



**El trabajador
dependiente en el
mercado de trabajo
digital: Un análisis
evolutivo de las notas
de laboralidad**

**Claudia Alcamí
Cardo**

RESUMEN

El presente estudio expone el estado actual de las relaciones laborales tras la llegada y expansión de la Industria 4.0, fenómeno que ha provocado cambios en la estructura del mercado laboral, afectando en especial a las características que tradicionalmente han definido al trabajo dependiente en la normativa española. A lo largo del análisis, se aborda un enfoque evolutivo de cada una de las notas de laboralidad examinando los desafíos que surgen en este nuevo contexto junto a las respuestas regulatorias y las propuestas que han surgido frente a la acelerada incorporación de la tecnología en el ámbito laboral, así como su repercusión en la configuración del futuro laboral.

Palabras claves: laboralidad, digitalización, plataformas digitales, nuevas formas de trabajo, Industria 4.0.

ABSTRACT

This study sets out the current state of labour relations following the arrival and expansion of Industry 4.0, a phenomenon that has led to changes in the structure of the labour market, particularly affecting the characteristics that have traditionally defined dependent work in Spanish regulations. Throughout the analysis, an evolutionary approach is taken to each of the notes of labour, examining the challenges that arise in this new context together with the regulatory responses and proposals that have arisen in the face of the accelerated incorporation of technology in the workplace, as well as their repercussions on the configuration of the future of work.

Keywords: employability, digitalisation, digital platforms, new ways of working, Industry 4.0.

EL TRABAJADOR DEPENDIENTE EN EL MERCADO DE TRABAJO DIGITAL: UN ANÁLISIS EVOLUTIVO DE LAS NOTAS DE LABORALIDAD¹

Claudia Alcamí Cardo

*Facultat de Ciències Socials / Universitat de València
Graduada en Relaciones laborales y Recursos humanos*

Contacto: clauual5@alumni.uv.es

Entregado: 23 junio 2025 / Aceptado: 29 junio 2025

1. INTRODUCCIÓN

Si pudiéramos retroceder cuarenta años en el tiempo para describirle a nuestros antepasados el mundo en el que vivimos ahora, probablemente pensarían que estamos narrándoles una película de ciencia ficción y no sería de extrañar: un avatar virtual presentando un programa de televisión de máxima audiencia, una herramienta digital creando videos casi imposibles de distinguir de lo real, máquinas voladoras trayendo paquetes recién comprados a la puerta del hogar... Y es que, desde los años ochenta, la realidad tal y como se conocía ha sufrido un cambio radical con la aparición de las Tecnologías de la Información y la Comunicación marcando un antes y un después en la historia de la humanidad.

La expansión tecnológica, con la creación de Internet, los ordenadores y los teléfonos inteligentes, permitió llegar a lugares del mundo a los que el mercado capitalista no había accedido debido a la dificultad comunicativa. Este acercamiento provocó que en un periodo vertiginoso de tiempo aparecieran nuevas oportunidades de desarrollo económico en un plano supranacional (García Calavia, 2008) que, a su vez, condujo a retos capaces de ser resueltos solo mediante el desarrollo tecnológico. De ahí surge una sinergia entre la economía, que colabora en el crecimiento constante de la tecnología, y esta última, que ayuda a que la economía global sienta sus bases por todas partes del mundo. Esto ha provocado la “universalización de la digitalización” que, junto a la “velocidad acelerada con

¹ Este trabajo constituye un resumen de las principales conclusiones de mi Trabajo Fin de Grado, dirigido por la profesora Olga Lenzi, de la Universitat de València.

la que esta se está incorporando en la economía y el empleo”, ha causado la actual revolución industrial: la Industria 4.0 (Cruz Villalón, 2017, p. 8).

A diferencia de lo que ocurrió en sus predecesoras, el presente avance tecnológico se está desplegando a un ritmo casi descontrolado consiguiendo, en menos de la mitad de tiempo que las anteriores, un cambio más profundo en una perspectiva mucho más general. Tal es el caso que en el concreto ámbito laboral ya no se habla de determinados sectores afectados en un preciso momento o un tipo específico de trabajo, ni un área geográfica determinada, sino que el impacto de la digitalización está afectando al mismo tiempo a todo el mundo, a todos sus sectores y personas trabajadoras con independencia de su régimen jurídico laboral.

2. LA PERSONA TRABAJADORA POR CUENTA AJENA: LAS NOTAS DE LABORALIDAD A EXAMEN

La repercusión de la Industria 4.0 sobre la figura del trabajador ha causado un debate interno en el ordenamiento laboral español que pone en boca de todos la siguiente cuestión: ¿es necesario hacer un cambio en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) para adaptarse a las nuevas realidades que nos rodean?

Este planteamiento nace de un sentimiento compartido entre los académicos que consideran que la definición tradicional descrita en el artículo 1.1 del ET ya no responde a las demandas de las nuevas formas de prestación de servicios que están apareciendo (Cruz Villalón, 2017). Bajo este debate, se procede a analizar los cinco requisitos que cualquier trabajo asalariado debe tener para ser protegido bajo esta normativa: la voluntariedad, el carácter personal, la retribución, la dependencia y la ajenidad. Y es que, sin lugar a dudas, la digitalización de las relaciones de trabajo ha afectado a todas ellas, en especial a las dos últimas sobre las que versan los pilares fundamentales de la jurisprudencia laboral y las cuales carecen de presencia (en apariencia) en las recientes modalidades de trabajo. A raíz de ello, en los siguientes apartados se estudiará la evolución interpretativa que ha tenido cada nota pasando por el momento en el que se establecieron en el espacio de trabajo hasta la actualidad.

2.1. VOLUNTARIEDAD: PRINCIPIO DE AUTONOMÍA

No será hasta la Revolución Francesa de 1789 que el concepto esclavista que se tenía del trabajo comienza a dejarse atrás con la reclamación del principio

de autonomía de las partes. Paulatinamente, el impacto de esta reivindicación se convirtió en el principal motivante de los movimientos de la lucha trabajadora de la I Revolución Industrial donde se conseguiría que la prestación de la fuerza de trabajo se especificase como una actuación claramente voluntaria de las partes, para convertirse en un reflejo de la liberación de las cadenas del trabajo forzoso y del paso hacia la negociación colectiva e individual.

En la actualidad, no obstante, si se realiza un breve paralelismo entre este momento en el que se logró instaurar el principio de autonomía con el escenario actual de las Plataformas Digitales (PD en adelante) de servicios se ve a simple vista un choque y retroceso en materia de derechos adquiridos.

Es bien conocido por quienes han usado aplicaciones digitales (APP) que para acceder a ellas se exige la aceptación de una serie de términos y condiciones como requisito esencial para su utilización. En el caso de las PD de servicios, quienes aspiran a trabajar en ellas (los Trabajadores de Plataformas) están obligados a aceptar una serie de cláusulas para participar en el mercado digital de trabajo.

Mediante el requisito obligatorio de conformidad, la plataforma empleadora se encarga de diseñar de antemano los términos y condiciones de la prestación de servicios sin que exista la posibilidad de mediar negociación de los términos estipulados. Es más, tampoco se prevé un modo a través del cual se pueda contactar con la empleadora para hablar del acuerdo, lo que deriva en dos únicas opciones: aceptar o rechazar. Por consiguiente, más que a un contrato de trabajo en el que existe libre autonomía y negociación de las partes, esta relación se asemeja más a un contrato de adhesión (Rodríguez-Piñero Royo, 2018 y Porras Velasco, 2023).

Cabe tener en cuenta que la dispersión de la mano de obra y los procedimientos descentralizadores y digitalizadores de la cadena de producción han provocado que el principio de autonomía haya perdido peso en la relación laboral. Consecuentemente, en las incipientes modalidades de trabajo se va apreciando el retorno perseverante hacia el modelo del contrato de arrendamiento (García Murcia, 2020) que, implícitamente, ha devuelto la desigualdad entre las partes reposicionándolas en escalas de diferentes niveles a la hora de negociar. En suma, ya no se puede escoger qué sí y qué no en el trabajo, sino solo sí o no.

2.2. PRESTACIÓN PERSONAL

La cuestión de estudio recae sobre si este carácter personalísimo continúa manteniéndose en las incipientes modalidades laborales.

El Tribunal Supremo en sus sentencias del 28 de septiembre de 1987, (rec. de casación por infracción de ley, núm. 1.708) y del 25 de enero de 2000 (rcud. 582/1994) dio respuesta a una pequeña controversia que rondaba por entonces declarando que el carácter personal de la relación laboral yace en la prestación continua y constante de quien fuera contratado para el trabajo, sin que la suplencia extraordinaria pudiera romper con la nota.

Si bien, Rodríguez-Piñero Royo (2017) advierte que en los últimos años ha crecido una peligrosa tendencia hacia el atipicismo laboral, aquel trabajo que no cumple con las características típicas del puesto de trabajo: indefinido, a tiempo completo, retribuido y realizado de manera voluntaria dentro de un centro físico para un único empleador; cuya propensión se aprecia especialmente en el mundo de las PD que se han expandido hacia el sector servicios con los movimientos del *work on demand via app* (De Stefano, 2015) y del *crowdsourcing* (Howe, 2006).

Así pues, los prestadores de servicios de estas PD han desarrollado estrategias en las que grupos de Trabajadores de Plataformas actúan bajo el nombre de una misma persona para, posteriormente, repartirse las ganancias obtenidas con el fin de atender a la alerta constante de la empresa-plataforma sin salir penalizados en el intento. Tal es el punto de tensión, que se ha llegado a crear un negocio interno de venta y alquiler de cuentas de trabajadores cuya atracción yace en que el dueño de la cuenta tiene una elevada fidelización en su perfil, lo que significa que el algoritmo le asigna mayores encargos de precio superior que a aquellos recién inscritos en la plataforma.

En sí, el elevado número de personas disponibles para realizar un mismo trabajo y la imposición del contrato de adhesión discierne una redirección de la importancia del contrato de servicios hacia la transacción y cumplimiento de un objetivo, desligándose del valor que tiene la persona que realiza el servicio y devaluando en consecuencia el carácter personal de la prestación laboral (Todolí Signes, 2017).

2.3. RETRIBUCIÓN

En nuestro ordenamiento laboral, no cabe la duda de que el carácter lucrativo de la prestación es esencial para que esta tome fuerza jurídica puesto que el obje-

tivo del trabajo oneroso y productivo es procurar un medio de vida y subsistencia con el que obtener unas ganancias o contraprestaciones económicas.

De la definición que otorga el art. 26.1 del ET se pueden deducir tres consideraciones: en primer lugar, que la remuneración no necesariamente debe ser monetaria, puede tener una parte compensatoria con otros métodos de pago; que la forma puede variar conforme los elementos característicos de la actividad; y finalmente, que el tiempo remunerado engloba tanto al que se está activamente desempeñando las funciones como al que se está descansando de la actividad.

Desde un inicio, para concluir si la persona trabajadora recibía o no un salario de carácter laboral se trataba de apreciar una serie de indicios tradicionales en la remuneración percibida: continua, mantenida en el tiempo, pactada y realizada siempre hacia el mismo empleador (Pérez, 1983). Sin embargo, la evolución del trabajo también ha traído consigo la evolución del sistema retributivo.

En el presente escenario de modalidades atípicas de empleo se están conformando nuevas prácticas en las que las empresas basan sus compensaciones en monedas digitales (*bitcoin*) o en bonos canjeables (Rodríguez-Piñero Royo, 2017), entre otras. También ha tenido éxito la implantación de mecanismos de participación financiera en el sistema de retribución los cuales no solo adhieren una variación de la cantidad retributiva (favorable para adecuar la remuneración del trabajador a los resultados empresariales), sino que, además, sirven como un método de integración de los intereses de las partes en “un mismo saco” (Mercader Uguina, 2020).

En el concreto caso de la economía de PD de servicios, la propia plataforma es la responsable de otorgar la retribución que, para más inri, establece de antemano en la cláusula de adscripción. En el momento que el Trabajador de Plataformas acepta las cláusulas de la APP, la empleadora impone el método de pago y la cuantía que recibirá el prestador por sus servicios (un porcentaje de la tarifa por trayecto) sin opción a negociar este aspecto (Porras Velasco, 2023).

Se emplea habitualmente el sistema de retribución a destajo donde la persona Trabajadora de Plataforma acumula una compensación dineraria por cada entrega realizada que queda retenida en una cuenta de la plataforma. Después, estas cantidades son reclamadas por el trabajador cada catorce días o fin de mes y la PD la traspasa mediante factura (Porras Velasco, 2023).

A esta metodología se le suma el diseño de un sistema de incentivos dirigido a promover entre las personas trabajadoras una mayor realización de pedidos en un tiempo determinado, logrando un aumento en la cantidad monetaria por el servicio (Trillo Párraga, 2017) y “encariñar” al algoritmo para que remita encargos de mayor valor en un futuro o, visto desde la otra cara de la moneda, que no penalice al prestador.

Ahora bien, el porcentaje de la remuneración por trayecto no se mantiene igual en el tiempo. En determinadas franjas horarias, coincidentes con la mayor demanda de clientes y determinadas zonas geográficas del mapa de actuación, la recompensa por el pedido es cuantiosamente superior a la que se vendría cobrando en cualquier otro momento del día.

A fin de cuentas, esta estrategia está diseñada a conciencia. La empresa es conocedora de que la cantidad salarial de las cláusulas no conforma un medio suficiente para abastecer las necesidades básicas, por lo que las ventanas temporales de ganancia económica resultan de gran atractivo para sus trabajadores.

En sí, la modalidad contractual de las PD dista lejos de la retribución estable y continua que se percibía en las antiguas modalidades, lo que está conllevando a situaciones de mayor precariedad salarial.

2.4. LA DEPENDENCIA Y LA AJENIDAD A DEBATE

Tanto la ajenidad como la dependencia comparten un mismo problema: la imposibilidad de ser apreciadas a simple vista. Requieren de un conocimiento claro de los requisitos y del estudio del concreto caso y del entorno social en el que se encuentra adaptado a las realidades cambiantes siendo que, las notas, acaban por manifestarse de diferente forma según el tipo de trabajo; difícilmente coincidirán las circunstancias fácticas de un mensajero (STS núm. 263/1986, de 26 de febrero 1986, rec. de casación por infracción de ley), con las de un reportero gráfico (STS del 31 de marzo de 1997, rcud. 3555/1996) o las de un rider (STS 25 de septiembre 2020, rcud. 4746/2019).

Ante la abstracción de estas notas, es cierto que se han ido formando listados de indicios que componen a cada una en un intento de llevar un control óptimo (Goerlich Peset y García Rubio, 2018), más los empleos modernos reflejan con menos obviedad la concurrencia de estas notas cuyas definiciones imprecisas están jugando en su contra.

La intención positivista que aboga por dejar las definiciones como algo abstracto ha fomentado, sin pretenderlo, la creación de figuras a caballo que rondan por las zonas grises de la legislación sin una protección garantizada. A pesar de ello, los cambios tecnológicos introducidos, lejos de anular la capacidad de estos elementos, han generado una revisión de los signos de externalización del contrato de trabajo (Goerlich Peset y García Rubio, 2018) provocando el retorno del debate sobre la ajenidad y la dependencia para centrar la discusión en cuál de ellas será la clave para la futura identificación de los trabajos digitales.

2.4.1. Dependencia jurídica

La dependencia o subordinación jurídica ha sido objeto de grandes cambios desde su nacimiento. Al principio, discernir esta situación no era de gran complejidad siendo que, al estar ideada para el trabajo de fábrica, la dependencia se encontraba con la apreciación de un lugar de trabajo físico, la asistencia diaria al centro, el seguimiento de un horario y el control empresarial sobre las actuaciones de la actividad (Porras Velasco, 2023); pero la expansión del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social inquirió la flexibilización de estos indicios. De esta manera, la STS núm. 936/1979, de 11 de mayo 1979, rec. de casación por infracción de ley, estableció como “dependencia jurídica” la inserción en el círculo organizacional y de dirección de otra persona y se complementó con el añadido del sometimiento al régimen disciplinario y de dirección de un ajeno. Así nace un concepto amplio que da cabida a la libre interpretación para los casos de estudio de nuevas formas laborales que fueran apareciendo.

La introducción tecnológica, no obstante, ha alterado la manifestación del control y los tres principales indicios que lo definían: lugar, modo y tiempo de trabajo. Este proceso denominado *Smart-work* (Rodríguez-Piñero Royo, 2017) está provocando que progresivamente, los empleos modernos gocen (en apariencia) de un mayor grado de autonomía en los tres indicios derivando en confusiones y dudas a la hora de interpretar su laboralidad.

A. La descentralización del control

En el concreto caso del trabajo en plataformas, se ha desarrollado una forma de control empresarial que en apariencia no parece existir, pero que se encuentra presente de manera constante: el control evaluativo de los consumidores finales (Todolí Signes, 2017). Mediante la valoración que da el cliente a la persona que ha prestado sus servicios, la plataforma empleadora ya es sabedora de si se ha

realizado un trabajo eficiente, productivo o incluso, si debe ser penalizada de algún modo en la APP. Todo ello, gracias a un algoritmo informático que recoge y analiza las evaluaciones del cliente.

Ahora bien, ese castigo penalizador no hace sino resignificar el poder empresarial (STS 16 de noviembre de 2017, rcud. 2806/2015) cuya actuación puede consistir desde el bloqueo de la cuenta de manera temporal hasta la reducción en la prioridad de asignación de pedidos, aunque quien lo decida sea un ente puramente informático (Trillo Párraga, 2017).

Ciertamente, dejar en manos de la tecnología el poder disciplinario es un intento de desprenderse de la carga de responsabilidad empresarial, al igual que lo es empujar hacia el último escalón de la cadena productiva el control del personal trabajador. En definitiva, esto no deja de ser el uso de los instrumentos jurídicos dotados por el Derecho del Trabajo a la empresa para ejercer su poder disciplinario (Sánchez-Rodas Navarro, 2017), en sí, la manifestación del poder disciplinario histórico ejercido por una vía indirecta y digital en lugar de ser practicado de la manera tradicional.

B. La desvirtualización del tiempo y el lugar de trabajo

Un claro efecto de la digitalización es la pérdida conceptual del espacio y el tiempo de trabajo. La presencia en el centro físico ha ido menguando gradualmente como consecuencia de la incorporación tecnológica, la descentralización productiva y la pérdida de relevancia de la coordinación de la mano de obra (Cruz Villalón, 2017).

En la Industria 4.0 la cadena de producción se ha digitalizado por medio de la aplicación de las tecnologías y de una estrategia de unificación proveedor-cliente que convierte a estas dos figuras en una misma (Vega Ruiz, 2019). Al realizarlo, la composición de las fases productivas se ha ido subdividiendo en tareas de menor complejidad hasta lograr una composición tan simple que una sola persona puede llevarla a cabo sin necesidad de depender de otra. Así, la individualización de las relaciones junto al suceso del trabajo en la nube como sustituto del plano físico (Cruz Villalón, 2017), han colaborado en el desfase de las normas laborales.

B.1) Lugar de trabajo: control y vigilancia

A pesar de que la ausencia del lugar físico propiamente dicho no hace de menos la existencia de la subordinación en la relación (por todas: STS del 22

de abril 1996, rcud. 2613/1995), cabe apreciar la tendencia en las incipientes modalidades de trabajo a desarrollar su actividad en ese espacio inexistente llamado la “nube digital”. Y es que, progresivamente, se aprecia el auge de empleos que no precisan de un elemento locativo concreto ni físico determinado, solo el acceso a Internet y a dispositivos digitales informáticos. Asimismo, entre estos cabe distinguir dos tipos: el *crowdwork online* y el *crowdwork offline* (Goerlich Peset y García Rubio, 2018).

En los trabajos *online* la empresa cede parte de su poder jurídico en la determinación del elemento locativo hacia la persona trabajadora que adquiere un considerable grado de autonomía en la decisión de estancia y organización de la actividad. En los trabajos *offline*, por contra, se necesita de la presencia física de la persona en un espacio material determinado que queda concretado por la empleadora a solicitud de un tercero.

En sí, las dos modalidades contractuales se caracterizan porque los trabajadores usan sus propios medios tecnológicos, tienen amplia capacidad de decisión en sus actuaciones para completar los objetivos marcados y por la inexistencia de un centro físico de la empresa contratante a la que deban acudir de manera diaria y presencial.

No obstante, al contrario de lo que podría parecer (y se pretendía evitar) el control en el *crowdwork* se acentúa considerablemente con la aplicación de sistemas de monitorización, de geolocalización y el emborronamiento de la línea del tiempo de trabajo (de la que se hablará a continuación) permitiendo que, a pesar de que el trabajador no esté presente en el plano físico, continúe siendo vigilado y accesible a cualquier comunicación de la empresa.

B.2) Tiempo de trabajo: el objeto del contrato

La introducción tecnológica en el trabajo ha propiciado dos hitos: una mayor regulación del tiempo de trabajo en planta y el riesgo de una hiperconexión laboral (Vega Ruiz, 2019). La sustitución de la presencia física por la virtual ha sido proclive a crear una disponibilidad absoluta de los sujetos trabajadores (Sierra Benítez, 2015) donde la facilidad del contacto a través de los medios digitales y el incremento del *crowdwork* han sido factores muy relevantes para provocar la desvirtualización del carácter protector del artículo 34 del ET en el cual se establece el límite horario de trabajo asalariado.

Cuando desaparece la coordinación presencial de la mano de obra, la necesidad de llevar un control del tiempo empleado también comienza a disiparse. A través de la simplificación de las tareas y la individualización de las relaciones se está dando mayor autonomía al trabajador buscando priorizar el cumplimiento de una meta pactada en contrato sobre la prestación de la fuerza de trabajo (Martín Valverde, 1990). Desde luego, ese cambio prioritario en el objeto, cercano al modelo de contrato de arrendamientos, ha logrado atraer su corriente flexibilizadora a los horarios estables y al tiempo de ejecución de las tareas (García Murcia, 2020).

En el caso de los empleos *offline*, la plataforma predica que sus personas trabajadoras gozan de libertad para elegir su propio horario y el tiempo de dedicación sin quedar sujetas a ningún tipo de obligaciones, si bien se ha demostrado que ese “libertinaje” viene condicionado por factores como la asignación de mejores ofertas de trabajo, la penalización o las famosas “ventanas de oro”.

Con todo encontramos casos en sentencias anteriores que aluden a la puesta a disposición prefijada del tiempo de trabajo como un indicio de laboralidad. Sentencias de los Juzgados de lo Social, como la SJS núm. 6 de Valencia del 1 de junio 2018, proc. 633/2017 y SJS núm.11 de Barcelona del 25 de mayo 2019, proc. 652/2016, apuntan que cuando la persona trabajadora deba organizar de antemano su tiempo para disponer sus servicios a una empresa contratante, aunque no esté presente una jornada como tal, existe un factor organizacional donde la decisión final recae sobre la empleadora y, por tanto, existe subordinación a su entorno.

2.4.2. Ajenidad

Dejando atrás la dependencia, pasamos a la segunda nota más candente en el debate de la laboralidad. La ajenidad hace referencia a los aspectos patrimoniales y economicistas del vínculo entre la empresa y la persona asalariada que han sido clasificados en cinco tipos: ajenidad en los riesgos, ajenidad en los frutos, ajenidad en la utilidad patrimonial, ajenidad en los medios o titularidad organizacional y ajenidad en el mercado (Gallego Rosado, 2021).

El problema al que se enfrenta con la sobrevenida revolución es el efecto uberrista de las relaciones. Del mismo modo en que se ha visto cómo las empresas han tratado de desprenderse de su poder jurídico, está ocurriendo a su vez un movimiento que rechaza de las responsabilidades empresariales para empujar-

las hacia el último eslabón de la cadena productiva (Ginès i Gabrellas y Gálvez Duran, 2016). ¿Cómo? Vía actuaciones como la imposición de los modelos autónomos de trabajo (Rodríguez-Piñero Royo, 2017) y desplazar la finalización del producto hacia el consumidor ofreciendo un producto “semielaborado” que termina por completarse con la petición del usuario vía medios digitales (Cruz Villalón, 2017). Análogamente, estas acciones han repercutido de diferente manera en cada tipo de ajenidad y es precisamente esto lo que se va a estudiar.

A. Ajenidad en los frutos y en la utilidad patrimonial

Dada la brevedad de la exposición de los dos tipos y su fuerte conexión, se ha decidido unir su análisis bajo un mismo epígrafe.

La ajenidad en los frutos nace directamente de la conformación del acuerdo de trabajo donde la persona trabajadora cede de antemano su futura producción, creación o fuerza de trabajo a la persona empleadora (STS del 31 de marzo de 1997, rcud. 3555/1996), convirtiendo a la segunda en la dueña exclusiva de los resultados. A cambio, se le ofrece a la primera una compensación, generalmente, de carácter económico.

La adquisición *ab initio* del resultado concede a la contratante el poder de decisión de qué hacer con los frutos y cómo lucrarse de ellos sin darle opción a la persona trabajadora de participar, lo que refiere a la ajenidad en la utilidad patrimonial.

En el mercado digital, más concretamente a los trabajos *offline*, se encuentran actuaciones que buscan pasar por desapercibidos estos dos criterios de indicio laboral. A través de técnicas descentralizadoras y la firma de las cláusulas de la PD, se ha convertido al Trabajador de Plataforma en el sujeto responsable de su beneficio por el servicio realizado.

Si bien, la obligación de la firma de las cláusulas ha sido determinante para discernir la existencia de una disposición laboral. Cuando la plataforma remite la factura del pago a la persona prestadora, demuestra tomar provecho del trabajo que realiza, sus frutos, obteniendo de manera directa un beneficio de ellos por medio de la transacción del pago del que participa del porcentaje establecido en los términos y condiciones firmados (Rodríguez-Piñero Royo, 2018), revelando en última instancia, la apropiación directa del resultado derivado de la fuerza de trabajo (Porrás Velasco, 2023).

B. Ajenidad en los medios o en la titularidad organizacional

La ajenidad en los medios alude al empleo del trabajador por cuenta ajena de los recursos aportados por la parte contratante a la hora de desarrollar su actividad (Porras Velasco, 2023). Cuando comenzó a formalizarse el Derecho del Trabajo, las personas trabajadoras acudían a la fábrica donde se situaban los instrumentos necesarios para el servicio y que, en esencia, solo podía pagar quien tenía el capital suficiente para dar cabida a la actividad (Gallego Rosado, 2021). En la actualidad, no obstante, algunos de los medios de trabajo se han vuelto muy accesibles para la mano de obra gracias al abaratamiento de recursos tecnológicos usados en el trabajo.

Este suceso ha facilitado a las empresas diseñar estrategias flexibilizadoras como el *Bring Your Own Technology*, BYOT (Sánchez-Rodas Navarro, 2017), una metodología externalizadora donde se invita a las personas trabajadoras a incorporar sus propios medios para desarrollar la actividad. Las modalidades *offline* han sido las que han tomado mayor provecho de la situación: aquí la persona puede prestar el servicio sin necesitar de una infraestructura física o medios empresariales, solo la aportación personal de un teléfono móvil y un vehículo. Medidas como estas son fruto y causante de la desaparición del elemento locativo de trabajo que antes se estudiaba.

Pese a todo, cabe contemplar que a lo largo de la historia han existido empleos en los que tradicionalmente el trabajador asalariado ha aportado sus propios medios para desarrollar sus funciones sin un lugar físico concreto y no por ello se le ha liberado del carácter laboral de la relación (STS 263/1986, de 26 de febrero 1986, rec. de casación por infracción de ley). Es más, de este entramado de casos de aportación personal es de donde nace lo que Luján Alcaraz (1994) denomina el “principio de desmerecimiento de los medios materiales” tomando de referencia lo que dijo la STS del 31 de marzo de 1997, rcud. 3555/1996: “las aportaciones personales en el conjunto de la relación contractual no tienen entidad económica suficiente para convertirlo (al trabajador) en titular de una explotación o empresas”.

De esta declaración de intenciones, se desatan los dos criterios que la jurisprudencia ha marcado como irrelevantes para señalar la existencia de un contrato de trabajo: aportar medios propios a la actividad y asumir los riesgos y costes. En este sentido, para dictaminar la existencia de laboralidad se realiza una comparativa entre las inversiones realizadas por la supuesta persona trabajadora con las de la parte contratante y, si la inversión de la primera es mínima o de tenue relevan-

cia en comparación a la de la segunda, se sustrae la existencia de la ajenidad en la titularidad empresarial (Luján Alcaraz, 1994). De esta manera, cuando se aplica el principio al trabajo digital, se encuentra que el capital invertido en la plataforma, APP o entorno digital de trabajo es considerablemente mayor al que se deriva de la compra de un dispositivo tecnológico de la persona trabajadora.

En paralelo a este suceso está ocurriendo el fenómeno de la “marca paraguas”, donde una gran compañía de venta al consumidor recoge en su fase de producción diferentes empresas pequeñas a las que ha externalizado las actividades productivas de su ciclo.

A raíz de la globalización productiva, el mercado se ha convertido en un espacio hostil de elevada competitividad empresarial donde las estrategias por mantenerse en el poder se basan tanto en la reducción de los costes de producción como en la fidelización del consumidor, táctica la cual está tomando mayor valor últimamente. Dada la presión en aumento, las pequeñas empresas y pequeños empresarios se ven forzados a ceder su fuerza de producción ante las grandes compañías que acaparan la atención de las masas fruto de la sensación de confianza y estabilidad que transmiten (Todolí Signes, 2017).

El problema surge cuando no es posible distinguir con claridad a un pequeño empresario de un falso autónomo. En un principio, se entiende que el pequeño empresario pone a disposición su mano de obra para actuar bajo las indicaciones (que no instrucciones) de la marca grande y saca un beneficio por su producción. Sin embargo, esas indicaciones están pasando a convertirse en severas formas de control con las que las marcas grandes supervisan el correcto desarrollo de calidad de las actividades externalizadas.

Otra circunstancia que acecha a sospechar de la existencia de ajenidad es que el (supuesto) trabajador autónomo no mantiene una relación directa con el mercado, pues quien intermedia entre él y el consumidor final es la marca para la cual trabaja que establece además todas las decisiones de venta final (STS del 19 de febrero de 2014, rcud. 3205/2012).

Estos factores están haciendo que expertos en la materia hayan comenzado a considerar la marca como un indicio de ajenidad de los medios (Pérez de los Cobos, 1993 y Todolí Signes, 2017) respaldando su posición en el texto del artículo 3.1 del Código Civil ya que, aunque esta no sea propiamente un rasgo tradicional de la ajenidad, los hechos deben interpretarse conforme la nueva realidad y contexto social.

C. Ajenidad en los riesgos

Desde el momento de la formalización del contrato de trabajo, la persona trabajadora no asume ningún riesgo relativo al estado de la empresa contratante y al mismo tiempo, queda protegida con la garantía de una compensación por su esfuerzo con independencia del resultado económico de la empleadora (STS 30 de abril del 2009, rcud. 1701/2008).

Sin embargo, Trillo Párraga (2017) destaca la invisibilización jurídica que está ocurriendo en los nuevos entornos de trabajo en los que la propagación del modelo de arrendamientos de servicios junto a los productos de la internacionalización y de la gestión tecnológica, empujan estas responsabilidades hacia el último eslabón de la cadena productiva.

Las modalidades *offline* de trabajo digital son las que mejor reflejan la situación: a través de la imposición del contrato de arrendamientos en la inscripción a la plataforma, sus trabajadores se ven obligados a responder del buen fin de la operación como si del artículo 1.3.f) del ET se tratase, además de asumir tanto los gastos de la prestación como los riesgos de la actividad global pues, si no se realiza de manera correcta, se cancelase el pedido o el cliente final no quedara satisfecho, el prestador no recibiría la compensación por sus servicios. Este *modus operandi* acaba por causar cantidades retributivas inestables pagadas en periodos temporales imprevistos.

El desprendimiento de los poderes jurídicos, fruto de la economía uberista, relega la asunción del riesgo sobre la persona trabajadora que, de un momento a otro, se ha visto con la responsabilidad absoluta de sus rendimientos económicos. En mayor medida, esta nota se ha atenuado en consideración porque la estrategia se ha centrado en delegar unos modos muy específicos de responsabilidad: el pago de los medios de trabajo, la asunción del buen venir del servicio y producto frente al consumidor y el pago de los gastos derivados de la actividad (Todolí Signes, 2017). Si bien, el factor decisivo de estudio de laboralidad en este asunto se centra en el carácter retributivo de la relación.

Para un análisis detallado, se llevará a cabo una evaluación por partes dividiéndolo en la estabilidad retributiva; seguidamente, la asunción del buen venir del servicio y producto; y para finalizar, el pago de los gastos ocasionados por razón del servicio.

Primeramente, la inestabilidad en la cantidad y periodicidad del pago no es un asunto de nueva interpretación. El ordenamiento ha reconocido ya en anteriores ocasiones la laboralidad de la relación contractual en aquellos trabajos de retribución por unidad de obra o a destajo (por todas: STS 30 de abril del 2009, rcud. 1701/2008) que corresponde al sistema actual de los Trabajadores de Plataformas.

En cuanto a la asunción del buen venir del servicio y producto frente al consumidor, a pesar de que sea un hecho que, en caso de cancelación o insatisfacción de la persona consumidora, el Trabajador de Plataformas pueda no recibir compensación alguna por incumplimiento o insatisfacción de la transacción al cliente final, la retribución que sí percibe de aquellos servicios cumplidos no se envía de manera directa a él o ella. Durante la operación económica del cliente al prestador, la plataforma empleadora participa del porcentaje establecido en los términos y condiciones y remite por factura el pago a quien ha prestado los servicios (Goerlich Peset y García Rubio, 2018), siendo esta última actuación una clara manifestación del poder responsable y controlador de la plataforma sobre el carácter retributivo. En sí, al encargarse de hacer llegar el dinero al destinatario final, revela la existencia de una ajenidad en los riesgos por parte del trabajador que depende de otro para obtener su beneficio.

En la misma vertiente, una actuación que puede pactarse entre la empleadora digital y la persona prestadora del servicio nos remite al artículo 29.1 del ET sobre “Liquidación y pago” del salario. En efecto, se trata de un adelanto económico que ofrece la plataforma a la persona trabajadora para el inicio de su actividad tomando responsabilidad de los riesgos que de ello se puedan derivar (STS 2924/2020 del 25 de septiembre de 2020, rec. 4746/2019).

Finalmente, en relación con el pago de los gastos del servicio de los trabajadores *offline*, la duda recaía sobre si ellos eran los responsables del pago del derroche causado por el traslado que se realizaba para completar la comanda de la aplicación. La STS 2924/2020, de fecha 25 de septiembre de 2020, del caso Glovo, encauzó el asunto hacia la utilización de una tarjeta de crédito que la plataforma de servicios facilitaba a las personas trabajadoras para comprar los productos requeridos por el consumidor. Este elemento fue fundamental para desentrañar la existencia de la ajenidad pues, por medio del otorgamiento del *token*, se demostraba que la plataforma se hacía cargo de la compra de la pieza fundamental para el desarrollo de la actividad sin la cual no podría realizarse el encargo y con la que se lucraba del rendimiento del capital invertido.

D. Ajenidad en el mercado

Por último, solo queda por analizar la ajenidad en el mercado. Cuando la persona trabajadora se pone a disposición de otra y otorga por adelantado los resultados de su trabajo, se genera una independencia con el mercado en el que opera donde la parte contratante es quien se encarga de llevar la dirección y control de todo lo que se relaciona con el entorno: desde el precio del producto a negociaciones con proveedores y clientes, la empleadora es quien asume este cargo de responsabilidad (STS 29 de diciembre 1999, rec. 1093/99).

Para este asunto, se considera relevante enfatizar la concordancia entre autores en que la ajenidad en el mercado será la variable que revele la existencia del contrato de trabajo en el futuro del trabajo digital (Sierra Benítez, 2015; Ginès i Gabrellas y Gálvez Duran, 2016, y Todolí Signes, 2017, entre otros). La razón de peso argumental se basa en el difícil desligamiento de esta parte de la ajenidad de las matrices dominantes; el vínculo es de tal intensidad, que la estrategia más próxima empleada para disuadir esta ajenidad ha sido con el uso de la alteridad en los trabajos modernos beneficiados con incentivos o remuneraciones de diferente calibre según el éxito de la actuación (Gallego Rosado, 2021). En sí, descargar el papel “intermediario” de la empresa en el mercado.

No obstante, este modo de actuación, que se ha dado principalmente en el entorno de las PD de servicios, carece de fuerza suficiente para tumbar el carácter decisor de la empleadora. No se trata únicamente de las decisiones de mercado de precio del producto, salario de la persona trabajadora o estrategia de marketing (en la que entra la publicidad durante el servicio -STS 18 de octubre 1992 rcud. 3939/2005-), sino de la información que maneja la empleadora para actuar en el mercado (STS del 25 de septiembre de 2020, rcud. 4746/2019), con la que diseña el servicio hacia el usuario y contacta con el trabajador y sin la cual la persona trabajadora no tiene capacidad real de autoorganización (Porrás Velasco, 2023). De ahí que la existencia de ese extraño decisor que se interpone entre el prestador y el consumidor sea lo que hace de la ajenidad en el mercado el factor determinante para definir la existencia del contrato de trabajo (Trillo Párraga, 2017).

3. RECIENTES RESPUESTAS Y PROPUESTAS NORMATIVAS

No es de extrañar que los debates sobre la categorización de estas personas trabajadoras acabaran traspasando los límites internos de cada país. Aunque las actuales realidades sociolaborales se han interpretado de diferentes maneras bien como prestaciones independientes, bien de forma similar al TRADE, bien como trabajador dependiente tradicional, el debate principal se ha centrado en aquellas prestaciones de carácter *offline*.

El punto de inflexión se dio en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) 20 de diciembre 2017, asunto C-434/15, Taxi vs. Uber, en la que el Tribunal, lejos de arrojar algo de luz sobre el dilema, dejó un libre y amplio margen de interpretación conforme las leyes de cada Estado Miembro (EM) para tratar la relación entre las personas trabajadoras de plataformas y las plataformas digitales, resultando en el diseño de diferentes regulaciones en la materia y en un pequeño caos interno supranacional.

Como resultado de la inseguridad que se generaba en este aspecto, se ha tomado en estima la importancia de abordar la protección de las personas trabajadoras del entorno digital. De este modo, la Unión Europea dio luz verde a la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, una normativa motivada por el desentendimiento y necesidad de intervención en la regulación del trabajo en las plataformas digitales.

Se buscó así que, con la garantía de unas normas mínimas, se pudiera lograr la mejora de la seguridad jurídica de quienes trabajan en las plataformas y el logro consecutivo de una equidad competencial entre las plataformas digitales y los proveedores de servicios externos a lo digital (Cardona Rubert, 2023).

3.1. PUNTOS DESTACABLES DE LA DIRECTIVA

Los sujetos afectados por la normativa serán aquellos que trabajen en plataformas digitales de trabajo, esto es, tanto el trabajador asalariado como el autónomo. En este aspecto, se refiere a la persona que lleve a cabo el desarrollo de la actividad a cambio de una remuneración “con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado” (Rojo Torrecilla, 2024) abriendo sus puertas

a servicios más allá del reparto a domicilio que hace España encuadrando a las modalidades *online* de trabajo.

Ahora bien, el tema más controversial de su aprobación ha sido la presunción *iuris tantum* de laboralidad que obliga a imponer en las regulaciones jurídicas de los EM y cuya aplicación basta con la existencia de indicios de control y dirección empresarial que respondan a la ley nacional, convenios colectivos y prácticas de cada país comunitario. A pesar de los suspiros generados, ha quedado claro: la plataforma digital se convierte ahora en la responsable de probar la inexistencia laboral con la persona trabajadora, rompiendo así con el esquema que se había venido siguiendo.

Por otra parte, es importante resaltar las tan esperadas definiciones de dos herramientas que juegan un papel fundamental en los negocios digitales: los sistemas automatizados de supervisión relativos a la evaluación, supervisión y control de la persona trabajadora de plataformas y los sistemas de toma de decisiones, vías tecnológicas sobre las que se apoyan las plataformas para tomar decisiones significativas en las condiciones de trabajo. Definir estas herramientas digitales servirá para corroborar la existencia de un control y decisión (es decir, dependencia y ajenidad) en la plataforma digital y, con ello, la posible aplicación de la presunción *iuris tantum*.

La Directiva incluye la obligatoriedad de la presencia humana en la intervención algorítmica digital a través del requerimiento de que todas aquellas decisiones relativas al despido o modificaciones de las condiciones laborales sean llevadas a cabo necesariamente por una persona física.

También prohíbe los sistemas digitales de supervisión automatizados que pasan a ser supervisados por humanos designados por la propia plataforma que se encargarán de vigilar y evaluar el impacto de las decisiones algorítmicas sobre las personas trabajadoras. Paralelamente, se establece la obligación de compartir al Trabajador de Plataforma la información que los algoritmos informáticos e inteligencias artificiales implicadas en el proceso automatizado de decisiones pudiesen usar y afectar a las condiciones de trabajo.

Por último, solo queda por añadir un tema cuya inclusión demuestra el impacto que ha tenido el discurso sobre la salud mental en el trabajo en el campo sociopolítico. La norma incluye un apartado dedicado a la atención a la seguridad y salud en los trabajos del mundo digital incidiendo en los riesgos psicosociales propios de estas modalidades. Cabe recordar que estas personas trabajadoras se

exponen diariamente a intensos grados de estrés derivados de la hiperconexión digital y la incertidumbre derivada de las imprevisibles decisiones algorítmicas. Al final, su unión conlleva un ritmo de vida donde la idea del descanso real ha quedado idealizada y sus efectos crean riesgos que repercuten en la salud tanto física como psicológica (Cardona Rubert, 2023). De este modo, a través de la Directiva, la empresa queda encargada de diseñar e implementar medidas adecuadas y suficientes de prevención y de protección a las personas trabajadoras para avalar su seguridad y salud de ámbito psicológico y físico.

3.2. POSIBLES CAMBIOS Y PROPUESTAS EN LA NORMATIVA NACIONAL ESPAÑOLA

En el escenario español, el punto de meta del estudio de la presunción de laboralidad en las plataformas digitales fue el “Caso Glovo” en 2020 que propició el desarrollo de la conocida “Ley Rider” (Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo) que, en sí, consiste en una nueva Disposición adicional (23ª) en el ET que desenvuelve su aplicación.

La ejecución de la presunción ocurre con el manifiesto de cualquier indicio de dependencia (determinación también empleada por la Directiva), una medida que funciona en pro de la práctica gracias a la elevada abstracción del concepto y sus numerosos vestigios (Pérez Del Prado, 2023). No obstante, la normativa española está pensada y diseñada para un tipo de trabajo muy concreto: los servicios de reparto en plataformas digitales. Esta acotación tan estrecha delimita en su máximo la extensión de la laboralidad a otros tipos de servicios prestados en plataformas digitales que varían en forma y estilo de realización (la traducción, cuidado de personas dependientes, conducción de vehículos, etc.), litigio que puede verse solucionado con la trasposición de la Directiva la cual, no obstante, ha generado una situación de incertidumbre con respecto al futuro de la legislación laboral española.

Ya en sus inicios, cuando se publicó la propuesta de la Directiva en 2021, la idea generaba conflicto en el territorio nacional por tratarse de una reglamentación que podría enfrentar a la que era la reciente Ley Rider dejando tres posibles escenarios: no trasponer la Directiva para mantener la disposición española; incorporar la Directiva con los indicios de laboralidad propuestos y crear un listado enumerando las manifestaciones de poder de plataformas y

algoritmos digitales; o unificar el contenido de la Directiva con la normativa española (Pérez Del Prado, 2023).

Tras descartarse los cinco indicios de control y dirección que se exponían en la propuesta inicial de la Directiva y con la decisión final de que la laboralidad estará acorde a los indicios de dependencia de cada EM, las futuras propuestas de legislación provocan cuestiones sobre cómo se abordará la trasposición. Por su parte, la doctrina académica invita a reflexionar sobre las puertas que abre la norma supranacional para ampliar la actual presunción de laboralidad de Ley Rider hacia plataformas digitales de otros sectores (Cardona Rubert, 2024).

En sí, cabe preguntarse: ¿Se creará una ley exclusiva que vuelque el contenido completo de la Directiva? ¿Se verá afectado el ET? ¿Qué va a pasar con la Ley Rider?

Si bien es cierto que pueden convivir diferentes puntos de vista al respecto, se ha podido apreciar opiniones que apuestan por la unificación de la Directiva de plataformas y el ET. Para ello, se propone la creación de un capítulo específico en el ET en el cual volcar el contenido completo de la Directiva para modernizar automáticamente la norma conforme a las necesidades del Siglo XXI (Todolí Signes, 2024).

La motivación surge porque se acogería bajo protección a todas las modalidades de trabajo digital y además, concedería una protección de calidad a las modalidades tradicionales ya que “los riesgos de deshumanización y de vulneración de derechos fundamentales por tener un jefe algorítmico ocurren dentro y fuera de las plataformas digitales” (Todolí Signes, 2024).

Entretanto, también se advierte la necesidad de revisar, para una correcta adaptación de las instituciones a la realidad social y tecnológica actual, las regulaciones relativas al margen de subcontratación del artículo 42 del ET con lo que tratar los casos de subcontratas de perfiles de Trabajadores de Plataformas; e igualmente, el modo de inclusión de la representación de las personas trabajadoras y la negociación colectiva en atención a las necesidades de los diferentes tipos de plataformas digitales de trabajo (Gil Otero, 2024).

En definitiva, las propuestas que se hacen en relación con el ET y la Directiva, aunque escasas por el momento, no dejan de ser ingeniosas por su forma de atender a los importantes retos y escenarios de futuro en la legislación nacional. Siendo que la aprobación de la Directiva ha sido relativamente, reciente y ya se han presentado

tales propuestas, me pregunto cuáles podrían ser las próximas proposiciones de adaptación de la normativa que puedan ser puestas sobre la mesa durante los próximos dos años, plazo máximo que se tiene para trasponer la norma.

4. CONCLUSIONES

Sin lugar a dudas, actualmente nos encontramos frente a un escenario de incertidumbres e innovaciones imprevistas que dejarán el mundo de las relaciones laborales, con permiso de la expresión, “trastornado”.

El propósito inicial de este trabajo era hacer un análisis de las notas de laboralidad y la alteración que han sufrido por la inclusión tecnológica digital. Ahora bien, a raíz de esta investigación surge la siguiente cuestión: ¿qué capacidad tendrán de las presentes legislaciones laborales para otorgar una capa de protección adecuada a los empleos asalariados del día de mañana que ya están conviviendo entre nosotros?

Las direcciones en las que se han estado apoyando las grandes empresas para sobrevivir en un campo tan fluctuante e imprevisible vienen motivadas por el gran poder que comporta tomar una mínima decisión que genera considerables efectos globales en el mercado supranacional. Siendo que las normativas laborales pueden suponer unas cadenas para su ventaja competitiva, no son de extrañar las prácticas escurridizas con las que han intentado jugar en las zonas grises de lo legal. En este aspecto, la inclusión de la tecnología en las prácticas ha sido la base del diseño de grandes estrategias externalizadoras de las que beben las modalidades laborales actuales, brillantes por su soberanía de decisión y organización, pero dominadas al mismo tiempo por un ente externo superior que ha tratado de pasar desapercibido.

De estas actuaciones han nacido prácticas como el BYOT o el teletrabajo que están suponiendo el preámbulo del trabajo asalariado del futuro en el que la presencia humana dentro de un centro físico durante un extenso periodo de tiempo ya no sea necesaria, cual cosa podría comportar beneficios en materia de desconexión y disfrute del tiempo personal y familiar de quien trabaja; pero en su lugar, tales metodologías se han empleado para la “huida” de la responsabilidad empresarial incorporando desfases en la determinación de lo laboral y en las protecciones diseñadas para garantizar los derechos de las personas trabajadoras, conllevando a la peyorativa calidad de lo laboral, ahora, en lo digital.

La periodicidad de la prestación, la uniformidad de la retribución, el trabajo diseñado para una persona en concreto, la subordinación a órdenes directas y humanas..., son aspectos desafiados por la automatización, la inclusión de inteligencias informáticas organizadoras y el retorno del contrato de arrendamientos que, sin su correcta supervisión y regulación, le acompaña la precariedad junto a la progresiva temporalidad. De tal forma, los indicios que han dado cuerpo y vida al Derecho del Trabajo están perdiendo cabida en las modalidades laborales incipientes, aunque no por ello inquiera que hayan perdido su utilidad.

Durante el análisis evolutivo del trabajo, se ha podido apreciar que los requisitos de laboralidad, además de sostener un modelo de protección tan específico dirigido a un nicho de la sociedad vulnerable frente a los cambios globales de tal intensidad, son características que acompañan a la historia y evolucionan junto a la sociedad misma. A través de ello, el Derecho del Trabajo acaba nutriéndose de los nuevos retos y problemáticas generadas por el avance social de la misma forma que la sociedad trabaja a la inversa. Por consiguiente, las contribuciones de los y las profesionales de las relaciones laborales han propiciado una perspectiva diferente de lo que son las notas y la interpretación de los indicios tradicionales, tanto que, a su vez, han logrado arrojar luz sobre nuevas formas de manifestación de estas en entornos digitales.

Análogamente, si hay un reto especial a destacar para la regulación laboral es ciertamente el “boom” de las plataformas digitales de trabajo. Estas, han sido las que mayormente han distorsionado las dos notas que fundamentan el Derecho del Trabajo haciendo necesario el acompañamiento de otros elementos para continuar desempeñando su función protectora y, más aún, va a requerir de especialistas que comprendan el funcionamiento de las dinámicas laborales en su totalidad.

Para concluir, se retoma la cuestión tan señalada: ¿es necesario un nuevo ET para enfrentar las realidades modernas?

A pesar de que las medidas diseñadas para atender el problema de la digitalización y la pérdida de la definición de la persona trabajadora asalariada están siendo versátiles para el escenario actual, el veloz avance tecnológico y el afán por la descentralización pueden acabar por desactualizarlas en un breve periodo de tiempo.

Por esta razón, a mi parecer, no considero que sea necesario reescribir el ET para el ateniendo siglo, pero sí que se continúe “buscando un esquema que resulte

operativo minimizando los riesgos” (Rodríguez-Piñero Royo, 2018) que acarreen el impacto global de estas actuaciones y que se ajuste a cada realidad nacional, sin menospreciar por ello la respuesta supranacional que se ha producido para atender a la problemática que escala a grandes velocidades. En sí, aun cuando es imposible frenar la evolución, sí entra en manos de las instituciones reguladoras la posibilidad de gestionar cómo van a ser implementadas estas innovaciones y, en consecuencia, cómo afectarán a las relaciones de trabajo (Cruz Villalón, 2017).

Con todo, a mi parecer, los retos que presenta la digitalización de las relaciones laborales componen un escenario relativamente reciente que carece de una solución certera y firme al respecto. La unión tecnológica con las estrategias empresariales creará incalculables situaciones y escenarios de investigación diferentes que pongan en duda, de manera constante, la validez de las notas de laboralidad y la demanda de nuevas medidas protectoras al tiempo que, paradójicamente, ratificarán su valor como elementos reguladores. En el fondo, como es sabido, el derecho va siempre un paso por detrás de la realidad, pero ello no lo hace ineficaz.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Cardona Rubert, M.B. (2023). Gestión algorítmica y condiciones laborales de los trabajadores de plataformas: La necesaria Directiva de mejora de condiciones laborales de los trabajadores de plataformas. Documentación labora, núm. 129, pp. 11-28.
- Cardona Rubert, M.B. (2024). La aprobación de la Directiva relativa a la mejora de las Condiciones Laborales en las Plataformas Digitales: una buena noticia. NET21, núm. 17, pp. 1-5.
- Cruz Villalón, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía” Temas Laborales, núm. 138, pp. 13-47
- De Stefano V. (2015). The rise of the «just-in-time workforce»: on-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». Conditions of Work and Employment Series OIT, núm. 71, pp. 1-51.
- Gallego Rosado, R. (2021). La ajenidad como nota discordante para delimitar la laboralidad en las empresas de plataforma. Recuperado de: Revista española del derecho del trabajo [en línea], núm. 242, versión disponible en SMARTEKA. (03/04/2024)
- García Murcia, J. (2020). Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio. Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo), pp. 27-64
- Gil Otero, L. (2024). El papel de las plataformas digitales en el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Recuperado de: Briefs AEDTSS Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (en línea), núm. 2, en: <https://www.aedtss.com/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-el-estatuto-de-los-trabajadores-del-siglo-xxi/> (27/05/2024).
- Ginès i Gabrellas, A. y Gálvez Duran, S. (2016). Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”. Indret: Revista para el Análisis del Derecho, núm. 1, p. 1-44

- Goerlich Peset, J.M. y García Rubio, M.A. (2018). Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataformas. En Pérez de los Cobos y Orihuel, F., *El trabajo en plataformas digitales: Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid: Wolsters Kluwer España.
- Howe, J. (2006). The rise of crowdsourcing. *Wired Magazine*, volumen 14, pp.176-183.
- Luján Alcaraz J. (2000). Las notas de laboralidad: Una aproximación en clave jurisprudencial. *Revista Doctrinal Aranzadi*, núm. 16, pp. 1-10
- Luján Alcaraz, J., (1994). *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martín Valverde, A. (1990). El discreto retorno del arrendamiento de servicios. en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo: Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Mercader Uguina, J. R. (2020). Nuevos escenarios para el Estatuto de los trabajadores del S. XXI: digitalización y cambio tecnológico. *Trabajo y Derecho*, núm. 63, pp. 45-65.
- Perez De Los Cobos Orihuel, F. D. A. (1993). El trabajo subordinado como tipo contractual. *Documentación laboral*, volumen 39, pp. 29-48.
- Pérez Del Prado, D. (2023). *Derecho, economía y digitalización: El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires: Astrea.
- Porras Velasco, Á., (2023). Laboralidad de los contratos. *Foro: Revista de derecho*, núm. 40, pp. 29-45.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2017). Todos eran mis hijos: el derecho del trabajo y las nuevas formas de empresa. *Derecho y Sociedad*, núm. 49, pp. 185-205.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2018). La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas y los trabajadores que prestan sus servicios. En Pérez de los Cobos y Orihuel, F., *El trabajo en plataformas digitales: Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid: Wolsters Kluwer España.

- Rojo Torrecilla, E. (2024). Análisis de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (pendiente de aprobación por el Parlamento Europeo). Rescatado de: su blog El blog de Eduardo Rojo en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/03/analisis-de-la-directiva-relativa-la.html> (12/06/2024)
- Rojo Torrecilla, E. (2024). Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales EU. Revista Jurídica del Trabajo, volumen 5, núm. 13, pp. 228-255.
- Rojo Torrecilla, E. (2024). En el camino hacia el Estatuto del trabajo del siglo XXI en España). Recuperado de: El blog de Eduardo Rojo en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/05/en-el-camino-hacia-el-estatuto-del.html> (12/06/2024).
- Rojo Torrecilla, E. (2024). Sí, habrá Directiva de plataformas. Aprobación por el Parlamento Europeo. Recuperado de: El blog de Eduardo Rojo en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/04/si-habra-directiva-de-plataformas.html> (15/06/2024)
- Sánchez-Rodas Navarro, C. (2017). Poderes directivos y nuevas tecnologías. Temas laborales, núm. 138, pp. 163-184.
- Sierra Benítez, E. M (2015). El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital. Revista internacionales y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, volumen 3, núm. 4, pp. 93-118.
- Todolí Signes, A. (2017). El Trabajo en la era de la economía compartida: La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de plataformas virtuales, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Todolí Signes, A. (2024). La directiva para la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición. Recuperado en: Briefs AEDTSS Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (en línea), núm 4, 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/> (27/05/2024).
- Trillo Párraga, F. (2017). Trabajo decente y economía digitalizada. En AA. VV, en: Conferencia Tripartita Nacional: El futuro del trabajo que queremos, Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

Vega Ruiz, M. L. (2019). Revolución digital, trabajo y derechos: El gran reto para el futuro del trabajo. *Iuslabor*, núm. 2, pp. 155-171.