en el análisis de los capítulos anteriores que la subordinación aparece manifestada con distintos grados de intensidad según la actividad a desarrollar, la responsabilidad o el conocimiento técnico que requiere la persona trabajadora o el tipo de vigilancia y control ejercido por su empleadora, entre otros aspectos. Pero, en ningún caso ello debe desembocar en una presunción de que la subordinación desaparece necesariamente con motivo de la autoorganización tantas veces apreciable en la figura del teletrabajador, especialmente cuando hablamos de profesiones liberales. Así pues, en estos supuestos, y en consonancia con lo apuntado anteriormente, se debe exigir un refuerzo de los indicios de -casi- plena autonomía por parte de quien presta servicios para que su trabajo sea verdaderamente clasificado como prestado por cuenta propia.

En mi opinión, no podemos caer en el riesgo de un "envejecimiento del Estatuto de los Trabajadores"[785] ni tampoco del criterio de subordinación, que, cabe insistir, no es que esté totalmente superado, pero sí parece requerir de cierta adaptación al contexto, pudiendo hallarse la solución en el ordenamiento jurídico italiano en cuanto a la elasticidad que recoge en torno a la ajenidad y la subordinación, creando modulaciones y estableciendo la laboralidad en varias de aquellas situaciones donde se pasa de un sistema caracterizado por la heterodirección a otro donde rige la autoorganización del trabajo, sin que esto configure, *per se*, una autonomía tal que deba excluir a ciertos colectivos de teletrabajadores de la tutela del Derecho del Trabajo.

Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, p. 42.

[784] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española", *op. cit.*, pp. 34 y ss. En el mismo sentido, se ha anotado que "las relaciones laborales no son homogéneas y la subordinación tampoco lo podría ser", aunque España se encuentre entre los países que adoptan un concepto estricto de subordinación, según OJEDA AVILÉS, Antonio. "Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato", en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, n. 207, 2008, p. 12.

[785] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Envejecimiento del Estatuto de los Trabajadores y necesidad de una reforma integral", *op. cit.*

En conclusión, más allá de la debida actualización de los criterios de interpretación por parte de los tribunales, flaco favor estaremos haciendo al proceso de "descongestión" de nuestro sistema judicial -tan relevante para garantizar la efectividad de las normas laborales- si no se toman medidas legislativas más drásticas y eficaces, como puede ser la expresa extensión e intensificación de la presunción de laboralidad a ciertos entornos laborales -especialmente los digitalizados- y una reforma normativa conforme al modelo italiano de flexibilización de la noción de subordinación. Esto es, una modificación legislativa a partir de la cual se realice un reconocimiento expresa de los diferentes grados y/o modalidades de subordinación, algunos más evidentes y otros menos, pero todos ellos merecedores de los mecanismos de tutela propios del Derecho laboral, siempre que sean compatibles y coherentes con el modo en el que se desarrolla la relación laboral.

Dicho de otro modo, difícilmente cabe hablar de un Derecho del Trabajo preventivo y protector de la parte más débil y favorable al principio de continuidad de las relaciones laborales, si hacemos descansar en los tribunales la ardua tarea de corregir los errores u omisiones de nuestro sistema jurídico-laboral. Y teniendo en cuenta nuestra positiva -o neutra- experiencia en lo que se refiere a la inclusión de la tecnología en nuestra normativa[786], no debería preocupar en exceso la incorporación de esta dimensión en otros institutos jurídicos[787].

De este modo, como propuesta de *lege ferenda* para evitar o reducir ese problema de base, tanto material como procesal, podría resultar conveniente la modificación de la actual redacción del artículo 1.1 ET, incluyendo la inserción de ciertos elementos tecnológicos como criterios a tener en cuenta en la definición de relación laboral y, en particular, de la nota de subordinación. Por su frecuencia y entidad, a modo de ejemplo podrían destacarse el control o fiscalización empresarial mediante aplicaciones informáticas o la inversión en dispositivos tecnológicos esenciales para el desempeño de las funciones del puesto (*v.gr*., aplicación o programa informático).

[786] *V.gr*., en el propio ET, véase la constante referencia a la causa técnica. Entre otros institutos jurídicos: la extinción por causas tecnológicas o por falta de adaptación a modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo (arts. 51 y 52 ET), o la formación para la adaptación a estos cambios (art. 19 y 23 ET).

[787] Aunque se haya advertido que "no se puede construir un Estatuto del Trabajo sobre la última tecnología, llámese plataforma, algoritmo, inteligencia artificial o avatar como si tuvieran entidad propia, porque sus fines son los de la empresa y es ésta la responsable de sus actos", por parte de BALLESTER PASTOR, María Amparo. "Un decálogo para el Estatuto del Trabajo del siglo XXI", en *Briefs AEDTSS*, 14, 2024.

Así pues, con la finalidad de facilitar la tarea de quien juzga e intentar garantizar, de manera efectiva y rápida, un criterio interpretativo más uniforme, la propuesta consiste en positivizar, a *priori* en la norma laboral básica, algunos de los criterios que viene asentando la jurisprudencia española, habida cuenta de que la afectación de nuestro sistema de relaciones laborales por parte de la tecnología no es un fenómeno transitorio ni ocasional. Pero sin perder de vista tampoco que, quizás, esa normativa deberá actualizarse conforme a la obsolescencia de ciertos dispositivos tecnológicos y la aparición de otros nuevos. Por ello, a la hora de incorporar estos indicios o condicionantes a la normativa laboral, como proponemos, se debe prevenir entrar excesivamente en el detalle, so pena de limitar sobremanera la función de nuestros tribunales y, sobre todo, de (auto)condenar a quien legisla y a nuestra legislación más básica a una constante y continua mutación o *parcheo*.

En este sentido, las conclusiones y sugerencias aquí aportadas no configuran una solución en sí misma, sino una reflexión que tiende a contribuir o arrojar algo de luz al complejo tema abordado.

CONCLUSIONI

L'obbiettivo di questa tesi dottorale è stato quello di riflettere sul concetto di subordinazione in ambito lavorativo, identificando l'evoluzione dell'offerta di lavoro a distanza con l'introduzione delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione nei rapporti di lavoro che, assieme ad altri sviluppi - ad esempio l'internazionalizzazione dell'economia e la pandemia causata dal COVID-19 -, hanno permesso e potenziato la modalità del lavoro agile.

A questo proposito, sono state evidenziate conseguenze sociali, economiche e giuridiche, dal punto di vista dei lavoratori e dei datori di lavoro, come necessario esercizio di contestualizzazione per, in conseguenza, poter realizzare un'analisi a più livelli della figura del *lavoratore*. In questo modo, partendo dalle basi stabilite dall'UE, la questione si concentra sulla realtà del mercato del lavoro spagnolo, fermo restando il ricorso alle nozioni di altri sistemi giuridici come, principalmente, quello italiano. Tuttavia, senza arrivare a svolgere uno studio di diritto comparato, soprattutto perché questo lavoro di ricerca costituisce il mio primo approccio formale ai sistemi giuridici spagnolo e italiano, nonché alle normative e alla giurisprudenza dell'UE.

A partire da questo approccio metodologico, è finalmente possibile analizzare nel dettaglio l'evoluzione ed i cambiamenti, derivati dalle alterazioni della forma di erogazione dei servizi, che hanno interessato uno dei tratti distintivi del rapporto di lavoro, ovvero la subordinazione. La preoccupazione è più che giustificata, non solo per la centralità dell'argomento nella disciplina, ma soprattutto perché si sono osservati numerosi tentativi, con il pretesto della trasformazione del sistema produttivo e della comparsa di nuove forme di occupazione, di aggirare il diritto del lavoro.

Non si tratta certo di un compito nuovo per la dottrina del lavoro, dal momento che l'esercizio di identificare le cosiddette “aree grigie”, cioè quelle che si trovano al confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, è stato una caratteristica costante della delimitazione originaria dell'ambito di applicazione del diritto del lavoro. Tuttavia, la soluzione ideale - o le soluzioni - a questa sfida non sembrano essere state trovate, dal momento che si continua ad osservare una disparità di trattamento giuridico di modalità di prestazione di servizi identici o molto simili.

E non si può dire che siano mancate le prove, come l'emergere di rapporti di lavoro speciali o di categorie intermedie, come la figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente. Ma i loro risultati non convincono, particolarmente a chi ritiene che tali figure giuridiche non siano necessarie - criticando il fatto che offrono occasioni "legali" per dribblare la tutela della disciplina del lavoro – ed achi mette in discussione l'estensione stessa del diritto del lavoro ed è favorevole ad ampliarne l'applicazione a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla presenza o meno delle cinque note che definiscono il rapporto di lavoro *stricto sensu*.

Quindi, é in questo frangente che ha senso la proposta di tesi dottorale, dove si cerca di analizzare e riflettere su una rilettura flessibile della nota di subordinazione nei rapporti di lavoro che fanno un uso intensivo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nello specifico nella modalità del lavoro agile, in quanto può costituire un esempio paradigmatico dell'*artificiosità* dei confini del diritto del lavoro così come è stato costruito finora, trovando in essa *una buona occasione* per difendere l'*ipotesi* che i meccanismi di tutela del diritto del lavoro debbano essere estesi oltre i limiti che attualmente ne segnano le frontiere, raggiungendo alcuni gruppi che attualmente sono al di fuori della disciplina[788], in particolare quei lavoratori che si trovano sulla linea di demarcazione, mostrando chiari sintomi di alta vulnerabilità.

a) Conclusioni generali

Di seguito sono riportate le principali conclusioni generali tratte da questa ricerca, come risultato dell'analisi esposta nei cinque capitoli.

In sintesi, potremmo sottolineare che lo studio del lavoro agile richiede un'analisi multidisciplinare che includa i diversi aspetti del fenomeno, ed è essenziale comprendere i problemi derivanti dalla sua implementazione, come la precarietà delle condizioni di lavoro che appare o nasconde, dato che può rivelarsi uno spazio ideale per il *riciclaggio* o il *travestimento* di veri lavoratori dipendenti in falsi lavoratori autonomi e, di conseguenza, per l'esclusione di alcuni gruppi dall'ambito di tutela del diritto del lavoro. È necessario ripensare il modello organizzativo e le relazioni di lavoro, garantendo un

[788] Questa domanda è stata posta e analizzata da PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2022, p. 86.

equilibrio tra autonomia e subordinazione e promuovendo un quadro normativo che mitighi i rischi associati a questa nuova realtà produttiva.

36. L'accelerazione tecnologica e l'adozione delle TIC hanno trasformato profondamente i sistemi produttivi e organizzativi, rendendo il lavoro agile una modalità chiave nell'attuale panorama lavorativo. Questi strumenti digitali hanno determinato cambiamenti significativi nelle modalità di organizzazione del lavoro, legati alla transizione verso la quarta rivoluzione industriale.

37. Il lavoro agile, spinto dalle trasformazioni tecnologiche e dalla digitalizzazione, ha messo in luce lacune normative, ponendo nuove sfide giuridiche, soprattutto per quanto riguarda la configurazione della subordinazione in questo contesto, che richiede un'attenzione urgente. Questa modalità ha generato profondi cambiamenti nei tradizionali rapporti di lavoro, sfumando i confini tra subordinazione, asservimento e autonomia. Questo perché, tra le altre cose, l'impatto delle NTIC ha riconfigurato l'organizzazione del lavoro, alterando elementi chiave come il potere manageriale, il controllo del tempo e la gerarchizzazione, con ripercussioni dirette sulle caratteristiche classiche del lavoro.

38. Il telelavoro rappresenta un'importante evoluzione rispetto al modello tradizionale, favorendo il decentramento e promuovendo nuove modalità contrattuali. Tuttavia, questo sviluppo pone sfide legali, come la necessità di adeguare il diritto del lavoro per affrontare gli impatti sulla subordinazione e sulle dinamiche del rapporto datore di lavoro-lavoratore. Pertanto, la digitalizzazione non solo trasforma l'ambiente di lavoro, ma richiede anche una riconfigurazione normativa che risponda a questa nuova realtà produttiva.

39. Trattandosi di un argomento multidisciplinare, i primi tre capitoli affrontano un approccio generale e sociologico al telelavoro, considerandone vantaggi e svantaggi, seguiti dal quadro giuridico e concettuale.

40. Questo modello occupazionale è particolarmente interessante per i lavoratori con alti livelli di indipendenza e con le competenze digitali necessarie per fornire servizi utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

41. Oltre ai benefici individuali che offre, il lavoro agile genera impatti positivi di vasta portata in ambito economico, ambientale e sociale, rendendolo una modalità reciprocamente vantaggiosa sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Questa forma di organizzazione del lavoro contribuisce in modo significativo alla creazione di posti di

lavoro in aree non urbanizzate, favorendo l'inclusione lavorativa in regioni tradizionalmente lontane dai principali centri economici. Il telelavoro è anche un modello flessibile che consente alle aziende di esternalizzare alcune attività, ottimizzando le strutture organizzative e riducendo i costi operativi. Questa flessibilità non solo trasforma la gestione interna delle aziende, ma favorisce anche nuove dinamiche nel mercato del lavoro, adattandosi alle esigenze di un ambiente sempre più digitalizzato e globalizzato.

42. Dall'analisi sviluppata nei primi capitoli, va sottolineato che *homeworking*, *remote working* e lavoro agile non sono concetti sinonimi. Le prime due forme di lavoro non sono esclusive del modello organizzativo del lavoro agile, come spesso viene confuso da un'errata identificazione di genere e specie. In questo senso, il lavoro agile va inteso come una modalità all'interno del genere del lavoro a distanza, chiarendo che non tutte le attività lavorative svolte a distanza possono essere considerate lavoro agile. È inoltre essenziale distinguere il telelavoro da altre attività che utilizzano le TIC come, ad esempio, gli agenti di vendita che utilizzano i *tablet* per gestire i clienti e condurre gli affari in tempo reale o gli addetti ai trasporti che utilizzano applicazioni *GPS* e di gestione dei percorsi, che migliorano la mobilità, la produttività e l'accesso alle informazioni sul lavoro, senza che l'uso di questi dispositivi digitali costituisca lavoro agile.

43. È emerso chiaramente che definire il telelavoro in modo unico, globale e completo presenta sfide significative, poiché dipende in larga misura dal contesto sociale e lavorativo di uno Stato e dal suo sistema giuridico. Tuttavia, dall'analisi delle varie definizioni a livello internazionale, europeo e nazionale, è stato possibile identificare tre elementi essenziali che caratterizzano il lavoro agile: territoriale, tecnologico e organizzativo. Questi tre componenti devono essere presenti contemporaneamente per essere considerati un vero lavoro agile, distinguendolo così da altre modalità contrattuali o lavorative, come il lavoro agile e il lavoro a domicilio.

44. Sulla base delle varie nozioni esposte in questa tesi, il lavoro agile è attualmente definito dalla combinazione simultanea dell'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e della possibilità di lavorare a distanza. Considerando questi aspetti, una definizione ampia e precisa di questo tipo di lavoro includerebbe la sua prestazione obbligatoria attraverso l'uso delle TIC, ma includendo sia la prestazione in tempo reale -sincrona- sia quella che non lo è -asincrona- e ammettendo diversi livelli di intensità e distribuzione del lavoro durante la giornata lavorativa, anche se è comune che il telelavoratore goda di orari di lavoro più flessibili rispetto a chi fornisce servizi di persona.

45. Il telelavoro si presenta come una valida alternativa ai lavori tradizionali grazie ai sistemi TIC, che permettono di creare reti di comunicazione e di operare da quasi tutti i luoghi in cui si trova il telelavoratore. Questo ha trasformato completamente l'organizzazione del lavoro, riducendo la rigidità delle catene gerarchiche e introducendo una maggiore flessibilità e autonomia per i telelavoratori.

46. L'analisi delle condizioni specifiche in cui si svolge il telelavoro mostra che l'apparente autonomia professionale che, in linea di principio, lo caratterizza, a volte non riflette la sua vera natura. In molti casi, esso riunisce gli elementi essenziali di un rapporto di lavoro, sfumando i confini tra indipendenza e subordinazione al potere manageriale. Il lavoro agile introduce complessità che si ripercuotono sulla dipendenza dei lavoratori, evidenziando aree grigie e sfide significative nel distinguere il contratto di lavoro dal contratto coordinato dei lavoratori autonomi. Questi aspetti sottolineano la necessità di esplorare ulteriormente i contorni normativi e pratici che definiscono questa forma di prestazione lavorativa.

47. La legislazione sul lavoro agile in Spagna ha seguito un processo evolutivo che inizia dai primi regolamenti sul lavoro a domicilio e sui contratti di lavoro fino alla formalizzazione del lavoro agile come modalità specifica all'interno della normativa vigente. Questo processo è stato caratterizzato da una risposta graduale e, a volte, tardiva alle esigenze sociali e lavorative del momento, spesso senza un'adeguata previsione legale o una risposta preventiva ai cambiamenti del mercato del lavoro.

48. Il lavoro a domicilio è una pratica che ha radici profonde nelle antiche attività manifatturiere, in particolare nell'industria tessile. Ha iniziato a essere riconosciuto e regolamentato in modo più sistematico a partire dagli anni Venti, con la creazione del primo Codice del Lavoro in Spagna nel 1926, il quale ha segnato una pietra miliare nella regolamentazione del lavoro in Spagna, sebbene fosse considerato limitato e carente a causa della sua natura generale e dalla mancanza di disposizioni specifiche per le più svariate questioni lavorative. Nonostante le innumerevoli lacune normative, questa positivizzazione è stata fondamentale per iniziare a formalizzare il lavoro a domicilio.

49. Le critiche mosse nel secondo capitolo e i problemi associati al lavoro a domicilio restano validi anche oggi, soprattutto in relazione all'invisibilità e all'isolamento di molti lavoratori a domicilio.

50. Il lavoro agile è emerso inizialmente negli Stati Uniti d'America come strategia per ridurre i costi del carburante in un periodo di crisi, ma il suo consolidamento è strettamente legato allo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, avendo avuto un impulso negli ultimi anni a seguito della pandemia di Covid-19, una crisi sanitaria globale che ha costretto lavoratori e aziende ad adottare questa forma di lavoro come misura preventiva di allontanamento sociale, isolamento della popolazione e paralisi delle attività non essenziali, consentendo di mantenere l'attività produttiva senza la necessità di viaggiare.

51. Il lavoro agile in Spagna è passato da essere un concetto generalizzato e scarsamente regolamentato a essere oggetto di una legislazione specifica con la promulgazione della Legge 10/2021, che ha colmato un vuoto normativo. Per molto tempo, la normativa ha delegato le regole sul lavoro agile ai contratti collettivi e ai contratti individuali, con la conseguente incertezza giuridica.

52. È singolare che, nonostante i progressi delle normative sovranazionali e internazionali, come l'accordo-quadro europeo sul telelavoro e la Convenzione OIL 177, la Spagna abbia impiegato quasi vent'anni dall'Accordo europeo e venticinque dalla Convenzione OIL per regolamentare il lavoro agile in modo formale ed efficace attraverso una norma unica. In effetti, la legislazione spagnola in materia non è andata oltre una regolamentazione molto limitata fino alla riforma del lavoro del 2012 e, soprattutto, alla successiva pubblicazione della legge 28/2020, convertita infine nella legge 10/2021.

53. La Legge 10/2021 stabilisce una chiara distinzione tra il telelavoro come concetto ampio e il telelavoro come modalità specifica all'interno di tale quadro, che prevede l'uso predominante di strumenti informatici e di telecomunicazione. Inoltre, regola una serie di diritti e obblighi sia per i telelavoratori che per i datori di lavoro, tra cui il diritto alla parità di trattamento, la natura volontaria del telelavoro, la compensazione delle spese o il diritto alla disconnessione digitale.

54. Uno dei punti più rilevanti della normativa è il continuo riferimento alla contrattazione collettiva per garantire la tutela dei telelavoratori. Questo approccio delega ai contratti collettivi la responsabilità di prevedere meccanismi di compensazione, definire gli orari di lavoro e garantire il rispetto dei diritti del lavoro nel telelavoro.

55. Il telelavoro, così come previsto dalla LTD, non richiede l'esclusività, e può adottare modalità ibride che combinano giornate faccia a faccia, senza perdere la sua

natura, ma è obbligatorio, per essere considerato "telelavoro regolare", rispettare la soglia minima del 30% del lavoro svolto a distanza. Questa percentuale non è esente da critiche per la confusione che genera, in quanto i lavoratori che non raggiungono questa soglia continuerebbero, a *priori*, a essere soggetti alla disciplina generale del contratto di lavoro, ma resterebbero fuori dalla disciplina specifica del lavoro a distanza, senza che sia previsto un regime giuridico alternativo per chi svolge meno del 30% del proprio lavoro a distanza.

56. In sintesi, i principali vincoli all'offerta di telelavoro possono essere classificati secondo quattro criteri principali: territoriale o geografico, localizzativo, quantitativo e qualitativo. Questi criteri permettono di comprendere le diverse configurazioni che questa forma di lavoro può assumere, adattandosi alle esigenze specifiche di ogni contesto lavorativo e organizzativo.

57. Nonostante tutte le sfide e i rischi individuati per la sua attuazione, il telelavoro offre un potenziale significativo per le imprese, contribuendo ad aumentare la produttività e la soddisfazione dei dipendenti. Tuttavia, è fondamentale garantire che non comporti una riduzione dei diritti lavorativi dei telelavoratori.

58. Il decentramento della produzione, tutelato dal diritto costituzionale alla libertà d'impresa sancito dall'articolo 38 della Costituzione spagnola, ha portato a un'esternalizzazione dei sistemi produttivi che, in molti casi, esula dal campo di applicazione del diritto del lavoro, lasciando i telelavoratori maggiormente privi di tutela di fronte alla pluralità delle imprese.

59. In generale, secondo le indicazioni classiche o tradizionali del lavoro subordinato, un rapporto di lavoro in forma di lavoro agile verrebbe riconosciuto, con pochi dubbi, quando esiste un accordo di telelavoro tra le parti in conformità con le disposizioni della LTD (anche se, trattandosi di un aspetto formale, la sua assenza non pregiudica l'eventuale rapporto di lavoro) ed il lavoratore telelavora a tempo pieno o per più del 30% della giornata lavorativa utilizzando strumenti e/o software di proprietà dell'azienda, ricevendo chiare istruzioni dalla stessa su come svolgere il telelavoro e sulle restanti condizioni di lavoro, con l'azienda che si riserva il diritto di applicare misure disciplinari nel caso in cui il lavoratore disobbedisca a tali ordini, violi qualsiasi altro accordo o agisca in malafede.

60. Naturalmente, la realtà è molto più complessa e la delimitazione e l'inquadramento giuridico del telelavoro pongono sfide significative che richiedono l'identificazione di nuovi indicatori di connessione al lavoro adattati alle sue

caratteristiche particolari. Così, ad esempio, il concetto tradizionale di dipendenza dal lavoro si è evoluto verso forme più flessibili, come la figura del lavoratore economicamente dipendente, in cui esiste chiaramente una dipendenza economica da un singolo cliente, ma non, in linea di principio, una dipendenza tecnica o gerarchica.

61. In sostanza, il sistema degli indizi continua ad essere fondamentale per individuare le note di subordinazione e di dipendenza nel telelavoro erogato nelle più svariate forme di prestazione di servizi, consentendo di prevenire la simulazione e la frode alla legge consistente nel tentativo di eludere la normativa sul lavoro, soprattutto a fronte dell'aumento della figura del lavoro autonomo come conseguenza del decentramento produttivo.

62. A mio avviso, nell'esaminare il "triplice versante" della subordinazione - giuridico, economico e tecnico - è pericoloso assumere una visione assolutistica "tutto o niente". È essenziale considerare che l'intensità della subordinazione tecnica in un determinato rapporto non deve essere l'unico criterio per determinare se esso sia di natura lavorativa o civile. Questo perché esistono diversi livelli di specializzazione tra i lavoratori. Ad esempio, è del tutto possibile che un rapporto di lavoro comporti una subordinazione tecnica minima o addirittura nulla, come nel caso di lavoratori altamente qualificati, senza che ciò pregiudichi l'esistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.

63. Possiamo osservare un imminente e significativo cambiamento del concetto di subordinazione, nel telelavoro, che, se non adeguatamente regolamentato, potrebbe portare ad una progressiva trasformazione dei rapporti di lavoro formali verso forme di lavoro autonomo. Questo fenomeno rappresenterebbe un chiaro sintomo di precarietà ed un passo indietro nel campo del diritto del lavoro, a meno che non venga corretto e/o non si riesca a estendere le sue garanzie ai lavoratori autonomi. Tuttavia, tale espansione comporta anche dei rischi, che devono essere attentamente valutati per evitare squilibri o una riduzione dello standard di protezione.

64. Sulla stessa linea, la cosiddetta "dipendenza tecnologica", "dipendenza virtuale" o "telesubordinazione" è molto vicina al lavoro agile, consistendo, ad esempio, nel controllo e nella supervisione da parte dell'azienda del telelavoratore attraverso risorse tecnologiche e digitali. Naturalmente, l'avvertimento di questo tipo di assoggettamento non deve passare inosservato quando si valuta la natura lavorativa del rapporto tra le parti. Infatti, nei casi in cui vi sia ambiguità sulla natura giuridica del legame considerando le altre tre manifestazioni di dipendenza, a mio avviso, questa quarta indicazione o criterio

dovrebbe essere presa in considerazione e far pendere la bilancia a favore della sua classificazione come rapporto di lavoro.

65. Partendo dalla premessa che la dipendenza e subordinazione sono due elementi che definiscono il rapporto di lavoro e, pertanto, non possono essere trattati come sinonimi, non è meno vero che, sebbene in astratto possano avere significati diversi, quando la dipendenza viene concretizzata nelle sue varie dimensioni (in termini di rischio, frutti, ecc.) si può notare che le due sfere non cessano di costituire *cerchi secanti.* Si pensi, infatti, al fatto che è l'azienda a sostenere il costo dei dispositivi tecnologici necessari per poter svolgere le funzioni del lavoro. Naturalmente, qui troviamo un segno di responsabilità non parziale nel rischio, poiché, se questi elementi tecnologici subiscono un danno, in linea di principio, il costo della loro riparazione o sostituzione è a carico dell'azienda. Tuttavia, allo stesso tempo, questo fatto rappresenta un'indicazione di *dipendenza tecnologica materiale*, nella misura in cui, senza questi mezzi di produzione forniti dall'azienda, il telelavoratore non potrebbe, a *priori*, svolgere la sua attività, il che indica che è immerso nella sfera organizzativa dell'azienda, da cui dipende.

66. A seguito di quanto sopra, va chiarito che nel caso in cui sia il dipendente a sostenere il costo delle attrezzature o degli strumenti necessari per il telelavoro, ciò non impedisce di dichiarare che il rapporto giuridico è un rapporto di lavoro subordinato. A titolo esemplificativo, si consideri il caso in cui, pur essendo il lavoratore a sopportare tali spese, sia l'azienda a sostenere il costo dello specifico programma informatico - ad *esempio*, per la redazione delle buste paga - necessario o idoneo allo svolgimento delle funzioni - amministrative - che il telelavoratore deve svolgere. A mio avviso, applicando per analogia il criterio utilizzato dalla nostra Tribunale Supremo spagnolo nel caso del lavoro sulle piattaforme, occorre distinguere tra i meri *strumenti di lavoro* - come il computer o la connessione ad *Internet* - e ciò che costituisce l'*industria*, che in questo caso potrebbe essere il programma informatico, forse non tanto per la differenza dell'importo economico da investire nell'uno o nell'altro elemento, quanto per la natura strategica, tecnica o specifica di quest'ultimo. Questa argomentazione deve essere accompagnata da un'interpretazione logica del contesto, dove l'ipotesi iniziale dei costi - errata, alla luce dell'art. 12 LTD - deriverebbe presumibilmente dalla disparità di potere contrattuale delle parti in conflitto.

67. Il regolamento dovrebbe fornire criteri oggettivi per la sua qualificazione giuridica e servire da base per ispirare e incoraggiare la futura contrattazione collettiva che tenga conto delle peculiarità del lavoro agile, promuovendo un quadro che bilanci la

flessibilità del modello con la tutela dei diritti dei telelavoratori. Una regolamentazione chiara ed efficace garantirebbe una maggiore protezione degli interessati da questi processi di esternalizzazione e decentralizzazione della produzione, assicurando che i loro diritti non vengano violati (*infra*).

68. In questo contesto, come ha affermato la dottrina più specializzata, "il compito del giuslavorista, non senza difficoltà, consisterà nel delineare con la massima precisione possibile i criteri o le indicazioni di questa *diversa* subordinazione che il lavoro agile pone"[789] . Questa sfida richiede di ridefinire le basi tradizionali del rapporto di lavoro, sostituendo il criterio classico dell'"inserimento materiale nell'unità produttiva" con quello "dell'inserimento nel sistema informatico dell'azienda"[790] e considerando il passaggio dalla dipendenza tecnica alla dipendenza tecnologica come un nuovo indizio di subordinazione.

69. Nelle modalità tradizionali, lavoratore e datore di lavoro condividono lo stesso spazio e lo stesso orario, il che consente un controllo costante e diretto. Nel lavoro agile, pur persistendo questa supervisione, essa assume la forma di un controllo computerizzato, che può essere altrettanto intenso o addirittura più intenso di quello del lavoro faccia a faccia, a seconda dei sistemi tecnologici implementati. È soprattutto questo l'obiettivo del presente studio: dare un contributo allo sviluppo e alla semplificazione di questo complesso compito.

70. Si può concludere che il cambiamento nel controllo del lavoro risiede principalmente nel modo in cui viene esercitato. Nei rapporti di lavoro tradizionali, la coincidenza di tempo e spazio tra lavoratore e datore di lavoro facilita un controllo costante e diretto. Nel telelavoro, questa sorveglianza non scompare, ma si trasforma in un controllo computerizzato, che può essere altrettanto intenso, o addirittura superiore, a quello del lavoro faccia a faccia. Ciò dimostra che la coincidenza spazio-temporale non è più un fattore determinante nella configurazione della subordinazione lavorativa. Pertanto, non è prudente affermare che la tele-subordinazione sia più velata della subordinazione applicata ai lavoratori faccia a faccia che non utilizzano le NICT.

---

[789] THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000, p. 50.

[790] PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1990. Ad esempio, comprendiamo che si deve tenere conto del fatto che l'uso di strumenti di lavoro di proprietà del lavoratore non è puramente indicativo di un rapporto non lavorativo, come inizialmente inteso. Occorre cercare nuovi segni di subordinazione che rispondano alle nuove tecnologie e forme di organizzazione del lavoro.

Conseguentemente, lo scopo di questo studio è stato quello di contribuire allo sviluppo e alla semplificazione di questo complesso compito, fornendo elementi per adattare il concetto di subordinazione alle nuove dinamiche lavorative che emergono con il lavoro agile. A tal fine, a continuazione vengono presentate alcune conclusioni specifiche a cui si è giunti nel corso dell'investigazione.

b) Conclusioni specifiche

Come è stato dimostrato, si sono incontrate molte difficoltà nel giungere ad un modello ideale di flessibilizzazione e di espansione della subordinazione a determinati gruppi vulnerabili ed a nuove forme di lavoro, come il lavoro agile. Tuttavia, come afferma GOERLICH PESET, "le difficoltà non devono farci cadere nel più completo pessimismo"[791].

Ogni volta che emergono nuove tecnologie che trasformano l'organizzazione del lavoro, riemerge il dibattito sull'esistenza di una subordinazione tra le parti. Questo è il caso soprattutto di modalità come il lavoro nomade, il telelavoro o il lavoro su piattaforme, in cui i servizi sono forniti a distanza. La questione è inerente alle dinamiche economiche ed alla strategia di alcune aziende che, nel loro legittimo interesse a ridurre i costi associati al servizio ricevuto, cercano di evitare - a volte non così legittimamente - la responsabilità derivante dall'esistenza di un rapporto di lavoro.

Non è necessario ribadire in questa sede le nozioni e le modulazioni della dipendenza e subordinazione. Tuttavia, è essenziale affrontare la questione da due prospettive: da un lato, quella di coloro che sostengono l'estensione della tutela del lavoro a tutti i tipi di lavoro e, dall'altro, quella di coloro che si oppongono ad un possibile ampliamento dei confini del diritto del lavoro. Questa analisi ci permetterà di comprendere le conseguenze di ciascuna posizione e di proporre una soluzione, tenendo sempre presente la funzione integratrice e protettiva di questa disciplina.

È sufficiente fare riferimento all'evoluzione del diritto del lavoro analizzata in dettaglio in questa ricerca per la sua importanza ai fini della comprensione della disciplina odierna, in cui si può notare come negli ultimi cento anni sia riuscito a garantire la tutela di innumerevoli gruppi di lavoratori che prima erano al di fuori della sua frontiera: è il

[791] GOERLICH PESET, José María. "¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo", *op. cit.*, p. 188.

caso dei minori, delle donne, degli agenti, dei trasportatori, dei TRADE, più recentemente dei fattorini delle piattaforme digitali, e di molte altre figure. Per cui spetta al diritto del lavoro continuare l'opera di identificazione e tutela delle situazioni in cui si riscontra l'incidenza di zone grigie e vulnerabilità.

Pertanto, analizzando questo sviluppo storico, ritengo che un cambiamento di alcuni concetti e indicatori del lavoro sia perfettamente fattibile. Ciò non implica, in ogni caso, l'abbandono dei principi fondamentali esistenti. Al contrario, si tratta di adattarli per coprire la diversità delle modalità e dei rapporti di lavoro che possono sorgere, evitando il rischio di non tutelare coloro che hanno bisogno della protezione del diritto del lavoro o, d'altra parte, di estendere tale protezione a coloro che non dovrebbero beneficiarne, un'incidenza che potrebbe essere descritta come "falsi subordinati"[792].

Alcuni autori sostengono l'estensione della tutela del diritto del lavoro ai lavoratori autonomi, anche se parzialmente e in misura limitata[793], giustificando le loro argomentazioni con il sospetto - più o meno fondato - di un possibile aumento delle frodi nell'identificazione dei rapporti di lavoro. In questo senso, già nel 1958 ALONSO GARCÍA rifletteva sulla necessità di una "doppia linea di comprensione dell'oggetto del diritto del lavoro"[794].

Al contrario, troviamo autori che mettono in guardia dal rischio di creare uno Statuto dei lavoratori come un'unica branca comune che copra tutti i tipi di lavoro. In effetti, la creazione di un unico Statuto dei lavoratori, che inglobi la tutela di tutti i tipi di lavoro, sia dipendente che autonomo, comporterebbe il superamento del criterio della subordinazione e di altre caratteristiche legate al lavoro, passando da uno Statuto dei lavoratori a uno *Statuto del lavoro*. Tuttavia, il rischio citato sarebbe quello di "abbassare la tutela dei lavoratori subordinati" e, ovviamente, la generalizzazione dello *status* di lavoratore autonomo non sarebbe la strada o l'obiettivo desiderato[795].

---

[792] In questo senso, CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española", *op. cit.*, p. 32.

[793] Per tutti, PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2022, pp. 86 e ss.

[794] Secondo Alonso García, "non c'è, a nostro avviso, il minimo dubbio sul fatto che possano essere regolamentati da norme di diritto del lavoro", in ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial, 1958, pp. 83; 93-95.

[795] Per tutti, CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Autónomos vulnerables en el marco del Estatuto de los Trabajos". *Ponencia de clausura del XXXIV Congreso Nacional de la AEDTSS*, maggio 2024, disponibile su Youtube

Infine, senza volersi dilungare su nuovi dettagli, altri autori hanno suggerito la creazione della figura di un "lavoratore autonomo specifico, come il lavoratore autonomo digitale"[796] . Un'idea che, in linea di principio, non coincide con quanto sostenuto in questo studio, visto che le precedenti sperimentazioni di figure intermedie non hanno ottenuto grandi risultati, né hanno risolto i problemi principali; anzi, ne hanno generati altri, come l'apparente incentivo a costringere i lavoratori a rientrare in queste nuove - e generalmente meno tutelanti - formule giuridiche e la conseguente necessità di differenziare più figure giuridiche, con tutto ciò che ne consegue per organi giudiziari già saturi.

Questa ricerca non intende concludere che a tutti i telelavoratori debba essere riconosciuto uno status di subordinazione, poiché è vero che molti telelavoratori sono veri e propri lavoratori autonomi. Tuttavia, visto l'elevato rischio di fuga dal diritto del lavoro e la conseguente mancanza di tutela per questo gruppo, gli indizi di subordinazione dovrebbero, da un lato, essere modulati e, dall'altro, la presunzione di lavoro subordinato dovrebbe essere estesa ai telelavoratori dei diversi tipi di piattaforme digitali, non solo a quelli impegnati nella consegna di beni.

Si propone inoltre l'abrogazione dei TRADE in quanto modello fallito. Non c'è dubbio che l'intenzione del legislatore nel creare tale figura fosse proprio quella di eliminare una zona grigia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Tuttavia, l'effetto non è stato quello sperato, ed è per questo che dovremmo opporci anche alla criminalizzazione o alla positivizzazione di un tipo di lavoro digitale o di telelavoro tecnologicamente dipendente a immagine e somiglianza di quello che ha costituito la figura giuridica del TRADE. In sintesi, dobbiamo continuare ad optare per un modello "bicefalo", migliorando, da un lato, la tutela del secondo tipo di lavoratore, ossia quello autonomo, ed approfondendo, dall'altro, questa *visione attraente* del diritto del lavoro quando si tratta di interpretare i segni incipienti del lavoro subordinato, soprattutto quando la digitalizzazione sembra "tirare troppo la corda" e favorire l'occultamento di veri e propri rapporti di lavoro.

---

https://www.youtube.com/watch?v=3b6925dRrlQ&list=PLwu0OJ9MiJLic09LpU5DIMekFQcfmTcl9&index=7.

[796] O addirittura qualificabile come un rapporto di lavoro di natura speciale. In questo senso BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *op. cit.*, p. 52; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017, pp. 64 e ss.

In questo senso, la presunzione di lavoro stabilita dalla Direttiva (UE) 2024/2831 è più ambiziosa di quella attualmente presente nella 23a Disposizione aggiuntiva dell'ET, in quanto tutela tutte le persone che forniscono servizi nel contesto delle piattaforme digitali. Tuttavia, considerando che il lavoro agile è interconnesso con queste piattaforme - nella misura in cui promuovono il lavoro agile- ma, allo stesso tempo, costituisce una realtà parallela e, in molti casi, slegata dal lavoro sulle piattaforme, sembra necessario, se non estendere giuridicamente questa presunzione di lavoro alla fornitura di servizi di lavoro agile, almeno aggiornare ed adattare il sistema probatorio volto a sollevare il "velo tecnologico"[797], prestando particolare attenzione alle diverse manifestazioni della cosiddetta "dipendenza digitale", ammettendo diversi gradi di subordinazione - come concetto elastico, poiché "non esiste un unico *prototipo* di lavoratore subordinato"[798] - e rinunciando ad alcuni dogmi basati sulla definizione classica del rapporto di lavoro.

In effetti, dall'analisi dei capitoli precedenti è emerso chiaramente che la subordinazione si manifesta con diversi gradi di intensità a seconda dell'attività da svolgere, della responsabilità o delle conoscenze tecniche richieste dal lavoratore o del tipo di supervisione e controllo esercitati dal datore di lavoro, tra gli altri aspetti. Ma questo non deve in nessun caso far presumere che la subordinazione scompaia necessariamente grazie all'auto-organizzazione che spesso si riscontra nella figura del telelavoratore, soprattutto quando si parla di professioni liberali. In questi casi, perciò, e in linea con quanto detto in precedenza, dovrebbe essere richiesto un rafforzamento dei segni di - quasi - piena autonomia da parte della persona che fornisce i servizi, affinché il suo lavoro sia davvero classificato come autonomo.

[797] Espressione utilizzata da VIQUEIRA PÉREZ, Carmen. "El Derecho del Trabajo y su reforma en el contexto post COVID", in AA.VV. *Digitalización, recuperación y reformas laborales, XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*", Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, p. 42.

[798] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española", *op. cit.*, pp. 34 e ss. Nello stesso senso, è stato notato che "le relazioni di lavoro non sono omogenee e nemmeno la subordinazione potrebbe esserlo", sebbene la Spagna sia tra i Paesi che adottano un concetto rigido di subordinazione, secondo OJEDA AVILÉS, Antonio. "Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato", in *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, n. 207, 2008, p. 12.

A mio avviso, non si può correre il rischio di "invecchiare lo Statuto dei lavoratori"[799] o neppure il criterio della subordinazione che, va sottolineato, non è del tutto obsoleto, ma sembra richiedere un certo adattamento al contesto. La soluzione può essere trovata nell'ordinamento giuridico italiano per l'elasticità che offre in materia di subordinazione e di assoggettamento, creando modulazioni e stabilendo il diritto del lavoro in diverse situazioni in cui si passa da un sistema caratterizzato dall'eterodirezione ad un altro, in cui l'auto-organizzazione del lavoro è la regola, senza che questo costituisca, di per sé, un'autonomia tale da escludere alcuni gruppi di telelavoratori dalla tutela del diritto del lavoro.

In conclusione, al di là del doveroso aggiornamento dei criteri interpretativi da parte dei tribunali, faremo un cattivo servizio al processo di "decongestione" del nostro sistema giudiziario - così importante per garantire l'effettività delle norme sul lavoro - se non si adotteranno misure legislative più drastiche ed efficaci, come l'estensione espressa e l'intensificazione della presunzione di lavoro subordinato a determinati ambienti di lavoro - in particolare quelli digitalizzati - ed una riforma normativa secondo il modello italiano che renda più flessibile la nozione di subordinazione. Vale a dire, una modifica legislativa in base alla quale si riconoscano espressamente i diversi gradi e/o modalità di subordinazione, alcuni più evidenti ed altri meno, ma tutti meritevoli dei meccanismi di tutela del diritto del lavoro, purché compatibili e coerenti con le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro.

In altre parole, è difficile parlare di un diritto del lavoro preventivo e protettivo della parte più debole e favorevole al principio della continuità dei rapporti di lavoro, se lasciamo ai tribunali l'arduo compito di correggere gli errori o le omissioni del nostro sistema di diritto del lavoro. Tenendo conto della nostra positiva - o neutra - esperienza per quanto riguarda l'inclusione della tecnologia nei nostri regolamenti[800], l'incorporazione di questa dimensione in altri istituti giuridici non dovrebbe destare troppa preoccupazione[801].

---

[799] CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Envejecimiento del Estatuto de los Trabajadores y necesidad de una reforma integral", *Briefs AEDTSS*, numero 45, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.

[800] Ad esempio, nello stesso ET, si veda il costante riferimento alla causa tecnica. Tra gli altri istituti giuridici: il licenziamento per motivi tecnologici o per mancato adattamento ai cambiamenti tecnici sul posto di lavoro (artt. 51 e 52 ET), o la formazione per l'adattamento a tali cambiamenti (artt. 19 e 23 ET).

[801] Anche se è stato avvertito che "uno Statuto del lavoro non può essere costruito sulle ultime tecnologie, siano esse piattaforme, algoritmi, intelligenze artificiali o avatar come se avessero un'entità propria, perché

Pertanto, come proposta de *lege ferenda* per evitare o ridurre questo problema di base, sia materiale che procedurale, potrebbe essere opportuno modificare l'attuale formulazione dell'articolo 1.1 dell'ET, includendo alcuni elementi tecnologici come criteri da prendere in considerazione nella definizione del rapporto di lavoro e, in particolare, della nota di subordinazione. Per la loro frequenza e importanza, a titolo esemplificativo, si potrebbero evidenziare: il controllo o la supervisione aziendale mediante applicazioni informatiche o l'investimento in dispositivi tecnologici essenziali per lo svolgimento delle funzioni del posto di lavoro (ad esempio, applicazioni informatiche o software).

Per questo motivo, per facilitare il compito del giudice e cercare di garantire, in modo efficace e rapido, un criterio interpretativo più uniforme, la proposta consiste nel positivizzare, a priori, nel diritto del lavoro di base, alcuni dei criteri che sono stati stabiliti dalla giurisprudenza spagnola, tenendo presente che l'impatto della tecnologia sul nostro sistema di relazioni di lavoro non è un fenomeno transitorio o occasionale. Senza perdere di vista in ogni caso il fatto che, forse, queste norme dovranno essere aggiornate in base all'obsolescenza di alcuni dispositivi tecnologici e alla comparsa di nuovi. Perciò, nell'inserire queste indicazioni o condizionamenti nella normativa del lavoro come proponiamo, dobbiamo evitare di scendere in eccessivi dettagli, con il rischio di limitare fortemente la funzione dei nostri tribunali e, soprattutto, di (auto)condannare il legislatore e la nostra legislazione più elementare a continue e costanti mutazioni o *rattoppi*.

In questo senso, le conclusioni e i suggerimenti qui forniti non costituiscono una soluzione in sé, ma piuttosto una riflessione che tende a contribuire o a far luce sulla complessa questione affrontata.

i loro scopi sono quelli dell'azienda ed è l'azienda che è responsabile delle loro azioni", da BALLESTER PASTOR, María Amparo. "Un decálogo para el Estatuto del Trabajo del siglo XXI", in *Briefs AEDTSS*, 14, 2024.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

AA.VV. ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier (direct.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

AA.VV. APARICIO TOVAR, Joaquín y LÓPEZ GANDÍA, Juan. (Coords.). *Tiempo de Trabajo*. Editorial Bomarzo, Albacete, 2007.

AA.VV. *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán (org.* CRUZ VILLALÓN, J.). Madrid: Tecnos, 1999.

AA.VV. FINCATO, Denise Pires y VIDALETTI Leiliane Piovesan (org). *Novas tecnologias, processo e relações de trabalho II*. CRV, Curitiba, 2017.

AA.VV. EDEY GAMASSOU, C. y MIAS, A. (coordinación). De(s)liberar el trabajo: Desafíos de la salud laboral: democracia y temporalidades. Teseo, Buenos Aires, 2021.

AA.VV. FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.; MONEREO PÉREZ, J. L. (dir.). *El estatuto del trabajador autónomo: comentario a la Ley 20-2007, de 11 de julio, del estatuto del trabajo autónomo*. Granada: Comares, 2009.

AA.VV. *El concepto de trabajador asalariado: notas legales, indicios y otros indicadores de origen jurisprudencial* (GARCÍA MURCIA, J. dir.). Madrid: Tecnos, 2023.

AA.VV. GIOVANNI, Mari; GRAMOLATI, Alessio; CIPRIANI, Alberto (a cura di). *Il lavoro 4.0: la quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*. Firenze, Firenze University Press, 2018.

AA.VV. LUDOVICO, Giuseppe; FITA ORTEGA, Fernando y NAHAS, Thereza Christina (Dirs.) *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*, 1ª edição. Thomson Reuters Brasil, São Paulo, 2020.

AA.VV. MELLA MÉNDEZ, Lourdes (dir.). *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*. Wolters Kluwer, Madrid, 2017.

AA.VV. MELLA MÉNDEZ, Lourdes y MUÑAGORRI, Rafael (dirs.). *Globalización y digitalización del mercado de trabajo: propuestas para un empleo sostenible y decente.* Arazandi, Navarra, 2021.

AA.VV. MESSENGER, Jon C. y GHOSHEH, Naj. *Deslocalización y condiciones laborales del trabajo a distancia*. Traducción: Babel. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2011.

AA.VV. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco; THIBAULT ARANDA, Javier (dirs.). *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre.* Wolters Kluwer, Madrid, 2021.

AA.VV. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco; MONREAL BRINGSVAERD, Erik (Dirs.). *Registro de La Jornada y Adaptación Del Tiempo Trabajo Por Motivos Conciliación: Preguntas y Respuestas*. Wolters Kluwer, Madrid, 2020.

AA.VV. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel; TODOLÍ SIGNES, Adrián (Dirs). *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Aranzadi, Navarra, 2021.

AGUADO, Empar; AGUADO ROSELLÓ, Anna; BENLLOCH, Cristina. "La re-conciliación y el teletrabajo dilemas abiertos en tiempos de pandemia", en AA. VV. *Los cuidados en la era Covid-19: análisis jurídico, económico y político* (Ana I. Marrades Puig, coord.), 2021, pp. 191-213.

AGUILAR MARTÍN, María Carmen. "El tiempo de trabajo como elemento vertebrador de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras", en *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n. 456, 2021, pp. 65-100.

AIMO Mariapaola, FENOGLIO Anna. "Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile", en *Labor, il lavoro nel diritto*, n. 1, 2021, pp. 25-58.

ALAIMO, Verónica; AZUARA, Oliver. "Plataformas digitales y teletrabajo en la nueva normalidad. Una oportunidad para repensar la seguridad social en américa latina", en *Cuadernos de comunicación e innovación*, n. 117 (septiembre), 2021, pp.140-145.

ALBI, Pasqualino. "Il lavoro agile fra emergenza e transizione", en *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 4, 2020, pp. 771-793.

ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al estudio del derecho del trabajo*. Bosch Casa Editorial, 1958.

ALONSO OLEA, Manuel. "Reflexiones actuales sobre el trabajo realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad", en AA.VV. *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (org. CRUZ VILLALÓN, J.). Madrid: Tecnos, 1999, pp. 15-20.

ALONSO OLEA, Manuel. "Sobre la alienación", en *Revista de estudios políticos*, n. 179, 1971, pp. 5-44.

ALONSO OLEA, Manuel. *Lecciones sobre contrato de trabajo*. Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1968.

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio; ARADILLA MARQUÉS, María José. "Personas teletrabajadoras: la protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo a distancia", en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pp. 795-812.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar. "Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia", en *Lan Harremanak*, n. 43, 2020, pp. 175-201.

ANDRÉS GIL, Juan José; OLANO ÓCARIZ, Manuel y MURUGARREN, Ana Lete. *Perspectiva internacional del teletrabajo: nuevas formas de trabajo de la sociedad de la Información*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2001.

APARICIO TOVAR, Joaquín. "Contrato de trabajo en prácticas y formación profesional permanente", en AA.VV. *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Universidad de Madrid, Madrid, 1977, pp. 89- 132.

ARELLANO ORTIZ, Pablo. "El desafío de la relación de trabajo: la tensión de la subordinación y la (des)regulación", en *Revista De La Facultad De Derecho De México*, vol. 69, n. 273-1, 2019, pp. 155-175.

ARETA MARTÍNEZ, María. "El ámbito de aplicación de la normativa que regula el trabajo a distancia", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 115-159.

ARRIAZU, Rubén. “La incidencia de la brecha digital y la exclusión social tecnológica: el impacto de las competencias digitales en los colectivos vulnerables”, en *Praxis sociológica*, n. 19, 2015, pp. 225-240.

ARRUDA DE SÁ BRITO, Annie Mara; NAHMIAS DE MELO, Sandro. “Pandemia do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador”, en *Nova Hileia*, vol. 10, n. 1, 2022, pp. 2-28.

ARRUGA SEGURA, Mª Concepción; LOUSADA AROCHENA, José Fernando; NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar et al. *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*. Madrid, Dykinson, 2021.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL-FEEX, Libro Blanco “Teletrabajo Internacional”, 2021. Disponible en https://feex.org/wp-content/uploads/2022/06/Libro-blanco-sobre-Teletrabajo-Internacional.pdf

AUVERGNON, Philippe. “Del teletrabajo gris al teletrabajo contractualizado. A propósito del lento avance del teletrabajo en Francia”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 265-284.

BAETHGE, Martin y OBERBECK, Herbert. *El futuro de los empleados: nuevas tecnologías y perspectivas profesionales en la gerencia empresarial*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995.

BALLESTER PASTOR, Inmaculada. “Teletrabajo y derechos individuales: el trazado de nuevos equilibrios”, en *Documentación Laboral*, n. 121, v. III, 2020, pp. 11-27.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. “Un decálogo para el Estatuto del Trabajo del siglo XXI”, en *Briefs AEDTSS*, 14, 2024.

BANO, Fabrizio. “Quando lo sfruttamento è Smart”, in *Lavoro e diritto*, Vol. 35, n. 2, 2021, pp. 303-320.

BARBER, Larissa; SANTUZZI, Alecia. “Telepressure and College Student Employment: The Costs of Staying Connected Across Social Contexts”, en *Stress and Health*. John Wiley and Sons, n. 33, 2016, pp. 14-23.

BARBER, Larissa; SANTUZZI Alecia. “Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery*”*, in *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 20, n. 2, 2015, pp. 172-189.

BARROS, Carla. “Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje”, en *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação* (Manuel M. Roxo, coord.), Almedina, Coimbra, 2017, pp. 141-159.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica Argentina. 2000.

BAYLOS GRAU, Antonio. *Las relaciones laborales en España desde la Constitución hasta nuestros días, (1978-2003)*. Madrid, GPS Madrid, 2003.

BELLOMO, Stefano. “Il lavoro agile in Italia prima e dopo l´emergenza pandemica”, en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 843-856.

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto ‘Yodel Delivery Network’)”, en *Una mirada crítica a las relaciones laborales, Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, de 5 de mayo de 2020. Disponible en https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/ (última consulta: 13.01.2024)

BELTRÁN SÁNCHEZ, Emilio; FERNÁNDEZ DOMINGO, Jesús Ignacio. *Haciendo una tesis*. Valencia, Tirant Humanidades, 2012.

BELZUNEGUI ERASO, Ángel. *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. 1a ed. Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

BERICAT ALASTUEY, Carmen. *La transformación de las relaciones laborales: fundamentos teóricos de un proceso de cambio*. Primera edición, Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2019.

BINI, Stefano. “Para-subordinación y autonomía. El derecho del trabajo italiano en transformación”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 136, 2017, pp. 49-72.

BINI, Stefano. “Lungo lo scosceso confine tra autonomia e subordinazione: nuove e vecchie prospettive”, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 1, 2016, pp. 131-138.

BLASCO PELLICER, Ángel. *La individualización de las relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1995.

BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María. “La protección jurídico-laboral de los “riders”. El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 15, 2021, pp. 38-57.

BUIRA, Jordi. *El teletrabajo: entre el mito y la realidad.* Barcelona, Editorial UOC, 2012.

CABEZA PEREIRO, Jaime. *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea*. Albacete, Bomarzo, 2020.

CABEZA PEREIRO, Jaime. “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, en *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 155, 2020, pp. 13-40.

CABEZA PEREIRO, Jaime. “El concepto de trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, en *Documentación Laboral*, n. 113, 2018, pp. 45-58.

CABEZUDO BAJO, María José. “El uso de las tecnologías en la entrada y el registro domiciliario: cambio en su concepción tradicional y nuevos retos en la protección de los derechos fundamentales afectados”, en *Revista de derecho penal y criminología*, n. 15, 2016, pp. 53-94.

CABRAL, Fernando António. “O direito do trabalho e as novas tecnologias”, en *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias* (António Moreira coord.). Almedina, Coimbra, 1999, pp. 119-125.

CÁMARA BOTÍA, Alberto. “La configuración normativa del trabajo a domicilio y a distancia”, en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 59-82.

CÁMARA BOTÍA, Alberto. “La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?”, en *Revista española de derecho del trabajo*, n. 222, 2019, pp. 77-124 (archivo digital pp. 1-19)

CARBALLO MENA, César Augusto. “Arquitectura de la subordinación. A propósito del trabajo mediante plataformas tecnológicas”, en *Noticias CIELO*, ISSN-e 2532-1226, n. 9, 2020.

CARINCI, Franco. “Rivoluzione Tecnologica e diritto del lavoro: il raporto individuale”, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 26, 1985, pp. 203-241.

CARINCI, Maria Teresa; INGRAO, Alessandra. “Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma”, en *Labour & Law Issues*, v. 7, n. 2, 2021, pp.11-59.

CARINCI, Maria Teresa; TURSI, Armando. *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*. Torino: Giappichelli, 2020.

CARRASCOSA BERMEJO, Dolores. “Seguridad Social aplicable en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital”, en *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, n. 1, 2023, pp. 59-92.

CARRIZOSA PRIETO, Esther. “Competencias habilitantes de la Industria 4.0 y formación profesional para el empleo”, en AA.VV., *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Vol. IV, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, pp. 271-284.

CARVALHO MARTINS, David. “Teletrabajo en Portugal”, en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 857-900.

CASSI, Vincenzo. *La subordinazione del lavoratore nel diritto del lavoro*. Giuffrè, 1947.

CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, Joaquín; GALÁN Helena. “Nómadas digitales, ¿un cambio de paradigma en la naturaleza del teletrabajo?”, en *Actualidad jurídica Aranzadi*, n. 997, 2023, pp. 1-2 archivo digital.

CASTRO ARGÜELLES, María Antonia. “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento”, en *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017*, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), Vol. 2, 2017 (Volumen II), pp. 343-366.

CATALDO, Luigi di. “Remote work: per un progetto da tripla “W””, en AA.VV. (Brollo, M; Del Conte, M; Martone M; Spinelli, C; Tiraboschi, M, a cura di). *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*. Bergamo, ADAPT University Press, 2022, pp. 3-21.

CATAUDELLA, Maria Cristina. “Tempo di lavoro e tempo di disconnessione”, en *Massimario di giurisprudenza del lavoro,* nº 4, 2021, pp. 853-872.

CEBRIÁN LÓPEZ, Inmaculada Concepción. “La apuesta del RD Ley 32/2021 por la mejora de la calidad y la estabilidad en el empleo. Sus primeros efectos en el mercado de trabajo”, en *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, n. 2, 2022, pp. 165-183.

CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho de Empleo*, Vol. 5, n. 1, 2017, pp. 8-37.

CHAMOCHO CANTUDO, Miguel Ángel; RAMOS VÁZQUEZ, Isabel. *Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo*. Madrid, Dykinson, 2013.

CHARRO BAENA, Pilar; SILVA DE ROA, Alba Liliana, ESPINOZA ESCOBAR, Javier H. *El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables: un estudio desde las dos orillas*. Dykinson, Madrid, 2017.

CHAPARRO NIÑO, Wilson Alexander. *Tecnología: Hacia un nuevo concepto de la subordinación laboral*. Tesis de Máster en Derecho. Universidad Nacional de Colombia, 2018.

CHIETERA, Francesca. “Il lavoro agile”, en AA. VV. *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile – occasionale* (Garofalo, Domenico, a cura di). ADAPT University Press, 2018, pp. 345-355.

CHOI, Alvaro. “España ante la Revolución Industrial 4.0: Mercado laboral y formación”, en *Araucaria Revista Iberoamericana de Filosofía, Política, Humanidades y Relaciones Internacionales*, vol. 23, n. 47, 2021, pp. 479-505.

Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report*, Publications Office, Luxemburgo, 2021. Disponible en: https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624

COELHO MOREIRA, Teresa. “O direito à desconexão dos trabalhadores”, en *Questões laborais*, n. 49, 2016, Jul/Dez, pp. 7-28.

COELHO MOREIRA, Teresa. “As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: Um Admirável Mundo Novo do Trabalho”, en *Estudos em homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*, Volume VI, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 953-973.

COELHO MOREIRA, Teresa. *Estudos de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2011.

COELHO MOREIRA, Teresa. *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*. Almedina, Coimbra, 2010.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar", *2021, Disponible en:* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE5278&from=ES, (última consulta: 28.03.2023)

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL. Informe: "Respuesta de la CES a la primera fase de consulta de la Comisión a los interlocutores sociales europeos sobre posibles acciones en el ámbito del teletrabajo y el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión", 25 de junio de 2024. Disponible en https://www.ugt.es/sites/default/files/20240624-25_CE_CES_12_Respuesta_CES_a_Consulta_Teletrabajo_final.pdf (última consulta: 21.01.2025)

COMUNIDAD DE MADRID. Informe "*Impacto socioeconómico de la COVID-19 sobre las mujeres*" de diciembre de 2020. Disponible en https://www.madrid.org/iestadis/fijas/estructu/sociales/descarga/covid19muj2.pdfç (última consulta: 01.02.2025)

CONFALONIERI, JUAN ÁNGEL. "Teletrabajo transnacional y nómadas digitales. Primeras reflexiones sobre un proyecto de ley con trámite parlamentario", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 66, 2023, pp. 682-694.

CORAZZA, Luisa. "Note sul lavoro subordinato 4.0", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche,* Vol. 31, n. 4, 2018, pp. 1066-1080.

CORAZZA, Luisa. "Industria 4.0: lavoro e non lavoro di fronte alla quarta rivoluzione industriale", en *Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali,* 2017, n. 2, pp. 15-22.

CORREA, Francisco y MOLTRAZIO, Carolina. "Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos", en *Revista Derechos en Acción*, vol. 16, n. 16, Universidad Nacional de La Plata, 2020, pp. 397-415.

CORRÊA GOMES CARDIM, Talita; REQUENA MONTES, Óscar. "Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado". *Revista*

Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, v. 11, n. 4, 2023, pp. 291-330.

CORRÊA GOMES CARDIM, Talita. "De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada", en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 11, n. 1, 2023, pp. 417-437.

CORRÊA GOMES CARDIM, Talita. "Novas tecnologias e saúde do trabalhador: riscos psicossociais e o direito à desconexão digital", en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, v. VI, 2021, pp. 312-334.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Autónomos vulnerables en el marco del Estatuto de los Trabajos". *Ponencia de clausura del XXXIV Congreso Nacional de la AEDTSS*, mayo, 2024. Disponible en Youtube https://www.youtube.com/watch?v=3b6925dRrlQ&list=PLwu0OJ9MiJLic09LpU5DIMekFQcfmTcl9&index=7

CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Envejecimiento del Estatuto de los Trabajadores y necesidad de una reforma integral", *Briefs AEDTSS*, número 45, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024. Disponible en https://www.aedtss.com/envejecimiento-del-estatuto-de-los-trabajadores-y-necesidad-de-una-reforma-integral/

CRUZ VILLALÓN, Jesús. "La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales", en *Lavoro e diritto*, v. 37, n. 1, 2023, pp. 109–128.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo", en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 11, 2021, pp. 33-48.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Trabajo digital, una nueva tarea para el diálogo social: Europa y España", en *Blog de Jesús Cruz Villalón: Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*. 5 de abril de 2021. Disponible en https://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/04/trabajo-digital-una-nueva-tarea-para-el.html, (última consulta: 08.07.2023)

CRUZ VILLALÓN, Jesús. "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española", en *LLI*, Vol. 6, n. 2, 2020, pp. 17-47.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Duodécima edición. Madrid: Tecnos, 2019.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, en *Revista de Derecho Social*, n. 83, 2018, pp. 13-44.

CUATRECASAS Instituto de Estrategia Legal en Recursos Humanos. *Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y las relaciones laborales: códigos telemáticos, registro horario y derecho a la desconexión, analítica de personas, retención del talento, compliance y whistleblowing.* Primera edición, Wolters Kluwer, Madrid, 2020.

DAGNINO, Emanuele; MENEGOTTO, Marco; PELUSI, Lorenzo; TIRABOSCHI, Michele. *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017: Formule contrattuali – Schemi operativi – Mappatura della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2017.

DATOS DE TELETRABAJO. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2022.

- *Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales: riesgos laborales en la empresa neotecnológica (y post-pandémica). Uso de plataformas digitales para prestaciones de servicios internas y externas y su nuevo marco regulatorio. El trabajo a distancia en la empresa post-pandémica. Códigos éticos y de RSE en el contexto empresarial de transformación digital*. Primera edición, Wolters Kluwer. Madrid, 2021.

DE HARO GARCÍA, José Manuel. “Factores relevantes para la selección y formación de teletrabajadores”, en *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 14, n. 1, 1998, pp. 89-98.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *El derecho del trabajo a mis 80 años*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *La formación histórica del derecho español del trabajo*. Comares, 2003.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo.* Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1977.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *El trabajo a domicilio*. Aranzadi, Pamplona, 1966.

DE MASI, Domenico. *Smart working: la rivoluzione del lavoro intelligente*. Marsilio, 2020.

DE OLIVEIRA BATISTA, Isabel; MARTINS SILVA, Patrick Luiz. "A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho", en *Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo*, v. 83, n. 2 abr./jun., 2017, pp. 171-194.

DEL RE, Andrea. *Smart working: problemi e soluzioni applicative*. Pacini giuridica, 2021.

DELEONARDS, Nicola. "Il modelo partecipativo: una sintesi tra libertà e tutela individuale dello *smarkworker*", en AA.VV. (Brollo, M; Del Conte, M; Martone M; Spinelli, C; Tiraboschi, M, a cura di). *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*. Bergamo, ADAPT University Press, 2022, pp. 241-255.

DIGITAL FUTURE SOCIETY. Informe: "El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica", 2020. Disponible en https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2020/11/El_trabajo_en_plataformas_digitales_en_Espana_que_sabemos-1.pdf

DI MARTINO, Vittorio. "Telelavoro. La nuova onda", en *Economia & lavoro*, n. 2, 2020, pp. 159-177.

DI MARTINO, Vittorio. *The High Road to Teleworking*. Geneva, ILO, 2001.

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida.", en *Revista Internacional del Trabajo*, 1990, vol. 109, n. 4, pp. 469-467.

ECO, Umberto; BARANDA, Lucía; CALVERÍA IBÁÑEZ, Alberto. *Cómo se hace una tesis: técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*. Gedisa, 2004.

ELLISON, Nicole B. *Telework and Social Change: How Technology Is Reshaping the Boundaries Between Home and Work*. Praeger, 2004.

ERMIDA URIARTE, Oscar. "La recomendación de la OIT sobre la relación de Trabajo", en *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, n. 49 (223), 2006, pp. 673-685.

ERMIDA URIARTE, Oscar; HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. "Crítica de la subordinación", en *IUS ET VERITAS*, Vol. 13, n. 25, 2002, pp. 281-295.

ESCUDERO ALDAY, Rafael; GARCÍA AÑÓN, José. *Cómo se hace un trabajo de investigación en derecho.* Madrid, Los Libros de la Catarata, 2013.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. “Teletrabajo”, en VV. AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e inmigración, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000, pp. 761- 871.

ESPINOSA YÁÑEZ, Alejandro y MARTÍNEZ VÁZQUEZ, Griselda. “Teletrabajo, confinamiento y salud”, en *Revista El Cotidiano*, vol. 36, n. 226, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, 2021, pp. 49–59.

ESTEVE-SEGARRA, Amparo. “La tutela de las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva: ¿qué mejoras cabría introducir en el régimen jurídico aplicable a las contratas?”, en (AA. VV. Esperanza Macarena Sierra Benítez, Thereza C. Nahas (dirs.), *A proteção social na encruzilhada: Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho*, 2021, pp. 143-162.

EUROFOUND. *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2018. Disponible en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18002en.pdf, (última consulta: 18.12.2022).

EUROFOUND. *Living, working and COVID-19*, Publications Office of the European Union. Luxemburgo, 2020. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19, (última consulta: 18.01.2025).

FAIOLI, Michele; RADOCCIA, Stefania; IACOVONE, Donato. *Industry 4.0, lavoro e contrattazione collettiva*. Torino, Giappichelli, 2017.

FENOGLIO, Anna. “Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile”, *Labour & Law Issues*, vol. 8, n. 1, 2022, pp. 183-206.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén. “El trabajo autónomo ante las nuevas formas de organización empresarial en el contexto de la economía digital”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 158, 2021, pp. 183-211.

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia. “La importancia de las competencias digitales en el acceso al empleo”, en *Noticias CIELO*, n. extra 7, 2022.

FERNÁNDEZ NIETO, Livina. “De la trasposición de la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles, a la propuesta de directiva

sobre la mejora de las condiciones laborales del trabajo en plataformas digitales", en *Diario La Ley*, n. 10586, 2024, pp. 1-15 (archivo digital).

FERRARESI, Marco. "Lavoro agile", en *Trecani: Enciclopedia giuridica Treccani, Diritto on line*, 2018. Disponible en https://www.treccani.it/enciclopedia/lavoro-agile_%28Diritto-on-line%29/#Il_lavoro_agile_tra_subordinazione_e_autonomia (última consulta: 28.12.2024)

FIOLHAIS, Rui. *Sobre as implicações jurídico-laborais do teletrabalho subordinado em Portugal*. TFM Políticas e Gestão de Recursos Humanos, ISCTE, Lisboa, 1995.

FITA ORTEGA, Fernando. "El Real Decreto-Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia: ¿un marco normativo que satisface el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a distancia?", *Temas Laborales*, n. 156, 2021, pp. 125-148.

FITA ORTEGA, Fernando. "La pandemia COVID-19, mercado de trabajo y medidas laborales en España", en *Noticias Cielo*, n. 3, 2021.

FITA ORTEGA, Fernando. "Los derechos colectivos de los trabajadores en la economía digital: ¿hacia un movimiento obrero digital?", en *Revista de Direito do Trabalho (São Paulo)*, Ed. Especial, 2019, pp. 1-16 archivo digital.

FREDIANI, Marco. "Telelavoro ed accordo interconfederale", en *Il lavoro nella giurisprudenza*, vol. 12, n. 9, 2004, pp. 824-828.

FREIRE-MONTOYA, Carlos Alberto; LÓPEZ-MOYA, Daniela Fernanda. "La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral", en *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, v. 6, n. S1, 2023, pp. 38-47.

FUNDACIÓN SERES. Informe: *El impacto de la digitalización en las personas*, 2021. Disponible en: https://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/1149/Impacto%20Digitalizacion%20HP%20SERES.pdf.

GADDI, Matteo. *Sfruttamento 4.0: nuove tecnologie e lavoro*. Milano, Edizioni Punto Rosso, 2021.

GAETA, Lorenzo. "Il telelavoro: legge e contrattazione", in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 68, 1995, pp. 547-581.

GAETA, Lorenzo. "Qualita Totale e teorie della subordinazione, en *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, 1994, pp. 3-13.

GAETA, Lorenzo. *Lavoro a distanza e subordinazione*. Napoli, Edizioni scientifiche italiane, 1993.

GAETA, Lorenzo; PASCUCCI, Paolo. *Telelavoro e diritto*. Torino, G. Giappichelli, 1998.

GALLARDO MOYA, Rosario. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*. Madrid, 1998.

GALLEGO MOYA, Fermín. "Encaje de la reciente normativa española sobre riders en la propuesta de directiva comunitaria sobre plataformas digitales", en AA.VV. *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive* (coord. Stefano Bellomo, Domenico Mezzacapo, Fabrizio Ferraro, Dario Calderar, 2023, pp. 35-56.

GALLEGO MOYA, Fermín. "La configuración jurídica del teletrabajo", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen; HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 795-842.

GARCÍA PIÑEIRO, Nuria. P. "La Organización Internacional del Trabajo y el trabajo a distancia: la ratificación por España del Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio", en *Revista española de derecho del trabajo*, n. 255, 2022, pp. 103-129.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. "La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo", en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 129-70.

GARCÍA ROMERO, María Belén. *El teletrabajo.* Cizur Menor (Navarra): Civitas, 2012.

GARCÍA TESTAL, Elena. "¿Son los creadores de contenido trabajadores?", en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pp. 205-218.

GARCÍA TESTAL, Elena. "Empleo y desempleo de las víctimas de violencia de género: garantías y facilidades de acceso y mantenimiento del empleo en España", en *Labos*, Vol. 2, n. 2, 2021, pp. 58-81.

GHERA, Edoardo. *Il nuovo diritto del lavoro: subordinazione e lavoro flessibile*. G. Giappichelli, 2006.

GHERA, Edoardo. “Subordinazione, Statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro”, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, nº 109, 2006, pp. 1-37.

GIARDETTI, Marco; CIAVARELLA, Francesca; GIARDETTI, Alessandro. *Jobs act del lavoro autonomo e smart working: L. n. 81/2017 in vigore dal 14 giugno 2017*. Giuffrè, 2017.

GIDI LUEJE, Andres Eduardo. “Sobrevivencia del derecho del trabajo frente a una potencial pérdida de su objeto producto de las nuevas formas de prestación de servicios”, en *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, n. 36, 2019, pp. 83-88.

GIL OTERO, Lidia. *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del derecho del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2024.

GIL OTERO, Lidia. “Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”, en *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 12, n. 1, 2022, pp. 89-121.

GINÈS I FABRELLAS, Anna. “Crowdsourcing: una modalidad jurídicamente inviable de externalización productiva en el nuevo entorno digital”, en *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 5, 2018, pp. 133-145.

GODINO REYES, Martín. *Claves prácticas. La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo.* Lefebvre, Madrid, 2020.

GOERLICH PESET, José María. “Una descentralización de lujo: nomadismo digital en la Ley 28/2022, de empresas emergentes”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 476, 2023, pp. 39-64.

GOERLICH PESET, José María. “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián, Dirs), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 29-54.

GOERLICH PESET, José María. “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo”, en *Gaceta sindical: reflexión y debate*, n. 27, 2016, pp. 173-190.

GOERLICH PESET, José María. “Evolución reciente de los criterios de calificación del contrato de trabajo”, en *Revista de Ciencias Jurídicas*, n. 3, 1998, pp. 100-120.

GOMES, Júlio. *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho.* Coimbra Editora, Coimbra, Vol. I, 2007.

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier. *La nueva regulación del trabajo a distancia*. Valencia: Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

GONZÁLEZ GARCÍA, Sergio. "El trabajo a distancia en Estados Unidos", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 919-938.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. "El papel del Estado y las relaciones laborales: una geometría compleja y variable", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 142, 2018, pp. 13-31.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías. *El Derecho del Trabajo: Una reflexión sobre su evolución histórica*. Universidad de Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Científico, 1996.

GONZÁLEZ RODRIGUEZ, Rubén. "Los derechos fundamentales como límite difuso al control tecnológico en el ámbito laboral: luces y sombras de la primera regulación específica sobre la materia", en *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n. 463, 2021, pp. 63-68.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. "Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales", en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 91, 2022, archivo digital.

GOYENA, Juan Carlos. "Algunas reflexiones sobre la subordinación en el derecho del trabajo", en *Aequitas*, vol. 6, n. 6, 2013, pp. 331-341.

GRAY, Mike, HODSON, Noel, GORDON, Gil. *El teletrabajo: aspectos generales*. Fundación Universidad-Empresa, 1995.

HERAS GARCÍA, Aránzazu de las. *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas.* Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2016.

HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Óscar. "El teletrabajo: actuales perspectivas en Iberoamérica", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Editorial La Ley, n. 108, 2023, pp. 1-10.

HERNÁNDEZ NIETO, Juan Antonio. "La desnaturalización del trabajador autónomo el autónomo dependiente, en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n. 11, pp. 177-194.

HINOJOSA FERRER, Juan de. *El contrato de trabajo: comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1932.

HU, Xinyu, SANTUZZI; Alecia M.; BARBER, Larissa. "Disconnecting to detach: The role of impaired recovery in negative consequences of workplace telepressure", in *Journal of Work and Organizational Psychology*, n. 35, 2019, pp. 9-15.

ICHINO, Pietro. *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè, 1989.

IGLESIAS CÁCERES, José Antonio. "El impacto de las tecnologías y el teletrabajo aplicado a las relaciones laborales en la denominada economía verde", en *Noticias CIELO*, n. 9, 2020.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony, "El teletrabajo y la industria 4.0: aspectos laborales para tener em cuenta", en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel y TODOLÍ SIGNES, Adrián, Dirs), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 397-424.

LAHERA SÁNCHEZ, Arturo. "Digitalización y robotización del trabajo del futuro: ¿demasiadas grandes esperanzas? Una propuesta para la evaluación empírica de la calidad del trabajo digita(lizado)", en *Panorama socia*l, n. 34, 2021, pp. 9-28.

LARA RODRÍGUEZ, Ángel Luis. "Facework: trabajo digital, redes sociales y nueva servidumbre", en *Sociología del Trabajo*, n. 93, pp. 159-180.

LEAL AMADO, João. "Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o Direito à Desconexão Profissional" en *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação* (Manuel M. Roxo, coord.). Almedina, Coimbra, 2017, pp. 113-128.

LENGUITA, Paula; MIANO, Amalia. "Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio. En Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas", en *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires (Argentina): Prometeo, 2005, pp. 1-21

LIBERAL FERNANDES, Francisco. "Tempo de trabalho e tempo de descanso", en *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito internacional* (Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira, coords.). AAFDL, Lisboa, 2018, pp. 11-23.

LIBERAL FERNANDES, Francisco. “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação”, en *Revista Questões laborais*, Almedina, n. 50, 2017, pp. 7-17.

LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades.* Madrid, Dykinson, 2015.

LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. “Las zonas grises en el derecho laboral”, en *Revista de Derechos Fundamentales*, n. 3, 2009, pp. 105-119.

LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo. “Reflexiones sobre el nuevo contexto de aplicación del teletrabajo”, en *Noticias Cielo*, n. 2, 2023.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. “Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias”, en *Labour & Law Issues*, V. 4, n. 2, 2018, pp. 51-78.

LÓPEZ DE LA FUENTE, Graciela. *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores: (cuestiones actuales y nuevos retos)*. Tirant lo Blanch, 2020.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando; RON LATAS, Ricardo Pedro. “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 31-46.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando; PAZOS PÉREZ, Alexandre; RON LATAS, Ricardo Pedro. *Trabajo a distancia y teletrabajo: regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*. Madrid: Tecnos, 2022.

LUDOVICO, Giuseppe. “A subordinação sem lugar e horário de trabalho”, en *Noticias CIELO*, n. 2, 2024.

LUDOVICO, Giuseppe. “Trabalho tecnológico a distância e subordinações: da hetero-direção à hetero-organização” en *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, ano IV, n. 6, 2024, pp. 7-83.

LUDOVICO, Giuseppe. *Lavori agili e subordinazioni*. Giuffrè, 2023.

LUDOVICO, Giuseppe. “Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore”, en *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un’analisi comparata degli ordinamenti italiano,*

spagnolo e brasiliano (a cura di Giuseppe Ludovico, Fernando Fita Ortega, Thereza Christina Nahas). Milano, Milano University Press, 2021, pp. 70-110.

LUDOVICO, Giuseppe. "De la responsabilidad civil a la seguridad social: el fundamento jurídico del seguro italiano contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales", in *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXIX, n. 273, enero -abril 2019, pp. 5-34.

LUDOVICO, Giuseppe. "Reflexos psicossociais das transformações do trabalho", en *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região* (Belo Horizonte, Brasil), v. 60, n. 91, jan./jun. 2015, pp. 283-310.

LUJÁN ALCARAZ, José. *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: Contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

LYON-CAEN, Gérard. *Les libertés publiques et l'emploi: rapport au ministre de travail de l'emploi et de la formation professionnelle.* Paris, La Documentation Française, 1992.

MANACORDA, Paola Maria; RIZZO, Renato; GAETA, Lorenzo. *Telelavoro: l'ufficio a distanza*. Ediesse, Roma, 1995.

MARÍN MORAL, Isabel. "El derecho a la formación en el trabajo a distancia", en AA.VV. I. Alzaga Ruiz, C. Sánchez Trigueros, F. Javier Hierro Hierro (Coord.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2021, pp. 347-380.

MARTELLONI, Federico. "La zona grigia tra subordinazione e autonomia e il dilemma del lavoro coordinato nel diritto vivente", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 20, n. 3, 2010, pp. 647-673.

MARTÍN ROMERO, Ana María. "La brecha digital generacional", en *Temas Laborales*, n. 151, 2020, pp. 77-93.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Fronteras y «zonas grises» del contrato de trabajo: reseña y estudio de la jurisprudencia social (2002-2008)", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 83, 2009, pp. 15-40.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Fronteras y "zonas grises" del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 38, 2002, pp. 21-50.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. “El discreto retorno del arrendamiento de servicios”, en *Cuestiones Actuales de Derecho Del Trabajo*: estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea (Alfredo Montoya Melgar, Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (coords.)), Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, pp. 209–36.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. *La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936*. Madrid, Congreso de los Diputados, 1987.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina. “El concepto de trabajador”, en *Derecho social de la Unión Europea: aplicación por el Tribunal de Justicia* (Casas Baamonde, M. E., Gil Alburquerque, R. dirs). Francis Lefebvre. 2ª ed., (2019), pp. 201-220.

MARTÍNEZ, Fernanda. *¿Estamos en la antesala de la Quinta Revolución Industrial? Norte, NotiPress*, 14.11.2022. Disponible en https://notipress.mx/tecnologia/antesala-quinta-revolucion-industrial-12936 (última consulta: 12.05.2023)

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*. Tirant lo Blanch, 2022.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. *Los Reglamentos comunitarios de coordinación: puntos críticos de la ley aplicable a la relación de afiliación*, tesis (Dir. López Terrada, E.), Valencia, Universitat de València, 2021.

MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela. “Competencia judicial internacional y ley aplicable en materia de seguridad social comunitária”, en (AA. VV. Esperanza Macarena Sierra Benítez, Thereza C. Nahas (dirs.), *A proteção social na encruzilhada: Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho*, 2021, pp. 197-214.

MARTINO, Vincenzo. “Brevi note alla sentenza n. 1663/2020 della Cassazione”, in *Lavoro Diritti Europa - Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2020, pp. 1-6.

MASERATI, Tommaso. “Una lettura comparata del lavoro da remoto di "terza generazione" tra Italia e Spagna: lavoro agile e trabajo a distancia”, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 8-9, 2022, pp. 791-800.

MEDEIROS DE BARROS, Juliana Augusta. *A utilização de meios eletrônicos no ambiente de trabalho: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador*. LTr, São Paulo, 2012.

MEGINO FERNÁNDEZ, Diego. “La formación como principio y fin de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la automatización”, en *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, n. 49, 2023, pp. 115-154.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes. “La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 56, 2020, pp. 1-41.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes. “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, 2006, pp. 106–134.

MENDES BAPTISTA, Albino. “Tempos de trabalho e de não trabalho”, en *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho: memórias* (António Moreira, Teresa Coelho Moreira, coords). Almedina, Coimbra, 2003, pp. 177-191.

MERCADER UGUINA, Jesús R. “Inteligencia Artificial y relaciones laborales”, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, V. 16, n. 2, 2024, pp. 1114-1128.

MERCADER UGUINA, Jesús R. *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*. Lex Nova, Valladolid, 2002.

MESSENGER, Jon. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound- ILO Research Report, 2017, pp. 22-23. Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm (última consulta: 10.08.2022).

MIÑARRO YANINI, Margarita. “Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo?”, en *Noticias Cielo*, n. 9, 2021.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “Industria 5.0», ecosistemas de empresas y calidad de entorno laboral de la «ley de riders» a la «ley de nómadas digitales»”, *en Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n. 466, 2022, pp. 5-21.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “Desventuras del teletrabajo en el derecho vivo: entre autonomía colectiva y doctrina jurisprudencial”, en *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n. 464, 2021, pp. 147-166.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “El futuro del derecho del trabajo: en busca del equilibrio perdido entre su "doble anima" (social y económica)”, en *Temas para el debate*, n. 280 (marzo), 2018, pp. 29-32.

MORGADO, Pedro. “Impacto do Trabalho na Saúde Mental, uma perspectiva do século XXI”, en *Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação* (Manuel M. Roxo, (coord.) Almedina, Coimbra, pp. 129-140.

MUSSO, Stefano. “Le transformazioni del lavoro nelle Rivoluzioni industriali”, em AA.VV. (GIOVANNI, Mari; GRAMOLATI, Alessio; CIPRIANI, Alberto, a cura di). *Il lavoro 4.0: la quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*. Firenze, Firenze University Press, 2018, pp. 359-372.

NIETO ROJAS, Patricia. “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018”, en *Iuslabor*, n. 1, 2019, pp. 327-41.

NILLES, Jack M. *The telecommunications-Transportation Tradeoof: options for tomorrow,* Booksurge Publishing, United States, 2007.

NILLES, Jack M. “Telework: Enabling Distributed Organizations: Implications for IT Managers”, en *Information Systems Management*, vol. 14, n. 4, 1997, pp. 7-14.

NILLES, Jack M. “Telecommunications and Organizational Decentralization”, en *IEEE Transactions on Communications*, vol. 23, n. 10, 1975, pp. 1142-1147.

OJEDA AVILÉS, Antonio. “Gig economy y trabajo con plataformas digitales el ámbito laboral”, en *Revista española de derecho del trabajo*, n. 251, 2022, pp. 81-114.

OJEDA AVILÉS, Antonio. “Deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico”, *en Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, n. 464, 2021, pp. 23-47.

OJEDA AVILÉS, Antonio. “Zonas grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato”, en *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, n. 207, 2008, pp. 7-18. Disponible en: https://idus.us.es/server/api/core/bitstreams/e3ee1965-620c-4d5b-8a3c-e1cbb8cef5d3/content

OJEDA AVILÉS, Antonio. “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, en *Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007, pp. 375-402.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. “Princípios e direitos fundamentais no trabalho: do compromisso à ação: debate recorrente no quadro da declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa e do seguimento da declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho”. *Relatório VI, 101ª Conferência Internacional do Trabalho*. (A. Jordão,

J. Gomes, trad.); [org.] Bureau Internacional de Trabalho, Lisboa: Editorial do Ministério da Educação e Ciência, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório Inicial para a Comissão Mundial sobre O Futuro do Trabalho*. 1ª ed., Bureau Internacional do Trabalho, Genebra, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho: tirando partido de 100 anos de experiência, 1919-2019*. 1a ed.: Organização Internacional do Trabalho, 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El trabajo decente y la economía informal, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "El centenario de la OIT 1919-2019: una celebración por la justicia social", en *Noticias CIELO*, n. 11, 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latin*a, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2022. Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40act_emp/documents/publication/wcms_873977.pdf (última consulta: 04.02.2025)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Foro OIT y OIM: Una mirada hacia las oportunidades de la migración laboral, 2021. Disponible en https://www.ilo.org/es/resource/news/foro-oit-y-oim-una-mirada-hacia-las-oportunidades-de-la-migracion-laboral (última consulta: 04.02.2025)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *"Conferencia Internacional del Trabajo Actas Provisionales 6ª, 108ª reunión. Cuarto punto del orden del día: documento final del centenario de la OIT Informe de la Comisión Plenaria: Declaración y resolución presentadas para su adopción por la Conferencia"*, junio, 2019. Disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_711290.pdf (última consulta: 21.01.2025)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT, 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office* – Geneva, 2016. Disponible en https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping (última consulta: 25.11.2024)

ORTEGA GIMÉNEZ, Alfonso; HEREDIA SÁNCHEZ, Lerdys Saray. *Teletrabajo y Derecho internacional privado: problemas y soluciones.* Primera edición. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2023.

OSEJO PINEDA, Luis Manuel. "Las relaciones de trabajo en la industria 4.0 y sus retos para el futuro", en *Noticias CIELO*, n. 1, 2022.

PALLINI, Massimo. "Dalla eterodirezione alla eteroorganizzazione: una nuova nozione di subordinazione?", in *Rivista Giuridica del Lavoro e Della Previdenza Sociale*, 2016, pp. 1-16 archivo digital. Disponible en https://air.unimi.it/retrieve/dfa8b99e-2df5-748b-e053-3a05fe0a3a96/Pallini%20articolo%20RGL%202015%20lavoro%20eterorganizzato.pdf

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 30. ed. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2022.

PALOMEQUE LÓPEZ Manuel Carlos. "La contribución de la OIT a la construcción normativa del Derecho del Trabajo", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 147, 2020, pp. 27-49.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. "Nota introductoria al estudio "en torno al concepto del Derecho español del Trabajo"", en AA.VV. *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria* (Palomeque López, Manuel Carlos, Ignacio García-Perrote Escartín, coords.), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2006, pp. 261-278.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. "Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica", en *Revista de Política Social*, n. 143, 1984, pp. 15-21.

PASQUINI, Mario. *Tutela del lavoro a domicilio*. A. Giuffre, Milano, 1958.

PEIRÓ, José M.; TODOLÍ SÍGNES, Adrián (Dirs.). Informe "El teletrabajo en la Comunitat Valenciana", 2022. Disponible en https://labora.gva.es/documents/166000883/175988367/3.+Informe_Teletrabajo

_2022_CAS.pdf/266bd0c6-22e2-4aea-8933-1f0322c503e1 (última consulta: 20.03.2023)

PENSABENE LIONTI, Giuseppina. “La parasubordinación en la experiencia europea: hipótesis relevantes en el ordenamiento italiano y aspectos de derecho comparado”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 23, 2016, pp. 104-113.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, “La "subordinazione tecnologica" nella giurisprudenza spagnola”, in *Lavoro e diritto, Rivista trimestrale*, n. 3, 2005, pp. 537-544.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco y THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1990.

PÉREZ PÉREZ, Manuela; MARTÍNEZ, Ángel; LUIS CARNICER, María Pilar de. “Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy”, in Technovation, v. 22, n. 12, 2002, pp. 775-783.

PÉREZ PÉREZ, Manuela. *El Teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Fundación Economía Aragonesa, Zaragoza, 2008.

PÉREZ REY, Joaquín. *El Régimen profesional del trabajo autónomo económicamente dependiente: novedades legales y jurisprudenciales*. Albacete: Bomarzo, 2016.

PÉREZ REY, Joaquín. “El empresario complejo y la necesidad de un derecho del trabajo insolente”, en AA.VV. (Dir. Gaeta, Lorenzo y Gallardo Moya, Rosario), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2010, pp. 49-66.

PERULLI, Adalberto. *Oltre la subordinazione: la nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*. Torino, Giappichelli, 2021.

PERULLI, Adalberto. “Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione”, en *Labour & Law Issues*, v. 6, n. 2, 2020, pp. 92-132.

PERULLI, Adalberto. “Collaborazioni etero-organizzate, coordinate e continuative e subordinazione come “orientarsi nel pensiero””, in *Diritto delle relazioni*

industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche, Vol. 30, n. 2, 2020, pp. 267-311.

PERULLI, Adalberto. *Studio sul lavoro economicamente dipendente/ lavoro parasubordinato*. Commissione per l'occupazione e gli affari social, 2003.

PERULLI, Adalberto. "Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo", in *Lavoro e diritto*, Rivista trimestrale, 2/1997, pp. 173-202.

PIRES FINCATO, Denise; TELLES CARPES, Ataliba. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção, en Revista de Direito do Trabalho, vol. 46, n. 209, 2020, pp. 105-126.

PIRES FINCATO, Denise; LEMONJE, Julise C. "A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão", en *Revista da Faculdade de Direito (UFPR)*, Curitiba, PR, Brasil, 2019, v. 64, n.1, pp. 119-136.

POQUET CATALÁ, Raquel. *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020.

POTTER, EDWARD E., "Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society", in *Journal of Labor Research*, n. 24, 2003, pp. 73-84.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. "Concepto y modalidades del teletrabajo a distancia: trabajo a distancia. Trabajo presencial. teletrabajo", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 161-190.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. "Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral", en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 133, 2017, pp. 343-368.

RAY, Jean-Emmanuel. "Métamorphoses du droit du travail", en *Droit social* (Paris), n. 12, Editions Dalloz Sirey, 2011, pp. 1162-1171.

RAZZOLINI, Orsola. "Diritto delle relazioni industriali", in *Rivista della Associazione lavoro e riceche*, vol. 32, n. 2, 2022, pp. 371-399.

RAZZOLINI, Orsola. "I confini tra subordinazione, collaborazioni etero-organizzate e lavoro autonomo coordinato: una rilettura", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 30, n. 2, 2020, pp. 345-380.

RAZZOLINI, Orsola. “La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie”, in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche,* Vol. 24, n. 4, 2014, pp. 974-998.

REDINHA, Maria Regina. “Os direitos de personalidade no Código do Trabalho: atualidade e oportunidade da sua incluso” en *A Reforma no Código do Trabalho*. Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pp. 161-171.

REDINHA, Maria Regina. “Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas Questões”, en *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho,* Coordenador António Moreira. Almedina, Coimbra, 2002. pp. 115-118.

REQUENA MONTES, Óscar. “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”, en *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10 (2), 2020, pp. 541-560.

REQUENA MONTES, Óscar. *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

RICCI, Giancarlo. “Il lavoro a distanza di terza generazione la nuova disciplina del lavoro agile (l. 22 maggio 2017, n. 81)”, in *Nuove leggi civ. comm*., n. 3, 2018, pp. 632-670.

RICHTER, Jacqueline. “El Trabajo En El Derecho Del Trabajo”, en *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, vol. 1, n. 16, 2013, pp.179-215.

RIVERO LAMAS, Juan. “Tipificación y estructura del Contrato de Trabajo”, en *Anuario de derecho civil*, Vol. 25, n. 1, 1972, pp. 153-187.

RODRÍGUEZ AYUSO, Juan Francisco, ATIENZA MACÍAS, Elena y VILAR GONZÁLEZ, Silvia. *El nuevo marco legal del teletrabajo en España: presente y futuro: una aproximación multidisciplinar*. Primera edición. Wolters Kluwer España, Madrid, 2021.

RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA, José. *De la rigidez al equilibrio flexible: el concepto de causas económicas y tecnológicas y su evolución legal*. Madrid, Consejo económico y social, 1994.

RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. “El poder de control empresarial en un contexto productivo tecnológicamente avanzado”, en AA.VV. *(*LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, coord.). *Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 217-249.

RODRIGUEZ FERNANDEZ, María Luz y PEREZ DEL PRADO, Daniel. “El impacto de la economía digital en las condiciones de trabajo y empleo” en AA.VV. *(*LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, coord.), *Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo.* Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 469-478.

RODRIGUEZ FERNANDEZ, María Luz y PEREZ DEL PRADO, Daniel. “El Impacto de La Economía 4.0 Sobre Las Condiciones de Trabajo y Empleo. Estudio de Caso en dos Empresas de Base Tecnológica”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 36, no. 2, Universidad Complutense de Madrid, 2018, pp. 355-372.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, EMMA. “Las consecuencias de la descentralización productiva sobre el concepto de trabajador”, en AA.VV. *(*LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, coord.). *Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 441-468.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. “La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular” en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 7, 2023, pp. 13-35.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. “La presunción de existencia del contrato de trabajo”, en *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega* (AA. VV. Susana Barcelón Cobedo; Carmen Carrero Domínguez y Sebastián De Soto Rioja (coords.)), 2022, pp. 97-106.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO. Miguel. “El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal”, en *Creatividad y sociedad: revista de la Asociación para la Creatividad*, n. 26, 2016, pp. 34-68.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO. Miguel. *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. “La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del trabajo”, en *Revista de Política Social*, n. 71, 1966, pp. 147-167.

ROJAS VALENTINO, Irving A. “Una aproximación al smart working en Italia”, en *Revista Derecho y Sociedad*, 2019, n. 53, pp. 253-267.

ROJO TORRECILLA, Eduardo. “Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales”, en *Revista jurídica del trabajo*, Vol. 5, n. 13, 2024, pp. 228-255.

ROJO TORRECILLA, Eduardo. “El trabajo a domicilio (en versión clásica y moderna). La aplicación del Convenio núm. 177 y la Recomendación núm. 184 de la OIT (y referencias a la normativa española y al acuerdo europeo)”, en *Blog de Eduardo Rojo: el nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales.* 17 de marzo de 2020. Disponible en http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/03/el-trabajo-domicilio-en-version-clasica.html (última consulta: 08.07.2024)

ROMAGNOLI, Umberto. “Noi e loro: diritto del lavoro e nuove tecnologie”, en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1986, fascicolo 2, pp. 377-388.

RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena. “El Trabajo Autónomo: un análisis comparado de Italia y España”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* Vol. 4, n. 2, 2016, pp. 332-355.

RUIZ ALARCÓN, Ruth Adriana. “Situaciones conflictivas de las relaciones de trabajo: la función correctora de subordinación y la ajenidad”, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 8, 2019, pp. 65-87.

RUSSO, Marianna. *Il datore di lavoro agile: il potere direttivo nello smart working*. Napoli Edizioni Scientifiche Italiane, 2023.

SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. *El derecho del trabajo a mis 80 años*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2015.

SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. “La función del derecho del trabajo en la situación económica y social contemporánea”, en AA.VV. *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria* (Palomeque López, Manuel Carlos, Ignacio García-Perrote Escartín, coords.), Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2006, pp. 361-385.

SAGARDOY DE SIMÓN, Íñigo. *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*. Madrid: Francis Lefebvre, 2020.

SALA FRANCO, Tomás; MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El teletrabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

SALAZAR CHAVES, J. Guillermo. “Criterios jurisprudenciales para identificar la subordinación jurídica en un contrato realidad”, en *Inciso*, 23(2), 2021, pp. 1-19.

SÁNCHEZ-ARAGÓN, Anna; BELZUNEGUI-ERASO, Ángel; ERRO-GARCÉS, Amaya; PASTOR-GOSÁLBEZ, Inma. "Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?", en *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, n. 19, 2022, pp. 1-8.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "La idea de inserción en el círculo organicista del empresario, los criterios de programación del trabajo y la existencia de órdenes e instrucciones", en AA.VV. *El concepto de trabajador asalariado: notas legales, indicios y otros indicadores de origen jurisprudencial* (GARCÍA MURCIA, J. dir.). Madrid: Tecnos, 2023, pp. 31-52.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE", en *Revista española de Derecho del Trabajo*, n. 232, 2020, pp. 35-82.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad", en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 143, 2019, pp. 17-42.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "El Teletrabajo: Notas sobre su calificación y régimen jurídico", en *Foro Jurídico,* n. 07, 2007, pp. 151-156. Disponible en https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18468/18708 (última consulta: 27.06.2023)

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo.* Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos. Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo*. Ara Editores, 1994.

SANTORO PASSARELLI, Giuseppe. "La subordinazione in trasformazione", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche,* Vol. 31, n. 4, 2021, pp. 1125-1148.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. "Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, n. 3, Vol. 27, 2017, pp. 771-790.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. "Il lavoro autonomo non imprenditoriale, il lavoro agile e il telelavoro", in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, pp. 369-396.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe et. al. *Subordinazione e lavoro a progetto*, 2009.

SANTOS FERNÁNDEZ, María Dolores. "El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: Negociación Colectiva y Teletrabajo. Dos Realidades de dimensión Comunitaria", en *Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, Vol. 14, 2004, pp. 45-74.

SARTORI, Alessandra. *Il controllo tecnologico sui lavoratori: la nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*. Giappichelli, 2020.

SEGHEZZI, Francesco. *La nuova grande trasformazione: lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*. Modena, Adapt university press, 2017.

SELMA PENALVA, Alejandra. "Mujeres y Covid", en *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 7, n. 2, 2022, pp. 115-141.

SELMA PENALVA, Alejandra. "Las peculiaridades prácticas del control en la empresa", en *Anales de derecho*, n. 27, 2009, pp. 92-130.

SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *Teletrabajo*. Madrid: Francis Lefebvre, 2013.

SEMPERE NAVARRO, Antonio V. "Caracterización formal sobre la ley de teletrabajo a distancia", en AA.VV. (ALZAGA RUIZ, Icíar; SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen y HIERRO HIERRO, Francisco Javier, dir.). *El Trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 43-58.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução Rui Candeias. 2 ed., Levoir, Portugal, 2019.

SCHWAB, Klaus. *Moldando a quarta revolução industrial*. Tradução Rui Candeias. Levoir, Portugal, 2019.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "Subordinación sin lugar y horario de trabajo: los nómadas digitales", en *Noticias CIELO*, n. 2, 2024.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. "La regulación del teletrabajo y el trabajo nómada en España y su configuración en el marco Internacional", en *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, v. 1, n. 1, pp. 169-183.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. “La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales”, en *e-Revista Internacional de la Protección Social,* Vol. 6, n. 2, 2021, pp. 1-18.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. “La retribución, suspensión y extensión en el teletrabajo”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 209-239.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. “Buenas y/o "malas" prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas”, en AA.VV. (Roales Paniagua, E., Coord.), *Buenas prácticas jurídico-procesales para reducir el gasto social (II),* Murcia, Laborum, 2014, pp. 25-42.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. “La nueva regulación del trabajo a distancia”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 1, n. 1, 2013, pp. 1-35.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo.* Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011.

SPAGNUOLO VIGORITA, Luciano. “Fra subordinazione e autonomia”, in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche,* Vol. 12, n. 3, 2002, pp. 369-377.

SPAGNUOLO VIGORITA, Luciano. *Subordinazione e diritto del lavoro: problemi storico-critici*. Morano, 1967.

SPINELLI, Carla; TIRABOSCHI, Michele. (a cura di). *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*. Bergamo, ADAPT University Press, 2022, pp. 241-255.

STERN, Paolo et. al. *Smart working: il lavoro che cambia: regole, organizzazione, tecnologia, impatto sociale,* (a cura di STERN, P.) Milano: Giuffrè Francis Lefebvre, 2022.

SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*; tradução: António Monteiro Fernandes. Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 2016.

SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombre: cours au Collège de France, 2012-2014.* Paris: Fayard, 2015.

SUPIOT, Alain. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra Editora, Coimbra, 2003.

TATAY PUCHADES, Carmen. "El teletrabajo y el desplazamiento de trabajadores a través de plataformas digitales", en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. extra 1, 2022, pp. 140-169.

TAYLOR, Philip. "El trabajo a distancia desde la perspectiva de las economías desarrolladas: una síntesis multi-países", en AA.VV. MESSENGER, Jon C. y GHOSHEH, Naj (coords.), *Deslocalización y condiciones laborales del trabajo a distancia*. Traducción: Babel. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2011.

THIBAULT ARANDA, Javier. "Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia", en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 12, 2020, pp. 1-17.

THIBAULT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Ángel. "Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo", en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 72, 2003, pp. 35-67.

THIBAULT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. 1a ed., CES, Madrid, 2000.

TINTI, Anna Rita. "Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile", *Lavoro e diritto, Rivista trimestrale*, n. 1, 2022, pp. 147-178.

TIRABOSCHI, Michele. *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro.* Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", IT, n. 335, 2017.

TIRABOSCHI, Michele. "Il lavoro etero-organizzato", in *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, Vol. 25, n. 4, 2015, pp. 978-987.

THOMPSON, Beverly Yuen. "Digital Nomads Employment in the Online Gig Economy", in *Journal of Culture, Politics and Innovation*, n. 1, 2018, pp. 1-26. Disponible en https://glocalismjournal.org/wp-content/uploads/2020/06/Thompson_gjcpi_2018_1.pdf

TOP, Dan; ENACHE, Nicoleta. "Límites de subordinación del Empleado al Empleador y Autocracia Laboral", en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, n. 2, 2021, pp. 163-75.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. “La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición”, en *Briefs AEDTSS*, número 40, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024. Disponible en https://www.aedtss.com/la-directiva-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-en-plataformas-digitales-de-trabajo-contenido-y-propuestas-para-la-trasposicion/

TODOLÍ SIGNES, Adrián. “Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, en *Iuslabor*, n. 2, 2021, pp. 28-65.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. “La regulación del trabajo a distancia”, en *Derecho de las relaciones laborales*, n. 11, 2020, pp. 1493-1504.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. El futuro del trabajo. “Nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales”, en *Revista de treball, economia i societat*, n. 92, 2019, pp. 1-8.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. “Últimos criterios en materia de Falsos Becarios marcados por las recientes Sentencias”, en *Argumentos en Derecho Laboral Blog coordinado por Adrián Todolí*, de 16 mayo de 2019. Disponible en https://adriantodoli.com/2019/05/16/ultimos-criterios-en-materia-de-falsos-becarios-marcados-por-las-recientes-sentencias/ (última consulta: 13.01.2024)

TODOLÍ SIGNES, Adrián. “Los falsos autónomos en el contrato de franquicia”, en *Argumentos en Derecho Laboral Blog coordinado por Adrián Todolí*, de 28 de junio de 2017. Disponible en https://adriantodoli.com/2017/06/28/1354/ (última consulta: 13.01.2024)

TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.

TORRES GARCÍA, Barbara. “La formación profesional del trabajador ante la digitalización del mercado de trabajo: Especial referencia a la formación del teletrabajador”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 62, 2022, pp. 413-443.

TRILLAS FONTS, Ariadna. “Y el trabajo dejó de ser un lugar”, en *Alternativas económicas*, n. 86 (diciembre), 2020, p. 58. Reseña de *El trabajo ya no es lo que era: nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir*, de Albert Cañigueral. Conecta, 2020.

TULLINI, Patrizia. *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela* (a cura di Tullini, P.). Torino, Giappichelli, 2017, pp. 3-20.

USHAKOVA, Tatsiana. “Convenio sobre el trabajo a domicilio 1996 (núm. 177)”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. Extra 0, 2019, pp. 1364-1379.

USHAKOVA, Tatsiana. “Teletrabajo y relación laboral: el enfoque de la organización internacional del trabajo (OIT)”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 243-264.

USHAKOVA, Tatsiana. “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, n. 4, 2015, pp. 74-92.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. “El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española”, en *Revista de derecho de la seguridad social*. Laborum, nº Extra 3 (*In memoriam* a don Aurelio Desdentado Bonete), 2021, pp. 29-45.

VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa. “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, n. 1, 2020, pp. 210-238.

VARELA, Ana. *Teletrabajo: guía práctica*. Ra-Ma Editorial, Madrid, 2020.

VASCONCELOS PORTO, Lorena. “El Principio de Igualdad y la parasubordinación en el Derecho Laboral”, en *Revista De La Facultad De Derecho De México*, vol. 71, n. 280-1, 2021, pp. 213-236.

VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. *El derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa*. Thomson Reuters Aranzadi, 2024.

VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. “El Derecho del Trabajo ante la emergencia climática: retos para la transición justa hacia un modelo medio ambientalmente sostenible”, en *Noticias Cielo*, n. 9, 2021.

VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. “Teletrabajo y responsabilidad social empresarial”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, Lourdes y VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 61-83.

VILLANOVA Y JORDAN, Jacobo. Aplicación de la panóptica de Jeremías Bentham. Madrid: Cárceles y presidios, 1834.

VILLASMIL, Humberto; BUENO, Carmen; MONTT, Guillermo. “Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo”, en *Nota informativa: OIT*, 2021. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf, (última consulta: 30.06.2023).

VILLASMIL PRIETO, Humberto. “Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (primera parte)”, en *Rev. latinoam. derecho soc [online]*, n. 21, 2015, pp. 203-228.

VIQUEIRA PÉREZ, Carmen. “El Derecho del Trabajo y su reforma en el contexto post COVID”, en AA.VV. *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, pp. 29-58.

XUFENG, Zhu. *Implications of digital transformation on employment in developing countries*. Disponible en: https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2022/06/Zhu_Implications-of-Digital-Transformation-on-Employment-in-Developing-Countries.pdf

ZENHA MARTINS, João. “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos” en *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito internacional* (Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira, coords.). AAFDL, Lisboa, 2018, pp. 25-67.