



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración  
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

La evolución de los contratos laborales en la era digital:  
retos jurídicos y nuevas formas de empleo

Trabajo Fin de Grado

Grado en Gestión y Administración Pública

AUTOR/A: Hamaidi, Karima

Tutor/a: Canós Darós, Lourdes

CURSO ACADÉMICO: 2024/2025

## **AGRADECIMIENTOS**

Me gustaría empezar este trabajo dando las gracias a todas las personas que han estado conmigo durante el paso por la universidad.

A los profesores que he tenido durante el grado y en especial, a mi tutora, Lourdes, por su apoyo, paciencia y dedicación durante la elaboración de este trabajo.

Por último, a mis padres y mis hermanos por su apoyo incondicional y por animarme a seguir hacia delante y, sobre todo, por haber confiado en mí.

## RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo analizar la evolución del contrato laboral en el contexto de la era digital, prestando especial atención a cómo las nuevas formas de empleo —como el teletrabajo, el trabajo freelance y los modelos híbridos— han transformado las relaciones laborales tradicionales. A partir de este objetivo general, se busca también identificar los factores tecnológicos y sociales que impulsan estos cambios, estudiar las respuestas normativas en el ámbito español y europeo, y evaluar los retos éticos y de gestión que plantea esta nueva realidad laboral.

La primera fase del trabajo consiste en hacer una revisión teórica y normativa que permite contextualizar históricamente el contrato laboral y comprender cómo ha evolucionado hasta la actualidad. Se analiza el impacto de la digitalización en el mercado laboral y los principales cambios legislativos, tanto en el ámbito español como europeo. La segunda fase contempla un análisis comparado del marco jurídico aplicable a estas nuevas modalidades de trabajo, evaluando similitudes y diferencias entre distintos entornos normativos. Por último, la tercera fase se basa en la elaboración y análisis de encuestas dirigidas a trabajadores y profesionales del ámbito laboral, con el objetivo de recoger percepciones reales sobre los efectos de la digitalización en sus contratos, condiciones y derechos.

**Palabras clave:** Contrato laboral; Digitalización; Teletrabajo; Freelance; Modelos híbridos; Flexibilidad; Normativa

## ABSTRACT

This Final Thesis aims to analyze the evolution of the employment contract in the context of the digital age, with special attention to how new forms of work—such as teleworking, freelance work, and hybrid models—have transformed traditional labor relations. Based on this general objective, the study also seeks to identify the technological and social factors driving these changes, examine regulatory responses in the Spanish and European contexts, and assess the ethical and managerial challenges posed by this new labor landscape.

The first phase of the work consists of a theoretical and legal review that provides historical context for the employment contract and explains how it has evolved to the present day. It analyzes the impact of digitalization on the labor market and the main legislative developments in both the Spanish and European frameworks. The second phase includes a comparative analysis of the legal frameworks that govern these new forms of work, highlighting similarities and differences across jurisdictions. Finally, the third phase involves the design and analysis of surveys addressed to workers and labor professionals, with the aim of gathering real perceptions about how digitalization is affecting their contracts, conditions, and rights.

**Keywords:** Employment contract; Digitalization; Teleworking; Freelancing; Hybrid Models; Flexibility; Regulation



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	10
1.1. Objetivos .....	10
1.2. Justificación de la elección del tema.....	10
1.3. Metodología.....	11
2. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Conceptos clave sobre contratos laborales .....	14
2.2. Evolución histórica de los contratos laborales .....	16
2.3. Nuevas modalidades de trabajo .....	26
2.3.1. Teletrabajo .....	26
2.3.2. Trabajo Freelance .....	28
2.3.3. Modelos híbridos .....	31
2.4. Principales tecnologías aplicadas en la gestión laboral .....	34
3. ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO .....	39
3.1. Normativa europea .....	39
3.1.1. Directivas de la UE .....	40
3.1.2. Jurisprudencia de la UE .....	41
3.2. Normativa nacional.....	43
3.2.1. Leyes y Reglamentos.....	43
3.2.2. Jurisprudencia sobre los Contratos de Trabajo.....	46
4. IMPACTOS SOCIALES Y DESAFÍOS FUTUROS DEL CONTRATO DE TRABAJO DIGITALIZADO .....	50
4.1. Radiografía del nuevo contrato laboral: percepción de estabilidad y condiciones reales .....	50
4.2. Desigualdades laborales: edad, género, nivel educativo y brecha digital .	52
4.3. Conciliación laboral y bienestar del trabajador: salud mental, hiperconectividad y vigilancia digital .....	54



4.4. Oportunitades emergentes: nuevos roles y competencias para un nuevo contrato .....	56
5. ESTUDIO EMPÍRICO .....	59
5.1. Análisis de resultados cuantitativos .....	59
5.2. Discusión de los hallazgos .....	63
6. CONCLUSIONES.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXO .....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparación de Upwork, Fiverr y Freelancer, UPSILON (2023)

Tabla 2. Plataformas de gestión integral

Tabla 3. Aplicaciones de seguimiento y control de tareas

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Evolución de la tasa de temporalidad en el empleo (2015-2024).

Gráfica 2. Empleo a tiempo parcial por género (España Vs Europa).

Gráfica 3: Parcialidad involuntaria por grupo de edad (España, 2023).

Gráfica 4: Situación laboral de las personas de 18 a 64 años ante cuidados familiares (2018).

Gráfica 5: Percepción y efectos de la conciliación laboral en España (2024).

Gráfica 6: Evolución del empleo en España (2020-2023).

Gráfica 7: Top 5 competencias digitales más demandadas en España (2023-2025).

Gráfica 8: Edad de las encuestadas.

Gráfica 9: Situación laboral de las encuestadas.

Gráfica 10. Tipos de contratos laborales que tienen o que firmaron.

Gráfica 11: Modelo de trabajo.

Gráfica 12: Percepción de la protección legal.

Gráfica 13: Desconexión laboral.

Gráfica 14: Impacto de la digitalización sobre la salud del trabajador.

Gráfica 15: Opinión acerca de la digitalización en el trabajo.

## ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS UTILIZADOS

BOE: Boletín Oficial de la Provincia

CC.AA: Comunidades Autónomas

CE: Comisión Europea

ET: Estatuto de los Trabajadores

HRIS: Human Resource Information System

HRMS: Human Resource Management System

IA: Inteligencia Artificial

INE: Instituto Nacional de Estadística

LOPDGDD: Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

MIT: Massachusetts Institute of Technology

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONTSI: Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

RTES: Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

TFG: Trabajo de Fin de Grado

TRADE: Trabajador Autónomo

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

UE: Unión Europea

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Objetivos

El objetivo principal o general del trabajo es el de analizar la evolución de los contratos laborales en la era digital y los principales cambios normativos, sociales y tecnológicos que han transformado las relaciones laborales en el último siglo en Europa, centrándonos más a fondo en España.

A partir de este objetivo general, sobresalen los siguientes objetivos específicos, que nos permiten profundizar más en el tema:

- Describir los principales factores tecnológicos que transforman los contratos laborales.
- Analizar cómo las nuevas modalidades de trabajo (freelance, teletrabajo, híbrido) están transformando los contratos laborales tradicionales.
- Examinar y comparar el marco jurídico español y europeo para abordar las nuevas formas de empleo digital y los cambios contractuales que se producen.
- Evaluar los retos éticos y sociales derivados de la digitalización del empleo.

## 1.2. Justificación de la elección del tema

La elección de este tema se justifica por el profundo impacto que la digitalización ha tenido en el mercado laboral, un fenómeno que ha redefinido el contrato de trabajo y la relación laboral en sí misma. La digitalización, la incorporación de las TIC o la pandemia de la COVID-19, aceleró un proceso que ya estaba en marcha, llevando a la expansión del teletrabajo, el auge del trabajo freelance y los modelos híbridos. Según la ONTI (2024) y el Grupo Adecco (2024), un 14, 4% de los ocupados en España teletrabaja, una cifra que crece cada vez más.

Este estudio es relevante porque permite comprender cómo la legislación y las prácticas laborales han evolucionado para responder a estos cambios, asegurando condiciones de trabajo justas y eficientes. Además, proporciona un

análisis actualizado de los retos y oportunidades que enfrentan empresas y trabajadores en un entorno digitalizado, contribuyendo así al debate sobre el futuro del empleo.

### 1.3. Metodología

Para abordar los objetivos planteados en este TFG sobre la evolución de los contratos laborales en la era digital, se ha utilizado una metodología mixta que combina enfoques cualitativos y cuantitativos. Esta aproximación, tal como describen autores como Creswell (2014), es ideal para obtener una comprensión completa del tema de estudio, que requiere tanto un análisis profundo de documentos y legislación, así como una recopilación de datos cuantitativos para evaluar tendencias y percepciones.

Con tal de aplicar este enfoque mixto, se utilizarán las siguientes herramientas de recolección de datos e información:

- **Análisis documental y bibliográfica (Enfoque cualitativo):** El análisis documental es una técnica de investigación que se basa en la revisión sistemática, selectiva y analítica de fuentes documentales para extraer y sintetizar la información relevante (Sampieri y Baptiste Lucio, 2014). Este método constituyó la primera fase del TFG y fue crucial para la contextualización y fundamentación teórica del trabajo. Las fuentes primarias y secundarias analizadas incluyen:
  - **Legislación:** Leyes laborales españolas (como la Ley 10/2021 de trabajo a distancia) y directivas europeas.
  - **Literatura especializada:** Libros, artículos de revistas académicas, tesis y trabajos de fin de grado que abordan el derecho laboral, la digitalización y las nuevas formas de empleo.
  - **Informes y datos de organismos oficiales:** Informes del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), entre otros.

- **Análisis comparativo (Enfoque cualitativo)**: Mediante este enfoque se permite no solo identificar los factores tecnológicos y sociales que impulsan los cambios en las relaciones laborales, sino también realizar un análisis comparativo del marco jurídico español y europeo.

A diferencia del *Benchmarking*, que se centra en comparar con las mejores prácticas, el análisis comparativo, según Neuman (2014), busca identificar similitudes y diferencias entre dos o más objetos de estudio para obtener una comprensión más profunda de cada uno de ellos. En este caso, el método comparativo permitió evaluar la respuesta normativa de España frente a la de la UE.

- **Estudio empírico: Diseño y aplicación de encuestas (Enfoque cuantitativo)**: Con el fin de obtener datos sobre la percepción y experiencia de los trabajadores, se diseñó y aplicó una encuesta. Según Páramo (2018), una encuesta es un método de recolección de datos cuantitativos que utiliza un cuestionario para obtener información de un grupo de participantes sobre variables específicas de interés.

- **Diseño del instrumento**: Se elaboró un cuestionario anónimo de carácter exploratorio, en formato Google Forms, compuesto por once preguntas elaboradas de manera original para este trabajo. Las preguntas no se obtuvieron de ninguna fuente, sino que han sido planteadas y elaboradas conforme se iba avanzando en el estudio del tema. Cada pregunta fue diseñada para responder a los objetivos de este TFG, enfocándose en los temas clave que se abordan en el marco teórico, como la percepción sobre el tecnoestrés, la desconexión digital, la protección legal y el tipo de contrato.

1. Género.
2. Edad.
3. Situación laboral actual.
4. Sector en el que trabajas o has trabajado recientemente.
5. ¿Qué tipo de contrato tienes o tuviste recientemente?
6. ¿Tu trabajo se realiza (o realizaba) en entornos digitales?



7. ¿Sientes que tu contrato refleja adecuadamente tus tareas y responsabilidades reales?
  8. ¿Te sientes protegido/a legalmente en tu situación laboral actual?
  9. ¿Tienes acceso a medidas de desconexión digital (no contestar fuera de horario)?
  10. ¿Has experimentado estrés, ansiedad o tecnoestrés por el uso constante de herramientas digitales en el trabajo?
  11. ¿Estás a favor o en contra de la digitalización en el trabajo?
- **Aplicación de la encuesta:** La encuesta se compartió a través de grupos de Whatsapps y otras redes sociales mediante los cuales se obtuvieron las respuestas. El tamaño de la muestra fue reducido, 10 mujeres participaron en la encuesta, por lo que los resultados deben verse como una aproximación inicial al tema, centrado principalmente en las mujeres y su percepción del tema.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Conceptos clave sobre contratos laborales

El SEPE (s.f) define los contratos de trabajo como acuerdos entre empresario y trabajador, en los cuales el trabajador presta determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

La definición de contrato laboral, no se encuentra explícita en ninguna ley dentro del ordenamiento jurídico español. Sin embargo, podemos extraer su definición dentro del concepto que se le da al trabajador en el artículo 1.1. del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores.

*“1. Esta ley se aplicará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.”*

Observamos de esta definición otro concepto clave que establece la posibilidad de llevar a cabo este acuerdo: empresario o empleador. Dentro de este mismo artículo encontramos su definición:

*“2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.”*

Ahora bien, esta relación, que se formaliza con el contrato laboral, tiene ciertos requisitos que se deben cumplir para cumplir con la Ley y así poder considerarse válidos. Estos requisitos los encontramos dentro del Estatuto de Trabajadores:

- Formalización por escrito.
- La identificación o información detallada de las partes, así como del lugar y fecha en el que se celebra.

- El servicio a prestar y el lugar donde se prestará.
- El salario, la forma de pago y las fechas de pago.
- La duración del contrato.
- El tipo de contrato.

Uno de los requisitos, como podemos ver, es el de especificar el tipo de contrato laboral (indefinido, temporal, parcial), la razón es que, según el tipo, se añadirán otros requisitos adicionales propios del tipo de contrato y necesarios para validarse. Por ello, es importante saber qué tipo de contratos laborales existen. El SEPE (s.f) señalaba los siguientes:

1. Contrato de trabajo indefinido: Aquel que no establece una fecha de finalización. Puede formalizarse de forma verbal o escrita y celebrarse a jornada completa, parcial o como fijo discontinuo.
2. Contrato de trabajo temporal: Se utiliza para cubrir necesidades puntuales por circunstancias de la producción o sustitución de otra persona trabajadora. Debe formalizarse por escrito, salvo si su duración es inferior a cuatro semanas y se realiza a jornada completa, en cuyo caso puede ser verbal.
3. Contrato de formación en alternancia: Compatibiliza la actividad laboral remunerada con procesos formativos, como formación profesional, estudios universitarios o formación del Sistema Nacional de Empleo.
4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: Permite realizar una práctica adecuada al nivel de estudios o formación. La empresa debe establecer un plan formativo individual y asignar un tutor con experiencia o formación relacionada.
5. Contrato de los pescadores: Pensado para el sector pesquero, busca mejorar las condiciones laborales en aspectos como contratación, tiempo de trabajo, repatriación, alimentación, alojamiento y salud. Puede adoptar cualquier modalidad contractual compatible con la actividad.

## 2.2. Evolución histórica de los contratos laborales

Para comprender la configuración actual de los contratos laborales, es esencial analizar su evolución histórica y contextualizar los factores sociales, económicos y jurídicos que han influido en su desarrollo.

Como hemos definido anteriormente, los contratos de trabajo suponen una formalidad que puede ser verbal o escrita, por medio de la cual, las partes firmantes, el trabajador y el empleador, acuerdan que derechos y obligaciones tiene cada uno.

Al celebrarse el contrato de trabajo, nace la relación laboral. Esta hace referencia al vínculo que se forma entre el empleador y el trabajador. Según Ojeda Avilés (2007), este es un concepto mucho más amplio e históricamente más antiguo que el de contrato de trabajo ya que incluye todos los posibles aspectos que afectan y regulan esta relación o interacción laboral.

La historia del contrato de trabajo está estrechamente ligada a la evolución de la relación laboral y refleja cómo, a lo largo del tiempo, se ha ido configurando un instrumento jurídico que busca equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores, adaptándose a los cambios económicos, sociales y políticos de cada época.

### 2.2.1. El trabajo en la antigüedad

Según Quiñones Infante (2016), en la antigüedad, civilizaciones como Mesopotamia, Egipto, Roma o Grecia, consideraban que el trabajo manual era indigno para los ciudadanos libres, por ello era realizado principalmente por esclavos, en un marco de absoluta subordinación y ausencia de remuneración voluntaria, donde la relación era de dominación más que de acuerdo entre partes.

En este contexto, no existía aún el concepto de contrato laboral moderno. Sin embargo, según el autor Watson (1995), en Roma surgieron contratos conocidos como “*locatio conductio*”, los cuales se dividían en tres grandes categorías: *locatio conductio operarum* (arrendamiento de servicios) *locatio conductio operis*

(contratación de trabajo a realizar) y *locatio conductio rei* (arrendamiento de cosas).

El autor destacaba que otro instrumento de la época fue la *stipulatio* (estipulación) un contrato verbal, formal y abstracto perteneciente al Derecho romano en el cual una parte se comprometía a cumplir una obligación mediante una respuesta afirmativa a una pregunta solemne. De este modo se constituía una obligación legalmente vinculante.

Sin embargo, la *stipulatio* y otros contratos romanos y de la época, aún al tratarse de acuerdos entre partes, no suponían libertad ni igualdad en la contratación laboral. Watson (1995) señalaba que estos regulaban ciertas actividades laborales, pero desde una perspectiva paternalista y formalista, alejada del reconocimiento de derechos laborales.

Roth (1997) destaca que, aunque muchas de estas sociedades no contemplaban el trabajo libre ni voluntario sino bajo absoluta subordinación resulta interesante saber que hubo una civilización mucho más antigua que la Griega o la Romana, la cual si abordó algunos de los elementos característicos de los contratos de trabajo modernos y que incluso a día de hoy, siguen vigentes.

El Código de Hammurabi, uno de los primeros conjuntos de leyes escritas de la humanidad (alrededor del 1750 a.C) en la antigua Mesopotamia, abordó y que, según el autor, reguló elementos clave como la remuneración por los servicios prestados, las obligaciones laborales, las compensaciones en caso de daño la regulación del tiempo de trabajo o incluso el derecho a un día de descanso semanal.

Aunque este código regulaba temas como la esclavitud y el trabajo forzado también introducía aspectos más avanzados para su época, que fueron considerados como un precedente histórico fundamental en la evolución del derecho laboral al sentar las bases de ciertas condiciones, que siglos después, se desarrollarían en los sistemas jurídicos modernos (Roth, 1997).

### 2.2.2. Edad Media y transición al trabajo libre

Con la caída del Imperio Romano y el inicio de la Edad Media en Europa, el trabajo experimentó un cambio en su concepción. Según García Ninet (2004), bajo la influencia de la Iglesia católica, empezó a adquirir una dimensión moral y espiritual y pasó de ser visto como degradante a ser considerado una virtud necesaria para la vida espiritual.

Por otra parte, el sistema feudal estructuró la sociedad medieval en base a jerarquías sociales, económicas y religiosas, estableciendo relaciones de dependencia personal. En este contexto, el trabajo se imponía como una obligación vinculada al estatus social. Es decir, aquellos que pertenecían al nivel más bajo de la pirámide, eran los encargados de trabajar.

Según López López (2019), aunque no existían los contratos de trabajo, sí que se desarrollaron distintas formas de relaciones laborales, tanto en el campo como en las ciudades. Estas relaciones se basaban en costumbres, acuerdos verbales o normas impuestas por las estructuras sociales de la época, como el sistema feudal y los gremios.

En las zonas rurales (campo), el trabajo estaba organizado por el sistema feudal, donde predominaba la relación de dependencia entre el señor feudal y los campesinos, especialmente los siervos. Estos trabajadores no eran libres del todo: vivían en las tierras del señor y estaban obligados a trabajar para él a cambio de protección y el derecho a cultivar una parte de esas tierras.

Paralelamente, con el crecimiento de las ciudades, surgieron nuevas formas de organización del trabajo. Tal como mencionan los autores Blanco Carrasco (2016) y Byrne (2018), en este contexto urbano, aparecieron los gremios o cofradías, asociaciones de artesanos o comerciantes que regulaban la práctica de un determinado oficio (carpinteros, herreros, panaderos, etc).

La estructura interna de los gremios era jerárquica, organizada en aprendices, oficiales y maestros, y establecía normas claras sobre la duración del aprendizaje,

los salarios, las condiciones laborales y los derechos y deberes de cada trabajador. Aunque aún no existía el contrato de trabajo en sentido moderno, los acuerdos internos y las ordenanzas gremiales funcionaban como formas primitivas de regulación laboral.

En este sentido ambos autores destacan la figura de los jornaleros, contratados por días o temporadas, y que no estaban necesariamente integrados en un gremio. Estos trabajadores sí podían establecer acuerdos verbales o escritos para realizar trabajos específicos a cambio de un pago.

Aunque no existía una regulación estatal del trabajo, estas organizaciones sentaron las bases para la posterior regulación de la actividad profesional y la evolución de los contratos de trabajo, una regulación basada en la tradición, el control comunitario y la legitimidad social.

### **2.2.3. Edad Moderna**

Tal como señalaba Lousada Arochena (2021), a partir del siglo XV, con el fin de la Edad Media y el inicio de la Edad Moderna, Europa experimentó profundas transformaciones sociales, económicas y políticas. El declive del sistema feudal, el debilitamiento progresivo de los gremios y el auge del comercio –impulsado por acontecimientos como el descubrimiento de América en 1492– dieron paso a una nueva etapa marcada por el crecimiento de las ciudades, el surgimiento de los Estados modernos y una transición hacia relaciones laborales más libres.

Ramos Vázquez (2016), destacaba que en este contexto, el trabajo empezó a desvincularse de la servidumbre medieval y las relaciones laborales empezaron a formalizarse dando paso a la figura del trabajador asalariado, especialmente en las ciudades, donde las personas —teóricamente libres— ofrecían sus servicios a cambio de un salario.

Sin embargo, esta libertad era más teórica que real. El autor Ojeda Avilés (2007), destacaba que en la práctica, las condiciones de negociación eran profundamente desiguales. Mientras que el empleador concentraba el poder económico y social

así como los recursos y la oferta de empleo, el trabajador carecía de los medios para negociar en igualdad de condiciones.

Esta desigualdad así como la clara fragmentación del mundo del trabajo, se veían reflejados en las diversas formas de acuerdos laborales que coexistieron durante la época. Según Ramos Vazquez (2007), entre los tipos de contratos más comunes se encontraban el arrendamiento de servicios, centrado en la prestación continuada de un servicio; el contrato de obra, enfocado en la obtención de un resultado específico; el contrato de aprendizaje, propio del mundo gremial, donde un joven quedaba vinculado durante años a un maestro para formarse en un oficio; y la servidumbre doméstica, en la que el vínculo laboral se confundía con una relación de obediencia personal.

El marco jurídico era disperso y fragmentado. Además de las normas civiles, intervienen las ordenanzas municipales, las regulaciones gremiales y, ocasionalmente, principios del Derecho romano-canónico.

Por otro lado, la intervención de las autoridades era casi nula. Fernando Garrido (1973), señalaba que el Estado si llegaba a intervenir en las relaciones laborales no era para proteger al trabajador, sino que, en muchos casos lo hacía para restringir su capacidad de asociación (sindicatos, gremios, etc.) o de protesta como ocurrió con la Ley Le Chapelier (Francia, 1791), dejándolos en una posición de vulnerabilidad y exposición a condiciones de trabajo precarias.

La idea del contrato como forma de organizar el trabajo, el reconocimiento de un trabajador libre (aunque limitado) y las primeras tensiones entre libertad económica e intervención estatal, sentaron las bases ideológicas y jurídicas que, en el siglo XIX, darían lugar al nacimiento del Derecho del trabajo.

#### **2.2.4. Siglo XIX: Industrialización, conflictividad social y primeros cambios normativos: nacimiento del Derecho del trabajo.**

La Revolución Industrial marcó un antes y un después en la configuración de las relaciones laborales. Desde finales del siglo XVIII, este proceso transformó

radicalmente la economía y la sociedad: el trabajo dejó de desarrollarse en el ámbito agrícola o artesanal y pasó a concentrarse en fábricas y centros industriales. Esta transformación trajo consigo la aparición del trabajo asalariado masivo, sin precedentes hasta entonces, situación analizada por Sarasúa (2005) y de la Villa Gil (2003), quienes destacan cómo el desplazamiento de campesinos hacia la industria generó nuevas relaciones sociales y laborales.

Miles de personas, principalmente campesinos expulsados de sus tierras y obreros sin propiedad, se vieron obligados a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Sin embargo, este nuevo modelo se implantó sin ninguna regulación específica que protegiera los derechos de los trabajadores.

Según Alonso Olea (1970) y de De la Villa Gil (2003), la relación laboral seguía regulándose mediante el Derecho Civil y el Estado seguía sin intervenir para proteger a los trabajadores. La falta de leyes y protección hizo que el malestar social no tardase en suceder dando lugar al surgimiento de los primeros movimientos obreros que empezaron a exigir derechos básicos.

En este contexto, autores como Lousada Arochena (2021), Sarasúa (2005) y De la Villa Gil (2003), destacan que la necesidad de un marco jurídico específico para las relaciones laborales se hizo evidente para los Estados, quienes con tal de restaurar el orden, empezaron a aprobar las primeras leyes laborales, con el objetivo principal de proteger a los trabajadores más vulnerables (niños) y regular mínimamente las condiciones de trabajo, dando origen al Derecho de trabajo.

En el Reino Unido aparecieron las Factory Acts (1802 y 1819). Estas leyes, pioneras en Europa, introdujeron un conjunto de medidas que limitaban las horas de trabajo de los niños, estableciendo un máximo de 9 horas diarias para los menores de entre 9 y 13 años, y prohibía el trabajo infantil por debajo de esa edad. Además, introdujo el papel de los inspectores de fábricas, que podían supervisar el cumplimiento de la ley.

Por su parte, en Francia, además del *Code Civil de 1804*, se crearon los *Conseils de Prud'hommes* en 1806 por orden de Napoleón Bonaparte. Se trataban de tribunales

mixtos, integrados por representantes de trabajadores y empleadores cuyo objetivo era el de resolver conflictos laborales en sectores como el artesanal y el fabril. Aunque el trabajo seguía arreglándose como un acuerdo civil, estos tribunales supusieron una de las primeras iniciativas institucionales para la resolución de conflictos laborales.

Por otro lado, en Alemania, bajo el liderazgo de Otto von Bismark, se adoptaron a finales del siglo XIX una serie de leyes sociales consideradas pioneras del Estado del Bienestar. En 1883 se instauró el Seguro de enfermedad (Ley de 1883); en 1884, la Ley de 1884, estableció el seguro contra accidentes laborales; y en 1889, la Ley de 1889, el seguro de vejez e invalidez. De este modo, hace 120 años Alemania se convirtió en el primer país del mundo en crear el Seguro Social. Estas leyes buscaban ofrecer una red básica de protección social, pero también tenían una intención política: frenar el avance del socialismo obrero integrando algunas de sus demandas en la legislación estatal.

En España, aunque la industrialización fue más tardía, no por ello fue inexistente. De hecho, España se vio influenciada por los avances de sus vecinos siguiendo de este modo sus pasos. No fue hasta finales del siglo XIX, cuando comenzaron a surgir las primeras leyes laborales como la Ley Benot (1873) siendo la primera ley del Derecho del Trabajo en España, la cual reguló el trabajo infantil.

Más adelante, con la aprobación del Código Civil Español, el cual fue influenciado por el francés, se incorporó el trabajo asalariado dentro del marco del contrato de arrendamientos, pero sin reconocer aún una categoría jurídica específica para el contrato de trabajo (Antonio Baylos, 2008).

### **2.2.5. Siglo XX: La Consolidación del Derecho del trabajo y el nacimiento del Contrato de Trabajo**

Según Alonso Olea (1970), a medida que los conflictos sociales se intensificaban y los movimientos obreros ganaban fuerza en toda Europa, se hizo

evidente la necesidad de dotar a las relaciones laborales de un régimen jurídico propio, que superase las limitaciones del Derecho civil, y en particular, del contrato de arrendamiento de servicios, que hasta entonces había sido la figura más utilizada para regular el trabajo asalariado.

Esta situación impulsó la creación de una nueva categoría contractual: el contrato de trabajo. Este se concibió como un acuerdo jurídicamente reconocido que vinculaba a una persona trabajadora con un empleador, caracterizado por la subordinación, la ajenidad en los riesgos y la retribución pactada. La creación del contrato de trabajo supuso la consolidación del Derecho de Trabajo como rama autónoma (De la Villa Gil, 2003).

Esta transformación no solo fue impulsada por la legislación interna de los Estados, sino también por cambios a nivel internacional. Alonso Olea (1970), señalaba al constitucionalismo social y como este contribuyó decisivamente a esta evolución. Constituciones como la mexicana de 1917 o la alemana de Weimar de 1919 introdujeron por primera vez derechos laborales fundamentales —como el derecho al trabajo, a un salario justo, al descanso y a la seguridad social—, otorgándoles rango constitucional. En paralelo, la fundación de la OIT en 1919 estableció estándares internacionales en materia laboral y reconoció principios como la libertad sindical, la no discriminación y la eliminación del trabajo forzoso.

Según Ojeda Áviles (2007), durante este periodo, el contrato de trabajo dejó de entenderse como un simple acuerdo privado entre partes iguales para ser conceptualizado como una relación jurídica especial, caracterizada por tres elementos fundamentales:

1. Subordinación: el trabajador se encuentra bajo la dirección y control del empleador.
2. Ajenidad: el resultado del trabajo pertenece al empleador, que asume los riesgos así como los beneficios.
3. Retribución: el trabajador recibe una contraprestación económica por su trabajo.

El autor explicaba que estos elementos justificaron la imposición de normas imperativas que limitaban la autonomía de la voluntad de las partes. A partir de entonces, el contrato laboral quedó sometido a un marco legal que fijaba condiciones mínimas (jornada, salario, descansos, indemnización por despido, etc.) que no podían ser renunciadas por ninguna de las partes.

A lo largo del siglo XX, esta evolución se consolidó con la expansión del trabajo asalariado como modelo dominante y con la institucionalización del derecho laboral en los sistemas jurídicos. El contrato de trabajo se convirtió en el instrumento clave para la integración social del individuo en el sistema económico, y en la principal vía de acceso a la protección social y a los derechos derivados del empleo.

#### **2.2.6. Siglo XXI: El contrato de trabajo y el impacto de la digitalización**

Con la entrada del siglo XXI, el contrato de trabajo ha experimentado una profunda transformación, marcada principalmente por la digitalización. Según Don Tapscott (1996), la digitalización se entiende como el proceso de incorporación de tecnologías digitales en las distintas áreas de la actividad humana, con el objetivo de optimizar, automatizar y transformar procedimientos, modelos de negocio y relaciones sociales.

En el ámbito laboral, este proceso ha transformado de forma profunda la manera en que se concibe, organiza y desarrolla el trabajo, y tal y como señalan Rodríguez-Piñero (2021) y Albuquerque (2020), la digitalización acaba afectando no solo a su contenido, sino también a la estructura misma de las relaciones laborales.

La pandemia de la COVID-19 intensificó este fenómeno, acelerando el paso del trabajo presencial a modalidades en red mediante la incorporación de las TIC. Herramientas colaborativas, plataformas digitales y sistemas de gestión en la nube han permitido que muchas actividades laborales se desarrollen sin necesidad de un espacio físico común. Según Malo (2021), esto dió lugar a la expansión del teletrabajo y de los modelos híbridos así como a nuevas formas de organización y gestión de equipos.

Paralelamente, la digitalización ha modificado los procesos de contratación y de selección de personal. Plataformas como LinkedIn, InfoJobs o portales de empleo automatizados, junto con algoritmos de filtrado de candidaturas, han sustituido a los métodos tradicionales, y según el autor Raso Delgu (2022) esto plantea dudas acerca de la transparencia e igualdad de oportunidades.

Además, han proliferado modelos de contratación basados en la demanda inmediata de servicios, donde la relación entre trabajador y empresa puede durar apenas horas o días, lo que provoca inestabilidad al contrato de trabajo tradicional.

Otro ámbito sensible y de gran debate es el control y supervisión de la prestación laboral. Las tecnología digitales permiten un seguimiento en tiempo real de la actividad de los empleados, lo que ha generado debates jurídicos y éticos en torno a la protección de datos y la intimidad digital. Autores como Rodríguez Piñero (2021) advierten que el ejercicio del poder de dirección empresarial debe encontrar un equilibrio con los derechos fundamentales del trabajador, evitando excesos de vigilancia o control algorítmico.

La digitalización también ha generado nuevas formas de precariedad. Bajo el discurso de la flexibilidad y la autonomía, en algunos sectores proliferan relaciones laborales encubiertas, especialmente en las plataformas digitales, que dejan al trabajador sin contrato formal, cotización a la Seguridad Social ni protección colectiva. Como señala Albuquerque (2020), este escenario obliga a revisar el marco normativo para evitar que las innovaciones tecnológicas se conviertan en instrumentos de exclusión social.

El contrato de trabajo en el siglo XXI no ha desaparecido ni ha perdido vigencia, pero sí se encuentra en un proceso de transformación profunda. La digitalización obliga a repensar sus fundamentos, actualizar los instrumentos de regulación y construir nuevas respuestas jurídicas que aseguren la protección de los trabajadores en un mercado cada vez más digitalizado y cambiante.

## 2.3. Nuevas modalidades de trabajo

El proceso de digitalización, junto con la globalización económica y los cambios en las dinámicas organizativas y sociales, ha transformado profundamente el mercado laboral. En este nuevo contexto, han emergido modalidades de empleo que se alejan del modelo tradicional basado en la presencialidad, la estabilidad contractual y la jornada continua.

Entre estas nuevas formas de organización del trabajo destacan el teletrabajo, el *freelancing* y los modelos híbridos. Todas ellas comparten elementos como la flexibilización de horarios, la descentralización del espacio de trabajo y una mayor autonomía por parte del trabajador. Estos modelos no solo responden a los avances tecnológicos, sino también a una nueva concepción del trabajo que prioriza la conciliación, la eficiencia y la adaptación a entornos cambiantes (ej: COVID-19).

No obstante, estas transformaciones también han planteado desafíos significativos desde el punto de vista jurídico, económico y social, lo cual exige una revisión profunda del marco normativo y de las políticas laborales vigentes.

### 2.3.1. Teletrabajo

El teletrabajo, también conocido como trabajo a distancia o *e-work*, es una modalidad de trabajo que, según la RAE (s.f) permite al trabajador desempeñar sus funciones fuera del centro físico de la empresa, utilizando las TIC como medio principal de conexión. Generalmente, este trabajo se realiza desde el domicilio, aunque puede desarrollarse desde cualquier lugar, siempre que haya acceso a internet.

Aunque pueda parecer un fenómeno reciente, el origen del teletrabajo se remonta a la década de 1970, en un contexto marcado por la crisis del petróleo y el encarecimiento del transporte. Fue entonces cuando el ingeniero estadounidense Jack Nilles propuso por primera vez que, en lugar de desplazar al trabajador al lugar

de trabajo, el trabajo debía trasladarse hacia donde se encontraba el trabajador, aprovechando los avances tecnológicos de la época. A partir de esta idea, el modelo fue desarrollándose de forma progresiva, aunque su implantación a gran escala no se materializó hasta varias décadas después.

Su mayor impacto ocurrió durante la pandemia de la COVID-19. Su necesidad de continuar con la actividad económica pese a las restricciones de movilidad obligó a muchas empresas a adoptar el teletrabajo de forma masiva. Esta experiencia demostró que el trabajo remoto era posible en muchos sectores y trajo consigo numerosos beneficios como la reducción de desplazamientos, la conciliación de la vida personal y laboral o una mayor autonomía en la gestión del tiempo (De Andrés-Sánchez, Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2024; Duarte & Quirós Romero, 2024).

Como resultado, incluso tras el fin de la pandemia, muchas empresas, organizaciones, negocios en general, han mantenido esta modalidad de manera parcial o total. Según datos de Eurostat (2024), en España el 15,4 % de los trabajadores teletrabaja, mientras que la media en la Unión Europea es del 22,6 %. Países como los Países Bajos (52 %) o Suecia (45,6 %) destacan por su mayor implantación, lo que demuestra que la cultura empresarial, el nivel de digitalización y la normativa nacional influyen directamente en la expansión de esta modalidad.

Sin embargo, pese a sus numerosas ventajas, existen importantes carencias. Según el profesor Jesús Rábanos Martínez (2025), la falta de una regulación clara y propia puede generar ambigüedades sobre la gestión empresarial y los derechos del trabajador en este nuevo entorno laboral.

Otro aspecto a tener en cuenta tiene relación con los efectos sobre el trabajador. Calvo (2024) advierte de los efectos psicológicos negativos asociados al teletrabajo, como la ansiedad, la fatiga o la sensación de aislamiento.

Ante esta situación, distintos países han comenzado a adaptar su legislación para abordar aspectos como el derecho a la desconexión digital, la seguridad y la salud en el trabajo o la protección de datos personales entre otros.

En España, por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores ya contemplaba el trabajo a distancia desde 2012, pero de forma muy limitada. El verdadero avance legislativo llegó con la aprobación de la Ley 21/2021 de trabajo a distancia, que definía el teletrabajo como aquel que se realiza fuera del centro habitual de trabajo, de manera regular, y mediante el uso de medios tecnológicos. Esta ley regula, según Elia Atienza Macías y Juan Francisco Rodríguez Ayuso (2021), aspectos esenciales como la voluntariedad, el acuerdo por escrito, el derecho a la desconexión digital, la compensación de gastos o la prevención de riesgos laborales en el domicilio del trabajador.

A nivel europeo, tal y como señala Rodríguez-Piñero Royo (2022), la expansión del teletrabajo ha ido acompañado de nuevos desafíos jurídicos, sobre todo en casos de teletrabajo internacional o transfronterizo. Como respuesta, la UE aprobó en 2023 el Acuerdo Marco sobre teletrabajo transfronterizo habitual, que permite que los trabajadores que residan en un país distinto al de su empresa puedan cotizar en el país de la sede, siempre que no trabajen desde su lugar de residencia más del 50 % del tiempo. Esta medida busca evitar problemas de doble cotización y ofrecer mayor seguridad jurídica a empleadores y empleados (BOE-A-2023-17874).

En definitiva, el teletrabajo se ha consolidado como modalidad siendo la más implementada. Pese a ello su desarrollo exige una actualización constante del marco normativo para proteger los derechos de los trabajadores y promover un equilibrio entre flexibilidad y productividad.

### 2.3.2. Trabajo Freelance

El trabajo Freelance, o trabajo por cuenta propia, es una modalidad de empleo en la que la persona ofrece sus servicios de manera independiente, sin mantener una relación laboral directa o subordinada con un empleador (RAE, s.f)

A diferencia del contrato de trabajo tradicional, el trabajador freelance se organiza de forma autónoma, gestiona sus horarios, negocia directamente con sus clientes y asume los riesgos y responsabilidades de su actividad profesional. Se trata de una figura que, si bien cuenta con antecedentes históricos, ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años como consecuencia del desarrollo de las tecnologías digitales, la economía digital, la expansión del trabajo remoto y la demanda creciente de flexibilidad en el mercado laboral.

Plataformas especializadas como Freelancer, Fiverr o Upwork (Ver Tabla 1) junto con redes profesionales como LinkedIn y herramientas colaborativas como Slack o Trello, además de las redes sociales como Instagram o Facebook, han facilitado la conexión entre oferta y demanda de servicios, impulsando especialmente este modelo en sectores como el diseño gráfico, la programación, la traducción, las finanzas, la redacción de contenidos o la consultoría digital (Artero Y Gomez-Álvarez, 2020).

Tabla 1. Comparación de Upwork, Fiverr y Freelancer, UPSILION (2023)

	<b>Upwork</b> 	<b>Fiverr</b> 	<b>Freelancer</b> 
<b>Tipo de proyectos</b>	Proyectos a gran escala y de larga duración	Proyectos sencillos, a corto plazo o puntuales	Proyectos a gran escala y de larga duración

<b>Contacto</b>	Empleadores y freelancers pueden contactarse	Solo empleadores contactan a freelancers	Empleadores y freelancers pueden contactarse
<b>Contratos por proyecto</b>	Sí	Sí	Sí
<b>Contratos por hora</b>	Sí	No	Sí
<b>Tarifas para freelancers</b>	10%	20%	Precio fijo: 10% o \$5 USD Por hora: 10%
<b>Tarifas para empleadores</b>	Contrato nuevo: \$4.95 Marketplace : 5% Business Plus: 10%	5.5%	Precio fijo: 3% o \$3 USD Por hora: 3%

Fuente: UPSILON (2023)

Desde el punto de vista jurídico, el trabajo Freelance se caracteriza por la ausencia de los elementos esenciales del contrato laboral: ajenidad, dependencia y retribución periódica. Por ello, queda fuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo y se encuadra, generalmente, en el ámbito del trabajo autónomo.

En el caso de España, los freelancers suelen estar registrados comúnmente como trabajadores autónomos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), lo que conlleva una serie de obligaciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social. Sin embargo, este tipo de clasificación legal implica una menor cobertura en términos de derechos sociales, como el acceso al desempleo, a la incapacidad temporal o a la negociación colectiva (PGO Lozano, 2021).

Es por ello que la realidad práctica del freelancing no siempre responde al modelo ideal de independencia y autonomía, el cual es cada vez más demandada. En

muchos casos, se han identificado situaciones en las que existe una dependencia económica y organizativa respecto de un único cliente, así como de condiciones de trabajo impuestas de forma unilateral. Estas situaciones conducen a fenómenos de falsa autonomía, también conocidos como "falsos autónomos", que encubren verdaderas relaciones laborales subordinadas bajo la apariencia de prestación de servicios independiente. El profesor Antonio Todolí Signes (2019) ha estudiado a fondo la problemática de la dependencia económica en las plataformas digitales, enfatizando cómo el marco legal tradicional no protege adecuadamente a estos trabajadores.

En este sentido, desde la perspectiva doctrinal, diversos autores, juristas y expertos en relaciones laborales, han advertido sobre los desafíos y la necesidad de adaptar los marcos jurídicos tradicionales a esta nueva realidad cada vez más creciente. El profesor Antonio Baylos (2019), por ejemplo, señala que la expansión de estas nuevas formas de trabajo ha generado importantes "zonas grises", donde los trabajadores no se encuentran adecuadamente protegidos. En su opinión, muchos freelancers carecen de la verdadera autonomía que define el trabajo por cuenta propia y se encuentran en situaciones de clara vulnerabilidad jurídica y social.

Pese a todos los desafíos que presenta esta modalidad, los datos estadísticos reflejan el evidente crecimiento de esta forma de trabajo. Según La Razón (2024), a nivel europeo, el freelancing ya representa el 17% de la fuerza laboral total. En España, según datos de El Economista (2024), el número de trabajadores autónomos alcanzó los 3,39 millones con un incremento del 1,3% respecto al año pasado. Dentro de este grupo, el perfil de freelancer destaca especialmente en sectores digitales y creativos, cuya demanda ha impulsado su expansión.

A nivel global, se estima que existen aproximadamente 1.570 millones de freelancers, lo que representa cerca del 46,6% de la fuerza laboral mundial. En Estados Unidos, por ejemplo, se proyecta que para 2027 más de la mitad de la fuerza laboral estará compuesta por freelancers. Este fenómeno ha generado cambios significativos en la forma en que las empresas contratan talento, donde

los freelancers se enfrentan a un aumento del 8% en cuanto a contratación frente al aumento del 3% en la de empleados tradicionales. Según un estudio de Yousign (2025), el sector freelance en España se enfrenta a retos como la inestabilidad de ingresos y la dificultad para acceder a la financiación, pero también goza de oportunidades únicas de crecimiento profesional.

Con todo esto, según el autor Riesco-Sanz (2021), el modelo freelance refleja la creciente importancia de la economía digital, especialmente en sectores como el marketing o las finanzas, destacando por su autonomía y flexibilidad, pero enfrentados desafíos normativos y de seguridad económica que muestran evidente la necesidad de una regulación propia.

### 2.3.3. Modelos híbridos

Los modelos híbridos de trabajo son aquellos que combinan el trabajo presencial con el telemático o el teletrabajo, permitiendo a los empleados distribuir su jornada entre la oficina y el domicilio u otro lugar remoto (Carina Mariño, 2022).

Este modelo ha constituido una de las transformaciones más significativas en el ámbito laboral tras la pandemia de la COVID-19, siendo uno de los modelos más adaptados. Las razones del crecimiento de su implementación son las mismas que en los otros modelos: avance tecnológico, mayor demanda en flexibilidad y necesidad de adaptación al nuevo panorama laboral por parte de las empresas.

Desde una perspectiva organizacional, el trabajo híbrido permite a las empresas optimizar recursos, reducir costos asociados a infraestructuras físicas y ampliar su acceso a talento sin restricciones geográficas. Para los empleados, este sistema ofrece una mayor autonomía en la gestión de su tiempo y espacio laboral, facilitando un equilibrio más saludable entre la vida personal y profesional.

Sin embargo, al igual que las otras modalidades emergentes, el modelo híbrido no queda exento de desafíos. Al ser un enfoque que combina elementos del trabajo

presencial y remoto, plantea complejidades específicas en aspectos clave como la coordinación de equipos, la comunicación entre departamentos o el mantenimiento de una cultura organizacional coherente, típicos del enfoque clásico de trabajo. A estos aspectos se suman las dificultades que presenta la adaptación a herramientas digitales, así como su uso intensivo lo cual exige una capacitación continua en competencias tecnológicas, propias del enfoque telemático.

El marco jurídico-normativo es otro problema. Estos modelos son nuevos y su aplicación aún no está regulada del todo. En el caso de España, la Ley 10/2021, la cual regula el trabajo a distancia, es la que se utiliza como referencia para regular esta modalidad, pero al ser una normativa concebida para otra, su aplicación genera ambigüedades. Por ejemplo, la normativa se muestra insuficiente a la hora de establecer con claridad elementos fundamentales como la distribución de la jornada (presencial y remota), el control del tiempo de trabajo, la compensación de gastos o la prevención de riesgos laborales.

A nivel internacional, la expansión del trabajo híbrido ha superado la capacidad de adaptación de muchos marcos legales. En la Unión Europea, ya se están explorando fórmulas para armonizar la normativa, con especial atención a la protección de datos, la equidad en el acceso y las condiciones contractuales transnacionales. Por su parte, organismos como la OIT ha comenzado a emitir directrices orientativas para garantizar que la flexibilidad de este sistema no perjudique ni implique una pérdida de los derechos de los trabajadores.

No obstante, este enfoque se ha consolidado como una modalidad laboral preferida tanto por empleadores como por empleados. A nivel global, el Foro Económico Mundial (2025) proyecta que más del 50% de las tareas laborales podrán realizarse en formato híbrido para 2030, especialmente en sectores tecnológicos y de servicios, lo que supone una transformación estructural en la organización del trabajo y la necesidad de actualizar los marcos regulatorios.

A nivel europeo, según Eurofound (2024), alrededor del 64% de los trabajadores europeos han adoptado modalidades híbridas o remotas, consolidándose como una tendencia preferente tras la pandemia.

A nivel nacional, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) más del 58% de los trabajadores en España se inclina por este modelo, siendo la opción más valorada la de tres días presenciales y dos de teletrabajo. Por ello el 75% de las empresas que ofrecen este enfoque, prevén aumentar este sistema durante 2025, reflejando su consolidación como un modelo estratégico que mejora la productividad y la satisfacción laboral (Prnoticias, 2025).

Por tanto, con tal de que este sistema resulte eficiente y productivo, es fundamental integrar de manera estratégica las ventajas de ambos formatos, garantizando tanto el bienestar de los trabajadores como el cumplimiento de los objetivos de la organización.

## 2.4. Principales tecnologías aplicadas en la gestión laboral

La transformación digital ha tenido un impacto sustancial en la gestión laboral, permitiendo una evolución en los procesos de administración de personal, contratación, evaluación del desempeño y organización del trabajo. Las nuevas tecnologías aplicadas en este ámbito no solo han optimizado la eficiencia operativa, sino que también han dado lugar a nuevos modelos de interacción entre empleadores y trabajadores, modificando profundamente las dinámicas laborales tradicionales. A continuación, se destacan las principales tecnologías que actualmente desempeñan un papel clave en la gestión laboral:





### a) HRMS y HRIS

Los sistemas HRMS y HRIS permiten integrar la gestión de distintas funciones relacionadas con todos los procesos de la vida laboral: contratación, nóminas,

control horario, ausencias, formación, evaluación de rendimiento o prevención de riesgos laborales.

Plataformas como SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, Workday o Meta4 (Ver tabla 2) facilitan esta gestión.

Tabla 2. Plataformas de gestión integral.

<b>SAP SuccessFactors</b>		<a href="https://www.sap.com/products/hcm.html">https://www.sap.com/products/hcm.html</a>
<b>Oracle HCM Cloud</b>		<a href="https://www.oracle.com/es/human-capital-management/">https://www.oracle.com/es/human-capital-management/</a>
<b>Workday</b>		<a href="https://www.workday.com/es-es/homepage.html">https://www.workday.com/es-es/homepage.html</a>
<b>Meta4</b>		<a href="https://www.gdm.com.mx/productos/meta4-software-de-nomina-y-rrhh">https://www.gdm.com.mx/productos/meta4-software-de-nomina-y-rrhh</a>

Fuente. Elaboración propia.

Según el informe *Global HR Technology Survey* de Deloitte (2023), el 64 % de las grandes corporaciones utilizan soluciones de este tipo, y el 35 % de las pymes están en proceso de adopción. En España, el informe de COTEC (2024) estima que el 53 % de las medianas empresas ya ha digitalizado más del 70 % de sus procesos de RR.HH.

#### **b) Tecnologías de seguimiento y control del desempeño basado en IA**

Las herramientas de productividad laboral basadas en inteligencia artificial y big data están cambiando la manera en que las organizaciones miden el rendimiento.

La RAE (2018) definía la Inteligencia artificial (IA) como la “*disciplina científica que se ocupa de crear programas informáticos que ejecutan operaciones comparables a las que realiza la mente humana, como el aprendizaje o el razonamiento lógico*”

Aplicaciones como Microsoft Viva, Hubstaff, Time Doctor o ActivTrak (Ver tabla 3) permiten registrar el tiempo dedicado a tareas, el uso de aplicaciones, e incluso el nivel de actividad durante la jornada laboral.

Tabla 3. Aplicaciones de seguimiento y control de tareas.

<b>Microsoft Viva</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación interna.</li> <li>- Bienestar y aprendizaje.</li> <li>- Productividad dentro de las organizaciones.</li> </ul>	<a href="https://learn.microsoft.com/es-es/viva/">https://learn.microsoft.com/es-es/viva/</a>
<b>Hubstaff</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control de horas trabajadas.</li> <li>- Geolocalización.</li> <li>- Seguimiento de proactividad.</li> <li>- Generación de reportes.</li> </ul>	<a href="https://hubstaff.com/">https://hubstaff.com/</a>
<b>Time Doctor</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguimiento de tareas.</li> <li>- Monitoreo de actividad.</li> <li>- Informes de tiempo.</li> <li>- Control de asistencia.</li> </ul>	<a href="https://www.time-doctor.com/">https://www.time-doctor.com/</a>
<b>ActivTrak</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitores de actividad en apps y sitios web.</li> <li>- Análisis de productividad.</li> <li>- Detección de riesgos internos.</li> <li>- Generación de dashboards con datos de uso.</li> </ul>	<a href="https://www.activtrak.com/">https://www.activtrak.com/</a>

Fuente: Elaboración propia

Si bien estas herramientas facilitan la eficiencia y el control, también han generado debates jurídicos y éticos sobre los límites del control empresarial y la protección de la intimidad digital del trabajador.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD, 2023) advierte que la monitorización excesiva puede vulnerar derechos fundamentales como la intimidad y el secreto de las comunicaciones.

### **c) Reclutamiento automatizado y análisis predictivo**

La digitalización del proceso de selección de personal ha incorporado herramientas de IA y *machine learning* capaces de analizar automáticamente currículums, identificar perfiles ideales y predecir el éxito de un candidato según su historial y competencias.

Plataformas como LinkedIn Recruiter, HireVue, Jobvite o Entelo utilizan algoritmos, definidos por la RAE como un “conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema”, es decir, agilizan el proceso de selección y reducen el sesgo humano, aunque se han señalado riesgos por discriminaciones algorítmicas no intencionadas.

Según el informe de McKinsey (2023), un 33 % de las empresas a nivel global ya utiliza inteligencia artificial generativa en alguna de sus funciones y un 40 % prevé incrementar su inversión en esta tecnología. Sin embargo, el Foundation Model Transparency Index (2023) revela que solo 2 de cada 10 desarrolladores de modelos fundacionales superan el 50 % en indicadores de transparencia, lo que refleja la persistente opacidad en torno a los algoritmos y plantea retos de confianza y responsabilidad jurídica.

### **d) Firma digital y gestión documental electrónica**

La firma electrónica ha supuesto un avance clave para la formalización de contratos de trabajo, procesos, trámites o comunicaciones laborales.

Herramientas como DocuSign, Signaturit, @Clave o ClickSign, han sido adaptadas para el cumplimiento del Reglamento (UE) nº910/2014 (eIDAS) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos (LOPDGDD).

Según datos del ONTSI (2022), su implementación ha permitido acelerar procesos y reducir hasta un 40% los costes administrativos.

### **e) Plataformas colaborativas y entornos de trabajo digital**

El auge del trabajo remoto ha popularizado el uso de plataformas colaborativas como Microsoft Teams, Slack, Trello o Zoom.

Estas herramientas, facilitan la comunicación, la coordinación y la gestión de proyectos entre equipos distribuidos geográficamente.

Ya no solo en ámbito laboral, estas herramientas han demostrado su eficacia especialmente durante y después de la pandemia, siendo adoptadas por más del 75% de las empresas que implementaron teletrabajo, según Eurofound (2021).

Según datos de ONTSI (2023), un 69 % de las empresas tecnológicas españolas trabaja actualmente en entornos digitales distribuidos.

### **f) Blockchain y contratos inteligentes**

Según la Fundéu (2017) el *blockchain* (o cadena de bloques), es un registro compartido por millones de ordenadores donde se inscriben y archivan las transacciones de dos partes de manera verificable, permanente y anónima sin necesidad de intermediarios.

Aunque aún en fase inicial, estas tecnologías han empezado a aplicarse en la gestión laboral para garantizar la transparencia en los procesos de contratación, el registro de horas trabajadas o la verificación de credenciales laborales.

Por otro lado, los *smart contracts* (o contrato inteligente), definidos por la Iberdrola (s.f) como el programa informático que ejecuta automáticamente cláusulas laborales cuando se cumplen ciertas condiciones, sin necesidad de intermediarios.

Este sistema, basado en la tecnología blockchain, permite automatizar tareas como pagos, registros laborales o la validación de acuerdos entre partes, sin intermediarios humanos. Ambos sistemas, están transformando el futuro de la gestión de la relación laboral, especialmente en sectores freelance o startups, entre otros.

Estas tecnologies no solo están redefiniendo la gestión laboral desde una perspectiva operativa, sino que también exigen una reflexión desde el punto de vista jurídico, ético y social. Es imprescindible que su adopción se acompañe de una regulación adecuada que garantice el respeto a los derechos laborales, la transparencia en los procesos y la protección de los datos personales de los trabajadores.

### 3. ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO

El contrato de trabajo es el principal instrumento que formaliza la relación laboral, y su existencia está estrechamente vinculada a un marco jurídico que garantiza los derechos y deberes de las partes implicadas.

Según Monereo Pérez (2019), este marco, entendido como el conjunto de normas, principios y disposiciones que regulan una materia específica, se caracteriza por ser complejo y en constante transformación. Desde regulaciones supranacionales hasta las específicas de cada Estado, entre sus funciones principales encontramos:

- Garantizar y asegurar la seguridad jurídica.
- Proteger los derechos de los trabajadores.
- Fomentar condiciones laborales equitativas.
- Corregir los desequilibrios propios de la relación laboral.
- Adaptarse a las nuevas formas de empleo derivadas de la digitalización y la globalización del trabajo.

A lo largo de este apartado analizaremos el marco jurídico de los contratos de trabajo desde una doble perspectiva. Por un lado, se estudiará el marco normativo europeo, donde la intervención de la Unión Europea, a través de directivas, tratados y jurisprudencia, ha contribuido a armonizar y mejorar las condiciones laborales en los Estados miembros. Por otro lado, se abordará el marco nacional español, prestando atención a sus fuentes normativas, instituciones y mecanismos de regulación.

Mediante este enfoque, podremos comprender de forma más completa la estructura jurídica que sostiene los contratos laborales en la actualidad y los retos a los que se podría enfrentar en la era digital.

#### 3.1. Normativa europea

La Unión Europea, como autoridad jurídica supranacional, juega un papel fundamental en la configuración y formalización de las relaciones laborales, así

como la armonización de los derechos de los trabajadores en los distintos Estados miembros, al establecer un marco mínimo común que debe ser respetado por las naciones.

Aunque la competencia en materia de Derecho del Trabajo sigue siendo estatal, la influencia de la UE se ha vuelto especialmente relevante ante los nuevos desafíos del mercado laboral, como la digitalización, las nuevas modalidades de empleo (i.e. teletrabajo) o el auge de las plataformas digitales.

### 3.1.1. Directivas de la UE

En materia laboral, las directivas constituyen el principal instrumento normativo de la UE. Tal como las define la propia UE, estas permiten establecer objetivos jurídicamente vinculantes para los Estados miembros, dejando libertad para definir los medios de aplicación.

Han sido fundamentales para regular aspectos como la jornada laboral, la protección frente al despido, la transparencia contractual, y más recientemente, las condiciones del empleo digital.

Una de las primeras directivas clave en materia de contratos laborales fue la **Directiva 91/533/CEE** adoptada en 1991. Esta directiva estableció la obligación de los empleadores de informar por escrito a los trabajadores sobre los aspectos esenciales de su contrato o relación laboral, como la duración, el salario o la jornada.

Su objetivo principal era garantizar la transparencia, la limitación de la y la seguridad jurídica en las relaciones laborales. Esta directiva fue posteriormente derogada por la Directiva (UE) 2019/1152, que amplió y actualizó sus disposiciones.

Una década más tarde, se aprueba la **Directiva 2003/88/CE**, relativa a uno de los aspectos más importantes del contrato de trabajo: la ordenación del tiempo de trabajo..

Esta norma fijó límites a la duración de la jornada laboral, estableciendo un máximo de 48 horas semanales incluyendo las horas extraordinarias, y reconoció derechos como el descanso diario, el descanso semanal y las vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas (DOUE, 2003).

Con la aparición de las nuevas formas de empleo, como los trabajos temporales, parciales y de corta duración, la UE decidió revisar y ampliar la protección jurídica de los trabajadores mediante la **Directiva 2019/1152**, la cual derogó la Directiva 91/533/CEE.

Esta nueva norma, estableció un marco más amplio y moderno en favor de condiciones laborales más claras y previsibles al ampliar las exigencias de transparencia y previsibilidad en todo tipo de relación laboral, adaptándose a los nuevos modelos de trabajo surgidos con la digitalización.

Su finalidad es la misma que la de su predecesora: garantizar que todos los trabajadores de la UE, incluidos aquellos en relaciones laborales no convencionales, sean informados adecuadamente de los aspectos esenciales de su relación contractual (DOUE, 2019).

Y, por último, siendo la más reciente, **la Directiva (UE) 2024/2831**, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Aprobada en 2024, esta directiva responde al auge de las nuevas formas de empleo gestionadas a través de plataformas digitales, como el caso de Glovo, con el objetivo de garantizar una mayor protección frente a la precariedad digital.

Sus principales innovaciones son la creación de una presunción legal de relación laboral, es decir, la ley asume que existe un contrato de trabajo entre una persona y una empresa, aunque no esté formalizado por escrito, cuando se dan ciertos indicios o condiciones que caracterizan una relación laboral, como la dependencia, la ajenidad o el control del empleador (Ojeda Avilés 2007). Todo con el fin de garantizar condiciones laborales justas y transparentes en el creciente sector del trabajo en plataformas digitales.

### 3.1.2 Jurisprudencia de la UE

Además del desarrollo normativo a través de directivas, la jurisprudencia del TJUE ha desempeñado un papel fundamental en la interpretación y aplicación de los principios laborales comunitarios. Las sentencias del TJUE no solo resuelven casos concretos, sino que establecen criterios jurídicos que deben ser respetados por los Estados miembros, especialmente cuando se trata de garantizar derechos fundamentales en el contexto de nuevas formas de empleo.

Una de las partes esenciales del contrato de trabajo es el trabajador. Sin embargo, su definición puede aportar discrepancias en cuanto a la aplicación de la normativa, debido a las diferencias normativas entre los Estados miembros.

Es por ello que el TJUE, definía este concepto con la **Sentencia C-270/13, Haralambidis (2014)** a efectos del Derecho de la Unión. El TJUE estableció que cualquier persona que preste servicios efectivos y retribuidos bajo la dirección de otro, incluso en contextos públicos o institucionales, debe ser considerada trabajador, salvo excepciones muy restrictivas. Esta interpretación amplia es especialmente significativa para reconocer derechos laborales en nuevas formas de empleo que escapan a la tradicional relación subordinada, como ocurre en entornos digitales o colaborativos.

Otro aspecto propio de los contratos de trabajo es la jornada laboral. Sobre este elemento, el TJUE determinaba en la **sentencia C-55, Deutshe Bank** que los Estados miembros deben obligar a los empleadores a implantar sistemas objetivos, fiables y accesibles para registrar la jornada diaria de trabajo. Esta obligación deriva del derecho a la protección de la salud y seguridad en el trabajo, y garantiza la efectividad de normas como la Directiva 2003/88/CE sobre el tiempo de trabajo.

Esta resolución tuvo un impacto directo en el ordenamiento español, al motivar la aprobación del Real Decreto-ley 8/2019 que establece el control horario obligatorio.

Por último, el TJUE abordaba con la sentencia **C-596/17, *Fackförbundet Kontra Arbetsmiljöverket*** (2021) uno de los desafíos más actuales en el mundo del trabajo: la digitalización y automatización.

Con esta sentencia, el TJUE afirma que las decisiones que afecten a condiciones laborales, como la asignación de tareas, evaluaciones de rendimiento o modificaciones contractuales, no podían basarse exclusivamente en sistemas automatizados sin supervisión humana.

Asimismo, estableció que deben respetarse principios como la proporcionalidad, la transparencia y el derecho a la explicación.

Con estas nuevas medidas, el TJUE sentaba con esta sentencia las bases para el desarrollo de un “Derecho del Trabajo algorítmico” en el contexto europeo.

## 3.2. Normativa nacional

### 3.2.1. Leyes y Reglamentos

La regulación de los contratos de trabajo en España se originó a finales del siglo XIX, como consecuencia directa de la Revolución Industrial. Surgieron normas pioneras como la *Ley Benot de 1873*, sobre trabajo infantil, y la *Ley de 1900* sobre condiciones laborales de mujeres y niños anteriormente mencionadas,

Posteriormente, se aprobó la *Ley de Accidentes de Trabajo (1900)* y el *Código de Trabajo de 1926*, que sistematiza por primera vez el contrato laboral. Esta evolución culminó con la *Ley de Contrato de Trabajo de 1931*, aprobada durante la Segunda República, que reguló aspectos esenciales como el salario, la jornada, el despido, las vacaciones pagadas o la negociación colectiva.

Durante el franquismo, el contrato de trabajo, así como la regulación laboral, adquirió un carácter centralista y autoritario. Se aprobaron los *Reglamentos Nacionales de Trabajo de 1942* y la *Ley de Contrato de Trabajo de 1944*. La firma de convenios colectivos se autorizó de forma limitada mediante la *Ley de Convenios Colectivos de 1958*.

Finaliza la dictadura e inicia la transición democrática con el desarrollo de leyes como la *Ley de 8 de abril de 1976 de Relaciones Laborales* o la *Ley de 1 de abril de 1977* sobre sindicalismo. Sin embargo, el acontecimiento más importante fue la aprobación de la *Constitución de 1978*. Por primera vez, se reconocían en España una serie de derechos laborales fundamentales: derecho al trabajo (art.35), la libertad sindical y huelga (art.28) o la negociación colectiva (art. 37), entre otros.

El desarrollo de estos derechos sentó las bases para la aprobación de lo que sería la norma principal del derecho laboral: el *Estatuto de los Trabajadores* mediante la *Ley 8/1980, de 10 de marzo*.

Esta consolidó los principios laborales constitucionales y definió los derechos y deberes básicos de trabajadores y empleadores, regulando de forma sistemática la figura del contrato de trabajo, en aspectos esenciales como su forma, contenido, modalidades, duración y causas de extinción.

Desde su entrada en vigor, el Estatuto ha sido objeto de múltiples refundiciones. Destacando las de 1995 mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y la del 2015 con el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, que sigue vigente.

A partir de los años 80, se introdujeron diversas reformas para fomentar el empleo y flexibilizar el contrato. Se aprobaba la *Ley 32/1984*, de 2 de agosto que dió lugar a tres Reales Decretos: El *Real Decreto 1989/1984*, que reguló la contratación temporal; el *Real Decreto 1991/1984*, sobre contratos a tiempo parcial, de relevo y jubilación parcial; y al *Real Decreto 1992/1984*, que reguló los contratos en prácticas y formación.

En los años 90, el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, perfeccionó la regulación de estas figuras contractuales, y con la Reforma Laboral de 1994 se profundizó en la flexibilidad contractual. Esta última introdujo tres normas fundamentales:

- La Ley 10/1994 que introdujo modificaciones en los contratos formativos y en el contrato a tiempo parcial.
- La Ley 11/1994, de 19 de mayo, orientada a fomentar el empleo mediante mayor flexibilidad en la contratación.
- La Ley 14/1994, de 1 de junio, que reguló por primera vez la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), autorizando su participación en la intermediación laboral.

Durante los años 2000, normas como la Ley 45/2002 de 12 de diciembre y la Ley 43/2006, impulsaron medidas para impulsar la estabilidad laboral y combatir el fraude en la contratación.

La crisis económica de 2008 marcó un punto de inflexión en la legislación laboral. Ante el aumento del desempleo, el Gobierno promovió reformas orientadas a flexibilizar el mercado de trabajo y fomentar la contratación indefinida. En este contexto, el Real Decreto 197/2009 reguló la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

Posteriormente, en 2010, se aprobaron la Ley 35/2010 y el Real Decreto-ley 10/2010, que limitaron el uso de contratos temporales. En 2012, la Ley 3/2012 introdujo incentivos para colectivos vulnerables y el Real Decreto-ley 3/2012 reforzó el contrato indefinido y flexibiliza el despido. A su vez, el Real Decreto 1529/2012 impulsó la formación profesional dual.

En 2013, el Gobierno fomentó el emprendimiento con la Ley 11/2013 y simplificó los modelos contractuales, reduciéndose de 41 a cinco modalidades básicas. Además, se implementó un asistente virtual del SEPE para facilitar la formalización de contratos. Estas reformas culminaron con la aprobación del Real Decreto Legislativo 2/2015, que refundió y actualizó el Estatuto de los Trabajadores para adaptarlo a la nueva realidad laboral

Con la digitalización y la llegada de nuevas formas de empleo, muy fomentadas por la pandemia de la COVID-19, la prestación laboral empezaba a adquirir un enfoque más flexible y remoto, haciendo necesaria una actualización del marco normativo.

Se aprobó el Real Decreto-Ley 28/2020, sobre el trabajo a distancia y más tarde, se consolidaba el teletrabajo como una modalidad contractual con la Ley 10/2021, la cual introdujo novedades como el derecho a la desconexión digital, la diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo, y la obligación empresarial de asumir los costes asociados.

Paralelamente, surgió el trabajo en plataformas digitales, donde empresas como Glovo o Uber actúan como intermediarias entre consumidores y prestadores del servicio (repartidores, conductores, etc.). Aunque formalmente se presenta como trabajo autónomo, en muchos casos reproduce condiciones propias de una relación laboral, generando inseguridad jurídica, precariedad y desprotección social, y popularizando el concepto de “falso autónomo”.

Ante el vacío legal, el Gobierno aprobaba en 2021 la conocida “Ley Rider” mediante el Real Decreto-ley 9/2021, que estableció una presunción de existencia de relación laboral en caso de control mediante algoritmos.

Más tarde, el Gobierno aprobó una reforma laboral mediante el Real Decreto-ley 32/2021, orientada a reducir la temporalidad e impulsar la estabilidad en el empleo. La norma eliminó el contrato por obra o servicio, creó nuevas modalidades temporales (por circunstancias de la producción y por sustitución), reforzó el contrato fijo-discontinuo, devolvió prioridad a los convenios sectoriales, mejoró la regulación de los ERTES y estableció el Mecanismo RED para afrontar crisis sin recurrir al despido masivo.

Actualmente, el Gobierno se encuentra desarrollando otra Reforma laboral en 2025 mediante la cual pretende adoptar las siguientes medidas: la reducción de la jornada laboral (de 40h a 37,5h), el registro horario digital y el derecho a la desconexión digital, el aumento del salario mínimo interprofesional (SMI)

### **3.2.2. Jurisprudencia sobre los Contratos de Trabajo**

En España, la jurisprudencia en materia de contratos de trabajo se ha centrado en profundizar y desarrollar más el concepto.

Por ejemplo, dicha jurisprudencia establece que uno de los pilares fundamentales del contrato de trabajo era identificar los tres elementos que configuran una relación laboral: ajenidad, dependencia y voluntariedad, recogidas en el artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Por un lado, la **ajenidad** implica que los frutos del trabajo pertenecen al empresario, quien asume el riesgo económico (Ojeda Avilés, 2007).

Sentencias como la *STS nº 44/2018, de 24 de enero* consolidaban este concepto cuando definía la ajenidad como “*la atribución ab initio de los frutos del trabajo al empresario*”.

Otras resoluciones refuerzan esta visión, como la *STS de 31 de marzo de 1997* que o las *SSTS de 23 de octubre de 1989, la STS de 20 de septiembre de 1995 o la STS de 29 de diciembre de 1999*, que identificaban como indicios de ajenidad: la remuneración fija, la fijación de precios por parte del empleador o la ausencia de clientes propios por parte del trabajador.

En el contexto digital, destaca la *STS nº805/2020, de 25 de septiembre* sobre plataformas digitales, concretamente sobre el caso *Glovo*, o la *STS 587/2014, de 20 de enero* sobre el TRADE. Estas sentencias, concluyeron que la ajenidad también se da cuando la empresa, a través de un sistema algorítmico, organiza y controla el trabajo, asumiendo riesgos y beneficios.

Por otro lado, la **dependencia** hace referencia a la sujeción del trabajador a las órdenes y organización del empleador. Lo establecía así la *STS 44/2018, de 24 de enero* que definía la dependencia como “*la inserción en el círculo rector y organizativo de la empresa*”.

Para facilitar su identificación, la *STS de 25 de marzo de 2013 (ECLI:ES:TS:2013:2389)* estableció los indicios más comunes:

- Asistencia al centro de trabajo o lugar designado por el empleador.
- El sometimiento a un horario laboral.
- El desempeño personal e intransferible del trabajo.

- La inserción del trabajador en la organización empresarial.
- El control sobre el modo de prestación del servicio.

Esta idea la reforzaban múltiples resoluciones como la ya citada *STS nº 805/2020 por el caso Glovo*, o la *STS 586/2020 de 2 de julio* al reconocer la dependencia incluso cuando el control empresarial se ejerce mediante mecanismos tecnológicos (uso de algoritmos, geolocalización GPS, instrucciones a través de aplicaciones, etc),

Por último, la **voluntariedad**. Esta hace referencia a la libre elección de la profesión sin coacción, tal como lo establece la propia Constitución en su art. 35.1 o el Estatuto de Trabajadores con su artículo 1.1, donde el Tribunal Supremo lo calificaba como el elemento que manifiesta la existencia de un acuerdo previo que hace válida la relación laboral.

Aunque menos controvertida, también ha sido objeto de interpretación. Destaca la *STS 588/2018, de 24 de enero (ECLI:ES:TS:2018:58)*, mediante la cual el Tribunal resaltaba la necesidad de analizar la realidad del vínculo laboral, más allá de lo pactado formalmente.

Tras determinar la existencia de la relación laboral, se examina la **forma del contrato**. Según el Artículo 8 del ET, el contrato puede ser escrito o verbal, salvo en los casos donde la ley exige expresamente que conste por escrito, como ocurre en los contratos temporales o a tiempo parcial tal como establecía la *STS de 9 de diciembre de 2002*.

Sin embargo, la Jurisprudencia ha hecho hincapié en que lo relevante no es la forma en la que se celebre el contrato, sino la realidad de la prestación de servicios, que es lo que determina su verdadera naturaleza jurídica, tal como lo establecían la *STS de 29 de enero de 1991*, la *STS de 14 de marzo de 1990* o la *STS de 2 de abril de 1990*.

Del mismo modo, la jurisprudencia subrayaba que, aunque el **contenido del contrato** refleja la voluntad de las partes, esta no puede prevalecer sobre la realidad de los hechos.

Lo establecía así la *STS de 22 de diciembre de 1994*, al determinar que la calificación del contrato debe basarse en cómo se desarrolla efectivamente la prestación de servicios. Es decir, si el contrato se redacta como mercantil o autónomo, pero en la práctica se evidencian elementos propios de una relación laboral, se aplicará normativa laboral. Sentencias como la *STS de 25 de febrero de 1991*, reforzaban esta idea recordando que, incluso si falta la firma del trabajador, esto no invalida el contrato si existen evidencias de la prestación laboral.

Respecto a las **modalidades contractuales**, la doctrina se centra en evitar el uso fraudulento de algunas figuras, especialmente los temporales.

La *STS de 27 de septiembre de 2006* establecía que el fraude en la contratación temporal convertía la relación en indefinida.

Esta doctrina se complementa con la *STS de 16 de octubre de 2001*, que considera nulo el contrato de obra y servicio, si no se concreta adecuadamente su objeto y duración.

Con la *STS de 30 de mayo de 2007* se abordaba el uso indebido del contrato de formación, estableciendo que, si su uso era para ahorrar costes empresariales, entonces se convertiría en indefinido.

Igualmente, la *STS de 11 de enero de 2006*, determinaba que el contrato eventual sólo es válido si responde a una necesidad productiva real y extraordinaria.

En cuanto al contrato fijo-discontinuo, la jurisprudencia aclaraba en la *STS de 12 de julio de 2011* que debe existir una expectativa real por parte del trabajador a ser llamado periódicamente, aunque la actividad sea irregular.

Por su parte, la *STS de 20 de octubre de 2010*, recuerda que encadenar contratos temporales sin causa objetiva, vulnera el derecho del trabajador a un empleo estable vulnerando al mismo tiempo lo señalado en el Tribunal de Justicia de la UE.

## 4. IMPACTOS SOCIALES Y DESAFÍOS FUTUROS DEL CONTRATO DE TRABAJO DIGITALIZADO

### 4.1. Radiografía del nuevo contrato laboral: percepción de estabilidad y condiciones reales

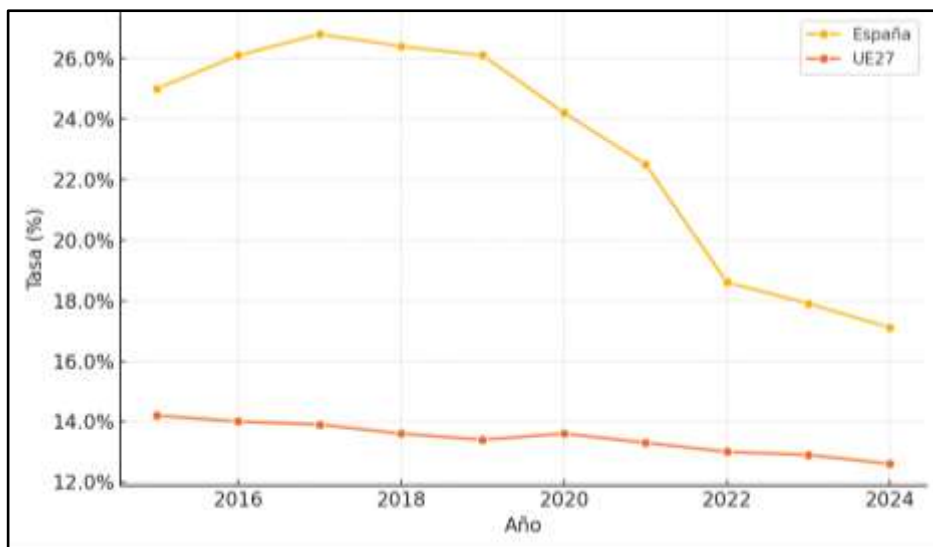
La era digital no ha supuesto una mayor estabilidad en el empleo, sino que ha impulsado la aparición de nuevos modelos contractuales (trabajo freelance, el teletrabajo o las plataformas digitales), con una característica común: la temporalidad estructural. Es decir, la falta de continuidad y protección en la relación laboral que llevan a la fragmentación e inestabilidad del empleo.

Señalaba el informe de la Fundación Cotec (2024), que este fenómeno ha provocado un “efecto de fragmentación contractual”, donde la digitalización favorece la volatilidad de los nuevos modelos laborales. En la misma línea, el informe *Labour Market Transitions in the Digital Age* de Eurofund (2023), aseguraba que estos nuevos modelos, “tienden a reemplazar contratos indefinidos por acuerdos discontinuos, basados en tareas y sujetas a cambios constantes”.

España ha sido históricamente uno de los países con mayor tasa de contratación temporal de Europa. En el año 2017 alcanzó un máximo del 26,8 % de temporalidad laboral, frente a una media de la UE que apenas superaba el 13,9 % (Eurostat, 2024). Esta tendencia empezó a descender tras la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021, siendo visible a partir del 2022.

Según datos oficiales de Eurostat (2024) la tasa de temporalidad en España descendió del 24,2 % en 2020 al 17,1 % en 2024, lo que supone una caída de más de 7 puntos porcentuales en apenas cuatro años. En contraste, la media de la Unión Europea ha permanecido más estable, situándose en un 12,6 % en 2024. Pese a esta mejora, España continúa entre los cinco países con mayor índice de temporalidad en la UE (ver Gráfico 1).

Gràfica 1. Evolución de la tasa de temporalidad en el empleo (2015-2024)



Fuente: Eurostat (2024)

No obstante, esa disminución ha afectado de manera distinta dependiendo del sector. Según la *EPA* (INE, 2023), la temporalidad afecta especialmente al sector servicios y a jóvenes menores de 30 años, alcanzando tasas cercanas al 40% en algunas comunidades autónomas como Andalucía, Extremadura o Canarias.

A esto le sumamos la digitalización. Estudios del *ONTSI* (2023) y la Fundación COTEC (2024), advierten que el avance tecnológico está generando nuevas formas de inestabilidad laboral, sobre todo a través del trabajo en plataformas digitales, el empleo a demanda y los contratos por proyecto, que no siempre garantizan continuidad ni protección legal suficiente.

Por otro lado, el informe de *Randstad* (2024) señala que 3 de cada 10 empresas tecnológicas en España prevén mantener una estrategia de contratación flexible basada en proyectos y perfiles externos. Asimismo, el informe de InfoJobs (2023) revela que casi un 70 % de los Freelancer en plataformas digitales trabajan sin un contrato formal, lo que dificulta la protección social y los derechos laborales básicos.

Además, el auge de algoritmos en procesos de selección y gestión de recursos humanos plantea nuevos riesgos. Según un informe de ONTSI (2022), hasta un 40 %

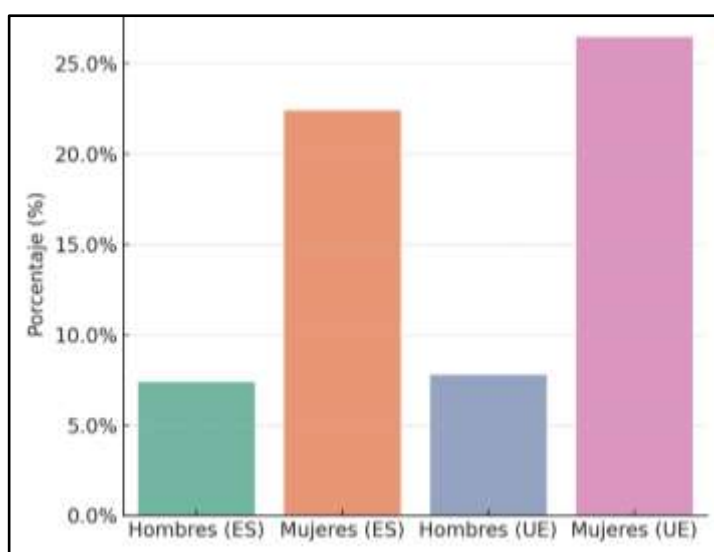
de las empresas en España emplea algún tipo de herramienta algorítmica para automatizar tareas o decisiones laborales, en muchos casos sin supervisión humana, lo que puede generar sesgos y condiciones opacas de contratación.

## 4.2. Desigualdades laborales: edad, género, nivel educativo y brecha digital

La digitalización del empleo ha generado numerosas oportunidades tanto de crecimiento como de consolidación para muchas personas y empresas, pero a su vez, también ha puesto de manifiesto una situación inherente al ámbito laboral: las desigualdades laborales.

Factores como la brecha en la parcialidad del empleo, están aumentando. Según *Eurostat* (2024), el 22,4% de las mujeres españolas trabajan a tiempo parcial, frente al 7,4% de los hombres. Esta diferencia es mayor a escala europea, donde las mujeres representan el 26,5 % del empleo parcial frente al 7,8 % de los hombres. Las principales causas suelen ser: la carga de cuidados no remunerados, la falta de políticas de conciliación efectivas y la segmentación del mercado laboral por género (ver Gráfico 2).

Gráfica 2. Empleo a tiempo parcial por género (España Vs Europa).

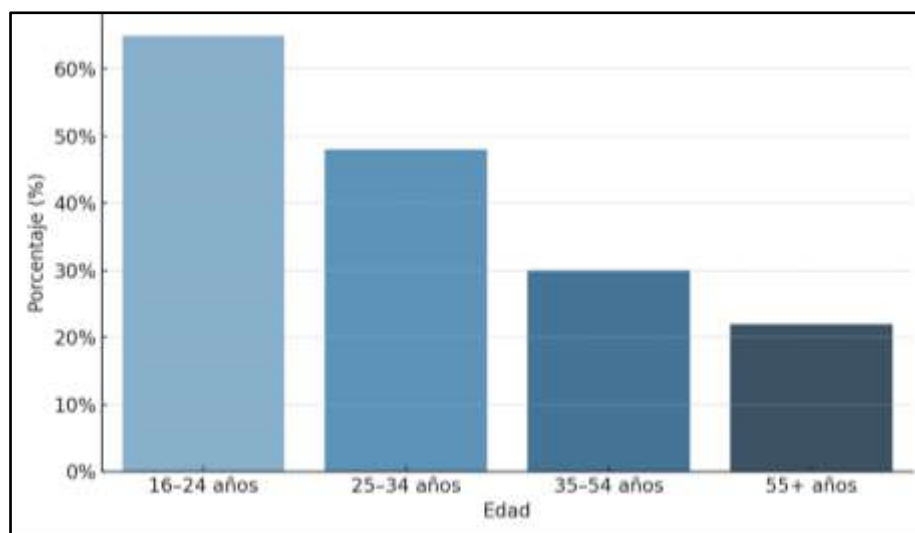


Fuente: Eurostat (2024)

Por edad, los datos de la EPA (INE, 2024), reflejan que el 44% de los jóvenes menores de 30 años ocupan empleos temporales o a tiempo parcial, siendo la

generación más afectada por la inestabilidad. En muchos casos, esta parcialidad no es deseada, sino impuesta por la escasez de oportunidades de jornada completa, especialmente en sectores digitalizados como el comercio electrónico, el marketing o el soporte técnico (Ver Gráfico 3).

Gráfica 3: Parcialidad involuntaria por grupo de edad (España, 2023)



Fuente: INE (2024)

En cuanto a la brecha salarial, siendo una de las mayores desigualdades laborales, el informe de *EsadeEcPol* (2024), confirma que las mujeres en España cobran un 13,1 % menos de media que los hombres, incluso ocupando puestos similares. Según el INE (2022), esta brecha asciende al 18,2% en salarios brutos anuales, y es mayor en sectores digitalizados como las TIC. *Eurostat* (2023), confirmaba que España supera la media europea, eso sí a un ritmo lento pero mayor.

La brecha territorial también se ha acentuado con la digitalización. Según el informe *La economía digital en España 2024* de la Fundación Cotec, el porcentaje de empleo digitalizado es mayor en ciudades, donde alcanza el 42,1 % en Madrid, seguido por Cataluña con el 39,3% y el País Vasco en 37,8%. En contraste, regiones como Castilla-La Mancha o Extremadura presentan niveles mucho más bajos, con apenas un 24,1% y 21,7%, respectivamente. Estos datos evidencian que la brecha territorial limita el acceso a contratos más estables y cualificados, haciendo que las oportunidades laborales dependan en gran medida del lugar de residencia.

Finalmente, la aparición de una nueva brecha: la de las competencias digitales. Según el informe “*Workplace transformation in Europe*” de Eurofound (2024) y los análisis de Fundación Cotec, en España casi 1 de cada 4 trabajadores (23% reconoce tener bajas o nulas competencias digitales dificultando su adaptación a entornos laborales automatizados o conectados. Este problema se acentúa en los mayores de 55 años, desempleados de larga duración y población migrante superando el 34% según datos de la EPA.

### **4.3. Conciliación laboral y bienestar del trabajador: salud mental, hiperconectividad y vigilancia digital**

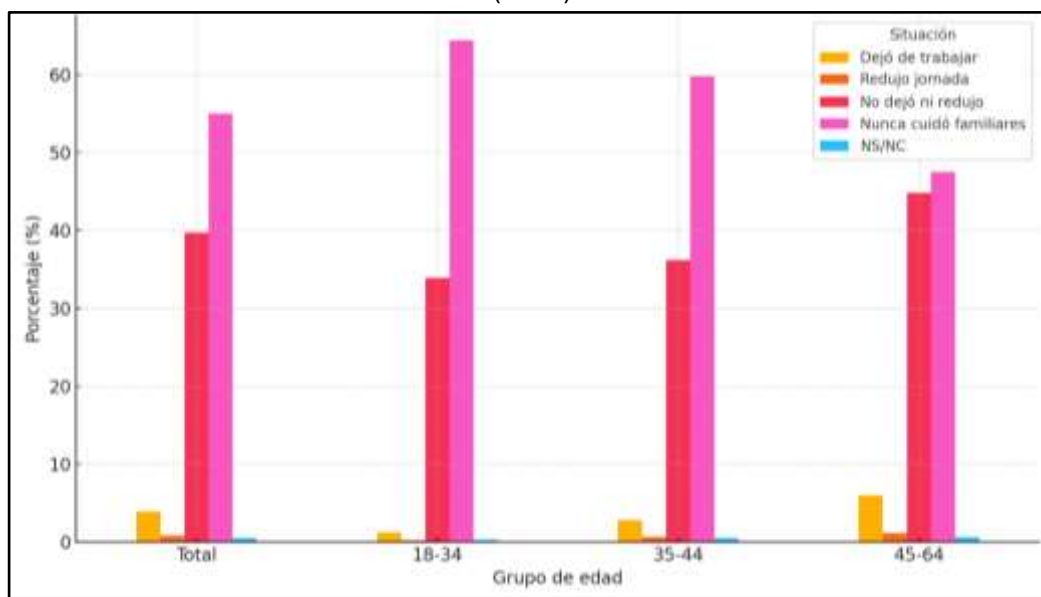
La conciliación entre la vida personal, laboral y familiar representa uno de los mayores retos del trabajo en la era digital.

Aunque su regulación empezó en 1999, con la Ley 39/1999 (la primera ley específica de conciliación laboral en España), su legislación se ha intensificado en los últimos años. El Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015), el Real Decreto-ley 6/2019 o el Plan MECUIDA durante la pandemia (RDL8/2020), han sido normativas claves encargadas de impulsar la conciliación laboral.

Con la Directiva 2019/1158/UE, adaptada mediante el Real Decreto-Ley 5/2023 se introdujeron nuevos permisos retributivos (i.e: cinco días por cuidado de familiares), y la normativa más reciente, la Ley de Familias de 2025, que ha consolidado la conciliación como un derecho social prioritario.

No obstante, los datos no muestran los resultados deseados. Según el Módulo 2018 de la EPA, aunque la mayoría de las personas ocupadas entre 18 y 64 años no ha tenido que dejar o reducir su jornada por razones familiares, los porcentajes aumentan significativamente con la edad (Ver Gráfico 4).

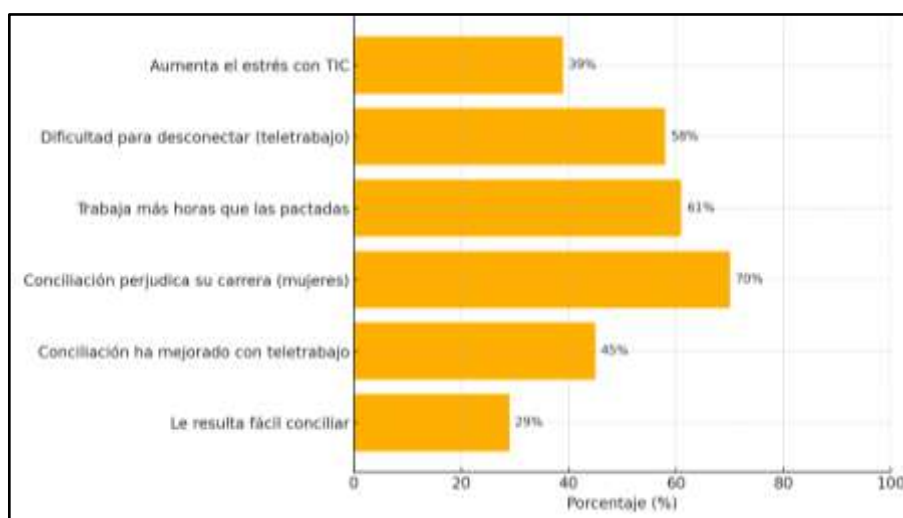
Gràfica 4: Situación laboral de las personas de 18 a 64 años ante cuidados familiares (2018)



Fuente: EPA (2018)

También existen impactos indirectos. Según el Informe InfoJobs 2025, sólo el 29% de la población activa, considera que le resulta fácil conciliar. El 61% de los trabajadores desempeña más horas de las que establece su contrato, el 58% de quienes teletrabajan afirma tener dificultades para desconectar tras finalizar su jornada, y el 70% de las mujeres considera que asumir medidas de conciliación perjudica su carrera profesional (Ver Gráfica 5).

Gràfica 5: Percepción y efectos de la conciliación laboral en España (2024)



Fuente: InfoJobs (2025)

A estos datos, añadimos las consecuencias negativas que sufren los trabajadores que intentan acceder a medidas de conciliación, siendo un 33% los que se encuentran en esta situación. Entre las consecuencias encontramos: el 19% obtiene sobrecarga de tareas, el 14% comentarios despectivos o el 11% pierde oportunidades.

Otro aspecto que afecta al bienestar del trabajador es el impacto emocional. Celestinno González-Fernandez, E. G., y Blanco-Donoso, L. M. (2024), alertaron en su estudio de que el uso excesivo de las TIC en el entorno laboral está generando efectos psicológicos relevantes: el 47% de los trabajadores experimenta síntomas de *telepresión* (sentimiento de urgencia por responder fuera de horario), el 39% presenta alteraciones de sueño, y el 28% manifiesta indicaciones de *burnout*. Estos efectos son más intensos entre mujeres, jóvenes y trabajadores del sector servicios.

No obstante, el problema de la conciliación no se limita al género. Según la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2021), el 58% de quienes teletrabajan sufren dificultades para desconectar.

#### **4.4. Oportunidades emergentes: nuevos roles y competencias para un nuevo contrato**

Aunque la digitalización presenta retos importantes, también ofrece múltiples oportunidades de adaptación o crecimiento, entre otros. El trabajo está transformándose: surgen nuevas competencias, roles híbridos y relaciones laborales más flexibles.

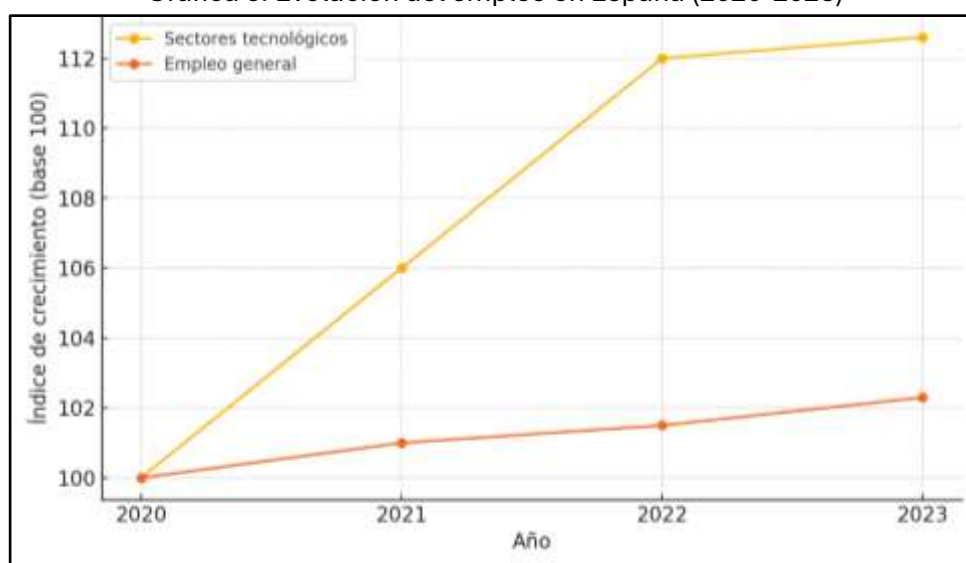
Uno de los cambios más visibles es el auge de los perfiles digitales multidisciplinares. Según el informe *La economía digital en España 2024* de Fundación Cotec, el 70 % de las vacantes emergentes en el mercado laboral español en 2023 estaban vinculadas a competencias digitales como análisis de datos, ciberseguridad, desarrollo de software o marketing digital.

Sin embargo, la brecha de formación es significativa: solo el 25% de los trabajadores en España dispone de un nivel de competencias digitales. Este dato

resulta preocupante ya que según *Eurofound* (2024) el 65 % de los nuevos empleos creados en la UE en la última década están asociados a actividades basadas en dichas competencias.

De hecho, según un reporte de Eurostat (2024), el empleo en sectores tecnológicos en España creció un 12,6% entre 2020 y 2023, mientras que el crecimiento general del empleo apenas llegaba al 2,3%. Este crecimiento contrasta con la escasez de profesionales del sector. El mismo reporte estimaba que para 2025 faltarían más de 1,1 millones de profesionales TIC en Europa (Ver Gráfico 6).

Gráfica 6: Evolución del empleo en España (2020-2023)



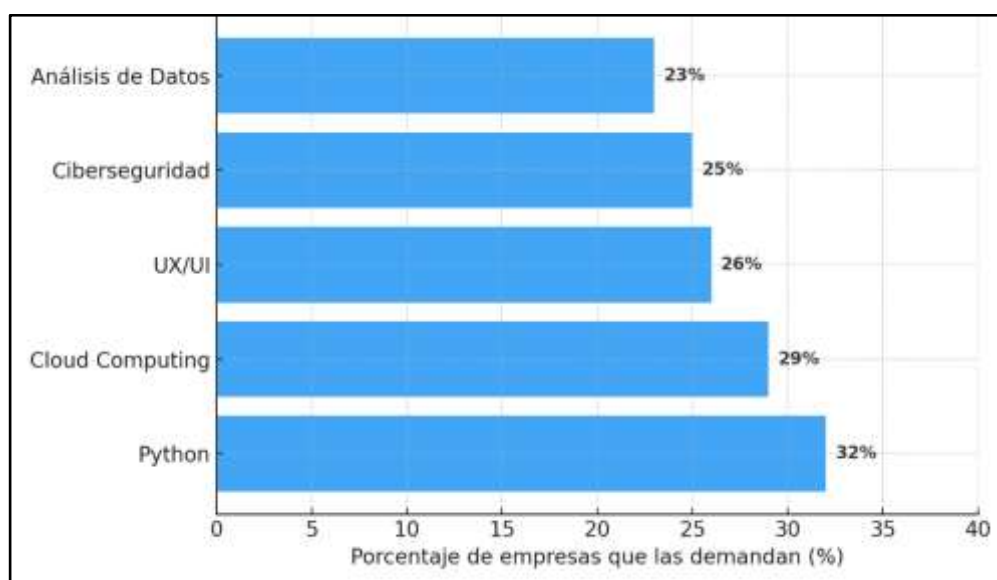
Fuente: Eurostat (2024)

Debido al aumento de demanda de conocimientos sobre las TIC, así como de competencias digitales, las empresas están modificando sus estrategias de captación de talento. Según el Informe de InfoJobs (2025), el 67% de las empresas habían empezado a priorizar competencias prácticas frente a titulaciones académicas.

A la vez, el informe de la ONTSI, (2023), señalaba que el 44% de las empresas estaban empezando a implementar programas internos para reconvertir o actualizar las habilidades de sus trabajadores con el objetivo de adaptarlos a los nuevos entornos digitales.

Quedaba clara la necesidad de nuevas habilidades para el nuevo entorno laboral digitalizado. Según el Observatorio de Competencias Digitales de ONTSI (2023), las cinco habilidades con mayor demanda hasta 2025 serán: pensamiento analítico, aprendizaje activo, creatividad, liderazgo tecnológico y resiliencia. A nivel nacional, Fundación Telefónica (2024) identifica las competencias más demandadas: dominio de Python, dominio de cloud computing, dominio de UX/UI, ciberseguridad y análisis de datos (Ver Gráfica 7).

Gráfica 7: Top 5 competencias digitales más demandadas en España (2023-2025).



Fuente: Fundación Telefónica (2024)

Por otra parte, el auge del trabajo autónomo digital también constituye una oportunidad. Según WebsitePlanet (2023), el 68 % de los freelancers europeos ha incrementado sus ingresos desde que migró a un modelo 100 % digital, destacando especialmente aquellos con formación tecnológica avanzada.

Todo esto nos lleva a replantear cómo entendemos el contrato de trabajo. Las trayectorias laborales ya no siguen un camino fijo ni estable, sino que son más flexibles, por proyectos y centradas en las habilidades que aporta cada persona. El reto ahora es que las leyes y políticas laborales sepan adaptarse a esta realidad, garantizando los derechos de los trabajadores sin frenar la innovación, y asegurando que todo el mundo, sin importar su nivel de estudios, edad o lugar de residencia, pueda acceder a estas nuevas oportunidades.

## 5. ESTUDIO EMPÍRICO

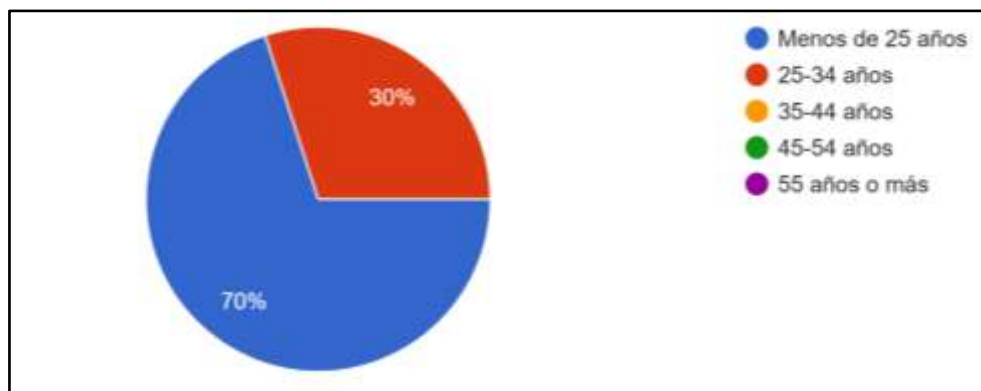
### 5.1. Análisis de resultados cuantitativos

A continuación, presentaremos y analizaremos los resultados cuantitativos obtenidos a través de la encuesta, con el objetivo de responder a las preguntas de investigación planteadas en este TFG. Los datos demuestran una perspectiva predominante de mujeres jóvenes con una situación laboral vulnerable, lo que ofrece un contexto específico para la interpretación de las respuestas.

#### Análisis de la muestra y el perfil del encuestado

Las respuestas a la encuesta revelan un perfil de encuestado homogéneo. La totalidad de los participantes son mujeres con una mayoría concentrada en el grupo de edad menor de 25 años (70%), seguido por el grupo de 25-34 años (30%) (Ver Gráfica 8).

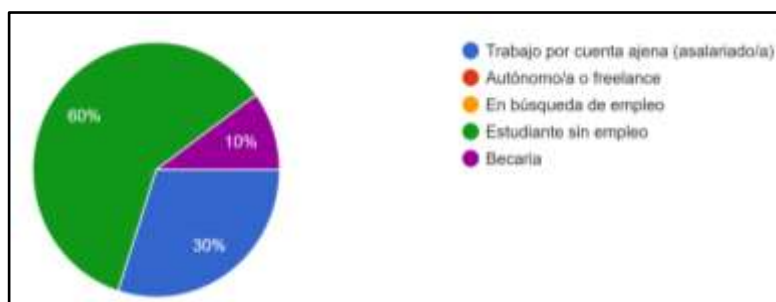
Gráfica 8: Edad de las encuestadas.



Fuente : Elaboración propia.

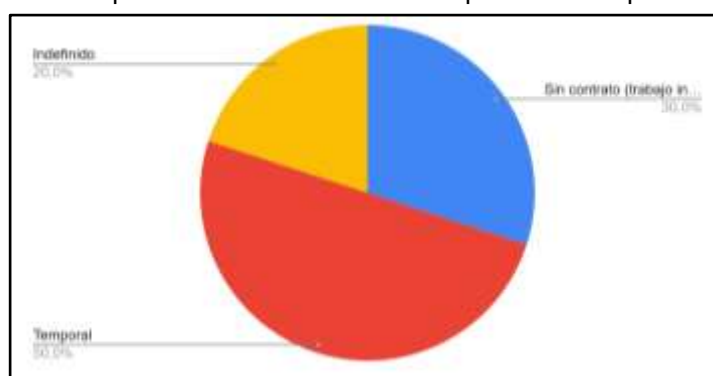
En cuanto a su situación laboral actual, la mayoría de las encuestadas son estudiantes sin empleo (60%), seguidas por un 30% con trabajo por cuenta ajena y un 10% de becarias (Ver Gráfica 9). Este perfil laboral muestra una alta vulnerabilidad en el mercado de trabajo, lo que se ve reforzado por el tipo de contrato. Se observa que un 40% de las encuestadas trabaja o ha trabajado sin un contrato formal, seguido de un 40% con contrato temporal y un 20% con un contrato indefinido (Ver Gráfica 10).

Gràfica 9: Situación laboral de las encuestadas.



Fuente: Elaboración propia.

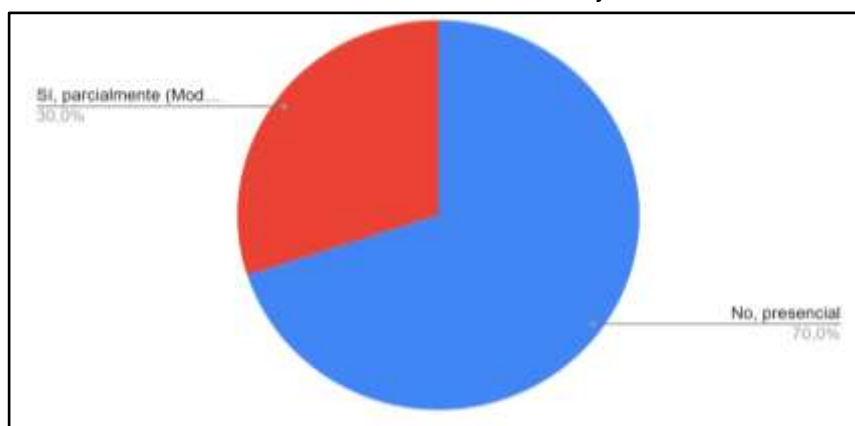
Gràfica 10. Tipos de contratos laborales que tienen o que firmaron.



Fuente : Elaboración propia.

Los sectores en los que trabajan son variados, destacando los servicios, la hostelería y los trabajos esporádicos. En el contexto digital, los datos muestran que un 30% de las encuestadas trabaja en entornos digitales (o en un modelo híbrido), mientras que un 70% no lo hace, por lo que su trabajo es presencial (Ver Gráfica 11).

Gràfica 11: Modelo de trabajo.

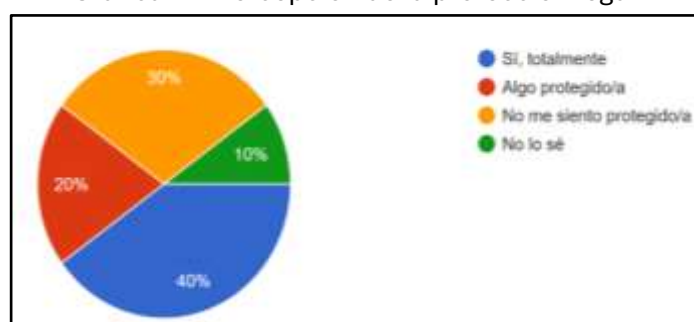


Fuente : Elaboración propia.

### Percepción de la protección legal y desconexión laboral

Los datos sobre la percepción de protección legal muestran resultados muy divididos. Un 40% de las encuestadas se siente totalmente protegida legalmente, mientras que un 30% se siente desprotegida. Un 20% se siente algo protegida y el 10% restante no lo sabe. Estos datos, combinados con la alta proporción de contratos temporales o informales, sugieren una falta de información o una percepción de inseguridad jurídica entre las trabajadoras más jóvenes (Ver Gráfica 12).

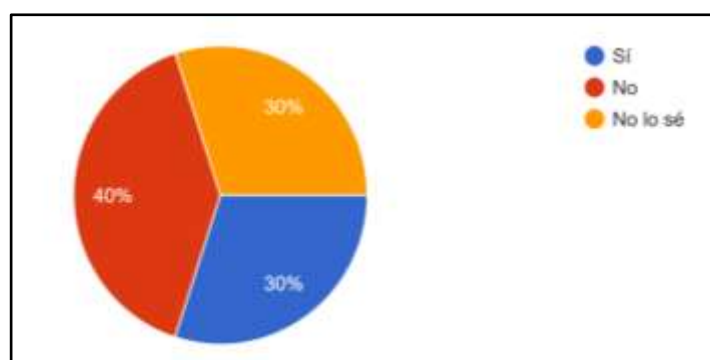
Gráfica 12: Percepción de la protección legal.



Fuente : Elaboración propia.

En relación con el derecho a la desconexión digital, los resultados son más reveladores. Un 40% de las encuestadas no tiene acceso a medidas de desconexión, y un 30% no lo sabe. Este dato, sumado a la alta proporción de trabajadoras en situación de vulnerabilidad laboral (becarias, trabajos esporádicos), sugiere que el derecho a desconectar no está siendo aplicado de forma efectiva en el entorno laboral de este colectivo (Ver Gráfica 13).

Gráfica 13: Desconexión laboral.

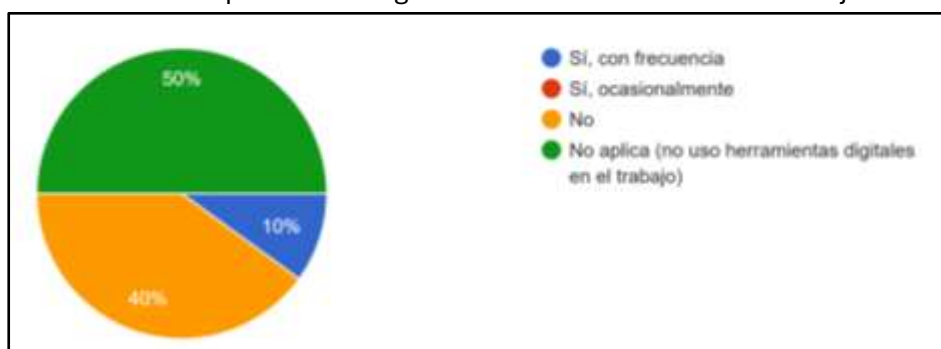


Fuente : Elaboración propia.

### Impacto de la digitalización y el bienestar laboral

A pesar de que el 50% de las encuestadas no usa herramientas digitales en su trabajo, las que sí lo hacen muestran un impacto en su salud mental. Un 10% experimenta con frecuencia estrés y ansiedad, mientras que el 40% no lo experimenta (Ver Gráfica 14).

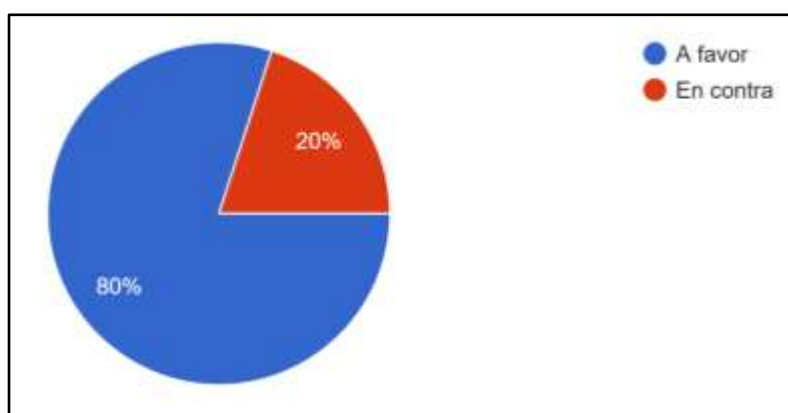
Gráfica 14: Impacto de la digitalización sobre la salud del trabajador.



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, la mayoría de las encuestadas (80%) está a favor de la digitalización del trabajo, lo que indica que perciben los beneficios de las nuevas tecnologías, a pesar de los riesgos que pueden implicar para el bienestar laboral. El 20% restante está en contra (Ver Gráfica 15).

Gráfica 15: Opinión acerca de la digitalización en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

## 5.2. Discusión de los hallazgos

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, podemos contrastar las percepciones del colectivo encuestado con los conceptos teóricos y normativos que hemos desarrollado en los apartados anteriores. La muestra compuesta por mujeres jóvenes en situación de precariedad laboral, ofrece una perspectiva valiosa sobre los desafíos del contrato de trabajo en la era digital para un colectivo tan vulnerable como es el de las mujeres.

El análisis de la muestra revela que un porcentaje significativo de las encuestadas desempeña sus funciones bajo la modalidad de un contrato temporal o, directamente, sin un contrato formal. Este hallazgo se vincula con la idea de la precariedad laboral y se alinea con la perspectiva de Ojeda Avilés (2007). Dicho autor, en su análisis histórico, argumenta que, a pesar de que el contrato se formalice como un acuerdo entre partes, las condiciones de negociación en la práctica tienden a ser desiguales, lo que sitúa al trabajador en una posición de inferioridad y vulnerabilidad. Esta falta de seguridad jurídica se ve reflejada en el hecho de que el 30% de las encuestadas no se siente legalmente protegida.

En cuanto a la digitalización y su percepción, los datos indican que el 70% de las participantes no tiene acceso a medidas de desconexión digital o desconoce su existencia. Este dato subraya el reto que representa la hiperconectividad para el bienestar laboral. Se observa una relación entre el uso de herramientas digitales y el "tecnoestrés" del que se habla en este TFG, un fenómeno que, según la investigación de Celestinno González-Fernandez y Blanco-Donoso (2024), se manifiesta con estrés y ansiedad que un 10% de las encuestadas afirma sufrir con frecuencia.

A pesar de estos desafíos, los resultados revelan una aparente contradicción: el 80% de las encuestadas está a favor de la digitalización del trabajo. Esta postura puede interpretarse como el reconocimiento de las "oportunidades emergentes"



que el proceso de transformación digital conlleva. La percepción positiva se alinea con la visión de Don Tapscott (1996), que define la digitalización como un proceso que optimiza y transforma los procedimientos laborales. Las encuestadas, por tanto, parecen percibir los beneficios de la digitalización, como la flexibilidad, a pesar de los retos normativos y de bienestar que aún presentan.

## 6. CONCLUSIONES

El presente Trabajo de Fin de Grado tuvo como objetivo principal analizar la evolución del contrato laboral en el contexto de la digitalización y evaluar los nuevos desafíos que esta transformación impone a la relación laboral. Mediante una revisión documental, así como un estudio empírico basado en una encuesta, hemos logrado contextualizar este proceso y contrastar la teoría con la percepción de un colectivo de mujeres jóvenes y trabajadoras.

A través de una rigurosa revisión histórica y del marco normativo, se ha puesto de manifiesto que el contrato de trabajo, si bien ha sido históricamente la herramienta clave para intentar corregir el desequilibrio entre empleador y trabajador, se enfrenta ahora a un nuevo y complejo escenario. La llegada de la digitalización, así como la incorporación de las TIC, ha generado nuevas modalidades de empleo como el teletrabajo, transformando la naturaleza tradicional del contrato y creando retos significativos en cuanto a la protección del trabajador, especialmente en lo que respecta a la desconexión digital y el bienestar laboral.

La revisión del marco normativo europeo y español ha puesto de manifiesto que la legislación ha intentado adaptarse a esta nueva realidad, aunque a menudo no de forma muy eficiente. La regulación de las nuevas modalidades y la evolución de la jurisprudencia en torno a conceptos como la desconexión digital o la hiperconectividad demuestran que el sistema jurídico busca proteger a los trabajadores. Sin embargo, persisten importantes lagunas que, si no se abordan, podrían generar una mayor precarización y vulnerabilidad. La normativa, aunque un paso en la dirección correcta, necesita seguir evolucionando para ofrecer una protección efectiva y completa ante los retos que la digitalización trae consigo.

Mediante la elaboración de un estudio empírico por medio de una encuesta, hemos podido observar la percepción real del ciudadano ante esta situación. Aunque el tamaño de la muestra haya sido reducido y todos los encuestados eran mujeres, se ha podido utilizar para poder comprender mejor la situación de uno de los

colectivos más vulnerables. El estudio empírico revela una alta precariedad laboral y una percepción de vulnerabilidad, ya que la mayoría de las encuestadas trabaja o ha trabajado sin contrato formal o con contratos temporales. Los resultados también muestran una importante falta de acceso a la desconexión digital, un problema que genera tecnoestrés en una de cada diez participantes. A pesar de estos desafíos, el 80% de las encuestadas se muestra a favor de la digitalización, lo que sugiere que perciben sus beneficios, como la flexibilidad, por encima de los riesgos, y que, en general, los trabajadores jóvenes reconocen las ventajas de la digitalización, pero al mismo tiempo enfrentan retos importantes en cuanto a la protección contractual y la salud laboral en el entorno digital.

En definitiva, este trabajo concluye que la digitalización no es solo un cambio tecnológico, sino un cambio profundo en la propia esencia del contrato laboral. La coexistencia de nuevas oportunidades con una persistente precariedad subraya la necesidad de un marco normativo que continúe evolucionando, de forma que garantice una relación de trabajo justa y humana.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Olea, M. (1970). *Derecho del Trabajo*. Civitas Ediciones, S.L.
- Alburquerque, R. (2024). Nuevas formas de trabajo en el Siglo XXI y el reto de la inteligencia artificial. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 5(13), 213–227.  
<https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/194>
- Arrospide Llorente, C. (2022). *El impacto de la digitalización en el control laboral* (Trabajo Fin de Grado). Universidad Pontificia Comillas.  
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/59006/TFG-%20Arrospide%20Llorente%2C%20Carlota.pdf>
- Artero López, J. M., & Gómez-Álvarez Díaz, R. (2023). Plataformas digitales en España y Europa: definición, perfiles sociodemográficos y laborales del oferente de trabajo, implicaciones y potencialidades en el mundo rural. En *II Seminario Nacional Territorios Activos*. Universidad de Sevilla. Recuperado de  
<https://hdl.handle.net/11441/164041>
- Atienza Macías, E., & Rodríguez Ayuso, J. F. (2021). *El nuevo marco legal del teletrabajo en España: presente y futuro. Una aproximación multidisciplinar*. Bosch.
- Bandera López, M. D. (2021). *Fraude de ley en la contratación laboral temporal en España* (Trabajo Fin de Grado). Universidad Pontificia Comillas.  
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/437619/retrieve>
- Baylos, A. (2019). El trabajo y el derecho del trabajo en el siglo XXI: nuevos desafíos. En E. M. de la Fuente (Ed.), *Transformaciones en el derecho del trabajo* (pp. 23-45). Tirant lo Blanch.
- Blanco Carrasco, J. P. (2017). Criados y servidumbre en España durante la Época Moderna. Reflexiones en torno a su volumen y distribución espacial a finales del Antiguo Régimen. *Investigaciones Históricas. Época Moderna Y Contemporánea*, (36), 41–80. <https://revistas.uva.es/index.php/invehisto/article/view/460>

Boletín Oficial del Estado. (2021). *Ley 12/2021, de 28 de septiembre*.

<https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12/con>

Bommasani, R., Hudson, D. A., Klyman, K., et al. (2023). *The Foundation Model Transparency Index*. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2310.12941>

Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 13–26.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>

Byrne, J. P. (2018). Guilds. En *Oxford Bibliographies*. Oxford University Press.

<https://doi.org/10.1093/obo/9780195396584-0252>

Calvo, D. F. (2024). *Efectos psicológicos del teletrabajo sobre los trabajadores: Evidencia en España*. MPRA Paper No. 122797. [https://mpra.ub.uni-](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/122797/1/MPRA_paper_122797.pdf)

[muenchen.de/122797/1/MPRA\\_paper\\_122797.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/122797/1/MPRA_paper_122797.pdf)

Casas Anguitaa, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527–538.

<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>

Casas Baamonde, M. E. (2015). El Derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo. *Derecho de las Relaciones Laborales*, (7), 709 y ss.

Casas Baamonde, M. E. (2021). El Derecho del trabajo en la emergencia de la pandemia de la COVID-19. ¿Y después? *Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*. <https://ruc.udc.es/rest/api/core/bitstreams/3891bea5-51f4-45da-b297-d2e2cf2fe47f/content>

Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Blackwell.

CENDOJ. (consultado en 2025). *Jurisprudencia sobre contratos de trabajo*.

Recuperado de

<https://www.poderjudicial.es/search/sentencias/contrato%20de%20trabajo/1/P>  
[UB](#)

Celestinno González-Fernandez, E. G., & Blanco-Donoso, L. M. (2024). El efecto de la tecnología en el ámbito laboral: Consecuencias del tecnoestrés en la salud mental. *Ansiedad y Estrés*, 30(1), 40–48. <https://doi.org/10.5093/anyes2024a6>

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.

Da Silva, A. B., Castelló-Sirvent, F., & Canós-Darós, L. (2022). Líderes sensatos y trabajo híbrido: desafíos para la gestión del talento. *Sostenibilidad*, 14(24), 16883. <https://doi.org/10.3390/su142416883>

De Andrés-Sánchez, J., Belzunegui-Eraso, Á., & Erro-Garcés, A. (2024). Perception of home teleworking during COVID-19 crisis in Spain: Significant factors and asymmetrical influence on acceptance and resistance. *International Journal of Manpower*, 45(2), 358–378. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2022-0505>

De Andrés-Sánchez, J., Belzunegui-Eraso, Á., & Souto-Romero, M. (2023). Perception of the Effects of Working from Home on Isolation and Stress by Spanish Workers during COVID-19 Pandemic. *Social Sciences*, 12(2), 65. <https://doi.org/10.3390/socsci12020065>

De Lara González, A., Mondéjar, D., & García-Avilés, J. A. (2023). Transformation of the post-Covid media ecosystem: Teleworking and the hybrid model as organisational innovation in newsrooms. *doxa.comunicación*, (37), 501–522. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n37a1731>

De la Villa Gil, L. E. (2003). El Derecho del Trabajo en España a partir de la transición. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (238), 39–46. <https://doi.org/10.51302/rtss.2003.8615>

Deloitte. (2023). [Título del trabajo no proporcionado en el texto original]. (Enlace no encontrado).

Diario Oficial de la Unión Europea. (1991). *Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31991L0533>

Diario Oficial de la Unión Europea. (2003). *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>

Diario Oficial de la Unión Europea. (2019). *Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159>

Diario Oficial de la Unión Europea. (2024). *Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de noviembre de 2024*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>

Diez Rojas, S. (2023). *El Teletrabajo en España y Europa. Especial referencia a su introducción en el Sector Público Español* (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/62833>

Duarte, G., & Quirós, C. (2024). Determinantes del teletrabajo y brecha de género. *Revista de Economía Mundial*, 68, 95–113.

ESADE. (2024, noviembre). *Definición Modelo Híbrido*. Recuperado de <https://www.esade.edu/beyond/es/modelo-trabajo-hibrido/>

Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2022). *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021: Datos España*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2022/espana-encuesta-europea-de-condiciones-de-trabajo-2021>

Eurofound. (2024). *New forms of employment: Remote and hybrid working*. Publications Office of the European Union.

Evolución y futuro del derecho del trabajo. (2020). *Revista De Estudio De Derecho Laboral Y Derecho Procesal Laboral* | Universidad Blas Pascal, 2, 13-26.

[https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)001](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)001)

Fundación Cotec. (2020). *Informe Cotec sobre innovación en España*. Recuperado de [https://pymeinnova.camara.es/sites/default/files/2024-02/3.\\_informe\\_cotec\\_2020\\_1.pdf](https://pymeinnova.camara.es/sites/default/files/2024-02/3._informe_cotec_2020_1.pdf)

Fundeu. (2017). *Definición de Blockchain*. Recuperado de <https://www.fundeu.es/recomendacion/cadena-de-bloques-mejor-que-blockchain/>

García Merino, C. M. (2021). *Competencia judicial internacional y ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo* (Trabajo Fin de Grado). Universidad de Valladolid. [https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/41806/1/TFG-D\\_00940.pdf](https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/41806/1/TFG-D_00940.pdf)

García Ninet, J. (2004). *Historia del Derecho del Trabajo en Europa*. Editorial Dykinson.

García Martínez, J. M. (2022). Las (nuevas) formas de trabajar en España evidencian una flexibilidad organizativa para hacer frente a cualquier entorno. *Oikonomics*, 17. Universitat Oberta de Catalunya.

Garrido, F. (2002). *Historia de las clases trabajadoras II. El siervo*. Solidaridad Obrera. [https://www.solidaridadobrero.org/ateneo\\_nacho/libros/Fernando%20Garrido%20-%20Historia%20de%20las%20clases%20trabajadoras%20II.%20El%20siervo.pdf](https://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/libros/Fernando%20Garrido%20-%20Historia%20de%20las%20clases%20trabajadoras%20II.%20El%20siervo.pdf)

Guillermo Palao Moreno. (2006). La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable. *Universitat de València*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4818201.pdf>

Hernández Negrín, L. M., & Hernández Brito, L. (2021). *El teletrabajo en España: análisis y evolución reciente*. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24402>

Iberdrola, S. A. (s.f.). *Smart contracts: ¿Qué son y cómo funcionan?*.

<https://www.iberdrola.com/conocenos/nuestro-modelo-innovacion/smart-contracts>

ICAM. (2021). *Jurisprudencia laboral anual 2020*. <https://web.icam.es/wp-content/uploads/2021/01/JURISPRUDENCIA-ANUAL-LABORAL.pdf>

Iglesias, J. (1997). *Derecho Romano. Instituciones de derecho privado* (5.<sup>a</sup> ed.). Ariel.

InfoJobs & ESADE. (2025, marzo). *Estado del mercado laboral en España 2024*.

Recuperado de [https://recursos-humanos.infojobs.net/wp-content/uploads/2025/03/Informe\\_Mercado\\_Laboral\\_InfoJobs\\_Esade\\_2024\\_Digital.pdf](https://recursos-humanos.infojobs.net/wp-content/uploads/2025/03/Informe_Mercado_Laboral_InfoJobs_Esade_2024_Digital.pdf)

INE. (2025). *Encuesta de Población Activa (datos provisionales)*. Instituto Nacional de Estadística (España).

Jorge Voidonikolas Muñoz. (2011, mayo). *Desafíos del Contrato Laboral. Historia y Evolución*.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education.

La Razón. (2024, marzo). Los freelancers españoles tienen que trabajar 68 días más. *La Razón*. [https://www.larazon.es/economia/freelancers-espanoles-tienen-que-trabajar-68-dias-mas-ano-que-sus-homologos-europeos-ganar-salario-razonable\\_2024032165fbdb2a5e1b1f00010154b7.html](https://www.larazon.es/economia/freelancers-espanoles-tienen-que-trabajar-68-dias-mas-ano-que-sus-homologos-europeos-ganar-salario-razonable_2024032165fbdb2a5e1b1f00010154b7.html)

Lasala Cebollero, L. (2023). *Análisis de la temporalidad en el mercado laboral español y reforma 2021* (Trabajo Fin de Grado). Universidad de Zaragoza. <https://zagan.unizar.es/record/128880/files/TAZ-TFG-2023-4197.pdf>

Lousada Arochena, J. F. (2021). El trabajo en la España de la Edad Moderna. *Revista Estudios Jurídicos. Segunda Época*, 21, e6765. <https://doi.org/10.17561/rej.n21.6765>

Malo, M. Á. (2018). Del empleo atípico al trabajo en plataformas. Recuperado de <https://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/07/Del-trabajo-atipico-al-trabajo-en-plataformas.pdf>

Mariño, C. (2022, junio). *Modelo de trabajo híbrido: Características, ventajas y...* LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/modelo-de-trabajo-h%C3%ADbrido-caracter%C3%ADsticas-ventajas-y-carina-mari%C3%B1o>

McKinsey & Company. (2023, agosto 1). *The state of AI in 2023: Generative AI's breakout year* [PDF]. McKinsey & Company. [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/quantumblack/our%20insights/the%20state%20of%20ai%20in%202023%20generative%20ais%20breakout%20year/the-state-of-ai-in-2023-generative-ais-breakout-year\\_vf.pdf](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/quantumblack/our%20insights/the%20state%20of%20ai%20in%202023%20generative%20ais%20breakout%20year/the-state-of-ai-in-2023-generative-ais-breakout-year_vf.pdf)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Contenido del contrato de trabajo*. Recuperado de [https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_5/contenidos\\_OCULTADOS/guia\\_5\\_11\\_1.htm](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos_OCULTADOS/guia_5_11_1.htm)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Información sobre contratos*. Recuperado de <https://www.mites.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/index.htm>

Monereo Pérez, J. L. (2019). *Derecho del Trabajo. Un sistema en transformación*. Thomson Reuters Aranzadi.

Moreno, C. M. (2020). Digitalización, nuevas formas de empleo y libertad sindical. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (155), 81-92. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7801691.pdf>

Moyano Herruzo, E. (2022). *La Carta Española de Derechos Digitales. Análisis crítico y comparado* (Trabajo Fin de Grado). Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/59135/TFG-MOYANO%20HERRUZO%2C%20ESTEBAN.pdf>

Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). (2023). *Informe de digitalización de las pymes 2021*. Recuperado de [https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2023-03/brujula\\_tecnologiasdigitalesenlaempresa\\_2023.pdf](https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2023-03/brujula_tecnologiasdigitalesenlaempresa_2023.pdf)

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). (2024). *Informe de digitalización de las pymes 2023*. Recuperado de [https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2024-08/informe\\_digitalizacion\\_pymes.pdf](https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2024-08/informe_digitalizacion_pymes.pdf)

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). (2025). *Indicadores de uso de inteligencia artificial en España 2024 (edición 2025 – datos 2024)*. Red.es. Recuperado de [https://portal.mineco.gob.es/es-es/comunicacion/Paginas/Informe\\_ONTSI.aspx](https://portal.mineco.gob.es/es-es/comunicacion/Paginas/Informe_ONTSI.aspx)

Ojeda Avilés, A. (2007). La genealogía del contrato de trabajo. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, (135), 533-555. <http://hdl.handle.net/11441/46309>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. International Labour Organization.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El trabajo en plataformas digitales: Retos y respuestas*. Ginebra: OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms\\_771187.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_771187.pdf)

Parlamento Europeo y Consejo. (2003). *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003. Diario Oficial de la Unión Europea*, L 299, 9–19. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>

Páramo, P. (2018). *La investigación en ciencias sociales: Una introducción a la metodología de investigación*. Editorial Universidad de La Sabana.

Paula Veiga Marcos. (2019). *Los efectos económicos y sociales de la digitalización de la economía* (Trabajo Fin de Grado). Universidad de Valladolid.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/45744/TFG-E-986.pdf>

PGO Lozano, J. (2021). El sistema de seguridad social de los autónomos y freelancers en España. *Revista de Seguridad Social, Laborum*, (4). (Enlace no encontrado).

Prassl, J. (2018). *Cities Without Work: Labour in the Age of Platform Capitalism*. Verso.

Prnoticias. (2025, 23 de abril). El 75% de las empresas en España prevén aumentar el modelo híbrido en 2025. Recuperado de

<https://prnoticias.com/2025/05/22/75-de-las-empresas-que-ofrecen-trabajo-hibrido-preve-crecer-en-2025/>

Quiñones Infante, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 24(52), 258–268.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16384>

RAE. (2018). *Definición de la inteligencia artificial (IA)*. Recuperado de

<https://dpej.rae.es/lema/inteligencia-artificial-ia>

RAE. (s.f.). *Definición Freelance*. Recuperado de <https://dle.rae.es/free%20lance>

Ramos Vázquez, I. (2016). Marco jurídico de las relaciones de trabajo en el siglo XIX: del antecedente de la *locatio conductio*, la influencia del *louage d'ouvrage et d'industrie*, hasta el arrendamiento de obras y servicios. *Anuario de Historia del Derecho Español*, (86), 547–574. Recuperado de

<https://revistas.mjusticia.gob.es/index.php/AHDE/article/view/5379>

Raso Delgue, J. (2022). El derecho del trabajo del siglo XXI y la caída de los paradigmas: seis propuestas para el cambio. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 3(9), 176–204.

<https://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/148>

Raso Delgue, J. (2023). Los principios del Derecho del Trabajo en el siglo XXI.

*Revista Jurídica Del Trabajo*, 4(10), 136–160.

<https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/161>

Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 177/6.

Riesco-Sanz, A. (2021). Nuevas formas de empleo y transformaciones del trabajo.

*Anuario IET De Trabajo Y Relaciones Laborales*, 7, 71–78.

<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.94>

Rodríguez, J. (2024, 20 de marzo). El número de profesionales autónomos llamados 'freelances' se duplicó en España durante el último año. *Autónomos y Emprendedor*.

<https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/autonomos/numero-profesionales-autonomos-llamados-freelances-duplico-espana-ultimo-ano/20240320164639035259.html>

Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (2022). El marco jurídico internacional del trabajo a distancia transfronterizo.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (2025). El teletrabajo en el derecho laboral del siglo XXI: una institución en cambio permanente. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (10), 9–14. Recuperado de <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/article/view/28543>

Rosillo Gasca, M. (2020). *El contrato de trabajo en España: Naturaleza, evolución y problemática* (Trabajo Fin de Grado). Universidad de Zaragoza.

<https://zagan.unizar.es/record/101943/files/TAZ-TFG-2020-1499.pdf>

Roth, M. T. (1997). *Law Collections from Mesopotamia and Asia Minor*. Scholars Press.

Sarasúa, C. (2005). *Trabajo y trabajadores en la España del siglo XIX* (Working Paper 7/2005). Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de

<https://ddd.uab.cat/record/211581>

Sempere Navarro, A. V. & Maldonado Montoya, J. (Dirs. & Coords.). (2020). *Las fronteras del contrato de trabajo en la jurisprudencia*. Boletín Oficial del Estado. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2020-175](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2020-175)

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (s.f.). *Características del contrato de trabajo*. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/caracteristicas-contrato.html>

Supiot, A. (2001). *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Law*. Oxford University Press.

Tapscott, D. (1996). *La economía Digital*. <https://es.scribd.com/document/280692124/Tapscott-Don-La-Economia-Digital>

UPSILION IT. (2023). *Upwork vs. Freelancer vs. Fiverr: Freelancer Platforms Compared*. Recuperado de <https://www.upsilonit.com/blog/upwork-vs-freelancer-vs-fiverr-freelancer-platforms-compared>

Velasco Cocho, Á. (2015). *La contratación temporal* (Trabajo Fin de Grado). Universidad de Valladolid. [https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/16563/TFG-D\\_0179.pdf](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/16563/TFG-D_0179.pdf)

VLex. (consultado en 2025). *Contratos de trabajo – jurisprudencia y doctrina*. Recuperado de <https://vlex.es/vid/legislacion-laboral-condiciones-trabajo-934850568>

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29, 429–442.

Watson, A. (1965). *The laws of obligations in the later roman republic*. Clarendon Press.

World Economic Forum. (2025). *Future of Work Report: Hybrid working projection*. World Economic Forum.

Zaragoza, L. (2023). *Análisis de la temporalidad en el mercado laboral español y reforma 2021* (Trabajo Fin de Grado). Universidad de Zaragoza.

<https://zaguan.unizar.es/record/128880/files/TAZ-TFG-2023-4197.pdf>

## ANEXO

### ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

**Anexo al Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster: Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030.**

Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Objetivos de Desarrollo Sostenible	Alto	Medio	Bajo	No procede
ODS 1. Fin de la pobreza.			X	
ODS 2. Hambre cero.				X
ODS 3. Salud y bienestar.	X			
ODS 4. Educación de calidad.		X		
ODS 5. Igualdad de género.	X			
ODS 6. Agua limpia y saneamiento.				X
ODS 7. Energía asequible y no contaminante.			X	
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.	X			
ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras.	X			
ODS 10. Reducción de las desigualdades.	X			
ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.			X	
ODS 12. Producción y consumo responsables.				X
ODS 13. Acción por el clima.			X	
ODS 14. Vida submarina.				X
ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres.				X
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.	X			

ODS 17. <b>Alianzas para lograr objetivos.</b>		x		
--	--	---	--	--

Descripción de la alineación del TFG/TFM con los ODS con un grado de relación más alto.

\*\*\*Utilice tantas páginas como sea necesario.

Este trabajo se centra en analizar cómo la digitalización está transformando el mercado laboral, con un enfoque particular en el contrato de trabajo. En este proceso, la investigación se alinea de forma directa con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, que buscan un mundo más justo, próspero y sostenible.

- **ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico:** Este es el pilar central del trabajo. A través de la investigación, se busca comprender cómo las nuevas formas de empleo, como el teletrabajo y el trabajo *freelance*, impactan en el mercado laboral. Se analiza cómo la legislación debe adaptarse para garantizar la protección laboral y la seguridad jurídica de los trabajadores ante la precariedad y la inestabilidad que pueden surgir en este nuevo contexto.

- **ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura:** El presente TFG explora cómo la innovación tecnológica está redefiniendo el empleo. Se investiga el uso de tecnologías como la inteligencia artificial y el *blockchain* en la gestión laboral, destacando la necesidad de un marco ético y normativo que asegure que estos avances sirvan para fortalecer los derechos laborales.

- **ODS 3: Salud y Bienestar & ODS 5: Igualdad de Género:** El trabajo se alinea con el ODS 3 al abordar el impacto de la digitalización en la salud mental de los trabajadores, analizando problemas como el tecnoestrés y la dificultad de la desconexión digital. Además, el estudio empírico ha permitido identificar que algunas de las consecuencias negativas de la digitalización son más intensas en

las mujeres, lo que vincula la investigación directamente con el ODS 5 al destacar la necesidad de abordar las desigualdades de género en el ámbito laboral digital.

- **ODS 10: Reducción de las Desigualdades y ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas:** Este TFG analiza las desigualdades laborales por edad, género y nivel educativo que se intensifican con la digitalización, contribuyendo así a la reducción de las desigualdades. Además, el análisis del marco jurídico español y europeo muestra cómo las instituciones sólidas y las normativas son cruciales para garantizar la seguridad jurídica y la protección de los derechos de los trabajadores en la era digital.