
ACTUALIDAD Y FUTURO DEL TEST DE LABORALIDAD

PRESENT AND FUTURE OF THE EMPLOYMENT TEST

Wilfredo SANGUINETI RAYMOND

Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Salamanca, España.

wsr@usal.es

Fecha de envío: 24/01/2022

Fecha de aceptación: 15/03/2022

ACTUALIDAD Y FUTURO DEL TEST DE LABORALIDAD

Wilfredo SANGUINETI RAYMOND

Universidad de Salamanca (España)

Resumen: El texto recoge, con el añadido de las referencias bibliográficas imprescindibles, el contenido de la lección de incorporación como académico de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pronunciada por el autor en cumplimiento de su deber estatutario el pasado 28 de mayo de 2021, en el marco del Foro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, organizado por dicha institución en colaboración con la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario.

Palabras clave: Test de laboralidad - Subordinación - Método tipológico

Abstract: The text collects, with the addition of the essential bibliographical references, the content of the incorporation lesson as a member of the Ibero-American Academy of Labor and Social Security Law, pronounced by the author in compliance with his statutory duty last May 28, 2021, within the framework of the Ibero-American Forum on Labor Law, organized by said institution in collaboration with the Faculty of Jurisprudence of the Universidad del Rosario.

Key words: Employment test - Subordination - Typological method

Señor Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, señores académicos, estimados colegas, amigos todos:

Permítame iniciar esta lección de incorporación con unas palabras de gratitud. En primer lugar, hacia los organizadores de este Foro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, en la persona de los profesores Jorge Rosenbaum Rimolo y José Roberto Herrera Vergara, por honrarme acogiendo mi intervención dentro del programa de este evento. En segundo término, hacia mi muy querido y admirado compañero y amigo de toda una vida, el profesor Alfredo Villavicencio, por sus muy generosas palabras de presentación, que me llenan de emoción. Y, por supuesto, muy en particular, hacia los académicos que integran la tan prestigiosa institución a la que me incorporo, que con su voto lo hicieron posible. Este es un reconocimiento que atesoraré como el bien máspreciado mientras viva, ya que soy consciente de que no hay mayor honor para un hombre que el de contar con la consideración de sus maestros.

Dicho esto, debo abocarme sin más dilaciones al tema objeto de mi disertación de ingreso: la actualidad y el futuro del test de laboralidad.

Como hemos podido comprobar a través de las intervenciones que han precedido a la mía a lo largo de este Foro, la crisis sanitaria originada por la expansión incontrolada del virus Covid-19, a la que viene haciendo frente la humanidad con cada vez más armas, está siendo pródiga en lo que a la introducción de novedades para los ordenamientos laborales se refiere. Estas novedades, sin embargo, conforme nos ha sido posible advertir igualmente, tienen más que ver con la recuperación, actualización o adaptación de instituciones y categorías ya existentes, que con la introducción de elementos por completo nuevos.

Este ha sido el caso de la herramienta a través de la cual los juristas del trabajo acertamos a determinar, especialmente en situaciones dudosas, la presencia de los elementos típicos del trabajo objeto de protección. Es decir, del *test de laboralidad*.

Uno de los hallazgos más inesperados, pero entiendo que más relevantes y fructíferos, de la reacción de los ordenamientos laborales frente a la pandemia ha sido la revalorización del test de laboralidad, como herramienta útil para resolver los problemas de calificación jurídica asociados a la emergencia de nuevas formas de trabajar y satisfacer las demandas de tutela emergentes desde la sociedad. Esta es una revalorización que ha venido de la mano de los desafíos planteados por la extensión, en especial durante la fase de confinamiento, del trabajo realizado a través de plataformas de externalización *on-line* de tareas y, sobre todo, de prestación de servicios *off-line*, que ha sido objeto en la última etapa de pronunciamientos innovadores dirigidos a declarar su naturaleza laboral, a despecho de su acentuada singularidad, por las máximas instancias judiciales de diversos países. Entre ellos, Francia, España, Alemania o el Reino Unido¹.

Este resultado ha sido el fruto de una muy importante labor de construcción doctrinal y jurisprudencial dirigida a hacer posible el “encaje” de estas relaciones –atípicas y hasta cierto punto híbridas– en el espacio del Derecho del Trabajo, en la que no solo han emergido elementos de juicio cada vez más acabados, sino que se han introducido aportaciones del mayor interés para la aplicación futura del test de laboralidad. La importancia de estas aportaciones es de tal magnitud que merecen que les dediquemos una especial atención a través de esta lección, ya que representan una contribución del mayor relieve para actualizar y proyectar hacia el mundo que vendrá uno de los mayores tesoros dogmáticos que nos legaron los fundadores de nuestra disciplina. Porque –he de empezar por decirlo– el método de indicios o test de laboralidad es casi tan antiguo como el propio Derecho del Trabajo. Y no, como a veces se cree, una conquista de la modernidad.

Las primeras referencias doctrinales al test de laboralidad las encontramos, ciento veinte años atrás, en los trabajos iniciales de Ludovico Barassi, a cuya reflexión debemos la entronización de la subordinación como

¹ Véase, respectivamente, las sentencias de la Corte de Casación Francesa de 4 de marzo de 2020, del Tribunal Supremo español de 23 de septiembre de 2020, del Tribunal Federal de Trabajo de Alemania de 1 de diciembre de 2020 y de la Corte Suprema británica de 19 de febrero de 2021.

criterio central de identificación del trabajo objeto del Derecho del Trabajo². Ya entonces Barassi era consciente de que la subordinación era un “estado jurídico” de disponibilidad del trabajador susceptible de asumir “una variedad de grados”, y de la existencia de una “zona de frontera” entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, marcada por la presencia de numerosos “casos dudosos”³. Aún así, este autor creía que esa plasticidad, flexibilidad o elasticidad de la noción de subordinación era una característica que hacía posible “una más fácil resolubilidad de estos casos periféricos”, ya que permitía que los jueces procedan a detectar, en función de un sistema de indicios basado en el examen de las circunstancias concurrentes, aquellos casos en los que la subordinación, aunque muy limitada, existe de todas formas⁴.

Con este origen, la subordinación y el test de laboralidad han marcado el devenir del Derecho del Trabajo. Y, al hacerlo, han actuado como el soporte conceptual y la herramienta aplicativa de la tendencia expansiva de nuestra disciplina hacia el conjunto de la ciudadanía trabajadora, así como de su adaptación al cambio económico, tecnológico y productivo. Lo cual no significa, por supuesto, que no hayan sido objeto de constantes y severas críticas, e incluso de intentos de sustitución por otros criterios. La última vez con ocasión de la emergencia de formas nuevas de trabajo a distancia habilitadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones. Un fenómeno que, en opinión de algunos de los juristas de esa etapa, marcaba el declive de la subordinación, “estrechamente entrelazada con las ideas de continuidad y uniformidad en los modos y en los tiempos de empleo de la fuerza de trabajo y de autocracia y de jerarquía en la configuración de los poderes empresariales”⁵.

A despecho de esas críticas –muchas de ellas exageradas, como la que he transcrito– lo cierto es que la subordinación –y su herramienta, el test de laboralidad– han sabido en cada etapa adaptarse a los cambios operados en el

² El punto de partida de la construcción de Barassi se encuentra en su obra *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cuya primera edición data del año 1901.

³ L. Barassi, *Diritto del lavoro e assicurazioni sociali*, Giuffrè Editore, 1930, págs. 177, 181, 182 y 190.

⁴ L. Barassi, op. cit., pág. 182.

⁵ Así, M. D'Antona, “Los cambios en el derecho del trabajo y la subordinación en el derecho italiano”, *Debate Laboral*, 1989, núm. 4, pág. 68.

mundo del trabajo y ofrecer respuestas a los retos que les han sido planteados, sin que para ello fuese necesario realizar cambio alguno en la configuración de la primera, sino solo alteraciones en los elementos a tener en cuenta para detectar su presencia. Es decir, llevar a cabo una *recomposición del sistema de indicios*⁶, basada en una atenta observación de las formas con las que el trabajo asalariado se manifiesta en la realidad. La subordinación y el test de laboralidad han probado de tal forma su eficacia cada vez que han sido sometidos a la presión de las transformaciones de los sistemas productivos y las formas de trabajar, demostrando poseer una “mala salud de hierro”, como se ha llegado a decir⁷.

¿Cuáles son las razones que explican esta eficacia? Yo me atrevería a destacar dos fundamentales.

La primera guarda relación con la naturaleza jurídica y no fáctica de este elemento definitorio de la identidad del contrato de trabajo. A través de la subordinación se presta atención al contenido de la relación de intercambio que se entabla entre trabajador y empleador –y no a un elemento exterior a esta– para extraer de ese contenido aquello que la caracteriza y le es esencial: la situación de “ausencia de control del proceso productivo, de falta de autonomía para ordenar la propia actividad” de quien trabaja⁸. Esto supone que la subordinación opera en realidad, antes que como un elemento aislado de tipificación, como una nota alrededor de la cual “se nuclean” todos los rasgos que identifican y hacen reconocible al contrato de trabajo⁹. De esta característica

⁶ Como indicaría en su día F. Pérez de los Cobos Orihuel, *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia, 1990, pág. 40. Para un desarrollo de esta tesis en relación con la calificación del teletrabajo, que se sitúa en la base de la crítica a la capacidad de la subordinación de actuar como criterio de calificación eficaz y fiable, permítaseme la remisión a W. Sanguineti Raymond, *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos*, Ara Editores, Lima, 1997, págs. 58-65.

⁷ La expresión es de F. Pérez de los Cobos Orihuel, esta vez en “El trabajo subordinado como tipo contractual”, *Documentación Laboral*, 1993, núm. 39, pág. 31.

⁸ En palabras de G. García Becedas, *Introducción al Derecho español del Trabajo. Caracteres y fundamento*, Editorial Civitas, Madrid, 1991, pág. 272

⁹ Nuevamente, G. García Becedas, loc. cit. A esta misma característica alude E. Ghera, “La cuestión de la subordinación entre modelos tradicionales y nuevas proposiciones”, *Debate Laboral*, 1989, núm. 4, pág. 50, cuando señala, al examinar la tesis de Barassi, que la subordinación es “una síntesis de los efectos típicos (...) de la obligación y, por tanto, del contrato laboral”.

de la subordinación es posible deducir una primera y elemental premisa metodológica para la detección de su presencia: esta no puede ser apreciada de forma aislada, sino en contacto con la totalidad de los elementos que integran el vínculo laboral.

La segunda razón del éxito histórico de la subordinación se vincula con su flexibilidad. Dado que los poderes que concede al empleador tienen un carácter puramente instrumental respecto de la satisfacción de su interés como acreedor de la actividad del trabajador, el ejercicio de los poderes en los que se concreta está en condiciones de revestir en los hechos una intensidad variable, pudiendo ser muchas veces más potencial que real, sin que esto permita dudar de su presencia. De esta constatación es posible extraer una segunda y decisiva premisa metodológica para la solución de la cuestión que nos ocupa: como explicaría hace muchos años Mario de la Cueva, para determinar si existe subordinación –y por tanto contrato de trabajo– “debe atenderse menos a la dirección real cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista”¹⁰. De aquí, precisamente, la necesidad de deducir de manera oblicua su presencia recurriendo a una serie de elementos o circunstancias de hecho presentes dentro de la entera economía de la relación, que actúan como indicios o síntomas de ella, por tratarse de circunstancias típicas que suelen acompañarla, aunque ninguno de ellas sea por sí solo decisivo. He aquí, precisamente, la razón de ser y la utilidad del test de laboralidad, como herramienta que hace posible llevar a cabo esa deducción en los casos difíciles o dudosos.

Desde este punto de vista, la manera de operar de los elementos del contrato de trabajo, reunidos alrededor de la idea de subordinación, se asemeja más a la de un *tipo contractual* que a la de un concepto jurídico, en la medida en que la determinación de su concurrencia en situaciones concretas no es el resultado de un estricto juicio de subsunción de sus rasgos en un conjunto cerrado de elementos previamente definidos por el legislador, sino la consecuencia de la realización de un juicio de aproximación o equivalencia respecto de una realidad que no aparece definida de manera precisa por la

¹⁰ M. De la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1969, T. I., pág. 498.

norma, sino solo descrita de forma abierta por esta¹¹. De aquí, precisamente, que las notas distintivas del tipo trabajo subordinado sean abiertas y graduables. Y que cobren sentido al ser apreciadas conjunta e interrelacionadamente, a través de un juicio de aproximación de las circunstancias del caso a la descripción abstracta reflejada en el tipo¹². De hecho, ha sido la aplicación de este análisis tipológico lo que ha permitido reunir en el ámbito de la laboralidad supuestos tan variados como los generados por las transformaciones del mundo de trabajo, pese a sus muy disimiles características, sobre la base de deducir, a partir de la combinación de elementos distintos, los rasgos o notas características del trabajo subordinado.

Con todo, la prueba de fuego del test de laboralidad se producirá con ocasión de la masiva expansión del trabajo realizado a través de plataformas digitales de realización de tareas *on-line* y de prestación de servicios *off-line*, que tuvo lugar con ocasión de la emergencia sanitaria iniciada en marzo de 2020.

Esta es, como sabemos, una nueva forma de trabajar que combina, de manera no registrada hasta entonces, elementos característicos del trabajo autónomo, como las libertades elección de las franjas horarias de trabajo y aceptación y rechazo de los pedidos, la retribución por pedido o la aportación de medios materiales, con ingredientes típicos del trabajo subordinado, como la organización del servicio y la gestión de los pedidos por la plataforma, la fijación de los precios y las retribuciones por esta o la presencia de medios de control sobre el desempeño de la actividad desarrollada por el trabajador hasta por tres vías distintas: la gestión algorítmica, las teleencuestas a los clientes y geolocalización constante¹³. Sus elementos de apartamiento del modelo típico del trabajo subordinado, sin embargo, son mucho más intensos que cualquier otra modalidad de calificación dudosa registrada en el pasado, ya que apuntan

¹¹ Sobre esta caracterización, se remite a los trabajos de L. Nogler, cuyo punto de partida se encuentra en “Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1990, I, págs. 182 y sigs.

¹² F. Pérez de los Cobos Orihuel, “El trabajo subordinado como tipo contractual”, cit., pág. 38.

¹³ Véase, con más amplitud, W. Sanguineti Raymond, “El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy”, *Trabajo y Derecho*, 2020, núm. 69.

nada menos que a la raíz del poder de disposición sobre el trabajo ajeno que la subordinación expresa.

¿Cómo sostener que se encuentra sujeta a dependencia una persona que puede elegir en qué momentos trabaja y qué prestaciones realiza? La aplicación del método de análisis tipológico basado en la presencia de indicios de subordinación que caracteriza al test de laboralidad lo ha hecho posible. Y además con particular contundencia, a la vista de la rotundidad de los argumentos esgrimidos por los tribunales.

Más allá de estos argumentos, en cuyo detalle no es posible detenerme ahora dado el espacio limitado de esta lección, la serie de pronunciamientos judiciales del máximo nivel que han alcanzado este resultado, detrás de la cual se encuentra, como he dicho, un largo y cuidado proceso doctrinal de reflexión y selección de argumentos, encierra algunos hallazgos fundamentales, que enriquecen y perfeccionan la forma de aplicar el test de laboralidad. Y que aportan además pistas importantes para resolver el gran problema de fondo que este método plantea. Lo veremos a continuación.

Lo primero que una atenta observación de las sentencias en cuestión permite poner en claro es que debe descartarse de plano la consideración aislada de los indicios favorables a la laboralidad de la relación, por más claros que puedan parecer a primera vista, dado que estos concurren en las situaciones consideradas con otros de signo contrario de valor también relevante. Lo más aconsejable es, por ello, recopilar las señales o evidencias que apuntan en una y en la otra dirección, agrupándolas en dos bloques, como si de columnas de una tabla se tratase, con el fin de hacerse una idea inicial de los elementos de juicio que, en principio, avalan o dan soporte a la calificación desde una perspectiva y desde la otra. No debemos perder de vista que, al encontrarnos ante casos-límite, las dos soluciones posibles cuentan con argumentos de relieve a su favor. Es decir, pueden ser consideradas correctas *prima facie*.

Llegados a este punto, la cuestión es, naturalmente, cómo optar por uno u otro resultado calificadorio. Es decir, en función de qué argumentos o criterios podemos inclinarnos por una de las dos soluciones en liza, ambas avaladas por evidencias de partida de cierto peso.

Es evidente que para tomar esta decisión no bastará con constatar qué relación de indicios es más extensa, ya que no nos encontramos ante una cuestión de índole puramente cuantitativa, sino cualitativa. Teniendo además muchos de los indicios recopilados carácter meramente circunstancial, y por tanto no definitorio, al tratarse de situaciones que son típicas de una clase de relación –subordinada o autónoma– pero que pueden estar presentes de forma excepcional en las de la otra.

Para llevar a cabo esta operación nos es de especial utilidad la propuesta de Luca Nogler de realizar una aproximación funcional a los elementos o indicios que permiten identificar al tipo normativo trabajo subordinado¹⁴. De acuerdo con esta propuesta, que el autor denomina *método tipológico-funcional*, el procedimiento de calificación debe desarrollarse mediante la realización de una valoración ponderada de la incidencia de cada uno de los elementos o indicios tomados en consideración sobre los demás, y la idoneidad (o no) de todos ellos para realizar, de manera conjunta, la función que identifica y distingue al tipo trabajo subordinado¹⁵. Esto supone que cada elemento o indicio no debe ser valorado de manera aislada, sino en estrecha conexión con los demás, con el fin de identificar el rol que cumple dentro del contexto global de la relación, puesto que elementos diferentes pueden desempeñar la misma función, mientras que elementos iguales pueden desenvolver una función diferente, debido a la manera como se relacionan entre sí¹⁶.

Trasladado al supuesto que nos ocupa, lo anterior supone que no bastará con afirmar la concurrencia, incluso abundante, de indicios de un tipo, si no se consigue ofrecer una explicación convincente de la presencia de indicios del otro, ya que lo que procederá entonces será la realización del mismo análisis desde la perspectiva contraria, con el fin de determinar si por esa vía es posible arribar a un resultado global más satisfactorio. Los indicios de un lado representan,

¹⁴ L. Nogler, “Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato”, cit., pág. 212.

¹⁵ Véase, L. Nogler, “Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro”, *Giornale de Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1991, núm. 48, pág. 109.

¹⁶ Nuevamente, L. Nogler, “Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro”, loc. cit. y “Ancora su ‘tipo’ e rapporto di lavoro subordinato nell’impresa”, *Agomenti di Diritto del Lavoro*, 2002, I, pág. 145.

desde este punto de vista, otros tantos argumentos en contra de la calificación de la relación desde el lado contrario. Debiendo la calificación final ser una que, partiendo de los indicios o elementos de juicio de un lado, sea capaz de integrar, explicar, neutralizar o negar la fuerza calificatoria de los opuestos, ofreciendo una explicación satisfactoria de la economía global del vínculo.

Vistas así las cosas, es fácil advertir que la clave de la solución de los que podemos denominar, parafraseando a Robert Alexy, *casos difíciles de calificar* no se encuentra tanto en la identificación de los indicios a favor de la laboralidad o de la no laboralidad, sino en la posterior integración, explicación, neutralización o negación de los indicios de signo contrario, en el marco de un análisis integral de la relación y sus interacciones con los demás.

Es aquí donde se aprecia con claridad la debilidad de las tesis que afirman el carácter autónomo del trabajo realizado a través de plataformas digitales a partir de la sola constatación de la atribución a quienes lo realizan de las referidas libertades de elección de las franjas horarias y aceptación o rechazo de los pedidos, puesto que estas no son capaces de explicar, entre otros muchos argumentos en contra de más fácil neutralización, por qué y cómo, si el prestador de los servicios ofrecidos por la plataforma es autónomo, está sujeto a sistemas y herramientas de carácter tecnológico, como la gestión algorítmica de la prestación, el recurso a teleencuestas para la evaluación de su desempeño o las fórmulas de geolocalización, cuya similitud con los típicos poderes de organización, control y disciplinario del empleador es evidente. Y su aptitud para limitar las posibilidades de libre organización y dirección de su trabajo muy relevante.

Es seguramente por esta razón que los tribunales a los que vengo haciendo referencia han optado por invertir la lente. Y por ofrecer una explicación de conjunto de la naturaleza de esta clase de actividades desde la óptica del Derecho del Trabajo. Es más, elegido este camino, el esfuerzo y la aportación no han venido especialmente de la mano de la detección de los muchos indicios favorables a su inclusión en el espacio de la laboralidad existentes en estos casos, sino en el *desmontaje* o la *metabolización* de aquellos rasgos que, en los

casos considerados, permitirían negar de plano su carácter laboral. Es decir, las dos libertades a las he hecho alusión antes.

¿Cómo han llevado a cabo dichos tribunales tan delicada y difícil operación?

De la lectura de sus pronunciamientos se desprende que mediante la realización de lo que, de acuerdo con la terminología propuesta, podemos denominar un *análisis tipológico-funcional* del papel de las referidas libertades dentro de la economía global de las relaciones sujetas a examen, que va más allá de su consideración aislada, para atender a sus relaciones con los demás componentes del vínculo y la función que cumplen dentro de este. Así, por ejemplo en la Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo alemán de 1 de diciembre de 2020 se señala que, aunque el trabajador en línea no estaba obligado a aceptar las ofertas de servicios, la plataforma había sido concebida y operaba de manera que quienes aceptaban más encargos podían acceder preferentemente a otros, optimizando sus tiempos, y que este sistema de incentivos indujo al trabajador a desarrollar una actividad continua a favor de la plataforma, a despecho de su libertad de elección.

Más enfática aún es la Sentencia del Tribunal Supremo español de 23 de septiembre de 2020 cuando destaca que los repartidores gozan en realidad “de una autonomía muy limitada”, puesto que el programa informático que asigna los servicios en función de la valoración y puntuación recibidas por cada uno “condiciona decisivamente la teórica libertad de elección del horario y de rechazar pedidos”. La consecuencia es que “los repartidores compiten entre sí por las franjas horarias más productivas, existiendo una inseguridad económica derivada de la retribución a comisión sin garantía alguna de encargos mínimos”, que propicia que “intenten estar disponibles el mayor período de tiempo posible para acceder a más encargos y a una mayor retribución”. Se trata, de tal modo, de “un sistema productivo caracterizado por que no se exige el cumplimiento de un horario rígido impuesto por la empresa porque las microtarefas se reparten entre una pluralidad de repartidores que cobran en función de los servicios realizados, lo que garantiza que haya repartidores que acepten ese horario o servicio que deja el repartidor que no quiera trabajar”. No existe aquí, en

consecuencia, un verdadero interés del empleador a la continuidad de la prestación, como el requerido para el desarrollo de las labores con arreglo a los parámetros tradicionales del fordismo, puesto que la vinculación de un ingente número de personas, todas ellas fungibles, convierte en irrelevante la negativa del trabajador individual¹⁷.

Elementos en principio no compatibles con la existencia de subordinación y, por tanto, de un contrato de trabajo terminan de esa manera por encajar, sin necesidad de forzamiento alguno, dentro del esquema de este, de la mano del análisis integrado y de corte funcional llevado a cabo por la jurisprudencia.

Naturalmente, el alcanzado es un resultado razonable, abierto a argumentos de signo contrario y aplicable a las relaciones así calificadas y a aquellas que se asemejen a estas. Los pasos seguidos y la conclusión alcanzada, sin embargo, son expresión de un evidente enriquecimiento metodológico y conceptual de las herramientas de calificación contractual utilizadas desde antiguo por nuestra disciplina. Desde esta perspectiva, el rearme del test de laboralidad se convierte en uno de los hallazgos más relevantes del laboralismo durante la pandemia, que está en condiciones de proyectar su positiva influencia sobre los problemas del trabajo en el mundo que vendrá.

Muchas gracias por vuestra atención.

¹⁷ Como indicaría hace tiempo L. Nogler, "Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro", cit., pág. 122.

Bibliografía

- BARASSI, L. (1930). *Diritto del lavoro e assicurazioni sociali*, Giuffrè Editore.
- D'ANTONA, M. (1989). "Los cambios en el derecho del trabajo y la subordinación en el derecho italiano", *Debate Laboral*, núm. 4.
- DE LA CUEVA, M. (1969). *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, T. I.
- GARCÍA BECEDAS, G. (1991). *Introducción al Derecho español del Trabajo. Caracteres y fundamento*, Editorial Civitas, Madrid.
- GHERA, E. (1989). "La cuestión de la subordinación entre modelos tradicionales y nuevas proposiciones", *Debate Laboral*, núm. 4.
- NOGLER, L. (1990). "Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I.
- NOGLER, L. (1991). "Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro", *Giornale de Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 48.
- NOGLER, L. (2002). "Ancora su 'tipo' e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa", *Agomenti di Diritto del Lavoro*, I.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1990). *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1993). "El trabajo subordinado como tipo contractual", *Documentación Laboral*, núm. 39.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (1997). *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos*, Ara Editores, Lima.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2020). "El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy", *Trabajo y Derecho*, núm. 69.