

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?\*

Esperanza Macarena SIERRA BENÍTEZ\*\*

---

**RESUMEN:** Muchas de las nuevas formas de realización de las actividades profesionales pueden no ser reconducibles mediante los postulados y requisitos clásicos del Derecho del Trabajo. El proceso de transformación del trabajo y la deslocalización de las empresas permiten que ciertos sujetos y/o entidades puedan operar con una mínima estructura organizativa, como por ejemplo es el caso de la start-up estadounidense Uber, que ofrece transporte de viajeros a través de una aplicación móvil gratuita. En principio los conductores no son empleados de Uber, pero en el mes de marzo de 2015 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cataluña (ITSS) elaboró un informe en el que mantiene la existencia de dependencia. Nuestro trabajo intentará responder a varias interrogantes, como por ejemplo ¿Es la dependencia la nota central e imprescindible del Derecho del Trabajo? ¿Es posible la aplicación del Derecho del Trabajo sin la presencia de la denominada dependencia jurídica? ¿A qué tipo de dependencia atiende el Derecho del Trabajo? ¿Qué es la dependencia digital?

*Palabras clave:* Dependencia industrial, tecnológica y digital, Derecho del trabajo moderno.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Los orígenes y desarrollo del Derecho del Trabajo: la dependencia industrial. 2.1. La dependencia tecnológica. 3. El tránsito del Derecho del Trabajo: la dependencia digital. 3.1. La fábrica digital y empleos digitales. 3.2. El empleo digital y problemas delimitadores de la nota de la dependencia «digital». 3.3. La posible calificación de trabajador asalariado a los conductores de Uber: los indicios de laboralidad. 4. Conclusión. 5. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación “Análisis jurídico del teletrabajo en el derecho español y comparado. El e-work como modelo de flexibilidad, conciliación y productividad (DER2013-43615-R), del Ministerio de Economía y Competitividad (España), cuya IP es la Prof. Lourdes Mella.

\*\* Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla. Coordinadora de la Cátedra Unesco Promoción Socio-Laboral de la Fundación Sagardoy.

## 1. Introducción

La reforma laboral de 2012 en España comporta unos cambios muy relevantes en el Derecho del Trabajo, que están ocasionando un amplio debate jurisprudencial y doctrinal en torno a la implantación de la flexiseguridad en la regulación de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores, y del fomento de la empleabilidad<sup>1</sup>. La actual sociedad española de la crisis está experimentando unos cambios profundos tanto en el empleo y en la colocación como en el acceso al mercado de trabajo: precariedad en los contratos de trabajo, y “nuevas” formas de manifestación del trabajo y/o del empleo a través del emprendimiento, que mayoritariamente es una manifestación del auge del trabajo autónomo entre el colectivo más desfavorecido: los jóvenes. Para el año 2013 el Gobierno Español recogió una serie de recomendaciones de la Comisión Europea en materia de empleo joven desarrolladas en el Título I de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo denominado “medidas de desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven”. El objetivo de esta Estrategia es impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena, o a través del autoempleo y el emprendimiento. En este sentido, el legislador está utilizando una serie de formas no laborales para favorecer la inserción laboral de jóvenes, como el conocido trabajo autónomo regulado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo; o el emprendimiento, regulado en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a emprendedores y su internacionalización, y en la propia ley 11/2013. En definitiva, se trata de iniciativas de autoempleo que pretenden ser una fuente de generación de empleo por cuenta ajena, y que complementan a otras conocidas medidas (bonificación y reducción de las cuotas de autónomos de la Seguridad Social) que tratan de estimular la puesta en práctica de iniciativas de

---

<sup>1</sup> La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, contempla una serie de medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores: reforma de las empresas de trabajo temporal al autorizarlas a operar como agencias de colocación; reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual, reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos; previsión de que los Servicios Públicos de Empleo otorguen a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social; reconocimiento a los centros y entidades de formación acreditadas la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo; así como la introducción de modificaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil, etc.

autoempleo, tanto de jóvenes como de desempleados de larga duración<sup>2</sup>. En general, se está produciendo un fomento del emprendimiento y del autoempleo que, dada la escasez de creación de «trabajo dependiente», están desencadenando posibles “nuevas fronteras” entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia ante los avances de las tecnologías digitales que favorecen nuevas formas de realización de la prestación de servicios: trabajos digitales. Los avances tecnológicos permiten que las empresas formen equipos de trabajadores o empleados que trabajan en distintas partes del mundo, manteniéndose en contacto entre sí por medio de las tecnologías de las comunicaciones. Los servicios de contratación en línea, como por ejemplo Upwork, permiten poner en contacto a empresas con trabajadores autónomos mediante una aplicación móvil, algoritmos de búsquedas, servicio de chat en tiempo real, etc.<sup>3</sup>, y todo ello para subcontratar trabajo<sup>4</sup>. Este mercado digital no impide frenar otro de los graves problemas que atacan a la economía de mercado mundial: el auge del empleo sumergido y/o informal. Según la patronal de las empresas de trabajo temporal (Asemplo), en España tenemos aproximadamente cuatro millones de españoles que trabajan “en negro”, lo que supone un 18% de la población activa. La economía sumergida representa en España más de un 20% del PIB, aproximadamente 240.000 millones de euros, situándose entre los tres países de Europa en que la economía informal tiene más peso sobre el PIB<sup>5</sup>. Con la entrada del nuevo

<sup>2</sup> Sierra Benítez, E.M., “El emprendimiento y el trabajo autónomo de jóvenes: ¿un reto del Derecho del Trabajo?”, en Monereo Pérez, J.L., *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, CARL, 2014, pp. 525 a 538. [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33\\_1449\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1449_3.pdf) En la misma obra vid. la ponencia de Sánchez Rodas-Navarro, C., “Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”, pp. 359-404. [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33\\_1449\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1449_3.pdf)

<sup>3</sup> La plataforma Upwork es la resultante de la unión de Elance y oDesk, véase <http://www.whatsnew.com/2015/05/05/elance-odesk-ahora-es-upwork-para-poner-en-contacto-a-empresas-con-trabajadores-autonomos/> “odesk es una empresa global con una serie de herramientas muy útiles para trabajadores y empresas que desean relacionarse y trabajar a distancia”. Las empresas pueden utilizarla para contratar trabajadores y los trabajadores para encontrar trabajo. Así, por ejemplo, el trabajador deberá crear un perfil virtual para entrar en el proceso de selección de la oferta que le interese para ganar un contrato por horas o por un precio fijo, vid. <http://www.cosasimposibles.com/como-trabajar-desde-casa-con-odesk-y-una-razon-para-cuidar-tu-peinado/>

<sup>4</sup> OIT, *las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, 2015, p. 11.

<sup>5</sup> <http://www.lexdiario.es/noticias/230323/cuatro-millones-de-espanoles-trabajan-en-negro-un-18-por-ciento-de-la-poblacion-activa-segun-asemplo>

siglo, en las regiones que tienen implantado el sistema de mercado capitalista, el orden económico y financiero está sufriendo una crisis de calado hasta ahora desconocido. Con respecto al mundo del trabajo, estos cambios tienen una incidencia vital, dado que las tecnologías de la comunicación y información y el auge de las plataformas digitales están produciendo cambios en el trabajo que nos hacen reflexionar en torno a la nota principal definidora de la existencia de una relación laboral: la dependencia. Los científicos vaticinan sustitución del trabajo humano por el trabajo robótico, lo que parece reducir la actividad humana a un importante cometido: tener y educar hijos en la sociedad de la robótica del año 2050 (robots capaces de imprimir edificios con una impresora 3D y ensamblarlos). Si esto es así, el problema será grave porque habrá que enfrentarse a la transformación de la economía cuando no sea necesaria tanta gente dedicada a la producción de bienes y servicios<sup>6</sup>. Esto último es un problema lejano en el campo jurídico-laboral, no es de interés porque sería trabajar con hipótesis y no con realidades incipientes como en la actualidad: la escasez de trabajo dependiente y el auge del trabajo digital. Desde el Derecho del Trabajo se plantea de nuevo la ubicación de la nota de la dependencia cuando las personas ofrecemos bienes y servicios al mercado para «satisfacer las necesidades no del que trabaja, sino de la persona o entidad a favor de la cual se prestan los servicios»<sup>7</sup>, en este caso en la era digital: el empleador digital. Para ello vamos a estudiar el tránsito de la nota de la dependencia jurídica en la gran transformación del Derecho del Trabajo en el siglo XXI: de la dependencia originaria a la dependencia digital. Y ¿por qué la dependencia y no la ajenidad? La respuesta se reconduce al plano personal de la relación entre el trabajador y el empleador, puesto que lo “definitorio del contrato de trabajo sería el compromiso asumido por el primero de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo para aplicarla en interés de aquel” frente a la concepción patrimonialista y economicista de las teorías de la ajenidad<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Evan Henshaw-Plath, co-creador de Twitter en <http://www.finanzas.com/xl-semanal/magazine/20131124/visionarios-mundo-2050-6584.html>

<sup>7</sup> Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García-Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2014, p. 39. Vid. Alarcón Caracuel “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del mercado de trabajo”, *REDT*, n. 28, 1986, pp. 495 y ss.

<sup>8</sup> Ojeda Avilés. A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60. 2007, p. 389. En relación con las distintas teorías de la ajenidad, Cruz Villalón, J., *Compendio del Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2010, pp. 30 y 31.

## 2. Los orígenes y desarrollo del Derecho del Trabajo: la dependencia industrial

En los antiguos planes de estudio de finales del siglo XX, era muy habitual en la Universidades Españolas que los profesores del Derecho del Trabajo dedicaran sus investigaciones y publicaciones al estudio de los orígenes y la evolución del Derecho del Trabajo<sup>9</sup>. Las antiguas clases magistrales impartidas en un extenso programa conllevaban que varias de esas sesiones versaran sobre los orígenes, formación y evolución del Derecho del Trabajo. Actualmente, estos estudios históricos prácticamente se han reducido a unos escasos minutos de clase, donde se ha pasado al estudio del Derecho del Trabajo por casos<sup>10</sup>. Esto es significativo, porque para poder ahondar en las reflexiones sobre la gran transformación del trabajo es necesario recordar los orígenes y desarrollo de esta disciplina, que surgió con la revolución industrial en importantes ciudades y metrópolis europeas entre finales del XVIII y comienzos del XX. La ordenación del trabajo en las sociedades preindustriales no se caracterizaba por la existencia de una legislación laboral propiamente de trabajo, sino por unas normas más de Derecho público que de Derecho privado. El trabajo se identificaba con el trabajo manual, que no gozaba de una regulación propiamente dicha, sino de una regulación incidental dirigida a contemplar otras realidades<sup>11</sup>. Por ejemplo, por un lado el régimen jurídico del esclavo en Roma, que se encuadraba en el contexto de las relaciones dominicales o de propiedad; y por otro lado el régimen del siervo medieval, incluido dentro de las relaciones señoriales. Estas reglas propias de la esclavitud y de la servidumbre responden a una conciencia social preindustrial que considera el trabajo como una actividad desprovista de nobleza y no libre. Como dice el profesor Montoya Melgar, las notas de esta etapa preindustrial eran la “ausencia de mérito social y forzosidad”, que en la era moderna se desplazan y sustituyen por considerar el trabajo digno, libre o voluntario<sup>12</sup>. No obstante, ese trabajo forzoso en régimen de esclavitud o

---

<sup>9</sup> Al respecto, vid. Palomeque López, M.C., *Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España (1873-1923)*, Tecnos, Madrid, 2002. O bien desde la perspectiva ideológica transnacional Ojeda Avilés, A., “La confrontación de modelos sociales en el cambio de siglo”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n. 379, 2014, pp. 13 a 38.

<sup>10</sup> Véanse las nuevas tendencias tras la implantación en España del “Plan Bolonia” donde se adaptaron los estudios universitarios a la normativa comunitaria, en Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., *Derecho crítico del trabajo. Critical labor law*, Atelier Libros, Barcelona, 2015.

<sup>11</sup> Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1979, p. 53.

<sup>12</sup> Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, obra cit., pp. 52 y 53.

servil convivía con otro tipo de trabajo también manual pero libre o voluntario a cambio de un precio: el trabajo de los artesanos. Estos trabajos los podemos asimilar al trabajo autónomo o por cuenta propia como los conocemos en la actualidad, y que incluso podían coincidir con la figura del empleador en el momento que tuvieran trabajadores a su servicio, incluidos los esclavos. Los antecedentes de la prestación de servicio subordinada se localizan en Roma en torno a la figura jurídica conocida como *locatio-conductio operarum*, consistente en que el trabajador se comprometía a realizar un trabajo por cuenta de un patrono, de quien recibía una remuneración. El trabajador podía ejercitar una acción para exigir el pago de la misma al patrono (*actio locati*) y éste, el patrono, de otra para exigir al trabajador la realización del trabajo ordenado por él mismo (*actio conducti*). Frente a esta figura existía la *locatio-conductio operis*, por la que el trabajador por cuenta propia (autónomo) pactaba la realización de un resultado a cambio de un precio. En el primer caso nos encontramos ante un contrato que podemos considerar como antecedente del contrato de trabajo, y en el segundo ante un contrato que igualmente cabe identificar como antecedente del contrato de obra a tanto alzado. En la sociedad romana el esclavo era considerado una cosa, por lo que la relación entre trabajo-hombre se encuadraba dentro del arrendamiento de cosas que más tarde pasa a ser un arrendamiento de hombre libres (de la *locatio hominis* se pasa a la *locatio operarum*, donde se distingue el trabajo de la persona del trabajador). Los orígenes del trabajo motivaron que mediante “la *locatio-conductio operarum* el trabajador quedase en una situación de sometimiento personal respecto del patrono, y que éste ostentase un poder también personal sobre aquél”. Este sometimiento no existía en la *locatio-conductio operis*, donde el trabajador era autónomo y no estaba integrado en un poder ajeno. Esta diferencia se ha mantenido en nuestros días, donde el contrato de trabajo tiene su fundamento en la dependencia del trabajador respecto al empleador, y el contrato civil de ejecución de obra en la autonomía e independencia del trabajador<sup>13</sup>. No obstante, tanto el trabajo gremial como los contratos de servicios del Antiguo Régimen (trabajo libre y por cuenta ajena incluso en el medio rural en la Baja Edad Media en períodos anteriores a la revolución liberal), junto a la esclavitud, son las instituciones clave de los regímenes económicos anteriores a la revolución liberal, y que marcan la diferencia entre el Antiguo Régimen y la Edad Contemporánea<sup>14</sup>. La aparición del Derecho del Trabajo en la sociedad

<sup>13</sup> En este mismo sentido, Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, obra cit., pp. 55 y 56.

<sup>14</sup> En estos mismos términos Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, obra cit., p. 60.

industrial se debe a una serie de acontecimientos demográficos, económicos y tecnológicos. El tránsito del Antiguo Régimen a la Sociedad Contemporánea se debe a una serie de circunstancias originadas por la Revolución Industrial iniciada en Gran Bretaña alrededor del año 1760. Entre estas circunstancias, desde un punto de vista demográfico y económico hay que señalar el aumento de la población, el crecimiento rápido de ahorro y capital, la movilidad y la concentración de capitales. Y desde el punto de vista tecnológico, la utilización de las máquinas en la producción industrial e incluso agrícola, así como la división y movilidad del trabajo libre, ajeno a las trabas gremiales. En el plano ideológico aparece lo que conocemos con la denominación de Revolución Industrial, desencadenante de grandes cambios y de la aparición de la sociedad industrial. Así, desde un punto de vista técnico-productivo del trabajo destacan el fenómeno de la división del trabajo y la concentración de los trabajadores en los centros de trabajo. Desde el punto de vista jurídico del trabajo: la libertad teórica del trabajador proclamada en la Constitución de 1791 con la Revolución francesa como contraria a las trabas de los gremios (suprimidos por la Ley Le Chapelier), y a la esclavitud en sentido propio. No obstante, esta proclamación de la libertad individual de los trabajadores reconociendo el principio de la autonomía de la voluntad de las partes es más teórica que real, dado que los trabajadores no ocupan la misma posición en el contrato de trabajo que los empleadores, con lo que el abuso en los contratos de trabajo era algo muy habitual. Igualmente, la excesiva prolongación de las jornadas de trabajo, las malas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, el trabajo abusivo de menores y mujeres, y las deficientes condiciones salariales provocan un descontento generalizado que da origen a la aparición de los sindicatos y a las primeras normas de Derecho del Trabajo desde un punto de vista estricto<sup>15</sup>: leyes de fábricas (protección de mujeres y menores –Ley de 1900 sobre condiciones de trabajo de mujeres y menores en España– y prevención y protección de accidentes de trabajo –Ley 1900 de accidentes de Trabajo– y, por último, la normativa laboral de limitación del tiempo de trabajo con respecto al descanso semanal y establecimiento de jornada máxima de trabajo. El resto de las normas afectan a la legalización de las asociaciones profesionales y de los sindicatos, y a la creación de la Administración laboral y de la Jurisdicción Social. La normativa del código civil vigente (1889) dentro del arrendamiento de obras y servicios contempla el trabajo de criados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados (arts. 1.586 y 1.587), es decir, menciona una serie de servicios o

---

<sup>15</sup> En este sentido, véase Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, obra cit., pp. 62 a 71.

trabajos dependientes o subordinados que son regulados más adelante por la normativa laboral propiamente dicha. Como apunta la doctrina, “la falta de referencia expresa en sus preceptos a la subordinación en la prestación del trabajador ha permitido a la jurisprudencia posterior la aplicación extensiva de los mismos al trabajo autónomo prestado en favor de otro; señaladamente, a los servicios de profesionales en régimen de ejercicio libre”<sup>16</sup>. No obstante, el paso del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo no llegará hasta la etapa de formación del Derecho del Trabajo tras la Primera Guerra Mundial, en los términos del art. 1.1 del ET, en el que la definición legal de trabajador asalariado que se extiende a quienes “voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y de dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. De esta actual definición legal de trabajador asalariado se desprenden cuatro notas que caracterizan al trabajo asalariado: voluntariedad, ajenidad, subordinación y retribución. Estas notas han sido objeto de conflictos de interpretación y de aplicación que han sido sustanciados en los tribunales de lo social y que, gracias a sus pronunciamientos, han dado lugar a una jurisprudencia que ha servido para su delimitación legal. Entre estas notas, las que más conflictos plantean son la de la ajenidad y la dependencia atendiendo al tipo de actividad o clase de trabajo porque “(...) 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”<sup>17</sup>. Existe un conflicto clásico a la hora de determinar cuál de las dos notas (dependencia o ajenidad) es la que ostenta la posición dominante dentro del Derecho del Trabajo. A nuestro parecer, la nota dominante es la que constituye el objeto de este estudio: la dependencia o

---

<sup>16</sup> Martín Valverde, A.; Rodríguez Sañudo, F.; García Murcia, J. *Derecho del Trabajo*, obra cit. p. 62.

<sup>17</sup> SSTs 10 de julio 2007 (RJ 2007/7296), 12 de Diciembre 2007 (RJ 2008/524). 18 de marzo 2008 (RJ 2009/2204), 9 de marzo 2010 (RJ 2010/41449, 25 de marzo 2013, RJ 2013/4757); SSTSJ Galicia 30 de junio 2008 (AS 2008/2172), 21 de julio 2008 (JUR 2008/362413), País Vasco 13 de octubre 2010 (JUR 2010/415886), Galicia 28 de noviembre 2008 (AS 2008/974) y 13 de noviembre 2009 (As 2009/3087), Cataluña 21 de diciembre 2011 (JUR 2012/104591).

subordinación. Esto es debido a que la gran mayoría de los ordenamientos jurídicos parten de la noción de trabajo dependiente o subordinado como objeto regulado por el Derecho del Trabajo. Además se trata de una nota caracterizadora y única del Derecho del Trabajo frente a la nota de la ajenidad porque si ésta “es un carácter común a los contratos laborales, civiles y mercantiles donde el comitente hace suyos los resultados del esfuerzo humano y eventualmente obtiene plusvalías, no sucede lo mismo con la subordinación personal del trabajador hacia el empleador: en todos los países (...) esta «subordinación jurídica» (...) pasa a prevalecer sobre la «dependencia económica» a la hora de determinar la aplicación de la leyes tuteladoras de la persona del trabajador”<sup>18</sup>. Esto es así aun cuando algún tribunal ha declarado que la dependencia “no es sino un aspecto más de la ajenidad en puridad, y pese a su importancia, no es sino un aspecto más de la ajenidad (en la organización de la prestación laboral, que no corresponde al trabajador – que es la característica del trabajo por cuenta propia – sino al empresario) al referirse a los actores de doblaje que realizaban en parte su actividad en sus propios domicilios gracias a los medios tecnológicos actuales”<sup>19</sup>. En realidad la noción de dependencia tradicional ha sufrido un proceso de flexibilización que permite identificarla con “el aspecto pasivo de los poderes de mando del empresario”. Cuando se habla de dependencia no se parte de la estricta sumisión del trabajador al empresario en orden al tiempo, lugar y modo de la prestación laboral sino como ha calificado la jurisprudencia el sometimiento del trabajador al poder de organización o “en la inserción en el círculo rector y disciplinario empresarial”<sup>20</sup>. En definitiva, y por lo que al requisito fundamental de la dependencia se refiere, es preciso tener en cuenta que no es necesaria una subordinación absoluta, sino únicamente la inclusión en el ámbito organizativo y rector de la empresa (STS 27 de mayo de 1992, RJ 1992/3678) y disciplinario del empresario (STS 14 de marzo 20005, RJ 2005/4175) así como “el ulterior control de dicho trabajo, la prestación del mismo, siempre a través de la empresa (...)” como a “los datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa que encomienda la realización de los servicios, todo lo que pone de relieve una innegable situación de dependencia propia del contrato de trabajo” (STS 22 de abril 1996, RJ 1996/3334). En definitiva,

<sup>18</sup> Ojeda Avilés, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, obra cit., p. 391.

<sup>19</sup> SSTs 6 de octubre 2010 (RJ 2010/5017), 19 de julio de 2010 (RJ 2010/5015), 16 de julio 2010 (RJ 2010/5014), 7 de octubre 2010 (RJ 2010/5018), STSJ Madrid 25 mayo 2015 (JUR 2015/189554).

<sup>20</sup> Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, obra cit., pp. 41 y 42.

un control del esfuerzo o de la actividad laboral que en un primer momento se localiza en la fábrica o en actividades en torno al sector industrial, que más tarde se extiende al sector servicios, y que identificamos con lo que hemos denominado “dependencia tecnológica”.

### 2.1. La dependencia tecnológica

En los orígenes del Derecho del Trabajo había una única regulación que delimitaba con nitidez la identificación del trabajador asalariado dentro del sector industrial con respecto a otros trabajadores no asalariados. El trabajo objeto de regulación jurídica se identificaba con el sector industrial en torno a las grandes fábricas en zonas urbanas. La etapa de la consolidación del Derecho del Trabajo se caracteriza por la extensión del ámbito de aplicación subjetivo a las actividades profesionales propias del sector terciario, permaneciendo otras al margen de su ámbito de aplicación. Según la doctrina, esto “provoca como efecto inmediato la necesaria delimitación del tipo de actividades profesionales y de relaciones contractuales sometidas a la misma, fijando en sentido negativo qué otras quedan excluidas; e incluso la delimitación de algunas de ellas que van a encontrarse en una situación de parcial inclusión y de parcial exclusión”<sup>21</sup>. Las actividades y los trabajos manuales, que eran fundamentalmente el objeto de regulación del Derecho del Trabajo en sus orígenes, se extienden igualmente a los trabajos intelectuales: administrativos, técnicos y los cargos directivos. La expansión origina asimismo la aparición de las denominadas «zonas grises», que hacen necesaria la configuración e identificación de los elementos definidores del tipo de trabajo sometido a la legislación laboral<sup>22</sup>. Este término se emplea para designar a determinadas situaciones o supuestos típicos de prestación de servicios que se encuentran en las fronteras del campo de aplicación de la legislación de trabajo y del Derecho del Trabajo, ubicándose unas veces dentro de él y otras veces fuera del mismo<sup>23</sup>. Por otro lado, la noción de dependencia demuestra que tiene una gran capacidad de adaptación a las nuevas realidades económicas y sociales de la prestación de trabajo asalariado, cuando ésta es realizada mediante las tecnologías de la información y telecomunicación: trabajo a distancia, teletrabajo, o trabajo

<sup>21</sup> Cruz Villalón, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, obra cit., p. 26.

<sup>22</sup> Ojeda Avilés, A. “Zonas grises, relaciones laborales y modalidades de contrato, *TS*. n. 207, 2008, pp. 7 a 18.

<sup>23</sup> Martín Valverde, A., “Fronteras y «zonas grises» del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001), *RMTAS*, n. 38, 2001, p. 30.

telemático, que son una manifestación de formas atípicas del empleo telemático<sup>24</sup>. Para determinar si concurren o no las notas que configuran el contrato de trabajo, los tribunales tienen en cuenta el papel de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, dado que no fueron objeto de consideración cuando se redactó el Estatuto de los Trabajadores en 1980, año en el que no estaban implantados en nuestro país ni el correo electrónico ni Internet. En el año 1999 se produce un importante pronunciamiento por parte del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en cuanto que reconoce que las nuevas tecnologías han abierto nuevas e insospechadas posibilidades en la relaciones de trabajo, propiciando contrataciones en las que es suficiente con disponer de un equipo informático adecuado –o cualquier otro dispositivo electrónico móvil con conexión a Internet– para que el trabajador pueda realizar sus funciones en su propio domicilio, pero estando presente virtualmente en la empresa, de manera que la comunicación que permite la nueva tecnología es continua, pudiendo la empresa controlar el trabajo, dar directamente instrucciones, recibir el fruto del mismo, dirigirlo y modificarlo, y todo ello sin tener físicamente en el lugar de trabajo de la empresa al trabajador, y sin que ello impida que concurren todas y cada una de las notas que configuran el contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 1.1 ET<sup>25</sup>. Concretamente, en relación con la existencia de la nota de la dependencia, el Tribunal considera que el trabajador se encuentra sometido al ámbito de organización y dirección de la empresa, en cuanto las órdenes patronales sean continuas y directamente impartidas a los trabajadores a través de Internet, estando los mismos permanentemente localizados a través de la red o del teléfono móvil y sujetos a las instrucciones de la empresa para realizar su trabajo, y sometidos a las variaciones que la empresa introdujera<sup>26</sup>. Consideramos que esta sentencia es bastante significativa, ya que identifica con claridad lo que denominamos «dependencia tecnológica», cuando la presencia física del trabajador y del empleador se sustituye por la presencia virtual, gracias a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en la

---

<sup>24</sup> Sierra Benítez, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES, Junta de Andalucía, Sevilla, 2011, pp. 41 a 49, Sanguineti Raymond, W., “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?”, *TL*, n. 40, 1996, pp. 53 a 71.

<sup>25</sup> La aparición de las nuevas tecnologías ha supuesto, entre otras, “la aparición de contrataciones, en las que en esencia sigue dándose las notas de laboralidad” en Morgado Panadero, P., “El teletrabajo: nueva forma de prestación de servicios (avance jurisprudencial)”, *AL*, n. 16, 2004, p. 1911, Tomo 2.

<sup>26</sup> En este mismo sentido, STSJ Madrid 30 de septiembre 1999 (AS 1999/3321).

relación laboral<sup>27</sup>. En estos casos el empleador lleva a cabo un «control del espacio virtual» que incluso puede ser más intenso que el llevado a cabo tradicionalmente. Entre los poderes del empresario, el de vigilancia y control es el que mayor incidencia tiene en el uso de las nuevas tecnologías de la información y telecomunicación y, en concreto, en la privacidad del trabajador en el teletrabajo<sup>28</sup>. En efecto, la introducción de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral ha permitido el desarrollo del “poder informático”<sup>29</sup>, lo que refuerza aún más el poder de control empresarial sobre la prestación de trabajo, considerado por la más reciente doctrina la causa del contrato de trabajo<sup>30</sup>. Sin embargo, volviendo a la sentencia mencionada más arriba y atendiendo a los hechos o manifestación de cómo se realiza la prestación de servicios en ese caso concreto, entendemos que esa «dependencia tecnológica» puede ser poco flexible, dado que el trabajador “debe estar permanentemente localizado a través de la red o del teléfono móvil y sujeto a las instrucciones de la empresa para realizar su trabajo y sometido a las variaciones que la empresa introdujera”. Como hemos visto más arriba, la dependencia es una nota que la jurisprudencia ha ido atenuando con el paso del tiempo, entendiéndola como la inclusión en el círculo rector y disciplinario del empresario, sujetos los trabajadores a las órdenes e instrucciones del empresario necesarias para el buen desarrollo de la relación laboral. Esto implica que el trabajo que se realiza a distancia con los instrumentos telemáticos o tecnológicos, la falta de vigilancia directa o de las circunstancias que rodean al trabajo realizado, no supone la desaparición de la situación misma de la dependencia, puesto que el empleador sigue manteniendo –aunque débilmente– su poder de dirección sobre el trabajo realizado, ya que en caso contrario ese trabajo telemático, tecnológico o

---

<sup>27</sup> SSTSJ Cataluña 18 de septiembre 2002 (JUR 2002/255330), Asturias 16 de marzo 2001 (AS 2001335), 14 de abril (AS 2000/1003), Cataluña 10 de marzo 2000 (AS 2000/940) y 10 de julio 2006 (JUR 2007/47812), Cataluña 21 de diciembre 2005 (AS 2005/55), País Vasco 1 de diciembre 2009 (AS 2010/904).

<sup>28</sup> Escudero Rodríguez, R., “Teletrabajo”, en AAVV, *La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, MTAS, Madrid, 2001, p. 835.

<sup>29</sup> Giacci, G., “Problemi e iniziative in tema di tutela dei dati personali, con particolare riguardo ai dati abitativi”, *Politica del Diritto*, n. 4, 1991, p. 672 entiende como poder informático la capacidad propia del responsable de agregar datos y establecer las comparaciones más diversas entre ellos, hasta el punto de transformar informaciones dispersas en una información organizada y remontarse así de los actos más banales del individuo a sus más íntimos secretos, y la posibilidad de encontrar inmediatamente y de comunicar las informaciones así obtenidas a quien lo requiera.

<sup>30</sup> Ojeda Avilés. A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *TS*, n. 195, 2007, pp. 13 a 24.

remoto se integraría en una de las relaciones extralaborales<sup>31</sup>. Los tribunales han afirmado que “no sólo el seguimiento de unas determinadas directrices uniformadoras en la realización del trabajo encomendado sino, también y fundamentalmente, el ulterior control de dicho trabajo, la prestación del mismo, siempre a través de la empresa recurrente, la penalización en el retraso de su conclusión y la asignación de zonas geográficas (...) para su desarrollo” constituyen datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa que encomienda la realización de los servicios, todo lo que pone de relieve una innegable situación de dependencia propia del contrato de trabajo<sup>32</sup>. En cambio, en otras ocasiones han rechazado la existencia de relación laboral, aún existiendo un fuerte indicio de laboralidad en el hecho de que el trabajador estaba, aparentemente, sometido al ámbito organizativo de la empresa, pero la dependencia en realidad era muy tenue, al no constar la existencia de constantes órdenes de trabajo. No obstante, admitiendo la existencia de la «ajenidad en el mercado», dado que la empresa era la que se beneficiaba del trabajo del trabajador, declara que ambos indicios “quedan apaciguados por el tipo de intervención empresarial, que se limitaba a formato y contenidos y a la no prestación de servicios en forma directa a terceros”<sup>33</sup>. En España ha tenido un significativo impacto una sentencia que reconoce la existencia de relación laboral de un conocido tertuliano de radio, en que la nota de la dependencia está ciertamente atenuada, entendiéndose que la libertad profesional del tertuliano reconocida por la empresa, que se limitaba a fijar el tema de debate, no tiene por qué ser incompatible con la relación laboral<sup>34</sup>. Junto a este dato de la compatibilidad de la libertad profesional reconocida al trabajador con la relación laboral, también añade, muy acertadamente, la sentencia recurrida: “Como dato relevante en cuanto a la concurrencia del presupuesto legal de la dependencia o inserción en el ámbito empresarial se ha de resaltar asimismo, frente a la libertad de las partes propia del arrendamiento de servicios, la continuidad, regularidad y permanencia de

---

<sup>31</sup> Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., “La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral, en Cruz Villalón, J., *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999, p. 110.

<sup>32</sup> STS 10 julio de 2000 (La Ley JURIS 2000/2001); TSJ Cantabria (Sala de lo Social) 11 mayo de 2007 (La Ley JURIS 2007/1112).

<sup>33</sup> STS (Sala de lo Social), Auto de 6 noviembre 2008 (JUR 87832/2009) en relación con STSJ Cataluña 8 de noviembre 2007, (Recurso 6307/2007). En el caso de un agente comercial, STSJ Galicia de 11 marzo 2010, (JUR 2010/153942).

<sup>34</sup> Desde un punto de vista técnico la actividad de los profesionales liberales puede incluso desaparecer, vid. STS 11 de diciembre 1989 (RJ 1989, 8947).

la relación a lo largo de muchos años, sin que en ningún momento se haya acreditado ni que la demandada dejara de contar con la prestación del Sr. Bartolomé, ni que éste rechazara por motivos personales su participación en ocasión alguna"<sup>35</sup>. En definitiva, como más arriba indicamos, se demuestra que la noción de dependencia tiene una gran capacidad de adaptación a las nuevas realidades económicas y sociales de la prestación asalariada cuando ésta se realiza mediante las tecnologías de la información y telecomunicación, como en los casos del teletrabajo, trabajo a distancia o remoto, que son una manifestación de formas atípicas de empleo inmersas en el conocido proceso de descentralización productiva. Es decir, de ese fenómeno cada vez más extendido en la sociedad globalizada que implica “la externalización o desplazamiento hacia entidades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa”<sup>36</sup>. Actualmente este fenómeno alcanza su máxima expresión en la externalización de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, en la sustitución del trabajo dependiente prestado de forma regular por relaciones externas a la empresa pero coordinadas por ésta: *Sharing economy* o economía colaborativa<sup>37</sup>. La economía colaborativa es un sistema económico en el que se comparten y se intercambian bienes y servicios a través de plataformas electrónicas que no cuenta con regulación normativa, y que va a ser objeto de estudio a continuación como consecuencia del tránsito de la dependencia tecnológica a la dependencia digital<sup>38</sup>.

### 3. El tránsito del Derecho del Trabajo: la dependencia digital

#### 3.1. La fábrica digital y empleos digitales

A comienzos del año 2015 el presidente de una importante empresa de telefonía española afirmó que en los próximos cuatro años se podrían

---

<sup>35</sup> STS de 19 febrero 2014 (RJ 2014\2075) con cita de otra de ese mismo tribunal de 16 de diciembre 2008 (RJ 2008, 8248).

<sup>36</sup> Del Rey Guanter, S. y Gala Durán, C., “Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia”, *RL*, n. 7/8, 2000, La Ley 5924/2002 en [www.laleydigital.es](http://www.laleydigital.es), p. 2.

<sup>37</sup> Véase Rueda Rodríguez, E., “La Sharing economy”, en *Boletín Adapt*, n. 9/2015.

<sup>38</sup> Sobre el caso Uber en profundidad, vid. Dagnino, E., “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing/on-demand economy*”, en *Revista Internacional de relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3, vol. 3, 2015, en prensa.

crear entre 250.000 y 300.000 empleos digitales si la economía española se digitalizara a un ritmo adecuado. En algunos sectores de producción la inclusión de los servicios de la sociedad de la información ha significado una verdadera transformación del modelo de negocio (por ejemplo, en el sector audiovisual y en el bancario). El sector manufacturero también ha ido incorporando aspectos digitales en su actividad (como, por ejemplo, sensores, automatización de procesos, representación digital de datos) pero orientados a optimizar y mejorar sus procesos existentes, sin que hayan significado un nuevo modelo de fabricación. No obstante, en el futuro muchas de las tendencias y modelos que han surgido en el mundo digital pueden tener su reflejo en el mundo industrial. Según un informe de la Sociedad de la Información 2013, la digitalización de la producción es un movimiento amplio que afecta al proceso interno de fabricación y a los modelos de negocio, que va a permitir una nueva organización productiva: nuevas formas de organizar la producción y nuevos conceptos como la fabricación en la “nube”, *in the cloud*<sup>39</sup>. Este es un proceso que da origen a la fábrica digital, y que conlleva una transformación en el mundo del trabajo. Las tendencias tecnológicas (*the cloud*, tecnologías de fabricación de bajo coste, electrónica personalizada, Internet de las cosas, nuevos modelos robóticos) y sociales (*open hardware*, *crowdfunding*) pueden suponer un cambio profundo en el modelo productivo e introducir nuevas tecnologías de fabricación digitales, como por ejemplo la impresión en 3D utilizada por grandes empresas como Boeing, o bien la introducción de la robótica. Una de las consecuencias puede ser la sustitución de empleados por robots, en el momento en que, por ejemplo, un sistema robótico permite cambiar la batería de los coches eléctricos en 90 segundos. *Baxter*, un robot de 22.000 euros que no necesita programación, aprende de rutinas. La empresa *Tesla motors* dispone de más de un robot por cada 20 operarios, y la fabricación en la nube es una realidad<sup>40</sup>. Sin duda alguna estamos en un proceso de cambio del trabajo y de tránsito hacia la denominada «fábrica digital», que puede dar lugar a la aparición de nuevos empleos: empleos digitales. En el marco de la Unión Europea, el principal objetivo de la Agenda digital para Europa consiste en desarrollar un mercado digital para dirigir a Europa hacia un crecimiento inteligente, sostenible e integrador<sup>41</sup>. Con ello se pretende

---

<sup>39</sup> Fundación Telefónica, *La sociedad de la información en España 2013*, Ariel, Barcelona, 2014.

<sup>40</sup> Fundación Telefónica, *La sociedad de la información en España 2013*, obra cit., pp. 72 y 73.

<sup>41</sup> Comunicación, de 19 de mayo de 2010, de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité [COM (2010) 245 final-no publicada en el Diario Oficial].

implantar el mercado único digital y, entre otros objetivos, fomentar la cultura emprendedora, las competencias y la integración digital para favorecer el empleo en el sector de las tecnologías de la información y comunicación (en adelante TIC), e instaurar un marco europeo especialmente diseñado para los profesionales de las TIC<sup>42</sup>. Desde el punto de vista del crecimiento económico y del empleo, la importancia de la economía digital trae consigo una mayor demanda de profesionales cualificados. La Comisión Europea estima que Europa se enfrenta a una demanda creciente y no cubierta de entre 700.000 y 900.000 profesionales TIC para 2015, según la iniciativa presentada en marzo de 2013 «*Grand Coalition for Digital Jobs*»<sup>43</sup>. Sin duda alguna, la creación de empleo digital es una necesidad reconocida, que nos plantea a los *inslaboralistas* problemas en la delimitación de la nota de la dependencia configuradora de la relación laboral en la era de la fábrica digital, dado que la cultura del emprendimiento se está implantando en el mundo del trabajo con la proliferación del trabajo autónomo, así como también por la presencia de posibles «intermediarios tecnológicos», que a través de una plataforma conectan a unos sujetos privados para que ofrezcan servicios con usuarios potenciales (caso Uber)<sup>44</sup>.

### 3.2. El empleo digital y problemas delimitadores de la nota de la dependencia «digital»

La promoción del empleo digital se está encauzando fundamentalmente por la vía del fomento del emprendimiento y el trabajo autónomo<sup>45</sup>. Ante la alta tasa de desempleo juvenil, el legislador nacional entiende que es necesario proceder a un análisis sobre las características del tejido empresarial español para la identificación de sus principales problemas. Entre ellos, se señala la ausencia de una mayor iniciativa emprendedora entre los más jóvenes que, ante la falta de oportunidades de trabajo por

---

<sup>42</sup> La estrategia digital para Europa se inscribe en la estrategia Europea 2020 y constituye una de las siete iniciativas emblemáticas de la misma. La Estrategia 2010 constituye uno de los elementos de respuesta a la crisis financiera de 2008 que fija objetivos en materia de empleo, productividad y cohesión social.

<sup>43</sup> <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0>

<sup>44</sup> Terminología utilizada por un representante legal de Uber en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco en febrero de 2015 antes de que regulara en México DF las condiciones para que el servicio opere en México (Gaceta Oficial Distrito Federal 15 de julio de 2015, No. 133 bis).

<sup>45</sup> Véase la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE 28 de septiembre 2013).

cuenta ajena, haya llevado a mayores niveles de autoempleo capaces, a su vez, de generar más empleo<sup>46</sup>. El fomento del emprendimiento y del trabajo autónomo está ocasionando lo que la doctrina clásica denominó la «huida del Derecho del Trabajo», dado que se promocionan formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, en las que el autoempleo puede desplazar la creación de puestos de trabajo de calidad por cuenta ajena<sup>47</sup>. Los retos del Derecho del Trabajo están en función de cómo se manifiestan esas formas de realización de la actividad emprendedora de los jóvenes en el mercado de trabajo digital, y como problema tenemos la identificación de la dependencia como nota configuradora del contrato de trabajo. En realidad, el régimen jurídico de vinculación entre el trabajador y el empleador puede dar lugar a una contratación civil, mercantil o laboral. Entre estas posibilidades, y dependiendo de la forma en que se manifieste el trabajo, puede considerarse que éste se encuentra entre las fronteras del trabajo subordinado y el trabajo autónomo<sup>48</sup>. Por ejemplo, pensemos en la actividad de transporte realizada por conductores cuya empleadora o intermediadora, según los casos, tiene como objeto social dar soporte a otras sociedades proveyendo servicio “on demand” (según demanda) de solicitudes efectuadas mediante aparatos móviles y por internet (Uber Systems Spain). A efectos formales, Uber Systems Spain (filial de Uber International Holding BV) está inscrita como empresa constituida en Barcelona el 13 de marzo de 2014 para dar soporte a otras sociedades de consultoría de gestión empresarial. Esta empresa o *startup* tiene un sistema online que permite gestionar de forma eficiente el riesgo comercial de la cartera de clientes, y lograr que todas sus operaciones comerciales sean cobradas<sup>49</sup>. La única forma de acceder al sistema es a través de una App gratuita, que mediante un sistema GPS localiza los vehículos más cercanos, y una vez seleccionado el vehículo correspondiente se le indica a dónde se quiere ir, proporcionando la aplicación una estimación del coste

---

<sup>46</sup> Preámbulo I Ley 14/2013.

<sup>47</sup> Casas Baamonde, M.E, Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, M. y Valdés Dal-Ré, F., «La huida del derecho del trabajo hacia el “emprendimiento”, las reformas de la Reforma laboral de 2012 y otras reformas: la L- 11/2013 y el RDL 11/2013», *RL*, n. 10, 2013 (LALEY 7239/2013); Baylos Grau, A., “la “huida del derecho del trabajo”, en AAVV., *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar: (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)*, Marcial Pons, Madrid, 2000, pp. 35 a 54; Rodríguez Piñero Royo, M., “La huida del Derecho del Trabajo”, *RL*, n. 3, 2001, pp. 85 a 94.

<sup>48</sup> Sierra Benítez, E.M., “El emprendimiento y el trabajo autónomo de jóvenes: ¿un reto del Derecho del Trabajo?”, obra cit., p. 534.

<sup>49</sup> <http://www.empresia.es/empresa/uber-systems-spain/> El capital social está en el tramo 1-3.500 euros y la probabilidad de impago es del 6'60%.

del recorrido. Al finalizar el recorrido, la aplicación muestra el coste real y se procede al pago, calculado de acuerdo con los kilómetros recorridos y el tiempo empleado. Este pago se realiza mediante la aplicación Uber, que está conectada con varios sistemas de pago, como Paypal<sup>50</sup>. El problema que plantea esta aplicación es que permite que los particulares puedan realizar el transporte de personas sin la correspondiente autorización administrativa (licencia). Esto ha ocasionado que la industria del taxi haya reaccionado ante los tribunales, y ha provocado que en muchos países se haya declarado el cese de la actividad de Uber por los Tribunales en el año 2014 (España – diciembre –, Alemania – septiembre –, Francia – octubre –) porque esta plataforma opera permitiendo que los conductores, que son particulares que ofrecen sus vehículos para el transporte, operen sin licencia. En Holanda, en diciembre de 2014 los tribunales prohibieron su actividad por falta de licencias, aunque otros servicios como UberBlack o UberLux siguen funcionando sin problemas dado que los conductores de éstos están autorizados para el transporte de pasajeros. En Bruselas se declaró la ilegalidad de UberPOP y se confiscaron varios vehículos, para posteriormente prohibirlo oficialmente, si bien es cierto que se pretende cambiar la legislación para que tanto este servicio como otros más operen bajo la legalidad. En Corea del Sur se ha acusado a 29 personas por operar un servicio de taxi ilegal; en la India se le prohíbe el servicio por no comprobar los antecedentes penales de los conductores tras la comisión de un delito por uno de los conductores. Esto provocó que la App introdujera el botón del pánico. Igualmente, en varios estados de Estados Unidos se han enfrentado a la suspensión del servicio por no respetar la legislación local del transporte. Lo significativo es que la solución parece que pasa por regular la actuación de esta plataforma para que sus conductores operen con licencia<sup>51</sup>. En la Ciudad de México se ha llegado a un acuerdo con la multinacional para su regulación, en la que se contemplan varios requisitos: que el servicio no reciba pagos en efectivo de sus clientes y la no utilización de las paradas de taxis de la ciudad. La empresa se compromete a pagar una tarifa anual por cada vehículo afiliado (unos 100 dólares), y a entregar un 1,5% por cada viaje realizado a un fondo de transporte para la ciudad, etc.<sup>52</sup> La Ciudad de México es una de las más habitadas del planeta y, por lo tanto, con necesidades reales de transporte de pasajeros que han dado lugar a que proliferen los taxis sin

<sup>50</sup> Rubira, F. “¿Qué es Uber y para qué sirve?”, Diario *El confidencial*, 27 de octubre de 2014 en [www.elconfidencialdigital.com](http://www.elconfidencialdigital.com)

<sup>51</sup> <http://www.xataka.com/aplicaciones/la-cruzada-de-medio-mundo-contra-uber>

<sup>52</sup> Gaceta Oficial Distrito Federal Ciudad de México de 15 de julio de 2015, n. 133 bis. Véase Diario *El País* 9 de julio de 2015, sección economía en [www.elpais.com](http://www.elpais.com)

licencia y sin ningún tipo de control administrativo, y a que los particulares (emprendedores) con altos ingresos se hagan con una flota de vehículos sin que tengan que pagar permisos o impuestos. De esta forma, el emprendedor sería el «empleador» del conductor del vehículo, a diferencia de otros países como los Estados Unidos, donde el dueño del vehículo es el que presta el servicio. En España un Tribunal de Barcelona ha trasladado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una cuestión prejudicial a los efectos de determinar si Uber es una empresa de transporte, una compañía de servicios de la sociedad de la información (TIC) o un combinado de ambos, así como si se ajusta a las leyes de la competencia comunitaria<sup>53</sup>. A efectos laborales, si se considera que Uber realiza una actividad de transporte debemos tener en cuenta que el art. 1.3 g) del ET considera «excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercialización». Y, por lo tanto, atendiendo al ET hay que determinar si es una actividad de transporte excluida del ámbito laboral, o bien una relación laboral en los términos del art. 1.1 ET<sup>54</sup>. No obstante, si concurren otras circunstancias puede tratarse de una actividad laboral cuando –por sus características o por la clase de vehículo utilizado– no requiera la autorización administrativa. Hay que tener en cuenta que en el caso de los transportes privados (de particulares o de carácter complementario respecto de la actividad de una empresa) y los realizados con vehículos con pequeña capacidad de carga, la normativa de la Ley de Transportes los excluye de la autorización administrativa de transporte<sup>55</sup>. Este dato es muy importante, dado que la autorización administrativa a la

---

<sup>53</sup> Juzgado Mercantil n. 3 Barcelona, Asunto: 929/2014D2 (Ordinario) de 17 de junio de 2015 en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Cataluna/Noticias-Judiciales-TSJ-Cataluna/El-Juzgado-Mercantil-3-de-Barcelona-plantea-cuestion-prejudicial-al-Tribunal-de-la-UE-en-relacion-al-conflicto-de-UBER> Véase el Diario *El País* 20 de julio de 2015 en [www.elpais.com](http://www.elpais.com) Por otro lado, el Juzgado n. 2 de lo Mercantil de Madrid dictó el 9 de diciembre de 2014 Auto cautelar suspendiendo las actividades de Uber. Véase el Diario *El País*, de 1 de junio de 2015, [www.elpais.com](http://www.elpais.com)

<sup>54</sup> Interesantes las reflexiones de Luján Alcaraz, José “La problemática calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte”, *Anales de Derecho*, n. 16, 1998, pp. 139 a 154.

<sup>55</sup> Martín Valverde, A., Rodríguez Sañudo, F., García Murcia, J. *Derecho del Trabajo*, obra cit., p. 188.

que hace referencia el art. 1.3 f) ET es la causante de la extralaboralidad del vínculo por la Ley para determinados vehículos según el tonelaje, en vehículos de más de dos toneladas de masa máxima autorizada, (SSTS 22 de diciembre 1997, RJ 1997/9528) y 20 de marzo 2011, RJ 2011/3685)<sup>56</sup>. En definitiva, nos tendremos que preguntar si los conductores de Uber son trabajadores asalariados y, en su caso, determinar cuáles son los indicios que conducen a esa calificación<sup>57</sup>.

### **3.3. La posible calificación de trabajador asalariado a los conductores de Uber: los indicios de laboralidad**

Los conflictos en cuanto a la consideración de si los conductores de Uber, que reciben unos pagos por el servicio realizado, son trabajadores asalariados o trabajadores autónomos se han sustanciado ante la administración laboral como valedora del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social. En California la Comisión Laboral determinó que una chófer de Uber no debía ser considerada trabajadora independiente sino empleada. La conductora reclamaba el pago de salarios y otros gastos no satisfechos, y la Comisión estimó por ello el pago de una indemnización por los gastos y los intereses.<sup>58</sup> En España los medios de comunicación se han hecho eco de un informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) ante la reclamación planteada por el sindicato del taxi<sup>59</sup>. El conflicto es relevante porque se plantean varios

---

<sup>56</sup> La exclusión de la actividad de transporte del art. 3.1 g) ET se introdujo en la reforma de 1994 y fue declarada constitucional por la STC 227/1998, de 26 de noviembre, vid. Luján Alcaraz, J. “Los transportistas en las fronteras del contrato”, *RMTI*, n. 83, 2009, pp. 101 al 123. Así como los arts. 47 y ss. Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (LOTT) y RD 1.211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación de los Transportes Terrestres.

<sup>57</sup> La STS 23 de noviembre de 1998 (RJ 1998, 10018) establece que la autorización administrativa que excluye el carácter laboral de la prestación de servicios es aquella a que se refiere la Ley y el Reglamento de Ordenación de los Transportes terrestres, y no cualquier otro tipo o modalidad de autorización o licencia administrativa para conducir o circular con vehículos susceptibles de servicio como medio de transporte que pudieran requerir otras normas administrativas de nivel estatal o autónomo.

<sup>58</sup> El Tribunal de San Francisco ha reconocido la existencia de relación laboral de la conductora, <http://www.02b.com/es/notices/2015/06/una-sentencia-fuerza-a-uber-a-reconocer-a-sus-conductores-13185.php>

<sup>59</sup> Associació Agrupació Taxi Companys, Coordinadora metropolitana del Taxi y Sindicat del Taxi de Catalunya. Denuncia presentada ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona y en la Dirección Provincial de Barcelona de la Agencia Tributaria, el 17 de octubre de 2014.

interrogantes que afectan a la disciplina jurídico-laboral ¿puede considerarse trabajadores a estos particulares que prestan servicios mediante empresas como Uber? ¿Se puede considerar a Uber como empleadora de los particulares que se dedican al transporte de pasajeros?. A efectos laborales hay una cuestión muy importante en relación con la “caracterización jurídica de la empresa como de transporte o no, ya que en el primer caso la actividad de los conductores formaría parte esencial del tráfico mercantil de la empresa”<sup>60</sup>. Desde el punto de vista laboral tienen la consideración de empleadores todas las personas, física o jurídicas, que reciban la prestación de servicios de los trabajadores asalariados (art. 1.2 ET). Es decir, de aquellos trabajadores que reúnan las notas contempladas en el art. 1.1 ET (trabajo voluntario, personal, por cuenta ajena, dependiente y retribuido). En este caso habrá que acudir a la técnica indiciaria para la calificación como laboral de la actividad de transporte por particulares con vehículo propio<sup>61</sup>. En España la Inspección de Trabajo de Cataluña ha emitido un informe donde estima que los conductores de *Uber System Spain* deben ser considerados trabajadores empleados de esta compañía, dado que concurren las notas principales que determinan la existencia de relación laboral: dependencia y ajenidad. En este caso los indicios que se aportan son: a) los conductores son previamente seleccionados; b) las rutas son fijadas por la compañía; c) puesta a disposición de los chóferes de un móvil para prestar los servicios, y un sistema de incentivos como forma de retribución. En relación a esta nota hay una importante diferencia con respecto a otra *start up* como *Bla bla Car*, donde la actividad consiste en que los usuarios comparten los servicios (trueque) sin que medie un lucro personal<sup>62</sup>. Esto significa que para la Inspección de Cataluña los conductores de UberPop son en realidad trabajadores de esta compañía y, por lo tanto, deben estar dados de alta en la Seguridad Social. No obstante, el acta de infracción por falta de alta y cotización a la Seguridad Social se ha pospuesto hasta que los tribunales no se pronuncien sobre la legalidad de la actividad de Uber, de acuerdo con unos criterios operativos de actuación de la Inspección

---

<sup>60</sup> Rojo Torrecilla, E. “Uber (Uberpop): ¿Relación laboral entre la empresa y los conductores? ¿Economía colaborativa? Notas para un posible caso práctico del próximo curso académico (y II)”, en El Blog de Eduardo Rojo [http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/08/uber-uberpop-relacion-laboral-entre-la\\_31.html](http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/08/uber-uberpop-relacion-laboral-entre-la_31.html)

<sup>61</sup> SSTs 15 de junio 1998 (RJ 1998/5262), 19 de diciembre 2005 (RJ 2006/332), 22 de enero 2008 (RJ 2008/1978).

<sup>62</sup> Vigil, A. “Uber y Amazon revolucionan la legislación laboral”, en Diario *Expansión*, 24 de junio de 2014, [www.expansion.com](http://www.expansion.com)

cuando la realización de una actividad se lleve a cabo sin la correspondiente autorización administrativa<sup>63</sup>. Sin embargo, sí ha procedido a extender el acta de infracción a cuatro trabajadores de la compañía por no estar dados de alta en la Seguridad Social y por contratar a un alto cargo extracomunitario de Uber en Europa que carece de permiso laboral en España. En definitiva, como denuncia el sindicato, UberPop recibe por la intermediación una cantidad o porcentaje respecto de los honorarios recibidos por el trabajador y abonados por el usuario. La compañía tiene una verdadera actividad económica mediante la plataforma tecnológica desde el momento en que sus usuarios deben inscribirse en la plataforma para pagar los servicios y posteriormente abonar al conductor sus honorarios, descontando el porcentaje pactado. En este hecho cabría entender, como hace la ITSS, que existe la nota de ajenidad en los riesgos. La compañía dotaba a los conductores de teléfonos móviles en los que sólo funcionaba la aplicación UberPop. En relación con la dependencia es donde habría que apreciar si realmente estamos ante una relación laboral (los conductores son seleccionados por la plataforma sin que haya una adscripción voluntaria; en principio parece que no tienen una organización o estructura empresarial que entendiera que estarían adscritos a la plataforma virtual, etc.)<sup>64</sup>. En definitiva, no nos cabe la menor duda que este será uno de los debates en los próximos meses donde se tratarán cuestiones relevantes en torno a la delimitación de la nota de la dependencia para su calificación legal en actividades canalizadas directa o indirectamente mediante plataforma digitales. En el caso de las actividades llevadas a cabo dentro de la economía colaborativa, no cabe hablar de un intercambio de una prestación de servicios por un precio cuando se comparten e intercambian esas actividades y servicios sin

---

<sup>63</sup> Rojo Torrecilla, E., “Uber (Uberpop): ¿Relación laboral entre la empresa y los conductores? ¿Economía colaborativa? Notas para un posible caso práctico del próximo curso académico (y II)”, obra cit., criterio operativo 94/2014, de 5 de febrero sobre actuación de la ITSS respecto de actividades de venta ilegal de loterías, es decir la realización de una actividad sin disponer de autorización para operar en el tráfico jurídico (sustitúyase, pues, venta de lotería por actividad de transportes sin autorización administrativa...) que procede a modificar el criterio 5272007, de 3 de julio.

<sup>64</sup> En Gozzer, S., “Trabajo dice que los chóferes de Uber son empleados de la firma”, en Diario *El País*, de 13 de junio de 2015, en [www.elpais.com](http://www.elpais.com) se citan algunos de los indicios señalados en el Informe de la ITSS donde indica «(...) También se considera que asisten “de un modo regular y continuado a un lugar determinado por la empresa” para “prestar un servicio”. El centro de trabajo “lo constituye el mismo vehículo”, que circula por una zona fijada por Uber “de forma unilateral”» (el área metropolitana de Barcelona). Igualmente se hace referencia a la libertad horaria pero estando los conductores sujetos a unos pluses que condicionaba dicha libertad (entre 10 y 15 euros adicionales por cada viaje realizado en ciertas franjas horarias o en determinadas áreas de la ciudad).

que comporte la existencia de una actividad económica y/o empresarial. Entendemos que en todos estos casos existe una dependencia digital, donde habría que distinguir entre la *Locatio conductio operarum*, donde el trabajador quedase en una situación de sometimiento personal respecto del patrono, y que éste ostentase un poder también personal sobre aquél; y la *locatio-conductio operis*, es decir, trabajador autónomo no integrado en poder alguno. Con ello pretendemos equiparar los inicios del Derecho del trabajo industrial con los inicios del trabajo tecnológico y/o virtual. Nos encontramos en una fase de transformación del Derecho del Trabajo, ante la presencia de nuevos trabajo y nuevas realidades.

#### 4. Conclusión

En el siglo XXI las nuevas realidades económicas, sociales y tecnológicas van a generar una serie de necesidades que hasta ahora eran impensables. El trabajo por cuenta ajena es un trabajo escaso y el desempleo en algunas edades y lugares alcanza cotas alarmantes. La grave crisis mundial ha originado que las plataformas y empresas digitales ofrezcan prestaciones de servicios de acuerdo con antiguas prácticas económicas como el trueque. No obstante, estas prácticas que son muy eficientes para la economía global de la crisis, comportan una serie de problemas legales y jurídicos cuando la prestación de servicios se hace a cambio de un precio para obtener una ganancia patrimonial. En el momento en el que existe una prestación de servicios a cambio de un precio, hay que delimitar si esa prestación genera una dependencia laboral, ninguna dependencia, o comporta una dependencia económica. En la actualidad está proliferando el trabajo autónomo como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones: emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas<sup>65</sup>. Entre este colectivo se encuentran los trabajadores autónomos económicamente dependientes, que son aquellos que desarrollan su actividad con una fuerte y casi

---

<sup>65</sup> Preámbulo de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE 12 de julio 2007, n. 166). El art. 1.1 contempla que “la presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realizan de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”.

exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los controla. Es decir cuando este empresario sea su principal cliente y de él provenga, al menos, el 75% de los ingresos del trabajador (TRADE). En la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto autónomo (LETA) el legislador, consciente de esta proliferación de trabajadores decidió delimitar conforme a criterios objetivos los supuestos en que la actividad se ejecuta fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que contrata al autónomo. Se trataba de prevenir “la posible utilización indebida de dicha figura, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena” (preámbulo de la LETA). En España recientemente se ha llevado a cabo una reforma respecto al colectivo de los TRADE, que les permite contratar trabajadores por cuenta ajena en aquellos supuestos en los que la interrupción de la actividad por causas vinculadas a la conciliación de su actividad profesional con su vida familiar pudiese ocasionar la resolución del contrato con su cliente. Se trata de una modificación que pretende resaltar la capacidad auto-organizativa del TRADE, “dando un paso más en su diferenciación respecto al trabajador por cuenta ajena, eliminando así los posibles espacios de difícil delimitación entre ambas categorías”. En este sentido, coincidimos con el legislador en la necesidad de marcar las diferencias respecto al trabajador por cuenta ajena, si bien es cierto comprobamos que esas modificaciones están muy próximas a las contenidas en el ET, en relación a la suspensión del contrato de trabajo (arts. 36, 45 y 46 del ET). Los grandes retos del Derecho del Trabajo están en la adaptación de nuestra normativa a las realidades del trabajo que comporta la existencia de una dependencia digital y el “acercamiento” al trabajo autónomo, en especial al realizado por el TRADE, conforme a las instituciones del Derecho del Trabajo como ordenamiento jurídico protector de la parte débil del contrato: el trabajador en sentido amplio<sup>66</sup>.

## 5. Bibliografía

Alarcón Caracuel, M.R., “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del mercado de trabajo”, *REDT*, n. 28, 1986.

---

<sup>66</sup> En este sentido son muy relevantes las aportaciones realizadas por el profesor Ojeda Avilés, A., *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2010.

- Baylos Grau, A., “La huida del derecho del trabajo”, en AAVV., *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar: (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)*, Marcial Pons, Madrid, 2000.
- Casas Baamonde, M.E., Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, M. y Valdés Dal-Ré, F., «La huida del derecho del trabajo hacia el “emprendimiento”, las reformas de la Reforma laboral de 2012 y otras reformas: la L-11/2013 y el RDL 11/2013», *RL*, n. 10, 2013 (LALEY 7239/2013).
- Cruz Villalón, J., *Compendio del Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2010.
- Dagnino, E., “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing/on-demand economy*”, en *Revista Internacional de relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3, v. 3, 2015, en prensa.
- Escudero Rodríguez, R., “Teletrabajo”, en AA.VV., *La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, MTAS, Madrid, 2001.
- Fundación Telefónica, *La sociedad de la información en España 2013*, Ariel, Barcelona, 2014.
- Del Rey Guanter, S. y Gala Durán, C., “Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia”, *RL*, n. 7/8, 2000, La Ley 5924/2002.
- Giacci, G., “Problemi e iniziative in tema di tutela dei dati personali, con particolare riguardo ai dati sabitari”, *Politica del Diritto*, n. 4, 1991.
- Luján Alcaraz, J., “Los transportistas en las fronteras del contrato”, *RMTI*, n. 83, 2009.
- Luján Alcaraz, J., “La problemática calificación jurídico-laboral de la actividad de transporte”, *Anales de Derecho*, n. 16, 1998, pp. 139 a 154.
- Martín Valverde, A., “Fronteras y «zonas grises» del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *RMTAS*, n. 38, 2001.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García-Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2014.
- Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., *Derecho crítico del trabajo. Critical labor law*, Atelier Libros, Barcelona, 2015.
- Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1979.
- OIT, *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, 2015.
- Ojeda Avilés, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007.

- Ojeda Avilés, A., “La confrontación de modelos sociales en el cambio de siglo”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n. 379, 2014.
- Ojeda Avilés, A., “Zonas grises, relaciones laborales y modalidades de contrato”, *TS*, n. 207, 2008.
- Palomeque López, M.C., *Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España (1873-1923)*, Tecnos, Madrid, 2002.
- Rueda Rodríguez, E., “La Sharing economy”, en *Boletín Adapt*, n. 9/2015.
- Rodríguez Piñero Royo, M., “La huida del Derecho del Trabajo”, *RL*, n. 3, 2001.
- Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., “La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral”, en Cruz Villalón, J., *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999.
- Rojo Torrecilla, E., “Uber (Uberpop): ¿Relación laboral entre la empresa y los conductores? ¿Economía colaborativa? Notas para un posible caso práctico del próximo curso académico (y II)”, en El Blog de Eduardo Rojo [http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/08/uber-uberpop-relacion-laboral-entre-la\\_31.html](http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/08/uber-uberpop-relacion-laboral-entre-la_31.html).
- Sánchez Rodas-Navarro, C., “Formas no laborales de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo”, pp. 359-404. [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33\\_1449\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1449_3.pdf).
- Sanguineti Raymond, W., “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?”, *TL*, n. 40, 1996.
- Sierra Benítez, E.M., “El emprendimiento y el trabajo autónomo de jóvenes: ¿un reto del Derecho del Trabajo?”, en Monereo Pérez, J.L., *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, CARL, 2014.
- El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES, Junta de Andalucía, Sevilla, 2011.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*