Luis Ernesto Alemán-Madrigal

LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES: RETOS Y PROPUESTAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

DOI: https://doi.org/10.14201/0VI0471

COLECCIÓN VÍTOR

Ediciones Universidad Salamanca

LUIS ERNESTO ALEMÁN-MADRIGAL

LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES: RETOS Y PROPUESTAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Ediciones Universidad
Salamanca

COLECCIÓN VÍTOR

471

©
Ediciones Universidad de Salamanca
y Luis Ernesto Alemán-Madrigal

1.ª edición: noviembre, 2025
I.S.B.N.: 978-84-1091-150-5
DOI: https://doi.org/10.14201/0VI0471

Ediciones Universidad de Salamanca
Plaza San Benito s/n
E-37002 Salamanca (España)
httsp://www.eusal.es
eusal@usal.es

Hecho en UE-Made in EU

Realizado por:
Cícero, S.L.U.
Tel. +34 923 12 32 26
37007 Salamanca (España)

Usted es libre de: Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato Ediciones Universidad de Salamanca no revocará mientras cumpla con los términos:

Reconocimiento — Debe reconocer adecuadamente la autoría, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de una manera que sugiera que tiene el apoyo del licenciador o lo recibe por el uso que hace.

NoComercial — No puede utilizar el material para una finalidad comercial.

SinObraDerivada — Si remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundir el material modificado.

Ediciones Universidad de Salamanca es miembro de la UNE
Unión de Editoriales Universitarias Españolas www.une.es

♠

Accesible en:
https://eusal.es/index.php/eusal/catalog/book/978-84-1091-150-5

♠

Catalogación de editor en ONIX diponible en https://www.dilve.es/

RESUMEN

Se examina los retos jurídicos que plantea la prestación de servicios a través de plataformas digitales, especialmente en lo relativo a la calificación jurídica de la relación entre el prestador del servicio y la plataforma. Se parte del reconocimiento de que la economía digital ha transformado profundamente las relaciones laborales, difuminando las fronteras entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo subordinado. Esta transformación ha dado lugar a fenómenos como la gig economy, en la que predomina la flexibilidad, la fragmentación de tareas y la gestión algorítmica del trabajo.

Desde una perspectiva comparada, se aborda la evolución de los criterios doctrinales, jurisprudenciales y normativos en distintos ordenamientos jurídicos, identificando las tendencias regulatorias que apuestan por la laboralidad del vínculo frente a aquellas que perpetúan su desvinculación del Derecho del Trabajo. Con una revisión sistemática de legislación, jurisprudencia y doctrina de países como España, Francia, Reino Unido, Argentina, Colombia, Chile, Uruguay, entre otros, se analiza el papel del principio de primacía de la realidad y la prueba de indicios en la determinación del carácter laboral de la relación.

Asimismo, se examinan aspectos emergentes como la gestión algorítmica, los riesgos psicosociales del trabajo digital, la protección de datos, la garantía de derechos fundamentales y colectivos, y la necesidad de adaptar los sistemas de seguridad social a las nuevas formas de empleo. El trabajo concluye con propuestas de lege ferenda orientadas a reforzar la tutela jurídica de los trabajadores de plataformas digitales, considerando tanto los elementos clásicos de la relación laboral como las innovaciones normativas que se están implementando a nivel internacional.

A través de un enfoque riguroso y una metodología comparativa, se ofrece una contribución teórica y práctica al debate contemporáneo sobre el futuro del trabajo y la urgente necesidad de repensar el Derecho del Trabajo en el contexto de la economía digital.

PALABRAS CLAVE

Economía colaborativa / plataformas digitales / control algorítmico / huida derecho del trabajo / trabajo decente / derecho colectivo del trabajo

ABSTRACT

The legal challenges posed by the provision of services through digital platforms are examined, particularly with regard to the legal classification of the relationship between the service provider and the platform. It starts from the recognition that the digital economy has profoundly transformed labor relations, blurring the boundaries between self-employment and subordinate employment. This transformation has given rise to phenomena such as the gig economy, in which flexibility, task fragmentation, and algorithmic work management predominate.

From a comparative perspective, the evolution of doctrinal, jurisprudential, and regulatory criteria in different legal systems is addressed, identifying regulatory trends that favor the labor nature of the relationship as opposed to those that perpetuate its separation from labor law. Through a systematic review of legislation, case law, and doctrine in countries such as Spain, France, the United Kingdom, Argentina, Colombia, Chile, Uruguay, among others, the role of the principle of the primacy of reality and circumstantial evidence in determining the employment nature of the relationship is analyzed.

It also examines emerging issues such as algorithmic management, the psychosocial risks of digital work, data protection, the guarantee of fundamental and collective rights, and the need to adapt social security systems to new forms of employment. The work concludes with proposals de lege ferenda aimed at strengthening the legal protection of digital platform workers, considering both the classic elements of the employment relationship and the regulatory innovations being implemented at the international level.

Through a rigorous approach and comparative methodology, it offers a theoretical and practical contribution to the contemporary debate on the future of work and the urgent need to rethink labor law in the context of the digital economy.

KEY WORDS

Sharing economy / digital platforms / algorithmic control / evasion of labor law / decent work / collective labor rights

ÍNDICE

PRÓLOGO 11

INTRODUCCIÓN 16

CAPÍTULO I: LA FLEXIBILIZACIÓN, EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y SU IMPACTO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES 27

1. Surgimiento y evolución del Derecho del Trabajo 29

1.1. El trabajo asalariado en la historia 31

1.1.1. Las primeras manifestaciones del corporativismo 32

1.1.2. La Edad Moderna 34

1.1.3. Capitalismo y surgimiento del Derecho del Trabajo 35

1.1.4. Etapas de desarrollo 38

1.1.5. Consolidación: constitucionalización e internacionalización 40

1.2. Características tradicionales del Derecho del Trabajo 41

1.3. Las transformaciones en los modelos productivos 44

1.3.1. Industria 1.0: la Revolución Industrial 44

1.3.2. Industria 2.0: la revolución de la electricidad, de los motores de gas y de gasolina 46

1.3.3. Industria 3.0: la revolución del ordenador 49

1.3.4. Industria 4.0: la revolución de la industria digital 50

1.4. La transición del capitalismo clásico al contexto actual 55

2. La flexibilización del Derecho del Trabajo 60

2.1. La globalización y los problemas jurídicos laborales concretos 65

2.1.1. Efectos sobre la legislación laboral y las condiciones de trabajo . 70

2.1.2. La descentralización productiva 73

2.1.3 El detrimento de la actividad sindical 77

2.2. La huida del Derecho del Trabajo 79

2.3. La declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo..... 83

3. La tecnología digital como motor de cambio en las relaciones de trabajo 85

3.1. Integración de la inteligencia artificial en las relaciones laborales... 107

3.2. La algoritmización del trabajo: especial referencia a la utilización de algoritmos en la selección y contratación de personal..... 114

3.3. El reglamento europeo de inteligencia artificial y su relevancia en las relaciones de trabajo 122

3.4. Desafíos jurídicos relacionados con la implementación de la inteligencia artificial y los algoritmos en la gestión laboral 129

4. Las plataformas digitales y la configuración del empleo contemporáneo 134

4.1 Particularidades de la economía colaborativa en plataformas digitales 137

4.2. La clasificación de la prestación de servicios realizado mediante plataformas digitales y la *gig economy* 142

4.3. Las características de la prestación del servicio 153

4.3. Los problemas de la calificación jurídica 159

4.4. Precariedad en la prestación de servicios a través de plataformas digitales: énfasis en los factores que inciden en la salud y seguridad del prestador del servicio 165

4.5. Automatización y personalización: la influencia y las estrategias de engaño de los algoritmos en las plataformas digitales..... 174

CAPÍTULO II: CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN JUDICIAL Y LEGISLATIVOS SOBRE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES..... 180

1. Los criterios de calificación judicial de casos relevantes: un enfoque comparado 182

1.1. El asunto C-434/15: redefinición del modelo de plataformas digitales en la sentencia UBER del TJUE 185

1.2. Alemania: laboralidad de los crowdworkers 190

1.3. Argentina: laboralidad entre conductores y Cabify 193

1.4. Brasil: autonomía entre conductores y Uber 195

1.5. Chile y los repartidores de Pedidos Ya, una cuestión indefinida 197

1.6. España: los falsos autónomos en el reparto 200

1.7. Estados Unidos de Norteamérica y los test para la calificación del vínculo 204

1.8. Francia: laboralidad entre los conductores de Uber 209

1.9. Italia: laboralidad para los repartidores de Foodora 211

1.10. Nicaragua: laboralidad entre repartidores y Hugo 215

1.11. Reino Unido: laboralidad para conductores y autonomía para repartidores 217

1.12. Uruguay: laboralidad entre conductores y Uber 222

2. Soluciones legislativas a la prestación de servicios en plataformas digitales 250

2.1. La regulación del trabajo de reparto a través de plataformas digitales en España 251

2.1.1. Antecedentes de la Ley 252

2.1.2. El reconocimiento al acceso de información usada por los algoritmos 255

2.1.3. La presunción de laboralidad 257

2.1.4. Ley Glovo I, reforma al Código Penal 260

2.1.5. Ley Glovo II, reforma a la Ley de Jurisdicción Social 262

2.1.6. La Ley Rider bajo escrutinio: perspectivas de los actores implicados 263

2.1.7. La subcontratación como modelo para eludir la contratación laboral directa de los repartidores 267

2.2. Modelos regulatorios del trabajo en plataformas digitales: análisis y tendencias 275

2.2.1. Italia: evolución normativa y regulación del trabajo en plataformas 276

2.2.2. Francia: la carta de responsabilidad social 279

2.2.3. Estados Unidos: Ley AB5 y la propuesta 22 282

2.2.4. El trabajador dependiente e independiente de plataformas en Chile 285

2.2.5. Unión Europea: la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles 290

2.2.6. Unión Europea: la Directiva de plataformas digitales 294

2.2.7. Organización Internacional del Trabajo: la recomendación número 198 300

CAPÍTULO III: LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFOMAS DIGITALES: DESAFÍOS ACTUALES Y NECESIDADES DE REFORMA 318

1. Revisión de los elementos tradicionales del trabajo a cuenta ajena ante los cambios en los modelos productivos 320

1.1. La dependencia en la era digital: ¿hacia una redefinición de su tradicional noción? 323

1.2. De la ajenidad tradicional a la ajenidad digital: ¿adaptación o superación del concepto? 333

1.3. La prestación personal del servicio en la era digital: ¿un concepto en transición? 340

2. Factores determinantes en la calificación jurídica del vínculo entre plataformas digitales y prestadores de servicios 347

2.1. El poder de dirección en la era digital ¿Hacia una redefinición de su alcance tradicional? 349

2.1.1. Gestión algorítmica y dependencia digital: claves para la calificación del vínculo jurídico 352

2.1.2. La dirección del trabajo en entornos digitales: dependencia indirecta, retribución flexible y control reputacional 355

2.1.3. La selección algorítmica y las instrucciones digitales: indicios tradicionales del poder de dirección empresarial 362

2.1.4. Geolocalización y determinación del lugar de trabajo en plataformas digitales 364

2.1.5. El poder de dirección y la jornada laboral en plataformas: redefinición del control del tiempo de trabajo 367

2.2. El poder de control en la era digital: algoritmos, reputación y vigilancia como herramientas de supervisión indirecta 372

2.3. El poder de disciplina en el trabajo digital: elementos para su delimitación 375

2.4. Integración funcional en plataformas digitales: entre la autonomía aparente y la dependencia operativa 377

3. La protección jurídica de los derechos fundamentales en plataformas digitales: retos y propuestas de reforma. 379

3.1. La tutela de los derechos laborales fundamentales en la economía digital: desafíos y propuestas. 383

3.2. Los riesgos de salud física y mental en las plataformas digitales: consecuencias de una inadecuada regulación. 387

3.3. Los desafíos de protección social del trabajo realizado mediante plataformas digitales 403

3.4. El concepto de trabajo decente en el contexto del trabajo a través de plataformas digitales 410

3.5. El derecho colectivo en las plataformas digitales: desafíos y emergentes formas de organización 415

CONCLUSIONES 433

BIBLIOGRAFÍA 456

Documentación oficial (notas periodísticas, programas, informes nacionales e internacionales y órganos de gobierno) 456

Fuentes doctrinales 459

Fuentes legales 520

Fuentes judiciales 525

PRÓLOGO

"Nunca está uno libre; el que no está atado a algo, no vive…Las verdaderas ataduras son las que uno escoge, las que se busca y se pone uno solo, pudiendo no tenerlas."

Carmen Martín Gaite, *Las ataduras*, 1960.

El Derecho del Trabajo se encuentra inmerso en un proceso de transformación, como consecuencia, entre otras circunstancias y fenómenos sociales y económicos, del desarrollo de la denominada economía digital. Como es sabido, la tecnología ha propiciado una globalización del trabajo que trasciende del ámbito meramente industrial, y abarca igualmente el sector de servicios, lo que ha transformado no solo la naturaleza misma del trabajo, sino que también conlleva la adopción de nuevas lógicas organizativas y dinámicas en las relaciones de producción, con el fin de intentar adaptarlas a las exigencias y desafíos de la era digital.

Así, la incorporación de los desarrollos tecnológicos propios de la denominada industria 4.0 ha acelerado de manera significativa los procesos de transformación en la organización del trabajo. En particular, la inteligencia artificial y los sistemas algorítmicos se han convertido en herramientas indispensables para las empresas, tanto en la gestión de los recursos humanos como en el control de las tareas, suponiendo una modificación de los tradicionales poderes empresariales, que revisten otras formas de ejecución.

Todas estas cuestiones han supuesto también importantes mutaciones en la morfología de los trabajadores, derivadas entre otras razones de esas nuevas fórmulas de organización de las empresas, a las que nos referíamos, caracterizadas por la descentralización productiva, en las que no tienen cabida la totalidad de los procesos de producción y distribución como sucedía anteriormente, sino que se divide en diferentes fases y se externalizan muchas de ellas.

Y en este contexto general, debemos señalar el auge de la prestación de servicios a través de plataformas digitales. Estas realidades no han dado lugar necesariamente a nuevos sectores productivos ni a ocupaciones inéditas, sino que realmente lo que han provocado es

una alteración significativa en la forma en que estos servicios se ofrecen en el mercado, y sobre todo en cómo se organizan las actividades.

Las plataformas se han convertido en el elemento esencial para establecer contactos con los clientes y distribuir, mediante algoritmos, las tareas entre los proveedores de servicios. Este cambio en la dinámica comercial ha conducido a una reconfiguración esencial en la prestación de servicios, donde las plataformas desempeñan un papel crucial al facilitar una conexión eficiente entre la oferta y la demanda de bienes y servicios, así como la asignación efectiva de tareas entre los prestadores de servicios; lo que en la práctica puede suponer una de las principales manifestaciones de una posible huida del Derecho del Trabajo, y de la cobertura específica y reforzada que esta rama del ordenamiento jurídico supone para los trabajadores por cuenta ajena. En definitiva, se ha producido la consideración fraudulenta de formas de trabajo asalariado que son camufladas como actividades en las que prepondera la autonomía, dándole la consideración de trabajo autónomo.

Pero todas estas variaciones sociales que repercuten en la organización del mercado de trabajo y, por supuesto, en la regulación jurídica del mismo. Por ello, el Derecho del Trabajo, que se configura como la rama del Derecho que, por excelencia, tiene un marcado carácter tuitivo o compensador, debe dar cobertura estas realidades. En el largo devenir del Derecho del Trabajo la incidencia de nuevas circunstancias económicas y tecnológicas han hecho que nuestra disciplina haya tenido que ir adaptándose a nuevas realidades que hacían tambalear las notas características del contrato de trabajo, y por ende, de la laboralidad de las prestaciones de servicios. Evidentemente no cabe duda de que en los inicios de nuestra diciplina se regulaban jurídicamente las condiciones de trabajo de operarios fabriles principalmente, en las que se detectaban claramente los indicios de laboralidad, especialmente la dependencia, en una relación laboral exclusiva entre empresario y trabajador. Así era fácil afirmar la existencia de la misma a partir del control de la jornada, el horario, la supervisión directa por parte del empleador…, pero en el momento actual esos indicios no son tan claros. Por ello, ante las nuevas realidades de prestación de servicios será necesaria una reformulación del sistema de indicios de laboralidad y que nuestra disciplina jurídica, con la flexibilidad que le caracteriza, pueda integrar estas realidades, con los nuevos indicios de laboralidad que presentan estas fórmulas de prestación de servicios.

Pero es cierto que esta realidad social y económica de la prestación de servicios realizados mediante plataformas digitales convive, en el ámbito del Derecho, con la ausencia de la sistematización de las bases teóricas y también con la falta de la unificación de los criterios de interpretación judicial y legislativos, lo que no favorece su calificación jurídica en la práctica administrativa, judicial y legislativa. Esto supone, como se ha indicado, una posible vulneración de derechos laborales fundamentales, generando incertidumbres tanto para las plataformas como para sus prestadores de servicios, y dificultando la implementación de políticas adecuadas y dejando a los sujetos en una situación de desprotección jurídica.

Y esa labor es la acometida por Luis Ernesto Alemán Madrigal en el trabajo que aquí se presenta, elaborando una construcción jurídica sobre el trabajo en plataformas digitales, modelo donde el uso de las tecnologías de la información y la comunicación alcanza su máxima expresión. Se examina así como las plataformas digitales configuran una nueva forma de organización del trabajo, caracterizada por la intermediación tecnológica, la gestión algorítmica de tareas, la externalización de responsabilidades y la fragmentación de los vínculos laborales.

En este trabajo de investigación se lleva a cabo un análisis exhaustivo y detallado de las nuevas formas de trabajo derivadas de los modelos económicos emergentes y el desarrollo tecnológico, incluyendo la industria 4.0, la inteligencia artificial y los algoritmos, y la incidencia de todas estas realidades en la prestación de servicios a través de plataformas digitales, para comprender su impacto en el mercado laboral contemporáneo.

Con este trabajo se afianzan las bases teóricas que se han construido doctrinalmente, y se sistematizan los criterios de interpretación jurisprudencial y legislativos sobre la calificación jurídica del trabajo realizado en plataformas digitales. De esta forma se proponen soluciones normativas que favorezcan la implementación de políticas eficaces para la protección de los derechos laborales fundamentales y la seguridad jurídica en el ámbito digital.

Por ello, y una vez sentada la realidad económica y social, Luis E. Alemán Madrigal revisa los parámetros tradicionales y novedosos en los que se sustenta el Derecho del Trabajo respecto a la prestación de servicios a través de plataformas digitales, a la vez que evalúa los indicios y criterios utilizados para definir la existencia de una relación de trabajo en este

contexto. Y todo ello con el objetivo prioritario de contribuir a la construcción de un marco normativo que garantice una tutela jurídica efectiva y adecuada para los trabajadores de plataformas digitales. Asimismo, se confirma cómo las instituciones laborales fundamentales han resistido las diversas transformaciones de los modelos productivos, pasando de una compatibilidad plena en la revolución industrial, hasta llegar a la revolución de la industria digital.

Y este estudio exhaustivo, además, se realiza a través del análisis del Derecho comparado, reflexionando y sistematizando la doctrina, jurisprudencia y normas relevantes en distintos países, para ofrecer una propuesta completa y sólida, que será un referente en nuestra disciplina, tanto nacional como internacional.

Se trata de un trabajo serio y riguroso, en el que el lector apreciará en las páginas que siguen un discurso crítico y convincente, no sólo limitado al análisis normativo, sino regado con propuestas y opiniones que hacen más esclarecedor el tema, ya que no sólo se limita el autor al análisis de la situación, sino que pone de manifiesto los desafíos actuales y las propuestas de mejora. Además, el autor ha sido capaz de presentar un hilo conductor ordenado y completo, lejos de la dispersión, lo que trae como resultado, y así se apreciará, un trabajo brillante, que representa el buen hacer y la rigurosidad que le caracteriza. Debe igualmente apuntarse que el doctorando procede y reside en otro país, Nicaragua, en el que también desarrolla su actividad profesional, con un ordenamiento jurídico distinto del español, por lo que debe reconocerse también el esfuerzo a la aproximación, estudio y comprensión de un ordenamiento jurídico laboral como el español, que no es el propio, y con instituciones jurídicas distintas.

Debemos apuntar, por último, que este libro es el resultado de la revisión y actualización de la tesis doctoral defendida por Luis Ernesto Alemán Madrigal el 18 de junio de 2025, en el Salón de Grados de la Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca, bajo la dirección de quien esto suscribe, y la codirección del profesor Djamil Tony Kahale Carrillo, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Politécnica de Cartagena. Además, esta tesis se inscribe en el Programa de colaboración entre la Universidad de Salamanca y la Universidad Americana de Managua (UAM).

La Comisión encargada de evaluar dicho trabajo estuvo presidida por la profesora Icíar Alzaga Ruiz (catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia- UNED), e integrada por los profesores Ana Isabel Pérez Campos (catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos) y Rafael Ramón Sastre Ibarreche (profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca). Tras la defensa de su tesis, en una magnifica exposición pública realizada por el doctorando, y posteriormente al debate que se suscitó con los miembros de la Comisión, este tribunal decidió otorgar de forma unánime la máxima calificación de sobresaliente "cum laude" a dicha investigación.

Por ello, tanto el profesor Djamil Kahale Carrillo en su condición de Codirector, y yo misma como Directora de la tesis enjuiciada, presentamos orgullosos este prólogo, y nos congratula la publicación de los resultados de esta investigación en las páginas que siguen, y que permitirá al lector conocer y aprender más sobre estas nuevas realidades que derivan de los cambios tecnológicos, económicos y sociales, y que inciden de forma importante sobre las relaciones laborales que van surgiendo.

Salamanca, 15 de septiembre de 2025.

PURIFICACIÓN MORGADO PANADERO

Profesora Titular Universidad Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universidad de Salamanca

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Universidad Politécnica de Cartagena

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las relaciones de trabajo a cuenta ajena comenzó a forjar su historia a finales del siglo XIX y desde entonces ha experimentado una evolución constante, adaptándose a los diversos cambios económicos y sociales, los que, han encontrado una respuesta en el marco del Derecho del Trabajo, cuyo propósito fundamental es proteger y mejorar los derechos de los trabajadores; sin embargo, con los nuevos modelos de producción, se enfrentan nuevos desafíos o bien, conocidos retos con nuevas investiduras.

La caída de los regímenes socialistas, el auge del capitalismo, la globalización, la descentralización de la productividad, la introducción de tecnología de información y comunicación —en lo sucesivo TIC's—, la automatización y otros factores han influido significativamente en el tradicional modelo de relaciones laborales industriales, elementos que a lo largo del tiempo han generado desafíos de adaptación para esta parcela tuitiva del Derecho, la que se ve presionada a ajustarse a los cambios ocurridos en las últimas décadas y a los que se avecinan; en este contexto, si bien el Derecho del Trabajo continuará siendo relevante[1], se vislumbra una amenaza para el respeto de sus principios y la efectiva aplicación de sus normativas[2].

Actualmente el Derecho del Trabajo se encuentra inmerso en un proceso de transformación consecuencia de la economía digital. A diferencia de épocas anteriores, donde las cadenas globales de producción generaron una competencia a la baja en las normativas laborales como consecuencia de la descentralización productiva; en la actualidad, la tecnología ha propiciado una globalización del trabajo que trasciende el ámbito industrial para abarcar también el sector de servicios. Esta transformación no solo afecta la naturaleza misma del trabajo, sino que también conlleva la adopción de nuevas lógicas organizativas y dinámicas en las relaciones de producción que se adaptan a las exigencias y desafíos de la era digital.

---

[1] *Vid*. Álvarez del Cuvillo, A., "La vigencia de las funciones históricas del Derecho del Trabajo en el siglo XXI". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, pág. 9.

[2] *Vid*. Coscubiela, J., "El futuro del trabajo y del sindicalismo", *elDiario.es*, 24 de febrero de 2024. https://www.eldiario.es/economia/futuro-trabajo-sindicalismo-cat_1_10945649.html

La globalización del trabajo impulsada por el avance tecnológico, presenta desafíos significativos para la normativa laboral contemporánea, siendo uno de los aspectos más relevantes de su impacto, la disolución de los límites tradicionales entre los sujetos de la relación de empleo. Al influir la innovación tecnológica en el desarrollo de nuevas estructuras empresariales y modalidades de prestación de servicios, se ha generado un ambiente de incertidumbre e inseguridad, incrementando la vulnerabilidad de la parte débil contractual.

La virtualización de servicios y la capacidad de las plataformas digitales para conectar a nivel global han redefinido las dinámicas tradicionales de empleo, surgiendo la imperiosa necesidad de adaptar y reformular las regulaciones laborales para salvaguardar derechos en un entorno interconectado y dinámico. A través de un mundo hiperconectado, la solicitud y provisión de servicios como traducciones, diseño web, creación de logotipos y programación informática, entre otros, se ha simplificado notablemente, esto ha sido facilitado por empresas dedicadas a la intermediación en la contratación de estos servicios, cuyo modelo de negocio se centra en la creación de conexiones entre consumidores y proveedores. Este modelo de negocio, en la mayoría de los casos, ha resultado principalmente en la evasión de normativas laborales, fiscales, de competencia, de seguridad social, etc., ya que las empresas buscan establecerse en regiones con regulaciones más laxas, al tiempo que enfrentan una creciente competencia que las impulsa a reducir costos a expensas del cumplimiento normativo.

La economía de plataformas se destaca como uno de los fenómenos más sobresalientes originados por los avances tecnológicos en el entorno de las relaciones jurídicas de trabajo, empleándose el término de manera coloquial para hacer referencia a las empresas que facilitan la intermediación entre la oferta y la demanda de bienes o de prestación de servicios a través de una plataforma virtual, una aplicación móvil o una página web. Esta tendencia ha generado nuevos mercados para las empresas y proporcionado oportunidades de ingresos económicos con un aparente alto grado de flexibilidad y comodidad; al mismo tiempo, los consumidores se benefician al acceder a una amplia gama de bienes y servicios adaptados a sus necesidades específicas y con accesibilidad económica.

El surgimiento de la prestación de servicios a través de plataformas digitales no ha dado lugar necesariamente a nuevos sectores productivos ni a ocupaciones inéditas, sin embargo, ha provocado una alteración significativa en la forma en que estos servicios se

ofrecen en el mercado y en cómo se organizan las actividades. Las plataformas se han convertido en elementos esenciales para establecer contactos con los clientes y distribuir, mediante algoritmos, las tareas entre los proveedores de servicios. Este cambio en la dinámica comercial ha conducido a una reconfiguración esencial en la prestación de servicios, donde las plataformas desempeñan un papel crucial al facilitar una conexión eficiente entre la oferta y la demanda, así como la asignación efectiva de tareas entre los prestadores de servicios. Esta prestación de servicios, representa la manifestación principal del proceso de difuminación entre los sujetos de la relación laboral; sin embargo, el mayor impacto se observa en aquellas plataformas cuya función es conectar directamente a los clientes con proveedores de servicios. Esta modalidad, enmarcada dentro de la economía bajo demanda (*on demand economy*) o la economía de pequeños pero masivos pedidos (*gig economy*), es la que más ejerce influencia en el ámbito laboral[3].

Pareciera que el trabajo realizado a través de plataformas digitales llevase ejecutándose una considerable cantidad de tiempo, sin embargo, no debe de olvidarse que es un fenómeno reciente que evolucionó rápidamente por la cantidad de personas que se dan de alta para ofrecer sus servicios, así como el interés mediático y político que despertó, pasando rápidamente de ser una forma de ejecución de servicios desconocida a que, actualmente la Organización Internacional del Trabajo, en lo siguiente OIT, reflexione sobre la regulación del trabajo decente en las plataformas digitales[4].

Las plataformas digitales van más allá de simplemente facilitar el intercambio de bienes y servicios entre particulares, actúan no solo como intermediarias, sino también como proveedoras directas de servicios al mercado; sin embargo, en la mayoría de los casos estos servicios no son ejecutados por trabajadores de las plataformas, sino por trabajadores

[3] Casale, G. y Fasani, M., "Labour Law and Digital Platforms" en Perulli, A. y Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021, pág. 49, «En lo que respecta a la legislación laboral, el trabajo en plataformas ha planteado la duda en cuanto a la calificación que debe darse a las personas que realizan este servicio. Como lo señala la OIT, trabajar en plataformas digitales puede proporcionar a las personas la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y elegir las actividades que más les convenga, sin embargo, la cuestión principal radica en que si este tipo de actividades pueden ser consideradas decentes. El trabajo en plataformas digitales es nuevo y simboliza de alguna forma el trabajo del futuro. Consiste tanto en plataformas de trabajo digitales basadas en web (comúnmente llamadas *crowd work*) y el trabajo realizado a través de plataformas locales en las que el trabajo se asigna a través de aplicaciones informáticas (apps)» (traducción propia).

[4] *Vid.* Organización Internacional del Trabajo, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Conferencia Internacional del Trabajo. 113.ª reunión, 2025*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2024, pág. 119.

independientes. Esta dinámica cuestiona profundamente el paradigma tradicional de prestación de servicios laborales; el surgir de esta modalidad de prestación de servicios mediante plataformas digitales está transformando de manera radical el concepto de empleo y la seguridad laboral asociada a él. En esta evolución se han generado dos grandes planteamientos enfrentados, por un lado, la denominación del fenómeno; las empresas se autoproclaman como economías colaborativas, mientras que la doctrina debatía entre llamarle: *uber economy*, *crowdsourcing*, *gig economy*, *on demand economy* o trabajo de plataforma; por otro, el debate de la calificación jurídica que reciben las personas que prestan servicios a través de las plataformas ¿cómo deben ser consideradas, trabajadores a cuenta ajena o por cuenta propia?

La respuesta a la segunda interrogante ha recaído, sin lugar a dudas, en los jueces y tribunales a nivel mundial, con aciertos y desaciertos, estos actores han interpretado que la modalidad de prestación del servicio se alinea con la noción de trabajo por cuenta propia, respaldando así el modelo organizativo de las empresas; paralelamente han considerado que la actividad desempeñada a través de las plataformas se inscribe dentro de la esfera laboral, lo que ha resultado en una extensión de la tutela del derecho laboral a los prestadores de servicios. Este papel activo de los jueces y tribunales no solo refleja su influencia crucial en la definición de la relación laboral en este contexto específico, sino que también destaca la complejidad y la falta de uniformidad en las decisiones judiciales al abordar esta problemática.

Esta dualidad de interpretaciones evidencia la necesidad de un análisis profundo y una revisión crítica de los precedentes judiciales en el ámbito global para comprender mejor las implicaciones legales del trabajo en plataformas digitales. Este escenario presenta un desafío para los operadores jurídicos, quienes deben discernir entre la aplicación del derecho laboral o proporcionar soluciones adoptadas a cada caso particular. En estas decisiones, el operador de justicia no lleva a cabo una valoración integral de los elementos indispensables para determinar la naturaleza jurídica del vínculo, lo que plantea inquietudes significativas en relación con la seguridad jurídica de los prestadores de servicios y de las plataformas, ya que la exhaustividad en la apreciación de estos elementos son fundamentales para garantizar una resolución justa. La realidad nos marca que la problemática no admite lecturas simples y que si continuamos valorando el Derecho del Trabajo con los fundamentos tradicionales de

la relación laboral industrial tal como lo hemos venido haciendo, es muy posible que, no podamos dar solución a los aspectos que demandan las nuevas realidades sociales; siendo necesario repensarlo —otros hablan de refundarlo—, adaptándolo a los nuevos escenarios.

En consideración a lo hasta aquí expuesto, se identifica que la ausencia de la sistematización de las bases teóricas , de los criterios de interpretación judicial y legislativos sobre la prestación de servicios realizados mediante plataformas digitales, no favorece su calificación jurídica en la práctica administrativa, judicial y legislativa, como consecuencia, se provoca una vulneración de derechos laborales fundamentales, generando incertidumbres tanto para las plataformas como para sus prestadores, dificultando la implementación de políticas adecuadas y dejando a los sujetos en una situación de desprotección jurídica.

Es por ello que, la sistematización de las bases teóricas y la unificación de los criterios de interpretación judicial y legislativos sobre la prestación de servicios a través de plataformas digitales, permitirá una correcta calificación jurídica de este tipo de trabajo en la práctica administrativa, judicial y legislativa, lo que a su vez contribuirá a la protección efectiva de los derechos laborales fundamentales, reduciendo la vulnerabilidad y generando una mayor certeza jurídica para los prestadores de servicios y las plataformas. Esta sistematización también facilitará la implementación de políticas adecuadas que refuercen la seguridad jurídica de los actores involucrados, evitando la desprotección jurídica de los trabajadores y la inestabilidad de las plataformas.

Sustentando las bases teóricas, los criterios de interpretación jurisprudencial y los criterios legislativos sobre la calificación jurídica del trabajo realizado por medio de plataformas digitales, a través del análisis comparado del Derecho, lograremos proponer soluciones normativas que favorezcan la implementación de políticas eficaces para la protección de los derechos laborales fundamentales y la seguridad jurídica en el ámbito digital.

Para lograr lo anterior, establecemos como objetivos específicos:

1) Describir las nuevas formas de trabajo derivadas de los modelos económicos emergentes y el desarrollo tecnológico, incluyendo la industria 4.0, la inteligencia artificial y los algoritmos, mediante el análisis de su aplicación en la prestación de

servicios a través de plataformas digitales, para comprender su impacto en el mercado laboral contemporáneo.

2) Sistematizar los criterios doctrinarios, de interpretación judicial y legislativos sobre la prestación de servicios mediante plataformas digitales en el Derecho comparado a través de un estudio exhaustivo de la doctrina, jurisprudencia y normas relevantes, para ofrecer una referencia sólida a la práctica administrativa, judicial y administrativa.
3) Revisar y analizar los parámetros tradicionales y novedosos en los que se sustenta el Derecho del Trabajo respecto a la prestación de servicios a través de plataformas digitales, así como evaluar los indicios y criterios utilizados para definir la existencia de una relación de trabajo en este contexto, con el fin de contribuir a la construcción de un marco normativo que garantice una tutela jurídica efectiva y adecuada para los trabajadores de plataformas digitales.

Consideramos que el presente estudio resulta pertinente pues la rápida evolución del contexto económico, social, político y jurídico en el que se desenvuelve la prestación de servicios a través de plataformas digitales, requiere una actualización constante de los enfoques teóricos y judiciales. A la vez, su relevancia radica en la capacidad de avanzar a partir del conocimiento existente y abordar los principales elementos que la literatura jurídica actual aporta al debate[5]; al construir a partir de los estudios previos y sistematizar y actualizar los criterios doctrinarios de interpretación judicial y legislativos, esta investigación proporcionará una comprensión integral y actualizada sobre la calificación jurídica de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, posicionándose como un esfuerzo continuo y necesario para avanzar en el entendimiento del tema, con la finalidad de promover una tutela judicial efectiva y equitativa para los prestadores de servicios a través de plataformas digitales.

[5] *Vid*. Rosenbaum Carli, F., "El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica", (Tesis de Doctorado, Universidad de Salamanca), Salamanca, Universidad de Salamanca, 2020; López López, E. J., "Redefinición de la relación laboral: análisis del Trabajo en las plataformas digitales de Servicios. Un enfoque de justicia y equidad", Tesis de Doctorado, Universitat de Barcelona, Barcelona, 2022, Gil Otero, L., "La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo", (Tesis de Doctorado, Universidad de Santiago de Compostela), Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 2023, y Herrero Tomás, N., "Ética empresarial y derechos humanos en el contexto de la era digital y el trabajo decente", Tesis de Doctorado, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2023.

Las investigaciones realizadas con anterioridad se toman como referente, aportando esta investigación a la comunidad científica los siguientes aspectos relevantes y novedosos sobre el régimen jurídico de la prestación de servicios a través de plataformas digitales:

1) La sistematización de los criterios doctrinarios y de interpretación judicial que guían actualmente la calificación jurídica de la prestación de servicios a través de plataformas digitales en el Derecho comparado.
2) Fomenta el debate y posiciones revisionistas en torno: *a)* los criterios tradicionales del derecho laboral utilizados para identificar la naturaleza jurídica de la prestación del servicio; *b)* los parámetros empleados por autoridades administrativas y judiciales en la aplicación del derecho laboral en este ámbito y *c)* los elementos considerados por las diferentes legislaciones para regular la prestación de servicios a través de plataformas digitales.
3) Identifica los desafíos jurídicos derivados de la fragmentación del trabajo digital, señalando cómo genera un escenario jurídico complejo, donde las autoridades administrativas y judiciales enfrentan dificultades para aplicar las normativas tradicionales. Esto resalta la necesidad de un enfoque normativo más flexible y adaptado a la realidad de las plataformas digitales, lo que constituye un desafío tanto para los sistemas jurídicos nacionales como internacionales.
4) Se proponen enfoques de trabajo decente específicamente en el contexto de las plataformas digitales, destacando la necesidad de adaptar los estándares laborales tradicionales a las particularidades del trabajo digital. Este enfoque renovador se integra con la sistematización de los criterios doctrinarios y de interpretación judicial que guían la calificación jurídica de la prestación de servicios a través de plataformas digitales en el Derecho comparado.
5) Identifica las diferentes áreas de interés investigativo consecuencias de los resultados y propuestas realizadas, sirviendo de guía y estímulo para futuros esfuerzos académicos.

Para la consecución de los objetivos planteados, estructuramos el estudio en tres capítulos: en el primero se retoma el estudio de las definiciones clásicas de la relación de trabajo y sus elementos, los cuales deben ser reestructurados ante los desafíos que plantean las nuevas modalidades de organización de la prestación de servicios. Se describe la conexión

entre el desarrollo tecnológico y las nuevas formas de organización del trabajo, contextualizando el impacto de la industria 4.0, la inteligencia artificial y los algoritmos en el Derecho del Trabajo, destacando cómo estas expresiones de la tecnología influyen en su evolución.

A la vez, se destaca la huida del derecho laboral en la ejecución de actividades en las economías de plataforma, identificando y analizando los principales problemas asociados como: la expansión del trabajo a cuenta propia, la discrepancia entre la libertad horaria proclamada y la disponibilidad necesaria para la plataforma, la temporalidad del empleo y las relaciones laborales triangulares y difusas. En definitiva, en el capítulo se establece el marco necesario para comprender las complejidades del trabajo en la era digital y se sientan las bases para explorar en detalle las implicaciones jurídicas de estas transformaciones en los capítulos posteriores de la tesis.

En el segundo capítulo se profundiza en los principales problemas que enfrenta la calificación jurídica del trabajo realizado mediante plataformas digitales, abordándolos desde dos ejes fundamentales: la naturaleza de la actividad desarrollada por las plataformas y la determinación del vínculo entre el prestador del servicio y la plataforma. Para ello, se realiza un análisis exhaustivo de la actividad que las plataformas realizan como intermediarias en las sociedades de la información y el proceso de identificación del vínculo laboral, evaluando cómo estos aspectos se ajustan a las normativas laborales tradicionales y los retos que surgen frente a las nuevas formas de trabajo. A través de la justificación normativa y la revisión de los criterios de interpretación judicial, se identifica la necesidad de repensar las estructuras jurídicas actuales para abarcar de manera adecuada las peculiaridades del trabajo en las plataformas digitales.

Se analizó el pensamiento jurídico, judicial y legislativo de países como Chile, España, Francia, Italia, Nicaragua, Reino Unido y Uruguay entre otros, selección de países y regiones que responde al nivel que ha alcanzado la doctrina en dichos contextos jurídicos y los aportes significativos que han dado en la calificación jurídica de la prestación de servicios a través de plataformas digitales; privilegiando el estudio de países que han emitido criterios judiciales de relevancia sobre la prestación de servicios a través de plataformas digitales y que la gran mayoría comparten una cercanía jurídica al ser regidos por el sistema del civil

law y se contrasta con la calificación jurídica dada por el sistema *common law*. A la vez, se destacarán las líneas de trabajo de la OIT y de la Unión Europea en las que se destacan marcos jurídicos que incorporen la garantía a la tutela de derechos laborales mínimos para los prestadores del servicio.

Por último, en el tercer capítulo de esta investigación, se aborda la complejidad de calificar el vínculo contractual entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios, utilizando los principios y herramientas tradicionales del Derecho del Trabajo, lo que pone de relieve las limitaciones del enfoque clásico, especialmente en cuanto a los elementos de dependencia, ajenidad y carácter personalísimo de la ejecución del servicio, elementos que caracterizan las relaciones laborales tradicionales. Se examinan los elementos clave que afectan la calificación del vínculo laboral en el contexto de las plataformas digitales, como el poder de dirección, el control algorítmico, la geolocalización y la gestión del tiempo de trabajo. Además, se abordan las implicaciones de la dependencia digital y la flexibilidad de las condiciones laborales, los cuales requieren una redefinición de conceptos tradicionales. Finalmente, se presenta una serie de propuestas de actualización que subrayan la insuficiencia de los sistemas normativos actuales para garantizar una protección efectiva de los derechos laborales en el entorno digital.

Por la multivocidad del término prestación de servicios en plataformas digitales, las diversas aristas vinculadas con la economía digital y la novedad que este tema representa, resulta crucial precisar el objeto de estudio de nuestra investigación, la que se enfoca en aquellas plataformas digitales cuyo propósito principal es la obtención de beneficios económicos. Específicamente nos centraremos en aquellas que, a través de una aplicación con conexión a internet, reúnen a un considerable número de prestadores de servicios, quienes aguardan la solicitud de consumidores para llevar a cabo actividades físicas a nivel local, tales como transporte, entregas y servicios a domicilio.

De conformidad a Villabella Armengol[6], se está ante un estudio del tipo teórico de carácter cualitativo, en tanto comprenderá una realidad concreta, la prestación de servicios a través de plataformas digitales, en un contexto dado y mediante un proceso interpretativo. Se

[6] Villabella Armengol, C. M., *Investigación y comunicación científica en la ciencia jurídica*, 3ª ed., Universidad Centroamericana, Managua, 2009.

está ante una investigación técnico-jurídica que persigue la resolución de problemas teóricos con proyección práctica. Los métodos de investigación utilizados fueron:

1) Método histórico-lógico el que posibilitó identificar cómo los diversos cambios en los modelos económicos y el avance tecnológico han desarrollado nuevas formas de trabajo. A la vez, este método orientó la revisión y actualización con visión contemporánea de conceptos tradicionales como: dependencia, jornada, remuneración y lugar de ejecución del trabajo, entre otros.
2) Método teórico-jurídico el que posibilitó profundizar en planteamientos doctrinales sobre la definición y funciones del trabajador a cuenta propia, el trabajador a cuenta ajena, el contenido de la relación laboral, subordinación, dependencia, remuneración y jornada de trabajo.
3) Método inductivo-deductivo el que se utilizó para transitar de lo general a lo particular en el estudio de la prestación de servicios a través de plataformas digitales. Este enfoque permitió deducir, a partir de las experiencias en Chile, España, Francia, Italia, Nicaragua, Reino Unido y Uruguay, entre otros, la calificación jurídica de dicha prestación. Lo inductivo facilitó el análisis de los elementos que actualmente determinan la naturaleza jurídica de estos servicios y así formular propuestas que enriquecen la doctrina en la materia y el derecho comparado.
4) Método exegético-analítico el que sustenta la interpretación normativa vigente sobre la prestación de servicios a través de plataformas digitales, desarrollando contrastes que permiten formular propuestas para el Derecho vigente.
5) Método jurídico comparado el que permitió establecer puntos de acercamiento y diferencias entre las legislaciones y jurisprudencia de Chile, España, Francia, Italia, Nicaragua, Reino Unido y Uruguay con la finalidad de determinar las tendencias legislativas y jurisprudenciales del objeto de estudio.

La técnica de investigación utilizada fue el análisis de fuentes directas de información, utilizando las bases de datos proporcionadas por la Universidad de Salamanca, como: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, EBSCO, PROQUEST, SCOPUS y Web of Science para buscar información general que permita contextualizar el objeto de estudio. A la vez, se recurrió a bases de datos especializadas, como Academic Search Complete, Aranzadi, EU LAW, IUSTEL, Laborum, LIVE, QMEMENTOS, tirant lo blanch,

VLEX y Wolters Kluwer, las que fueron las fuentes primarias de información para la elaboración de la tesis.

Para llevar a cabo una investigación exhaustiva del estado de la ciencia relacionada con el objeto de estudio, fue fundamental acceder a los recursos en abierto de información; por lo tanto, se llevó a cabo una investigación rigurosa de diversas bases de datos académicas en acceso abierto (Dimensions, Lens, Semantic Scholar, Science Open), repositorios a nivel mundial (OpenDOAR y ROAR), repositorios de instituciones académicas de España (REBIUN, RIS), repositorios de tesis doctorales (Biblioteca virtual Miguel de Cervantes, CSIC, Dart Europe, Dialnet, E-Prints Complutense, GREDOS, IDUS, Open Acces Theses and Dissertations, Red de Repositorios Latinoamericanos, RUA, TDX, TESEO y UPC Commons), así como el acceso simultáneo a repositorios a través de recolectores, portales y buscadores (BASE, Google Académico, Latindex, OpenAIRE, RECOLECTA y WorldCat), lo que permitió obtener una visión integral y lograr una investigación completa y precisa.

En razón de lo anterior, consideramos como aportes de la investigación a la comunidad científica:

1) Una sistematización bibliográfica y doctrinal del tratamiento jurídico del objeto de estudio.
2) Una análisis exhaustivo de las bases doctrinarias, legales y de interpretación judicial que permitan proyectar soluciones a la aplicabilidad de tutela jurídica laboral a la prestación de servicios a través de plataformas digitales.
3) Propuestas de reforma sobre la calificación jurídica de la prestación de servicios a través de plataformas digitales.
4) Un estudio jurídico sobre el trabajo realizado en plataformas digitales que establece las realidades jurídicas de América y Europa.

CAPÍTULO I: LA FLEXIBILIZACIÓN, EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y SU IMPACTO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

Sumario: 1. Surgimiento y evolución del Derecho del Trabajo. 1.1. El trabajo asalariado en la Historia. 1.1.1. Las primeras manifestaciones del corporativismo. 1.1.2 La Edad Moderna. 1.1.3. Capitalismo y surgimiento del Derecho del Trabajo. 1.1.4. Etapas de desarrollo. 1.1.5. Consolidación: constitucionalización e internacionalización. 1.2. Características tradicionales del Derecho del Trabajo. 1.3. Las transformaciones en los modelos productivos. 1.3.1 Industria 1.0: La Revolución Industrial. 1.3.2. Industria 2.0: La revolución de la electricidad, de los motores de gas y de gasolina. 1.3.3. Industria 3.0: La revolución del ordenador. 1.3.4. Industria 4.0: La revolución de la industria digital 1.4. La transición del capitalismo clásico al contexto actual. 2. La flexibilización del Derecho del Trabajo. 2.1. La globalización y los problemas jurídicos laborales concretos. 2.1.1. Efectos sobre la legislación laboral y las condiciones de trabajo. 2.1.2. La descentralización productiva. 2.1.3. El detrimento de la actividad sindical. 2.2. La huida del Derecho del Trabajo. 2.3. La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 3. La tecnología como motor de cambio en las relaciones de trabajo. 3.1. Integración de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. 3.2. La algoritmización del trabajo: especial referencia a la utilización de algoritmos en la selección y contratación de personal. 3.3. El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial y su relevancia en las relaciones de trabajo. 3.4. Desafíos jurídicos relacionados con la implementación de la inteligencia artificial y los algoritmos en la gestión laboral. 4. Las plataformas digitales y la configuración del empleo contemporáneo. 4.1. Particularidades de la economía colaborativa en plataformas digitales. 4.2. La clasificación de la prestación de servicios mediante plataformas digitales y la *gig economy*. 4.3. Los problemas de calificación jurídica. 4.4. Precariedad en la prestación de servicios a través de plataformas digitales: énfasis en los factores que inciden en la seguridad y salud del prestador del servicio. 4.5. Automatización y personalización: la influencia y las estrategias de engaño de los algoritmos en las plataformas digitales.

Iniciamos abordando las causas que permitieron el surgimiento y posterior consolidación del Derecho del Trabajo, partiendo de sus antecedentes históricos y procesos formativos. Es fundamental comprender su evolución como institución para contextualizar adecuadamente la situación actual de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, así se tendrá una clara perspectiva sobre cómo se han ido consolidando los derechos laborales a lo largo del tiempo, identificando patrones, tendencias y cambios que han llevado a la situación actual, así comprenderemos los principios y fundamentos que han guiado las relaciones de trabajo y cómo estos podrían adaptarse al contexto de las plataformas digitales.

Después de la fase de consolidación del Derecho del Trabajo, la crisis del petróleo en 1970 —entre otros factores—, suscita cuestionamientos sobre su rigidez y falta de adaptación a las nuevas modalidades productivas impuestas por el triunfo del neoliberalismo, poniéndose en tela de juicio la sobreprotección brindada a los trabajadores, la que se percibía como un generador de elevados costos, dando inicio a la fase de flexibilización de este derecho tuitivo. Durante este período de crisis, identificamos que la flexibilización no ha modificado, sino reforzado, la función histórica y esencial de este Derecho, procurando el equilibrio entre los sujetos de la relación de trabajo. El análisis de las causas y consecuencias de este proceso de flexibilización, permitirá identificar el proceso de desconstrucción en el que se encuentran inmersas las relaciones laborales, lo que refuerza la idea que estas deben de mantener su dualismo, garantizando no solo un ajuste, sino también la preservación del concepto de trabajo decente.

Después de la flexibilización del trabajo, surge la introducción de una dimensión digital como motor de cambio en las relaciones de trabajo, abordando diversos aspectos fundamentales. En primer lugar, se analiza la integración de la inteligencia artificial en las relaciones laborales, explorando cómo estas tecnologías están redefiniendo roles y responsabilidades dentro de las organizaciones. Seguidamente, se profundiza en la algoritmización del trabajo, con un enfoque particular en su utilización en la selección y contratación de personal, destacando tanto las ventajas en término de eficiencia y aparente objetividad, así como los desafíos relacionados con la equidad y transparencia. Asimismo, se analiza la relevancia del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial en el ámbito laboral, evaluando su impacto y las implicaciones legales tanto para las empresas como para los trabajadores. Finalmente, se abordan los desafíos jurídicos que surgen con la implementación

de la inteligencia artificial y los algoritmos en la gestión laboral, incluyendo cuestiones de privacidad, discriminación y responsabilidad, proporcionando una comprensión integral de cómo la digitalización está transformando el Derecho del Trabajo.

Para finalizar, se aborda exhaustivamente la configuración actual de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, un fenómeno que ha transformado radicalmente el panorama laboral contemporáneo. La investigación se adentra en las particularidades de la economía colaborativa, en específico la *gig economy*, analizando cómo estas nuevas formas de organización del trabajo impactan tanto a los trabajadores como a las normativas laborales vigentes, examinándose detalladamente las características específicas de la prestación del servicio y de los prestadores, así como los desafíos jurídicos relacionados con la calificación y la precariedad en este contexto digital. Con el abordaje de los contenidos propuestos en el capítulo, se cumplirá con el objetivo específico referido a la integración de las tecnologías en los nuevos modelos económicos, específicamente su aplicación en la prestación de servicios a través de plataformas digitales.

1. Surgimiento y evolución del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo representa la respuesta jurídica que el Derecho otorga a un fenómeno social de gran relevancia: la relación contractual y jurídico-económica entre dos partes. Por un lado está el trabajador, quien ofrece su fuerza laboral, y por otro, el empleador, que dispone y se beneficia de dicha fuerza[7]; dinámica que establece las bases que rigen los derechos y responsabilidades dentro del ámbito laboral. Sin embargo, no todo trabajo o actividad se circunscribe dentro de su ámbito de aplicación; tradicionalmente se ha establecido que queda comprendida dentro de su estudio, aquella actividad que cumpla con las siguientes características:

1) Realizada por un humano, ya sea de forma manual o intelectual sin la posibilidad de ser sustituido por otra persona.
2) Productivo, es decir, que a través del trabajo se proporcionen medios materiales y bienes económicos para la subsistencia.

[7] *Vid*. Boza Pro, G., *Lecciones de derecho del trabajo*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2011, pág. 16.

3) Prestado por cuenta ajena, de manera que los frutos derivados de la actividad son atribuidos directamente a una persona distinta de quien ha ejecutado el trabajo.
4) Realizado de forma voluntaria y sin coerción, donde los frutos del trabajo sean atribuidos a otro de manera voluntaria.
5) Subordinado, es decir, que quien trabaja está sujeto a las órdenes e indicaciones del sujeto para quien se realiza el trabajo.

Nos enfocamos en el trabajo realizado por cuenta ajena y de manera subordinada a cambio de una retribución económica, el que ha evolucionado hasta llegar al modelo actual objeto de regulación por el del Derecho del Trabajo y el que «se caracteriza por la novedad de haber descubierto, primero, al trabajador como persona»[8]; no obstante, reconocemos la importancia del estudio del surgimiento del trabajo en las primeras civilizaciones de la antigüedad como actividad fundamental en el desarrollo humano[9].

Podemos indicar que su surgimiento se origina a partir de la convergencia de factores socioeconómicos, políticos y jurídicos que impulsan su desarrollo y posterior consolidación como una disciplina autónoma, diferenciada del derecho común, que previamente había regulado la prestación de servicios subordinados «En las sociedades pre-industriales no existe una legislación laboral en sentido propio; en la antigüedad y medievo, el trabajo, que suele identificarse sin más con el trabajo manual, es regulado de modo incidental y accesorio, casi de pasada, cuando se dictan normas dirigidas básicamente a ordenar otras realidades; en tal sentido, el régimen jurídico del esclavo en Roma se inscribe en el contexto de las relaciones dominicales o de propiedad, así como el régimen del siervo medieval queda absorbido en el marco de las relaciones señoriales, atinentes más al Derecho público que al privado. Que no exista verdadera legislación laboral antes de la Revolución Industrial es compatible con el hecho de que en épocas anteriores haya habido normas reguladoras del trabajo»[10].

[8] *Vid*. Seco, R. F., "Evolución y futuro del derecho del trabajo", *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral Universidad Blas Pascal*, vol. 2, núm. 2, 2020, pág. 16.
[9] *Vid*. Ramírez Martínez, J. M., *Curso básico de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 17ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 23.
[10] Montoya Melgar, A., *Derecho del trabajo*, 44ª ed., Tecnos, Madrid, 2023, pág. 44.

1.1. El trabajo asalariado en la historia

Para el mundo occidental, la concepción inicial de la relación de trabajo se encontraba arraigada en el vínculo personal de dependencia entre el prestador del servicio y el objeto, aproximación estrechamente ligada al concepto de trabajo esclavo; en este contexto, el individuo que realizaba la actividad tenía una condición jurídica equiparable a la de un objeto, del cual se era el propietario.

Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena libre y retribuido desde la perspectiva del derecho común[11], donde los juristas romanos comenzaron a desarrollar formas contractuales para regular las nuevas modalidades de prestación de servicios que surgían en la sociedad. Entre los siglos VI y V a.C., la población romana experimentó un crecimiento que generó escasez dentro de la mano de obra esclava disponible; como resultado, individuos libres de recursos económicos precarios arrendaban sus servicios a cambio de dinero. Ante esta situación, los juristas procuraron regular el servicio al reconocer que las condiciones bajo las cuales los hombres libres prestaban sus servicios, no podían recibir el mismo tratamiento jurídico que el trabajo de los esclavos, diseñándose el *locatio-conductio operarum*[12], mediante el cual el locador estaba obligado a obedecer la autoridad del conductor. Bajo esta relación contractual, el deudor del trabajo se comprometía a obedecer y poner su fuerza laboral a disposición del acreedor de la actividad, denominado conductor; este tipo de contrato se empleaba cuando el interés del conductor se centraba en la actividad de quien prestaba el trabajo, siendo característico su uso en los casos donde se requería del personal que diera uso económico al terreno de los propietarios de las clases acomodadas.

Mediante el *locatio-conductio operis*, se procuraba el aprovechamiento de una obra artesanal, la que era realizada con total autonomía, siguiendo exclusivamente los propios

[11] Boza Pró, G., *Lecciones de derecho*, *op. cit.* pág. 17.
[12] *Ibid*. pág. 46, «El esquema de la *locatio-conductio operarum* coincide literalmente con el del actual contrato de trabajo: un trabajador (*locator*) se comprometía a realizar personalmente un trabajo por cuenta de un patrono (*conductor*), de quien recibía una remuneración. El trabajador disponía de la *actio locati* para exigir tal retribución o *merces*, mientras que el empresario estaba protegido por la *actio conducti* para exigir que el trabajador realizase su trabajo diligentemente y ajustándose a las órdenes patronales. La *locatio-conductio operarum* se distinguía, pues, netamente de la *locatio-conductio operis*, contrato antecedente de la ejecución civil de obra a tanto alzado, en cuya virtud un trabajador autónomo pacta la realización de un resultado u *opus* a cambio de un precio».

conocimientos; este tipo de contrato se empleaba cuando se necesitaba un resultado concreto —la obra—, como en el caso de artesanos encargados de fabricar muebles o de un herrero al que se le solicitaba la producción de un número determinado de armas.

Las formas de contratación establecidas por los romanos para el trabajo realizado por hombres libres, caracterizado por la ajenidad en el resultado del trabajo y la remuneración por los servicios prestados, no experimentaron cambios significativos hasta la Baja Edad Media; sin embargo, cabe mencionar que el término *locatio-conductio operarum* pasó a ser conocido como arrendamiento de servicios, y la *locatio-conductio operis* fue denominada arrendamiento de obras[13], categorías contractuales reguladas posteriormente en el Código Civil francés de 1804.

En el siglo XIII, la organización predominante en los países de Europa Occidental era el feudalismo, caracterizado por complejas relaciones entre el señor feudal y sus siervos —también conocidos como siervos de la gleba[14]—, los que, aunque sujetos de derecho, se encontraban en una posición que los obligaba a trabajar la tierra del señor feudal a cambio de protección. Bajo este régimen de servidumbre, el trabajo se realizaba en condiciones de sumisión absoluta, con la prohibición de disponer de la actividad realizada o de abandonar la tierra donde trabajaban; servidumbre que se transmitía por herencia y difícilmente distinguible del trabajo esclavo.

1.1.1. Las primeras manifestaciones del corporativismo

A medida que el feudalismo declinaba y surgían las grandes ciudades, la sociedad europea experimentaba transformaciones significativas; los mercados regionales se expandían y el comercio se intensificaba, lo que impulsó un crecimiento progresivo que se extendía desde las ciudades hasta las zonas rurales, en consecuencia, el trabajo remunerado

[13] Rodrigo Agulló, J. "Concepto y formas de trabajo: influencia de los cambios socioeconómicos y tecnológicos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 6, 2023, págs. 95-96, «Junto con las ideas de sistema económico y de producción, la actual noción de «trabajo» quedó consolidada en el siglo XVIII. La palabra «trabajo» apareció en ese momento en la cultura occidental para hacer referencia a las actividades productivas realizadas por las personas. Hasta esa época se habían utilizado dos términos procedentes del latín: *labor*, para referirse a las tareas vinculadas a la agricultura y la ganadería, y *opera*, para indicar las actividades de artesanos y artistas. Aunque algunos autores distinguen entre los términos «labor» y «trabajo», quedando el primero limitado a una actividad que no deja rastro o improductiva, y el segundo, referido a una actividad productiva; otros, para evitar confusiones semánticas, optan por utilizarlos como sinónimos».

[14] *Vid*. Fonseca Alfonso, Y. L., "La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines", *Derecho y Realidad*, vol. 17, núm. 33, 2019, pág. 5.

evolucionaba y se adaptaba al nuevo contexto. La población europea comenzaba a migrar hacia las incipientes urbes, donde su mano de obra era solicitada en las unidades productivas predominantes de la época, los talleres artesanos.

La organización jerárquica de los talleres artesanales del siglo XVII situaba al maestro en la cima de la pirámide, seguido por los oficiales y, en la base, los aprendices[15]. El maestro tenía la responsabilidad de organizar, dirigir y perfeccionar el trabajo de los oficiales, que eran los asalariados. Era la figura emblemática dentro del taller, otorgándole prestigio al establecimiento; además, era el encargado de gestionar las relaciones económicas con los clientes, en consecuencia, los beneficios económicos generados le pertenecían principalmente.

A los oficiales les correspondía una retribución económica por el trabajo prestado al maestro, la cual solía ser preferentemente pagado en metálico, considerando la creciente relevancia del intercambio en los mercados regionales de la época. La labor desempeñada por los oficiales puede ser vista como una forma pionera de trabajo asalariado, ya que estaban sujetos a la dirección y supervisión del maestro. Finalmente estaban los aprendices, típicamente jóvenes en formación para una profesión, cuyo objetivo era ser partícipes de la reputación del taller bajo la dirección de los oficiales, realizando las tareas asignadas. En este esquema organizativo, el aprendiz aspiraba a permanecer en el taller una vez concluida su etapa de formación, con la expectativa de integrarse al cuerpo de oficiales.

Con el paso del tiempo, la competencia entre los talleres fue aumentando, lo que generó la necesidad de establecer barreras para la entrada de nuevos emprendimientos. Los maestros, con el claro propósito de monopolizar los mercados y controlar las actividades fuera de sus propios talleres, optaron por organizarse; surgiendo los primeros gremios, los que agrupaban a los maestros de talleres especializados, tales como carpinteros, herreros, panaderos, etc., los que se encargaban de regular la actividad económica y artesanal, así como de otorgar autorizaciones para la apertura de nuevos talleres.

Los oficiales, por su parte, comenzaron a formar sus propias organizaciones con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo dentro de los talleres, lo que implicaba

[15] *Vid*. Quiñones Infante, S., "Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo", *Revista IUS ET VERITAS*, núm. 52, 2016, pág. 261.

negociaciones con los gremios de maestros, adoptando eventualmente medidas de fuerza para que sus demandas fueran atendidas, lo que puede ser considerado como un preludio de la actividad sindical, donde los oficiales se comenzaron a unir para defender intereses comunes. En este período, se observa un inicio del desarrollo de formas libres de trabajo por cuenta ajena, vinculadas al surgimiento de una economía de mercado incipiente. Por primera vez, la organización productiva del trabajo asalariado comienza a dar lugar al reconocimiento de instituciones características del derecho laboral, como el trabajador, la empresa, el empleador e incluso los primeros vestigios de organizaciones colectivas.

1.1.2. La Edad Moderna

Se observa por primera vez una disminución en la prevalencia del trabajo servil y en la estricta regulación gremial, lo que dio paso a formas más flexibles de prestación de servicios, surgiendo numerosos profesionales independientes, artesanos y agricultores que poseían sus propias tierras y medios de producción, quienes producían bienes y servicios y los comercializaban directamente a los consumidores finales; sin embargo, esta modalidad tenía sus limitaciones, ya que implicaba que los trabajadores perdieran días de trabajo en la agricultura o en la producción de mercaderías, lo que consideraban ineficiente[16].

Durante este período, impulsado por la economía de escala y el principio de especialización, los comerciantes experimentaron un crecimiento significativo, ya que se dedicaban a realizar pedidos y encargos a profesionales libres, artesanos y agricultores, lo que marcó una clara separación entre la producción y la comercialización, como resultado, los artesanos perdieron el contacto con los clientes finales y, en muchos casos, su capacidad para negociar el precio de sus servicios se vió mermada consecuencia de la falta de contacto directo. Con el tiempo, estos comerciantes expandieron sus operaciones incorporando la manufactura y producción dentro de sus propias estructuras empresariales, dando origen a las factorías, lo que implicaba que los comerciantes no tuvieran el control absoluto de fijar las condiciones de trabajo de los artesanos —precio, plazos de entrega y métodos de trabajo—, pues los gremios mantenían una suerte de monopolio sobre la producción,

[16] *Vid.* Todolí Signes, A., *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pág. 28.

regulando cuántos artesanos tenían autorización para producir y estableciendo normativas sobre los procesos de producción.

Gracias a los gremios, los artesanos gozaban de cierto poder de negociación frente al comerciante, ya que estas asociaciones podían imponer sanciones —más de naturaleza social que administrativas—, a aquellos que practicaran competencia desleal mediante la manipulación de precios en los productos vendidos. Los gremios tenían la facultad de establecer condiciones mínimas para la adquisición de productos por parte de los comerciantes que pretendían revenderlos; además, mantenían un control estricto sobre el número de comerciantes que podían acceder a los conocimientos necesarios para fabricar los productos, lo que equilibraba el poder de negociación entre trabajadores, productores y comerciantes.

1.1.3. Capitalismo y surgimiento del Derecho del Trabajo

El surgimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica independiente se gesta a finales del siglo XVIII, como resultado de la convergencia de lo que se ha denominado la doble revolución[17]: la Revolución Francesa de 1789, marcada por principios políticos de libertad, igualdad y propiedad y la Revolución Industrial en Inglaterra en 1760[18].

Si bien la transición hacia el capitalismo industrial en Europa se desarrolló a diferentes ritmos, es posible identificar su inicio a partir de tres factores:

1) La evolución del mercader, que pasó de ser un artesano dedicado al transporte de productos a incursionar en la gestión autónoma de la producción.
2) El declive de los gremios de artesanos frente al avance de las corporaciones mercantiles, las cuales, tras consolidar su dominio en el ámbito comercial, expandieron su influencia hacia las relaciones de producción.

[17] Ambesi, L. J., "Tecnología, relaciones laborales y Derecho del Trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona" *Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 21, núm. 1, 2018, pág. 247.
[18] Quiñones Infante, S., *op. cit*., pág. 263, «En definitiva, el Derecho del Trabajo surge como resultado de la conjunción de tres factores históricos-sociales que fueron determinantes a finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX: el reconocimiento de la libertad de trabajo más las transformaciones sociales originadas por la Revolución Industrial más la "cuestión social" derivada del nuevo sistema de producción; concretamente, esta disciplina jurídica fue la respuesta del Estado liberal frente al gravísimo conflicto social originado en dicho contexto y tuvo por finalidad canalizar el conflicto intrínseco del capitalismo a través de normas que limitaron el poder empresarial y buscaron reestablecer el equilibrio entre ambas partes de la relación laboral».

3) La separación del productor de la propiedad de las materias primas y de los medios de producción, marcando así un cambio significativo en la organización económica y laboral.

Las sociedades experimentaron la introducción de nuevos sistemas de producción impulsados por innovaciones técnicas, lo que favoreció el aumento de la productividad y la disminución de los costos de producción. Con el avance gradual hacia la industrialización, la organización del trabajo experimentó una división y jerarquización, lo que implicó que los trabajadores perdieran el control del proceso productivo que solían tener en los talleres artesanales; en su lugar, se especializaron para desempeñar funciones específicas dentro de un entorno productivo caracterizado por ser masivo y encadenado.

Para entender el contexto histórico que condujo al surgimiento del Derecho del Trabajo, es fundamental considerar la predominancia del liberalismo en los siglos XVIII y XIX; corriente ideológica que sostenía que las relaciones entre individuos debían regularse únicamente mediante las leyes naturales del mercado, abogando por la abstención de la intervención estatal en los asuntos económicos, lo que generó un orden económico y social que, en el ámbito laboral, resultó en el predominio absoluto de la posición empresarial sobre la clase trabajadora, donde «La fuerza de trabajo pasa, pues, a instrumentalizarse a través del contrato civil de arrendamiento de servicios. Con ello, se juridifica, mediante valores liberales, la apropiación de los frutos del trabajo por parte del contratista. La impregnación de los valores liberales en esta forma de contratación se manifiesta principalmente por la desregulación y la primacía de la voluntad de las partes en su articulación»[19]. Se transita de un sistema fundamentado en la propiedad personal a otro en el que la fuerza laboral se encuentra mayormente disponible para la venta en condiciones de mercado, donde el trabajo se convierte en un bien que puede ser adquirido y cedido por las partes involucradas, ofrecido y demandado como cualquier otro producto, sin distinguir su régimen jurídico de otros bienes o mercancías.

Las condiciones de trabajo y de vida impuestas por el liberalismo a la clase trabajadora se evidencia en ejemplos ampliamente conocidos como los bajos salarios, las jornadas de trabajo extenuantes, las condiciones de seguridad e higiene precarias y una alta

[19] Todolí Signes, A., *Regulación del trabajo*, *op. cit*. pág. 28.

tasa de mortalidad entre los obreros, especialmente mujeres y niños[20]; circunstancias que provocaron una respuesta organizada por parte de los trabajadores, quienes plantearon reclamaciones colectivas en busca de una mejora en su calidad de vida. Asimismo, impulsaron la intervención estatal para limitar la autonomía de las empresas, promoviendo un equilibrio que permitiera una negociación más equitativa entre ambas partes, intervención que canalizó los conflictos generados por el movimiento obrero, que en ese momento estaba en pleno auge y representaba una amenaza para el orden social establecido.

Las tensiones y conflictos emergentes del liberalismo impulsaron la reevaluación de las estructuras y prácticas productivas en los países afectados por estas dinámicas emergentes. Aunque el proceso industrial no era la única fuente de renta social en estos países —parte importante se lograba en el ámbito de la producción primaria y en la terciaria—, su relevante dinamismo atrajo particular atención. Es en este escenario donde el fordismo y el taylorismo[21], como modelos de organización laboral y producción[22], ejercieron una influencia significativa; enfoques que priorizaban la eficiencia y la estandarización del

[20] Seco, R. F., *op. cit.* pág. 16, «En los inicios del Derecho del Trabajo —a finales del siglo XIX y principios del siglo XX— la acción requerida ante la clara desproporción entre el aporte del trabajador y su retribución imponía la adopción de medidas concretas a fin de asegurar mínimos (en cuanto se refiere a salarios, condiciones de trabajo), que le permitiera a una gran parte de la población, desarrollar su existencia en condiciones compatibles con la dignidad humana. De ese modo, paulatinamente, se fueron mejorando las condiciones del trato dentro —lo que es fundamental en el derecho—, de lo que hay que repartir (aunque no siempre se hace con justicia)».

[21] Vega Cantor, R., "La tercera revolución industrial", *Universitas Humanística*, vol. 39, núm. 39, 2004, págs. 10-11, «Desde el punto de vista laboral, el fordismo implicó un pacto invisible entre capital y trabajo, que se materializó en el Estado de Bienestar y en el predominio de políticas keynesianas encaminadas a mantener la demanda. Eso se expresó en contratos laborales, permanentes, protección y seguridad social, salarios elevados, predomino de la fuerza de trabajo masculina en la fábrica mecanizada, como expresión de una familia patriarcal».

[22] Quintana Hernández, J. M., "Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?" *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 26, 2013, pág. 136, «"Las características esenciales del modelo fordista pueden sintetizarse como sigue: 1) Producción en serie, mediante la cadena de montaje, maquinaria especializada y fuerza de trabajo poco cualificada. 2) Consumo de masas, posibilitado por los aumentos de productividad que van acompañados de incrementos salariales que amplían el poder adquisitivo de amplias capas de la población trabajadora. 3) Dinamismo económico, con un rápido y sostenido crecimiento de la producción. 4) Incrementos de la afiliación sindical y consolidación del papel del sindicato y de la negociación colectiva. 5) Desarrollo del Estado del Bienestar y pacto keynesiano, entendiendo por este último, un acuerdo de hecho por el cual el capital y trabajo, aceptan lograr aumentos de productividad vinculados a incrementos salariales, a cambio de estabilidad en el empleo, un sistema desarrollado de protección social (seguros de desempleo, pensiones de jubilación…) y participación limitada en la determinación de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. El Estado, parte del pacto también, lo garantiza legislativamente (el Derecho del Trabajo es elemento central para ello) y lo mejora mediante servicios públicos de *[sic]* educativos, sanitarios y otros conceptos de salario indirecto».

trabajo y que terminaron por moldear las prácticas productivas, respondiendo a la necesidad de un marco más equitativo y regulado por las relaciones laborales.

Tomando como referencia el modelo de relaciones industriales, caracterizado por el dominio de grandes empresas y la fábrica como núcleo de producción, se configuraron las figuras fundamentales del empleador y trabajador. Este paradigma industrial, donde el empresario detentaba la autoridad decisiva sobre el qué y el cómo producir, buscando optimizar su inversión, marcó la estructura de las relaciones laborales. La centralidad de la fábrica no solo como el lugar físico de producción sino también como espacio de control y coordinación de las actividades laborales, reflejó la necesidad de adaptar las normativas laborales a este contexto, donde el empresario ejercía un control exhaustivo sobre el proceso productivo, desde la organización del trabajo hasta la coordinación de las prestaciones, lo cual fue esencial para definir las interacciones entre empleador y trabajador en el emergente derecho laboral.

El fortalecimiento y consolidación del Derecho del Trabajo como una disciplina autónoma marcó una ruptura con los principios jurídicos tradicionales, dando lugar a la formulación de principios propios que respondieran a las necesidades de esta nueva área del derecho. Esta especialidad del Derecho surge de la observación de una relación jurídica desigual entre el trabajador y el empleador, buscando mediante diversos mecanismos reestablecer el equilibrio o, al menos, atenuar la disparidad existente, siendo su objetivo principal proteger a la parte más vulnerable de dicha relación, reconociéndose así como un derecho tuitivo destinado a salvaguardar los derechos e intereses del trabajador, los cuales evolucionan en consonancia con los valores de cada época histórica[23].

1.1.4. Etapas de desarrollo

Desde su desvinculación del derecho común, el Derecho del Trabajo se desarrolló a lo largo de los siglos XIX y XX, dividiéndose en tres etapas claramente definidas que reflejan

[23] *Vid*. Baylos Grau, A., "Derecho del Trabajo: itinerario de viaje." *Revista de Derecho Social*, núm. 104, 2023, pág. 21.

las formas en la que los Estados han enfrentado la problemática social: la etapa de prohibición, la etapa de tolerancia y la etapa de reconocimiento[24].

Durante la etapa de prohibición emergieron los primeros sindicatos de trabajadores como actores claves dedicados a la defensa de los intereses laborales. En un contexto donde el Estado —según la ideología liberal— se limitaba principalmente a mantener el orden público para evitar interferencias en el funcionamiento de las fuerzas del mercado, se veía con recelo cualquier forma de organización colectiva de los trabajadores. Esta desconfianza llevó a reprimir severamente a las organizaciones colectivas de trabajadores, llegando incluso a tipificar su existencia como una amenaza al orden público. A pesar de esta adversidad, en esta heroica etapa de desarrollo, los sindicatos lograron resistir la represión y consiguieron avances significativos en las condiciones de trabajo.

En algún momento, ya sea consecuencia a la presión social ejercida por los sindicatos, al arraigo democrático de ciertos Estados, o su interés por conservar el orden establecido, la represión cesó y las sanciones que pesaban sobre ellos fueron levantadas. Simultáneamente a esta etapa de actitud permisiva de parte de los Estados, surgió una creciente preocupación por la recopilación de información estadística, lo que condujo a formas de intervención más intensas en las relaciones laborales, lo que se manifestó inicialmente a través de lo que se conoce como intervención científica en las relaciones laborales, donde destacados sociólogos elaboraron informes detallados sobre la problemática laboral, lo que sentó las bases para la formulación de propuestas normativas destinadas a regular el ámbito laboral.

Por último, en la etapa de reconocimiento, el Estado empezó a intervenir decididamente en las relaciones laborales, reconociendo un conjunto de derechos laborales como jornada mínima de trabajo, goce de salario, prevención y reacción frente a los accidentes de trabajo y a establecer las condiciones básicas para el desarrollo de actividades sindicales.

[24] Boza Pro, G., *Lecciones de derecho*, *op. cit*. pág. 17, «Algunos autores sostienen que a esta lista habría que añadir una cuarta etapa, contemporánea, que puede denominarse de promoción de los derechos laborales y de los sindicatos».

1.1.5. Consolidación: constitucionalización e internacionalización

La Constitución de Querétaro de México en 1917 y la Constitución de Weimar de Alemania en 1919 fueron pioneras al incluir por primera vez derechos sociales, entre los cuales se encuentran los laborales. Estos textos marcaron el inicio de una tendencia que se desarrolló a lo largo del siglo XX y que consistió en la incorporación de derechos laborales dentro de las constituciones. La constitucionalización del Derecho del Trabajo tiene implicaciones significativas para el ordenamiento jurídico pues al elevar los derechos laborales al texto constitucional, se refleja una alta valoración de los intereses que este Derecho protege. Desde una perspectiva funcional, estos derechos actúan como límites a las tendencias desreguladoras, siendo importante resaltar que este proceso promovió la evolución de un Estado liberal hacia el Estado Social de Derecho, caracterizado por su decisión de intervenir en las relaciones laborales para corregir las profundas desigualdades existentes en la sociedad.

El proceso de internacionalización del Derecho del Trabajo se desarrolló a lo largo del siglo XX a través de dos vertientes: una universal y otra regional. En la medida que los derechos laborales fueron siendo incluidos en tratados internacionales sobre derechos humanos, se consolidó un marco genérico que incorpora a los derechos laborales entre los económicos, sociales y culturales. Ejemplos notables de este avance son la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del mismo año.

En el ámbito universal, la OIT «fue fundada en 1919, adoptada por la Conferencia de Paz de París como consecuencia de lo acordado en la sección XIII del Tratado de Versalle, como un organismo especializado en la materia laboral constituido para asegurar y mantener condiciones de trabajo justas y equitativas mediante convenios y recomendaciones entre sus miembros, así como una garantía para los trabajadores que sirviera de base a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia»[25]. Se ha constituido como el órgano principal encargado de producir instrumentos

[25] Tena Suck, R., *Introducción al estudio de las normas internacionales del trabajo*, 2ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, págs. 19-20.

de contenido específico en materia laboral, teniendo como objetivo primordial establecer parámetros mínimos de carácter universal para los derechos de los trabajadores; distinguiéndose por su composición tripartita, donde todos sus órganos cuentan con representantes de los gobiernos de los Estados miembros, así como de los trabajadores y empleadores de cada país.

La producción de instrumentos por parte de la OIT se focaliza en la elaboración de convenios, los cuales son tratados internacionales legalmente vinculantes para los Estados que optan por ratificarlos. Asimismo, emite recomendaciones que actúan como directrices no vinculantes, las que ofrecen orientaciones más detalladas para la implementación de los convenios, aunque otras son autónomas y no están vinculadas a ningún convenio en específico; así como declaraciones en las que expresa sus intenciones y posturas sobre determinadas cuestiones.

Finalmente, es importante señalar que la internacionalización del derecho laboral promovida por la OIT, ha debido adaptarse a las diversas circunstancias que ha enfrentado el mundo a lo largo del siglo XX, comenzando con sus primeros enunciados en 1919, la OIT ha evolucionado para responder a las necesidades de colaboración económica y social entre las naciones, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial, proceso que ha seguido la transformación continua del mundo laboral hasta alcanzar su configuración actual.

1.2. Características tradicionales del Derecho del Trabajo

Como se ha indicado, no cualquier vínculo jurídico que tenga por objeto la prestación de una actividad a cuenta ajena constituye una relación laboral que conlleve la aplicación del Derecho del Trabajo; siendo el trabajo reconocido dentro de su ámbito de aplicación aquel que cumpla con ciertas características específicas[26]:

Característica	Descripción
Intuitu personae	El trabajo regulado es el humano realizado de manera personalísima o *intuitu personae*, sin que quepa la posibilidad alguna de sustitución de la persona trabajadora. No interesan trabajos realizado por personas jurídicas o

[26] Arévalo Vela, J., *Tratado de derecho laboral*, Instituto Pacífico, Lima, 2016, pág. 33.

	aquellos en los que quien realiza la prestación puede ser intercambiable «Esta inseparabilidad entre el trabajo y la persona de quien lo realiza es, finalmente, la que ha provocado la intensa actividad intervencionista del Estado; la implicación de la persona del trabajador en la actividad laboral determina una exigencia de tutela de su libertad y su personalidad»[27].
Productividad	Se considera trabajo productivo aquel que tiene como objetivo la producción de bienes o servicios que satisfacen las necesidades de subsistencia del trabajador, lo que implica un beneficio económico. En contraposición, no se clasifica como trabajo productivo aquellas labores realizadas sin propósito económico, como las actividades ejecutadas por motivos altruistas.
Realizado por cuenta ajena	Al interpretar la noción de ajenidad, se ha adoptado principalmente dos posiciones; una de ellas explica la ajenidad como la condición de trabajar sin asumir los riesgos del trabajo (ajenidad en los riesgos), mientras que la otra le entiende como trabajar sin apropiarse de los frutos del trabajo (ajenidad de los frutos). En cuanto a la realización de un trabajo productivo, implica la generación de bienes o servicios que pueden quedar dentro de su propio patrimonio o pueden ser transferidos al patrimonio de un tercero; en el primer caso, nos referimos al trabajo por cuenta propia, mientras que en el segundo nos referimos al ejecutado por cuenta ajena. En el trabajo por cuenta ajena, los bienes o servicios producidos no le reportan un beneficio económico directo al trabajador, sino que este beneficio corresponde al empresario, quien a su vez

[27] Montoya Melgar, A., *Derecho del trabajo*, *op. cit*. pág. 28.

	compensa al trabajador con una parte de esta utilidad, reflejada en el salario.
Voluntario	El trabajo personal, productivo y por cuenta ajena, debe surgir de un acuerdo voluntario entre quien lo presta y quien lo recibe, siendo que las labores forzosas o coactivas como la esclavitud o la servidumbre hayan sido relegadas al pasado. El empleo de trabajo forzoso está prohIbido tanto por los instrumentos internacionales de derechos humanos como por los específicos de la OIT, instrumentos que condenan el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, permitiendo únicamente ciertas excepciones como el servicio militar, trabajos cívicos, trabajo penitenciario, trabajo excepcional en casos de fuerza mayor o en situaciones que pongan en peligro las condiciones normales de existencia o amenacen la vida.
Dependiente	El trabajo debe llevarse a cabo en condiciones de dependencia o subordinación, lo que implica que el trabajador se encuentra sometido al poder del empresario. El término dependencia en el derecho laboral debe interpretarse de manera flexible y no limitarse a la dependencia económica[28], donde el trabajador está subordinado económicamente a la voluntad del empleador, o a la dependencia técnica, donde el trabajador en la ejecución de sus actividades se encuentra sujeto a las instrucciones técnicas de la empresa, sino que el término debe ser entendido como el sometimiento del trabajador a los poderes de organización y disciplina del empleador[29].

[28] *Vid*., García-Perrote Escartín, I., *Manual de derecho del trabajo*, 11ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 163.

[29] Montoya Melgar, A., *Derecho del trabajo*, *op. cit*. pág. 30, «Una vez superadas por insuficientes las teorías que atribuían a la dependencia puro significado económico (el trabajador está subordinado económicamente al empresario) o técnico (el trabajador depende en la ejecución de su trabajo de las instrucciones técnicas

Fuente: elaboración propia.

1.3. Las transformaciones en los modelos productivos

En la historia humana, los procesos de revolución tienden a ser tomados como una manera de estudiar los procesos de cambio. El término es generalmente adoptado para señalar un acontecimiento que produce cambios bruscos «Hay que darse cuenta que la deriva peculiar de las palabra revolución quiere decir, según la etimología, *revolvere*, volver al mismo punto, y por eso se aplica a los movimientos circulares (Copérnico tituló su obra *Sobre las revoluciones de los orbes celestes*). En política, parece que la primera vez que se usó designando un cambio repentino fue cuando Jaime II de Inglaterra fue destronado en 1688, cosa que reforzó el poder del Parlamento inglés. Este proceso se denomina como la Revolución Gloriosa. Un siglo más tarde, el levantamiento de los territorios americanos contra el Imperio británico fue denominado revolución americana y poco después, el levantamiento contra la monarquía en Francia, revolución francesa. Desde entonces, el término revolución y revolucionario se ha difundido enormemente en el lenguaje común y también en el historiográfico»[30].

La industria, concebida como una unidad de producción de una complejidad superior al trabajo individual, ha estado presente desde los albores de la humanidad, posiblemente desde el período Neolítico, cuando la agricultura se extendió y los humanos adoptaron un estilo de vida sedentario, estableciéndose en comunidades permanentes de diversos tamaños; por lo que, el hecho que hubiese una revolución en el mundo de la industria, hace necesario que ese mundo ya existiese.

1.3.1. Industria 1.0: la Revolución Industrial

La Revolución Industrial tuvo lugar desde mediados del siglo XVIII hasta mediados del siglo XIX[31], siendo un fenómeno europeo que rápidamente se extendió a otras partes del

empresariales), se ha producido la espiritualización o flexibilización de la noción de dependencia a través de la consideración de ésta no ya como la necesaria sujeción a órdenes técnicas, y menos aún como la subordinación económica del trabajador, sino como el aspecto pasivo de los poderes de mando del empresario. La dependencia es, por consiguiente, requisito definidor del trabajo objeto del Derecho del Trabajo siempre que sea concebida como el «sometimiento del trabajador a los poderes del empresario».

[30] Roca, A., "¿Una nueva revolución industrial? Una perspectiva histórica", *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm. 27, 2016, pág. 41.

[31] Garrell, A. y Guilera, Ll., *La Industria 4.0 en la sociedad digital*, Marge Books, Barcelona, 2019, pág. 24, «A finales del siglo XVIII y principios del XIX (inicio de la Primera Guerra Mundial) se producen importantes

mundo, con su epicentro en Inglaterra y Escocia[32]. Esta etapa se caracterizó por una reorganización del trabajo y un enfoque en la maximización continua de beneficios «El principal efecto de la revolución industrial fue el cambio en la titularidad de los medios de producción. Antes, trabajo y capital estaban unidos en la persona del artesano. Ahora, se disociarán capital y trabajo por cuanto para instalar una fábrica con maquinaria hará falta un mayor capital, produciéndose en este momento histórico las grandes concentraciones de capital con el nacimiento de las sociedades aportadoras de capital»[33]. Representó un cambio respecto a la economía de subsistencia, pero también del primer capitalismo, basado en el comercio de productos de lujo; la nueva orientación hacia la producción se materializó en lo que se conoció como sistema de fábrica, donde todo el proceso o la mayor parte de él se concentraba en un mismo lugar[34].

Si bien la tecnología de vapor tuvo un impacto considerable en esta época[35], es importante señalar que tardó un tiempo considerable en ser aplicadas a la producción para

innovaciones tecnológicas que propician la segunda revolución industrial: la introducción del gas y de los derivados del petróleo como combustibles; el motor de combustión interna para suplir o complementar el motor de vapor; la electricidad como nueva fuente de energía. Ya no era necesario construir las fábricas junto a los ríos y la productividad y la diversidad industrial se incrementaron de manera notable».

[32] Roca, A., *op. cit*., pág. 42, indica que en este momento se dieron la convergencia de los siguientes elementos «1) difusión de los conocimientos científicos, 2) especialización de la producción con proyección al mercado nacional e internacional, 3) movimiento de la población del campo a las ciudades, 4) ampliación y despersonalización de las unidades de producción, 5) predominio de las actividades productivas de bienes sobre la agricultura, 6) uso intensivo y extensivo de los capitales, 7) emergencia de nuevas clases sociales en relación con la propiedad de los medios de producción y del capital».

[33] Albiol Montesinos, I., Camps Ruiz, L. M., López Gandía, J. y Sala Franco, T., *Derecho del trabajo tomo 1. Fuentes y relaciones colectivas*, 5ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pág. 23, «El principal efecto de la revolución industrial fue el cambio en la titularidad de los medios de producción. Antes, trabajo y capital estaban unidos en la persona del artesano. Ahora, se disociarán capital y trabajo por cuanto para instalar una fábrica con maquinaria hará falta un mayor capital, produciéndose en este momento histórico las grandes concentraciones de capital con el nacimiento de las sociedades aportadoras de capital».

[34] *Ibid.* pág. 43, «En el textil, la fábrica substituía a una producción dispersa, basada en trabajo doméstico o artesanal: hilado a cargo de mujeres, tejido a cargo generalmente de hombres, unos y otros compartiendo las tareas agrícolas con estas tareas industriales. El trabajo doméstico o artesanal se basaba en la energía de brazo humana. La fábrica permitía el uso de energías más continuadas y superiores, con el uso de caballerías o con el aprovechamiento de un curso de agua. La revolución industrial durante el siglo XVIII y las primeras décadas del XIX se basó en estas energías que fueron siendo desplazadas —cuando era posible o adecuado— por la energía de la máquina de vapor».

[35] Rikfin, J., *The End of Work. The decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, G. P. Putnam's Sons, New York, 1995, págs. 59-60, «En la primera Revolución Industrial, la energía del vapor se utilizó para extraer minerales, producir textiles y fabricar una amplia gama de productos que antes se hacían a mano. El barco de vapor sustituyó al barco propulsado por vela y la locomotora de vapor a los carros tirado por caballos, mejorando enormemente el proceso de transporte de materias primas y productos acabados. La máquina de vapor era un nuevo tipo de esclavo del trabajo, una máquina cuya destrezas físicas superaba con creces la de los animales y los seres humanos» (traducción propia).

generar energía mecánica; por ejemplo, su uso como motor en barcos se remonta a 1800, aunque inicialmente solo para buques fluviales o lacustres, mientras que los vapores trasatlánticos no surgieron hasta finales del siglo XIX; en cuanto al transporte terrestre, los trenes a vapor surgieron alrededor de 1830 y se difundieron en las décadas siguientes.

La Revolución Industrial no fue simplemente un cambio técnico o de producción, pues las fábricas buscaban lugares adecuados para establecerse, preferiblemente cerca de fuentes de agua, lo que motivó el movimiento de la población hacia esas áreas y la creación de nuevos centros urbanos[36], mientras que otras fábricas se ubicaron en ciudades ya establecidas, contribuyendo así al crecimiento demográfico de estas áreas urbanas, lo que generó demandas adicionales, como la necesidad de aumentar la productividad agrícola para alimentar a los habitantes de las ciudades y la demanda de maquinaria más resistente, lo que impulsó el desarrollo de la minería y la metalurgia, pasando las máquinas de ser construidas principalmente con madera a utilizar materiales más robustos como el hierro y el acero.

El crecimiento urbano y la expansión industrial también requirieron mejoras en las infraestructuras de transporte, tanto terrestre como marítima. Este proceso de urbanización y desarrollo industrial también enfrentó desafíos relacionados con la vivienda y la salud pública, pues la concentración de población en áreas urbanas condujo a una escasez de viviendas, lo que impulsó la necesidad de desarrollar nuevos enfoques en la construcción. Esta transformación económica y social expandió el concepto de la industria más allá de la fabricación para abarcar todas las actividades productivas y de la comunicación dando forma a lo que se conoció como el estilo industrial.

1.3.2. Industria 2.0: la revolución de la electricidad, de los motores de gas y de gasolina

Se da entre finales del siglo XIX e inicios del siglo XX al utilizarse nuevas fuentes de energía junto con el desarrollo de las comunicaciones eléctricas, donde « El petróleo empezó a competir con el carbón y la electricidad se aprovechó eficazmente por primera vez, creando una fuente de energía para hacer funcionar los motores, iluminar las ciudades y facilitar la comunicación instantánea entre las personas. Al igual que ocurrió con la revolución del vapor, el petróleo, la electricidad y los inventos que acompañaron a la segunda Revolución Industrial siguieron desplazando la carga de la actividad económica del hombre a la máquina.

[36] Roca, A., *op. cit*. pág. 44.

En la minería, la agricultra, el transporte y la industria manufacturera, las fuentes de energía inanimadas se combinaron con las máquinas para aumentar, amplificar y finalmente, sustituir cada vez más tareas humanas y animales en el proceso económico»[37].

En este nuevo proceso industrial, se persiguió un objetivo más ambicioso: llevar la automatización de los procesos de creación al siguiente nivel, impulsado por el uso generalizado de la electricidad y la implementación de cadenas de montaje. Se buscaba la ejecución automática de las tareas desde su inicio hasta su conclusión, lo que no solo implicó una reducción de la mano de obra, sino también una disminución significativa en los tiempos de preparación de piezas u objetos. Si la primera Revolución Industrial significó un salto cualitativo en la forma de producir, con la segunda se está dando por primera vez la posibilidad de que los sistemas productivos puedan funcionar completamente, no sólo sin la aportación de la fuerza humana, sino también su aportación directa de información, lo que condujo a la realización de la producción automática total o la automatización de la industria. Las invenciones y sus aplicaciones tuvieron una mayor difusión y descentralización en este período, observándose el crecimiento de máquinas operadas capaces de fabricar piezas para el uso de otras máquinas así como líneas de producción para la fabricación de productos de consumo.

Los avances tecnológicos durante este período fueron significativos, especialmente en la diversificación de las fuentes de energía. La electricidad y los derivados del petróleo, producto de los avances de la química orgánica, emergieron como alternativas potentes a la máquina de vapor. Este cambio no fue repentino, sino que se produjo gradualmente a lo largo de los años, manteniendo el carbón su dominio como la principal fuente de energía, pero con el tiempo, la electricidad y el petróleo comenzaron a eclipsarlo.

El petróleo en particular experimentó una transformación significativa en su utilización. En sus primeras etapas, su aplicación era limitada y residual, pero su uso como combustible para lámparas marcó el comienzo de un proceso de aprovechamiento más amplio. A medida que se desarrollaba este proceso, se obtuvieron derivados como la gasolina, el gas y el queroseno, cada uno con aplicaciones específicas. La gasolina, especialmente

[37] Rikfin, J., *op. cit.* pág. 60, (traducción propia).

apreciada por su ligereza, se convirtió en el combustible preferido para los nuevos motores de automóviles, permitiendo diseños más ligeros y eficientes.

La introducción de la electricidad en el entorno industrial marcó un hito significativo en la reorganización de las fábricas y sus procesos productivos. Su aplicación permitió la automatización de la producción, lo que resultó en una importante reducción de los tiempos de fabricación y una mejora general en la eficiencia operativa. Una vez que su adopción fue generalizada, llegó la obsolescencia de las máquinas antiguas las que fueron reemplazadas por equipos más modernos y eficientes alimentados por energía eléctrica. Entre los diversos sectores que se beneficiaron de la electricidad, destaca su impacto en la industria metalúrgica, pues posibilitó el desarrollo de nuevos procesos de producción y la creación de diversas aleaciones metálicas, lo que contribuyó significativamente a la calidad de los productos industriales. Es importante destacar el papel fundamental del cobre en este contexto, ya que se convirtió en un material clave para la conducción de la electricidad y la fabricación de motores eléctricos, demostrando su versatilidad y relevancia en la era industrial electrificada.

Un efecto notable de este proceso industrial fue la consolidación de grandes empresas. Con el tiempo, las pequeñas industrias fueron cediendo terreno ante el ascenso de poderosas corporaciones que dominaban el mercado, las que se vieron obligadas a buscar estrategias para maximizar la producción y aumentar su capital, lo que condujo a la formación de acuerdos y alianzas. Esta concentración empresarial fue impulsada por la necesidad de innovar frente a las nuevas y disruptivas tecnologías emergentes. En este contexto, las empresas reconocieron la importancia de la colaboración y la interdependencia para mantener su competitividad.

La capacidad de una sola empresa para hacer frente a las demandas del mercado y adoptar las últimas tecnologías era limitada, lo que promovió la creación de redes de cooperación entre empresas. Estas alianzas permitieron compartir recursos, conocimientos y experiencias, impulsando así el desarrollo industrial y la búsqueda conjunta de mayores niveles de eficiencia y rentabilidad; de esta manera, la interconexión y la colaboración entre empresas se convirtieron en elementos fundamentales para el éxito en un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico.

1.3.3. Industria 3.0: la revolución del ordenador

Se le conoce como la revolución de la computación y comenzó en la década de 1960 impulsada por el desarrollo de la informática personal y la internet. También se le llama era del conocimiento, destacando el desarrollo de la red eléctrica inteligente como uno de sus mayores avances. Se caracteriza por cinco pilares: «1) El cambio a energías renovables. 2) La conversión de edificios en plantas de energía. 3) El hidrógeno, las baterías recargables y otras tecnologías de almacenamiento de energías. 4) Tecnología Smart grid o de Red de distribución de energía eléctrica «inteligente». 5) Transporte basado en vehículos eléctricos, híbridos enchufables, híbridos eléctricos regulares y de pilas de combustible, utilizando como energía de propulsión la electricidad renovable»[38].

Se considera que este proceso experimentó tres fases distintas, la primera se caracterizó por el desarrollo de los servicios modernos del siglo XX, los que abarcaban sectores como el transporte, las comunicaciones, la finanzas y los seguros. Este período también presenció el auge de la empresa moderna, con una demanda creciente de servicios administrativos, así como la apertura de nuevas oportunidades laborales para las mujeres. Entre 1913 y 1950 se observó especialmente un notable crecimiento en el sector servicios, el que continuó de manera constante durante la década de los cincuenta y los sesenta, impulsado por el desarrollo del Estado de Bienestar, el que generó una alta demanda de trabajadores para servicios personales, especialmente en los sectores sanitario y educativo. La tercera etapa se sitúa en la década de 1980, cuando comenzó a gestionarse la revolución informática, que alcanzó su punto culminante en la siguiente década. Fue en este período cuando la informática se fusionó con las telecomunicaciones, dando lugar a importantes avances y transformaciones en la prestación de servicios.

Durante esta etapa, uno de los ámbitos que experimentó un notable desarrollo fue el de los ordenadores, los que en sus inicios eran voluminosos y de construcción rudimentaria, limitando su eficiencia y uso generalizado, sin embargo, con el avance de la tecnología, se produjo un importante cambio con la introducción de la microelectrónica. Esta innovación permitió la fabricación de componentes eléctricos de dimensiones reducidas, como los semiconductores o chips. Gracias a estos avances técnicos, la informática comenzó a mostrar

[38] March, J. M., *El fin del paradigma de la era ambiental*, Ediciones Lilum, Buenos Aires, 2023, pág. 245.

procesos significativos, logrando reducir su tamaño, mejorar sus funcionalidades y aumentar la velocidad de procesamiento. Es en los años ochenta, particularmente en la segunda mitad, cuando este sector tuvo su despunte, teniendo tal demanda que se le consideró un instrumento de trabajo. El sector de las telecomunicaciones experimentó un gran impacto y desarrollo durante los años noventa, especialmente con la segunda generación de medios de comunicación eléctricos, que permitieron una conexión más inmediata entre las personas, avance que fue impulsado por el desarrollo de la microelectrónica, la informática y la industria audiovisual.

1.3.4. Industria 4.0: la revolución de la industria digital

Los avances tecnológicos recurrentes, la sistematización de las tareas cotidianas, las innovaciones en la comunicación, los sistemas de información avanzados y el aumento de la productividad en las cadenas de producción son el resultado del desarrollo tecnológico global, conocido como industria 4.0[39]. Esta transformación se ha producido a una velocidad vertiginosa donde «El tejido empresarial vive unos momentos de intenso cambio, de profunda transformación debida no solo a motivos coyunturales, sino a motivos estructurales como la globalización de los mercados la evolución tecnológica y, especialmente, la digitalización que trasciende de la mera incorporación de nuevas herramientas basadas en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las estructuras y en los procesos organizativos»[40], lo que ha generado la obsolescencia del marco legal, particularmente en lo que respecta al Derecho del Trabajo y la regulación de las relaciones laborales individuales[41].

[39] Senatori, I., "Regulating the Employment Relationship in the Organization 4.0: Between Social Justice and Economic Efficiency" en Perulli, A. y Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021, pág. 191, «El creciente papel de las tecnologías digitales en los procesos de producción plantea naturalmente la cuestión crucial de quién se beneficiará más de la implementación de nuevos modelos organizativos en los centros de trabajo: la empresa, en términos de mayor eficiencia, o los trabajadores, que pueden enfrentarse a un crecimiento de la calidad de sus empleos? Sin embargo, desde la perspectiva del derecho laboral cabe plantearse una segunda cuestión, aún más exigente y ambiciosa: ¿qué puede hacer la ley, y la regulación en sentido más amplio, para garantizar que ambos términos puedan perseguirse sin frustrarse mutuamente?» (traducción propia).

[40] Torrecilla García, J. A., Pardo Ferreira, C. y Rubio Romero, J. C., "Industria 4.0 y transformación digital: nuevas formas de organización del trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, 2019, pág. 30.

[41] Poquet Català, R., "Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral", *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 8, 2020, pág, 168.

La industria 4.0 —también llamada cuarta revolución industrial—[42], es la interacción entre el hombre y la máquina o exclusivamente entre máquinas[43], teniendo como objetivo la vinculación entre la industria y la tecnología, procurando la digitalización de los procesos productivos[44]. El término fue acuñado en Alemania[45], como una iniciativa estratégica del gobierno para hacer frente a los retos planteados por el programa Horizonte 2020 entendiéndose como[46], «una organización de los procesos de producción basada en la tecnología y en dispositivos que se comunican entre ellos de forma autónoma a lo largo de la cadena de valor»[47].

Consideramos definir la industria 4.0 como la aplicación de sistemas automatizados que representan un nuevo modelo de organización y control de la cadena de valor a lo largo del ciclo de vida del producto y en los sistemas de fabricación. Esta transformación es posible gracias a las tecnologías de la información, que permiten la creación de redes de producción digitales, las que no solo aumentan la producción, sino que también optimizan el uso de recursos de manera más eficiente. En resumen, la industria 4.0 implica la integración de

---

[42] Fernández Collados, M. B., "El papel de la negociación colectiva ante el reto de la industria 4.0", en Kahale Carrillo, D. T. (dir.), *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, pág. 117, «En líneas muy generales, la industria 4.0 se identifica, en mayor o menor medida, con la irrupción de un nuevo modelo de organización, con sistemas automatizados que comportan una producción más eficiente, la disminución del número de trabajos manuales y el incremento de los trabajos de dirección y gestión, así como la flexibilidad en el tiempo de trabajo como consecuencia del empleo de nuevas tecnologías de la información y de comunicación, que además permiten una interacción directa con el cliente y una mayor transparencia en los procesos».

[43] *Vid*. Goerlich Peset, J. M., "¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo", *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm. 27, 2016, pág. 179.

[44] *Vid*. López Pérez, E., "La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar. Una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del COVID-19", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 43, 2020, pág. 245.

[45] Aragón, J., "Notas sobre ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo", *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm. 27, 2016, págs. 13-14, indica que su definición y los ámbitos en los que opera no resultan tan claros pues su desarrollo no se basa solo en nuevas tecnologías innovadoras, sino en una forma diferente de integrarse. A la vez, engloba fenómenos tan diversos como la robotización inteligente, la impresión 3D, la biotecnología, la computación en la nube, el comercio electrónico, las criptomonedas o las plataformas digitales «Del carácter "borroso" conceptualmente de la digitalización también da cuenta la creciente extensión de un vocabulario nuevo y en no pocos casos confuso (casi siempre en inglés): internet de las cosas, big data, fintech, crowdwork, crowdsourcing, gig economy, economía colaborativa, o prosumidores, entre otros muchos con significados e implicaciones muy diferentes. Posiblemente estemos asistiendo a un nuevo paradigma económico, como lo generaron el uso masivo de máquinas de vapor y la mecanización de las actividades agrarias e industriales, la electrificación o la motorización… o la popularización del uso del télefono como forma habitual de comunicación».

[46] *Cfr*. Vidal, V., "Transformaciones tecnológicas, riesgos y desafíos", *Grupo de Estudios de Derecho Social*, núm. 5, 2023, pág. 7.

[47] Ispizua Dorna, E., "Industria 4.0: ¿cómo afecta la digitalización al sistema de protección social?", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm 40, 2018, pág. 3.

nuevas tecnologías en los procesos de producción para hacerlos autónomos, inteligentes y eficientes[48].

La robotización, la automatización y la inteligencia artificial generan un impacto directo en las formas de producir y en las maneras de organizar el trabajo[49]; la previsión del futuro nos refleja posibles tendencias que podrían ir escalando[50], siendo que millones de tareas y empleos serán sustituidos consecuencia de la automatización de tareas rutinarias[51]. Los procesos de automatización en la producción se están generalizando, los robots industriales se están utilizando en la industria automotriz y electrónica sustituyendo a los trabajadores en las líneas de montaje[52]. Las impresoras en tercera dimensión se utilizan con una mínima participación humana para fabricar piezas de repuestos o implantes médicos; las inteligencias artificiales ya son capaces, sin necesidad de guía humana, de redactar informes y noticias, sustituir servicios de atención al cliente y buscar precedentes judiciales; en caso de que se adoptan en gran escala los vehículos autoguiados, los puestos de trabajo de conductores, se podrían ver seriamente amenazados[53].

---

[48] *Vid.* Montes Adalid, G. M., "Empleo digital, conciliación y salud psicosocial de la mujer trabajadora", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 2, 2023, pág. 188.

[49] *Vid*. Martín, A., "La industria 4.0: implicarnos en su desarrollo y anticipar sus efectos", *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm. 27, 2016, pág. 259.

[50] Fernández Collados, M. B., "El papel de", *op. cit.* pág. 118, «Las consecuencias laborales oscilan entre los pronósticos más mesurados, en los que junto a las pérdidas de empleo se vislumbra la generación de otros nuevos, en un constante y veloz cambio acreedor de una formación profesional permanente, y junto al nacimiento de nuevas enfermedades de trabajo observan la reducción de otros riesgos laborales como consecuencia del cambio de las condiciones de trabajo…Y los más radicales, que auguran: el aumento del desempleo, fundamentalmente de los trabajadores menos cualificados, aunque no en exclusiva; la reducción de salarios; la cuasi-desaparición del trabajo dependiente en los términos conocidos hasta la fecha; el aumento de los riesgos psicosociales; los contratos a demanda frente al contrato indefinido».

[51] *Cfr.* Nieto Sáinz, J., "Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, núm. 117, 2019, pág. 26, «si bien es cierto que se pueden automatizar por completo al menos del 5 por ciento de los puestos de trabajo utilizando tecnologías con validez comprobada, alrededor del 60 por ciento de todos los puestos de trabajo tienen al menos un 30 por ciento de actividades que pueden ser automatizadas. Por su parte, el Banco Mundial indicaba, ya en 2016, que dos tercios de los puestos de trabajo de los países en desarrollo podrían ser automatizados. En la misma línea el Foro Económico Mundial señalaba que casi el 50 por ciento de las empresas esperan que la automatización lleve a una reducción de su fuerza de trabajo a tiempo completo en 2022».

[52] Vaquero García, A., "La economía 4.0 y el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales ¿compatibilidad o trade-off?", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 156, 2021, pág. 220.

[53] Organización Internacional del Trabajo, *El futuro del trabajo. En el mundo de la industria 4.0.*, Oficina de país de la OIT para la Argentina, Buenos Aires, 2020, pág. 20, «Es posible que países con bajos costes laborales en algunos sectores —como textiles e indumentaria— no se vean tan afectados por la tecnología moderna, aunque tarde o temprano la tecnología también alcanzará eventualmente a dichas industrias y provocará algún tipo de sustitución factorial. En sectores de manufacturas que ya han experimentado cierto grado de

Las características que este modelo de organización presenta son:

1) Es un modelo innovador de ejecución de las labores que rompe con los esquemas tradicionales del trabajo persona-persona o persona-máquina, para ser exclusivo de persona-máquina o máquina-máquina.
2) Representan sistemas automatizados basados en la digitalización y el internet de las cosas, eliminando por completo la intervención del hombre, aumentando la producción y la eficiencia.
3) A través de TIC's se realizan las acciones de los sistemas automatizados.
4) Con una producción eficiente de bienes y servicios, reduciendo tiempo y costo y mejorando la calidad de los productos o servicios.
5) Mejorando la interacción directa con el cliente a través de un modelo flexible, donde la manera de producir es personalizada (se conecta con proveedores, clientes y empleados en todo el proceso de elaboración del producto).
6) Basándose en la reconfigurabilidad existiendo una capacidad de adaptación rápida y económica ante los cambios en el producto, caracterizada por la smartización lo que supone aprender de experiencias previas.

La industria 4.0 supone la configuración de un nuevo tipo de fábrica[54], denominada la cyber fábrica, centro de producción industrial compuesto por unidades flexibles, completamente automatizadas e interconectadas, caracterizada por:

1) Pasar de la producción en masa, a la personalización masiva en capacidad de producción.
2) Pasar de una producción de un volumen de escala, a una producción flexible por unidades.
3) De priorizar los productos, a priorizar la satisfacción del cliente con la mayor personalización posible.

automatización, como equipo de transporte o juguetes, algunos países tienen la opción de ampliar a través de acuerdos regionales el mercado doméstico y ganar productividad mediante la explotación de economías de escala. En sectores de servicios, las TIC continuarán siendo la llave para generar competitividad, y las estrategias nacionales de desarrollo deberán considerar una agenda sectorial amplia para aprovechar derrames, debido a la sinergia entre este sector y las manufacturas. En este escenario es difícil pensar que la nueva estructura productiva derivada de la industria 4.0 logre crear un *boom* de empleos industriales de baja calidad o de baja calificación, afectando así a los países más pobres».

[54] *Cfr.* Fernández Collados, M. B., "El papel de", pág. 122.

4) Pasar de un manejo de costos, a un manejo de resultados de productividad.
5) Pasar de una organización del trabajo del tipo taylorista, a una organización flexible.
6) Superar condiciones de trabajo inseguras, pasando a un ambiente que reduce considerablemente las situaciones de peligro, gracias a la automatización que elimina el grupo de riesgos del trabajo.

La industria 4.0 ha tenido a la vez implicancia en la forma de trabajar, su organización, la gestión de recursos humanos y la cultura de las empresas, siendo de nuestro interés identificar que ha impactado en la:

1) Deslocalización del puesto de trabajo: las nuevas tecnologías han permitido que no sea necesaria la asistencia presencial del trabajador al puesto de trabajo, se sustituye la interacción física —típica de la relación laboral—, por un trabajo a distancia.
2) Virtualización de las relaciones laborales: reemplazo de reuniones y desplazamientos físicos por reuniones virtuales a través de conferencias telefónicas o videoconferencias.
3) Automatización de las tareas: sobre todo en los procesos administrativos y de soporte favoreciendo el autoservicio en cuestiones concretas como: llenado de peticiones, formularios, solicitudes, reservaciones, etc.
4) Reorganización de los espacios de trabajo: donde las empresas han roto con sus antiguos esquemas cerrados y burocratizados, sustituyéndolos por espacios abiertos, sin posiciones fijas, que se van desarrollando en función de los distintos trabajos realizados.

Si bien las investigaciones sugieren que existe un proceso de pérdida de empleos[55], en particular a los menos calificados, habrá que advertir que tanto investigaciones teóricas como empíricas advierten que se ve atenuada por los siguientes efectos de compensación:

1) Las personas que pierden el trabajo en el sector manufacturero, suelen encontrar empleo en el sector servicios.
2) La producción y el mantenimiento de robots requieren de trabajadores humanos (siempre que estos procesos no se encuentren a la vez automatizados) y en las

[55] Abeliansky, A. L., Aluger, E., Bloom, D. E. y Klaus, P. "El futuro del trabajo: Hacer frente a los retos mundiales del cambio demográfico y la automatización". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, núm. 3, 2020, pág. 323.

economías avanzadas tecnológicamente continuamente surgen nuevas tareas no automatizables.

3) El uso de robots aumenta la productividad, de manera que los bienes así producidos se vuelven más baratos, lo que repercute en los niveles de ingreso, lo que a su vez incrementa la demanda de otros bienes que continúan siendo producidos por trabajadores humanos, lo que aumenta el empleo en la producción de esos otros bienes.
4) La disminución de la eficiencia del mercado de trabajo debido a la robotización conduce a la creación de empresas internas en modelos de mercados de trabajo con fricciones de búsqueda y emparejamiento, pues la mayor disponibilidad de trabajadores permite que más empresas entren al mercado, lo que genera oportunidades de empleo.

La llegada de la industria 4.0 está transformando profundamente la naturaleza del empleo y la estructura del mercado laboral, borrando las características distintivas de las etapas anteriores[56]. Esta evolución está llevando a la sustitución de ciertos empleos por otros que requieren el dominio de nuevas habilidades digitales[57], estableciendo una conexión directa entre la posesión de estas competencias y la empleabilidad de los individuos[58].

1.4. La transición del capitalismo clásico al contexto actual

El liberalismo político, representado por la libertad individual con derechos sociales, ha emergido como la corriente dominante en el panorama político contemporáneo, prevaleciendo sobre las visiones económico-ideológicas antagónicas que caracterizaron gran

[56] López Argonz, G., "Reconversión de empresas y recualificación laboral en la revolución 4.0" en Sanguineti Raymond, W. (dir.), *Nuevas tecnologías, derechos humanos y negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pág. 48, «La reconversión de empresas no es algo nuevo, sino que viene desarrollándose desde los comienzos de la historia. Sin embargo, los niveles de autonomía que permiten las tecnologías de la Revolución 4.0, proporcionales al grado de calificación profesional que necesitan las personas para poder operarlas, y los cambios en la demanda de bienes y servicios a nivel global, imponen la necesidad de reconvertirse; no solo a las empresas, sino también a las personas que trabajan, o que buscan incorporarse por primera vez al mercado de trabajo. El trabajo no desaparecerá, sino que evolucionará y migrará hacia nuevas actividades de díficil automatización; donde la creatividad, los conocimientos en ciencia y tecnología, y el desarrollo de las habilidades blandas, serán requeridas por las empresas como requisitos para la contratación».
[57] Martín, A., *op. cit*. pág. 263.
[58] Castro Medina, R., "Nuevos retos sociales en la cuarta revolución industrial: una aproximación jurídico-laboral", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2023, pág. 102.

parte del siglo XX; estas visiones enfrentadas incluyen al capitalismo, heredero de la tradición liberal del siglo XIX, y a la economía planificada, derivada del socialismo teórico.

El principio fundamental de la economía planificada sostiene que la producción es el pilar que sustenta la estructura social, económica y política de cada época; bajo esta concepción, la historia se ha definido predominantemente por la dinámica de la lucha de clases, un conflicto entre grupos explotadores y explotados, dominados y subyugados. En este marco, la confrontación ha evolucionado hacia un punto crítico donde la clase oprimida no puede liberarse de la opresión sin, simultáneamente liberar a la sociedad en su conjunto de los ciclos de explotación y de dominio, por consiguiente, la trascendencia de este modelo económico se propone como el sendero hacia la emancipación social, posicionándose como la única vía viable para asegurar el éxito.

El sistema capitalista —en contraposición al paradigma económico liberal—, no se estructura primordialmente en torno a la satisfacción de necesidades básicas, sino que se orienta hacia la acumulación de capital por sí misma «Dicho modelo económico descansa sobre la existencia y operatividad del trabajo asalariado, que no crea, en realidad, propiedad para el proletario, sino capital para el empresario. De esta manera la perpetuación del sistema de trabajo asalariado acrecienta (indefinida y exponencialmente) el capital, que se hace cada vez más fuerte y, con ello, perpetúa el sistema de explotación del asalariado, que solo recibe el precio que le garantiza el mínimo nivel de subsistencia posible, el nivel mínimo que le permite la mera reproducción de su especie»[59]. Sin embargo, similar a su predecesor, el trabajo desempeña un papel crucial dentro de esta dinámica; la figura del contrato de trabajo se convierte en esencial, ya que la profesionalización del trabajador constituye la piedra angular sobre la cual se construye y sostiene la institución del capitalismo.

La edad dorada del Derecho del Trabajo atenuó las implicancias del sistema capitalista mediante la promoción de un empleo estable, un sistema de protección social bien estructurado y la presencia de un sindicalismo activo, reivindicativo y sólidamente integrado en las estructuras del poder político[60]. La existencia de un modelo de comunismo efectivo,

[59] Arias Domínguez, Á., "El derecho del trabajo en la era del turbocapitalismo", *THEMIS Revista de Derecho*, núm 75, 2019, pág. 225.

[60] *Ibid*. pág. 227, «El capitalismo es un instrumento económico útil para la creación de riqueza, individual y social. Sin embargo naufraga —probablemente porque no sea su propósito ni esté estructuralmente pensado para ello— en la implementación de mecanismos de distribución de dicha riqueza, generando además, fuertes

que ofrecía alternativas viables en los ámbitos social, político y económico, sirvió en cierto modo para moderar los impulsos más extremos del capitalismo tradicional.

La continuidad del capitalismo como sistema económico ha facilitado su evolución, con mínima intervención o regulación por parte de las autoridades políticas, desde un enfoque centrado en la satisfacción de necesidades (característico del capitalismo clásico) hacia un modelo enfocado en la acumulación de recursos y riquezas (representativo del nuevo capitalismo)[61]. En este contexto, el sistema económico ya no opera primordialmente para satisfacer las necesidades humanas, sino que su propósito se ha reorientado hacia la autopreservación del capitalismo como sistema[62]. La transformación del panorama económico y social tras el declive del modelo socialista impactó significativamente en el mercado, principalmente debido a la falta de un paradigma, tanto ideológico como pragmático, que contraste efectivamente el funcionamiento práctico del sistema capitalista. La ausencia de un comunismo viable, que pueda ofrecer resultados aceptables en términos económicos y sociales en un contexto geográfico específico, ha permitido que el capitalismo se desvíe hacia sus aspectos más problemáticos y excesivos. El actual neocapitalismo representa una forma de capitalismo clásico[63], desprovisto del contrapunto ideológico que históricamente lo ha cuestionado y regulado; en resumen, el neocapitalismo se manifiesta como un sistema económico sin la presencia activa del comunismo como contrapeso[64].

Es evidente que el contrato de trabajo, en su configuración actual, ha experimentado una transformación sustancial que lo aleja significativamente de su forma original; cambio que se debe principalmente a la evolución del nuevo modelo de capitalismo, que ha

---

desigualdades económicas, de un lado, y siendo incapaz de organizar sistemas eficaces de erradicación de pobreza».

[61] *Vid*. Vasapollo, L., "El mundo del trabajo postfordista en la Italia de la acumulación flexible", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 6, 2012, pág. 33.

[62] Arias Domínguez, Á., "El derecho del", *op. cit.* págs. 226-227, «Es indudable que este triunfo del capitalismo ha producido numerosos daños en el esquema conceptual que sustentaba el liberalismo como mecanismo de distribución de bienes y servicios para los ciudadanos, también los esenciales para la supervivencia humana. Y, con ello, en el medio que el sistema empleaba para la distribución de los recursos, el contrato de trabajo, mecanismo institucional sobre el que sustenta el capitalismo. Quizá lo que está en cuestión no es ya solo el objetivo al que se dirige el sistema, sino también el mecanismo que emplea para ello. Antes el capitalismo clásico empleaba el contrato; ahora el neocapitalismo utiliza el desempleo».

[63] *Vid*. Perez Bernades de Moraes, T., "Una nueva economía política. Notas acerca de la teoría neoclásica, el derecho económico y la política económica. Una contribución epistemológica", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 6, núm. 1, 2022, pág. 305.

[64] *Vid*. Monereo Pérez, J. L., "Para una crítica de las «soluciones» iuslaborales a la crisis económica en el derecho del trabajo", *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, núm. 20-21, 2011, pág. 53.

redefinido el rol del trabajador, pasando de ser un mero empleado a convertirse en un individuo emprendedor de sí mismo «La competitividad interna, la lucha por la superación, no es ya un elemento externo al sujeto, sino a una exigencia interna, propia, ínsita a la persona del trabajador, que pretende perfeccionarse, en una lucha contra sí mismo, reproduciendo, en buena medida, el entramado de dominación que soporta, pero con un matiz muy definitorio. Y es que él considera que ello es una manifestación de su propia libertad, que su decisión libre y consciente por su autoperfeccionamiento parte de una premisa de libertad que él elige y escoge. Ya no se trabaja para subsistir, ya no se perfecciona para incrementar las posibilidades de empleabilidad o ganancia económica; se trabaja para satisfacer la necesidad, la autoexigencia, de perfeccionamiento. El neocapitalismo ha sido capaz de introducirse en el motor interno del ser humano»[65]. Esta reconfiguración del sistema económico y jurídico ha implicado una transferencia de los riesgos inherentes a la gestión empresarial hacia el trabajador[66], lo que representa una subversión fundamental del tradicional esquema de distribución de riesgos sobre el cual se sustentaba el sistema capitalista y su elemento central: el contrato de trabajo.

En el Derecho del Trabajo, se identifican tres elementos que han constituido un denominador común a lo largo de su historia y que, presumiblemente, seguirán siendo fundamentales en el futuro cercano; elementos que son inherentes a su evolución y configuración: 1) la presencia de actividades productivas sujetas a la regulación jurídica, 2) la centralidad de la figura del trabajador, concebido como un ciudadano libre sujeto al poder de dirección del empleador en el marco de una relación contractual, y 3) la existencia de conflictos de intereses latentes entre las partes involucradas, tradicionalmente consideradas como antagonistas en sus objetivos[67]; por lo que, determinar con exactitud el futuro del Derecho del Trabajo es una tarea que presenta desafíos significativos. Aunque resulta factible intentar anticipar escenarios, no se puede garantizar la precisión de estas predicciones, de hecho, es plausible que la visión proyectada acerca del futuro laboral, pueda desviarse de la

[65] Arias Domínguez, Á., "El derecho del", *op. cit.* pág. 230.
[66] *Vid*. Monereo Pérez, J. L., "La teoría de la empresa moderna: la aportación de Thorstein Veblen", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 8, 2023, pág. 50.
[67] Arias Domínguez, Á., "El derecho del", *op. cit.* pág. 223, «elementos, en definitiva, sin los que el Derecho del Trabajo perdería entidad objetiva, y, por supuesto, atención jurídica experta y especializada. Aquellos elementos sin los cuales el Derecho del Trabajo sería otra cosa, probablemente una rama menor del Derecho Privado general».

realidad, albergando más elementos de idealización que de precisión. Como sucede con la formación de cualquier fenómeno ilusorio[68], la interpretación de datos objetivos puede verse afectada por percepciones subjetivas, lo que dificulta la evaluación imparcial de los hechos.

En este contexto, el objetivo que se persiga deberá estar marcado por establecer un entorno laboral justo que garantice la dignidad del trabajador, logrando un equilibrio entre la eficiencia económica y social[69]; siendo esencial estructurar normativas con un enfoque centrado en la primacía del contrato de trabajo más que en la mera eficiencia económica de la relación laboral, así, la labor del Derecho del Trabajo consistirá en regular la intensidad y naturaleza de dicho conflicto[70].

Después de explorar las distintas etapas del Derecho del Trabajo, es esencial abordar un aspecto crucial que se desprende de todas sus fases: su flexibilización, es por ello que, a continuación nos disponemos a identificar cómo la globalización ha impactado las estructuras laborales, impulsando cambios que van más allá de las fronteras nacionales y desafiando los paradigmas tradicionales de la regulación laboral[71].

---

[68] *Ibid*. pág. 220, «Los laboralistas trabajamos, básicamente, con datos normativos, resoluciones judiciales y textos dogmáticos (explicativos y críticos). Trabajamos, en definitiva, con señales (ciertas, indubitadas, incontrovertibles), con indicios (subjetivos de su apreciación). La señal es algo objetivo, controlable, medible, tangible, asible, comprensible en su funcionamiento, externo al intérprete y apreciable por la comunidad, sometido a la crítica colectiva y subsumible en principios hermenéuticos más o menos precisos. El indicio no funciona en este plano de realidad. El indicio es un mero fenómeno apreciable subjetivamente, un hecho o circunstancia de la que —es cierto— se puede llegar a "conocer o inferir la existencia de otro no percibido. Por eso los laboralistas, los juristas en general, intentamos predecir qué va a ocurrir mediante el análisis de las señales que se aprecian objetivamente. Intentamos establecer un pronóstico sobre la dirección en la que va a caminar la legislación social analizando los datos antecedentes y construyendo un discurso sobre su evolución. Pero dicho pronóstico no siempre asegura que el estudio vaya a concretarse en algo productivo, ni, obviamente, que lo vislumbrado hoy vaya realmente a acontecer mañana. Esencialmente porque el Derecho del Trabajo, el Derecho en general, no evoluciona darwinianamente».

[69] *Vid*. García García, A., "La dignidad de la persona trabajadora en el centro del Derecho del Trabajo de la era digital", *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 11, 2023, pág 4.

[70] Monereo Pérez, J. L., "Para una crítica", *op. cit.* pág. 54, «El Derecho del Trabajo, como sector diferenciado del ordenamiento jurídico general del capitalismo, ha estado siempre marcado por las crisis cíclicas del sistema económico capitalista. El Derecho del Trabajo asume una función no sólo social sino también económica, presenta en su mismo núcleo una tensión de racionalidades y bajo condiciones capitalistas de producción tiende a primar la lógica económica (lógica de la necesidad) sobre la lógica social (lógica de la solidaridad y de la justicia social)».

[71] *Vid*. Tajadura Tejada, J., "Los derechos sociales en el contexto de la globalización", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 9, 2011.

2. La flexibilización del Derecho del Trabajo

La evolución histórica de este Derecho proteccionista se ha caracterizado por una progresiva ampliación de las garantías destinadas a los trabajadores[72], no obstante, esta trayectoria de expansión unilateral experimentó un significativo punto de inflexión durante la crisis petrolera de la década de los setenta donde[73], « la crisis estructural desatada en 1973 arrecia considerablemente la demanda empresarial —que ha sido acogida por los poderes públicos— de una mayor flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo; a criterio de las organizaciones patronales, resulta imprescindible la eliminación de rigideces a la plena capacidad empresarial para, en cada caso, ajustar los recursos humanos a las nuevas necesidades y ritmos de producción; colateralmente se aduce que la rigidez o inamovilidad de la mano de obra y de los costes laborales tienen un efecto disuasorio sobre la inversión, provocando consecuencias muy perniciosas sobre los niveles de empleo. Por lo demás, los empresarios no han dudado en responsabilizar al Derecho del Trabajo y a la rigidez de las normas laborales de gran parte de los males empresariales y del agravamiento de la crisis económica»[74].

A partir de entonces, surgieron crisis económicas ocasionadas, entre otros factores, por el aumento del precio del petróleo y el crecimiento del desempleo, derivado de las innovaciones tecnológicas y el incremento de la productividad[75]. Además, se observó la

---

[72] *Vid*. Sarthou, H., "La irrupción de la flexibilización en el Derecho del Trabajo", *Foro Jurídico*, núm. 7, 2007, pág. 131 y Cavas Martínez, F., "La flexibilización del mercado de trabajo (análisis jurídico-laboral)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 124, 1993, pág. 90.

[73] Seco, R. F., *op. cit.* pág. 17, «Se dio en 1973-1975 y fue multicausal. Trajo graves consecuencias que, entre otros aspectos, se reflejaron en una disminución de la actividad industrial (uno de los importantes motores de la expansión económica) y en el incremento del desempleo. Planteó problemas de orden social respecto de las comunidades que se habían desarrollado en base a una política de pleno empleo. Trajo recesión con su secuela de desocupación. Se desató una carrera por reducir costos, mejorando la competitividad».

[74] Cavas Martínez, F., "La flexibilización del", *op. cit*. pág. 98.

[75] *Cfr.* Rodríguez Fernández, M. L., "Organización del sistema productivo y derecho del trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 165, 1996, pág. 5, «Hace ya tiempo que se escucha que las relaciones de trabajo dependiente y por cuenta ajena y la parcela del ordenamiento jurídico dedicada a su regulación no son las que fueron en el pasado. Percepción que habría que tildar de obvia por referirse a una realidad social que siempre ha estado en permanente cambio, pero que no lo es tanto si, en lugar de la afirmación en abstracto, se intentan concretar las razones que han motivado esos cambios y las consecuencias que han engendrado. No son, en efecto, tan obvias las razones porque, aun constatadas, pueden ser tantas y tan diversa su procedencia que su conjunción no tiene en todo caso el mismo resultado. Ello hace que tampoco sean obvias sus consecuencias pues, ante idéntico cúmulo de influjos, unas veces se muestra de forma palmaria cuál es su efecto y otras, sin embargo, el efecto parece no producirse o ser bien distinto al antes detectado. Con esto quiere, de antemano, subrayarse la relatividad de cualquier análisis que, como el que ahora comienza, pretende glosar razones y consecuencias de la que ciertamente es diferente fisonomía de las relaciones laborales y de la rama del Derecho que las regula».

integración de países del tercer mundo en el mercado global, quienes, debido a sus bajos costes laborales de producción, ofrecían productos a precios más bajos. Esta situación, conocida como *dumping* social, se caracterizó por la ausencia de salarios dignos y de protección social. Bajo estas condiciones el Derecho del Trabajo experimentó un proceso de transformación progresiva, ya que fue flexibilizándose[76], es decir, perdiendo su carácter de norma jurídica coercitiva, e ingresando en un proceso de desregulación al eliminar, en algunas ocasiones, disposiciones imperativas de su contenido, donde «El punto de partida en cuanto al tema de la flexibilización se remite a la crisis de las concepciones estatales de Bienestar, las cuales propendían por un intervencionismo de Estado que procura todo lo indispensable para la realización del individuo. Dichas concepciones han venido siendo reemplazadas por concepciones económicas neoliberales y neoinstitucionales que apuntan hacia el no intervencionismo del Estado en las relaciones comerciales y de producción, las cuales deben regirse por la libre fluctuación de la oferta y la demanda, así como en las relaciones laborales que deben seguir el mismo proceso de flexibilización principalmente a través de la desregulación del derecho del trabajo»[77].

El desempleo y la consecuente pobreza proporcionaron argumentos a aquellos que acusaban la normativa de ser un obstáculo para el desarrollo económico[78], argumentando que es una regulación excesivamente protectora para los trabajadores, con medidas que dificultaban la adaptación de la relación de trabajo a las nuevas necesidades del mercado, medidas que incluyen obstáculos para la contratación temporal, complicaciones en los procesos de despido y, en última instancia, la generación de sobrecostos laborales.

Frente al nuevo contexto impuesto por el triunfo del neoliberalismo, el trabajo experimentó un traslado de las grandes industrias hacia el sector servicio, retornó la

[76] *Vid*. Goerlich Peset, J. M., "Flexiseguridad" y estabilidad en el empleo", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 4, 2008.

[77] Arenas Gallego, E., Piedrahíta Vargas, C. y Plata López, J. M., "Flexibilización y derecho del trabajo", *Opinión Jurídica*, vol. 5, núm. 9, 2006, pág. 165.

[78] Raso Delgue, J., "Flexibilización: ¿desregulación o adaptación del Derecho del Trabajo?", *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, núm. 87, 1993, págs. 385-386, «Este debate está generalmente cargado de dogmatismo y en él se radicaliza un verdadero disenso ideológico. Es, en general, un debate en blanco y negro en el que todos los bienes o todos los males del futuro del Derecho Laboral se atribuyen a la flexibilidad. Por un lado, están quienes consideran que no es posible modernizar las economías y enfrentar los desafíos del sistema productivo del futuro sin quitar las rigideces que atribuyen al Derecho del Trabajo; por otro lado, los defensores de la protección laboral afirman que estamos asistiendo a un ataque frontal a la disciplina jurídica y los que tratan de justificar la flexibilidad, lo hacen con argumentos similares a los que se expresaban a comienzos del siglo, ante el avance de las normas protectoras del trabajo».

abstención del Estado en la intervención de las relaciones laborales, las innovaciones tecnológicas hicieron obsoletas ciertas formas de empleo y la descentralización productiva provocó la desaparición de las grandes industrias[79], todos estos factores llevaron a los Estados a reconocer la necesidad de ajustar la legislación laboral a la baja, con el fin de proporcionar una respuesta adecuada a las nuevas condiciones surgidas por la crisis[80].

En este contexto surge la flexibilidad[81], un concepto que implica una revisión generalizada de la legislación laboral con el fin de ajustar los niveles de protección otorgados a los trabajadores, a través del cual se cuestiona la doble función histórica desempeñada desde sus orígenes: de un lado, la función compensadora, consistente en establecer límites a la autonomía privada individual, moderando el juego de un mercado de posiciones contractuales asimétricas en beneficio del contratante débil, y, de otro, la función protectora, enderezada a rescatar del ámbito rudamente patrimonial el negocio jurídico a través del cual un tercero se apropia de los resultados del trabajo ajeno, erigiendo al trabajador en titular no sólo de posiciones contractuales de débito o crédito sino de derechos de contenido personal[82]. Se considera que la normativa laboral existente era poco flexible y requería modificaciones para adaptarse a las nuevas realidades laborales[83]; sin embargo, el problema radica en que la flexibilidad muchas veces se propone con la intención de desmejorar los derechos del

[79] *Vid*. Hormigos Ruiz, J., "El cambio del trabajo en la sociedad global. Un nuevo reto para las relaciones laborales", *Trabajo*, núm. 18, 2006, pág. 188.
[80] *Vid*. Tostes, M. y Villavicencio, A., "Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú", *Derecho PUCP*, núm. 68, 2012, pág. 358 y Santos Azuela, H., "Transformación y diagnosis del derecho del trabajo", *Alegatos*, núm. 74, 2010, pág. 13.
[81] *Vid.* Bilbao, A., "La globalización y las relaciones laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999, pág. 127.
[82] *Vid*. Valdés Dal-Ré, F., "Nuevas formas de organización de la empresa, globalización y relaciones laborales" en Lahera Forteza, J. y Valdés Dal-Ré, F. (dirs.), *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*, Ediciones Clínica, Madrid, 2010, pág. 16.
[83] Carbonell García, J. J., "Globalización de la Economía, Integración de Mercados y su Impacto en el Derecho al Trabajo", *Revista Cubana de Derecho,* núm. 12, 1998, pág. 122, «Si se siguiera esa línea de razonamiento, un ordenamiento jurídico-laboral resultaría de mayor flexibilidad y por ende más moderno cuanto más se reduzca la intervención del Estado en la regulación de dichas relaciones, o lo que sería lo mismo, mientras más capacidad de disponer sobre lo legalmente establecido tuviesen las partes involucradas en la concertación. Llevada esta lógica al extremo, lo ideal sería una configuración jurídica en la que la reglamentación como prerrogativa del Estado no existiera, quedando la regulación de las relaciones de trabajo en manos de la autonomía de la voluntad, lo que obviamente lleva implícito a lo sumo, su asimilación a las características del contrato civil, lo que no llega a ser otra cosa más que un retroceso al tiempo de las rancias concepciones del liberalismo clásico. Todo esto llevaría a desconocer totalmente el carácter protector del derecho al trabajo, como un indispensable instrumento de compensación y equilibrio, al tutelar relaciones que en la realidad se encuentran permeadas por la desigualdad entre las partes».

trabajadores, lo que supone un nuevo desequilibrio entre las partes contratantes que beneficia únicamente las aspiraciones empresariales[84].

El colapaso del modelo fordista marcó el surgimiento de los nuevos paradigmas laborales flexibles[85], donde la demanda dicta la producción, vinculándose con modelos de eficiencia productiva y una competencia desenfrenada; la que se sustenta cada vez más en la calidad del producto y del trabajo, dentro de un marco caracterizado por la creciente utilización de recursos intangibles y capital inmaterial. Si bien, «aunque en un principio de este proceso (años setenta) las empresas solamente contrataban externamente las funciones accesorias del negocio, a partir de los noventa incluso las funciones principales se contrataban en el mercado. Así, inicialmente, se comenzó externalizando todo aquello que se consideraba un coste y que no aportaba valor añadido a la marca: cuestiones como la gestión de los recursos humanos (servicios de gestoría) o de los servicios informáticos fueron contratadas en el mercado a otras empresas. Posteriormente, otros elementos que también se veían como un coste fueron externalizados. Así, los servicios de limpieza, mantenimiento y seguridad pasaron a «comprarse» en el mercado a través de empresas de servicios en lugar de ser personas asalariadas contratadas directamente por la empresa principal. Aunque para un hotel o un restaurante los servicios de limpieza son claves para el *core bussines* y el éxito de la empresa, la facilidad de control de trabajo realizado incitó a las empresas a contratar este tipo de servicios a terceras empresas. En efecto, conocer si la empresa contratista de

[84] *Cfr*. Gorelli Hernández, J., "Críticas a la flexiseguridad", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 16, 2013, pág. 53-54, «la flexiseguridad es aquella política que intenta conjugar la flexibilidad del trabajo con la seguridad del ingreso salarial. El planteamiento de la flexiseguridad supone que ambos componentes (seguridad y flexibilidad) no sólo pueden jugar de manera opuesta uno frente al otro, sino que es posible combinar de manera armónica ambos elementos, combinándose en una relación dialéctica. Ciertamente, es bastante difícil conciliar en una misma palabra dos términos que en el ámbito laboral siempre han funcionado como opuestos. Es un enfoque global de la política de empleo que combina una cierta flexibilidad del derecho del trabajo, que permite a las empresas adaptar sus efectivos en función de sus necesidades, y asegurar a los trabajadores una cómoda y rápida transición a nuevos empleos gracias a unas rentas adecuadas (entiéndase por transición a nuevo empleo el plazo de tiempo entre el momento que el trabajador pierde el puesto de trabajo y accede a un nuevo empleo)».

[85] Beristain Gallegos, E., "Flexiseguridad", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 17, 2013, pág. 4, «En el actual mercado laboral pueden encontrarse con facilidad expresiones de convivencia entre relaciones laborales atípicas y relaciones de trabajo atípicas; las primeras caracterizadas por su diseño fordista y rigidez para adecuarse a las demandas económicas y sociales, las segundas por su flexibilidad en el ajuste de sus elementos a fin de enfrentar necesidades fluctuantes, propias de un mercado dinámico. Coexistencia enmarcada en un orden juripolítico limitado y rebasado por la praxis económica, delineadora ésta del resto de las esferas regulatorias como la laboral y la social».

limpieza cumplía su contrato era fácilmente observable a pesar de que la principal no controlara cómo se realizaba el trabajo, sino simplemente observando el resultado»[86].

Esta reestructuración del capital se ha traducido en la explotación de mano de obra mal remunerada y deslocalizada, con frecuente desregulación laboral y precarización del empleo, donde «Las nuevas relaciones de trabajo se caracterizaron por la inestabilidad en el empleo y la precarización del mismo; por las altas tasas de desempleo abierto y generalización del trabajo no asalariado; por la desindexación automática de los salarios en función con la evolución del costo de la vida y en relación a la productividad y calidad del mismo, e incluso de la turbulencia de los mercados (flexibilidad salarial); por la emergencia de un denominado sector no estructurado que escapa a cualquier reglamentación; por la existencia de un trabajo temporal que parece más regla que excepción; por una aparente desregulación de las relaciones de trabajo; por la posibilidad del empleador de modificar el volumen del personal (flexibilidad númerica o externa); por las actitudes y calificaciones polivalentes o múltiples de los trabajadores (flexibilidad interna) del personal por la empresa (flexibilidad funcional); así como la posibilidad de modificar el tiempo de trabajo a fin de adaptarlo a las condiciones de producción o las necesidades de la empresa»[87], de ello se deriva que la competitividad se basa más sobre la calidad del producto y la calidad del trabajo, en un modelo siempre más caracterizado por la utilización de recursos inmateriales de capital intangible; ahora bien, la estructuración del capital se acopla al trabajo manual mal pagado, deslocalizado y a menudo desreglamentado con flexibilidad impuesta y precarización, con externalización de servicios y con bajo contenido de garantías y desconexión entre cantidad producida y precio[88].

La doctrina ha establecido una distinción entre dos formas de flexibilidad laboral, por un lado, la flexibilidad externa de entrada, que abarca la libertad de contratación empresarial y la regulación de las modalidades contractuales, incluyendo su duración; por otro lado, la flexibilidad externa de salida, que se refiere a la terminación del contrato de trabajo,

[86] Todolí Signes, A., "La dirección algorítmica de las redes empresariales: plataformas digitales, inteligencia artificial y descentralización productiva", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 476, 2023, pág. 68.
[87] Muñiz Díaz, C.,"La globalización del derecho del trabajo y la flexibilidad laboral como incentivo del desarrollo social y económico", *Universita Ciencia*, vol. 3, núm. 8, 2014, pág. 10.
[88] Vasapollo, L., *op. cit.* pág. 34.

especialmente en casos de despido colectivo por motivos tecnológicos, económicos u organizativos. La flexibilidad interna aborda aspectos como la organización del trabajo dentro de la empresa, la clasificación del personal, la movilidad funcional y geográfica, la modificación de las condiciones laborales, la suspensión del contrato, la distribución de la jornada y la estructura salarial. La convergencia de todos estos factores ha generado un escenario en el cual el desempleo se ha convertido en una realidad constante, la seguridad social una carga incómoda, el mercado de trabajo en un pretexto permanente y el neoliberalismo en la corriente dominante que desafía cualquier intento de proteger los derechos laborales de los trabajadores. En este contexto, es crucial examinar las implicaciones de la flexibilidad laboral y sus repercusiones en las relaciones de trabajo[89], «En primer lugar, aparece la flexibilidad funcional la cual permite a las empresas reorganizar los puestos de trabajo para que los empleados realicen un mayor número de funciones según sus capacidades y experiencia. En segundo lugar, aparece la flexibilidad funcional la cual permite a las empresas reorganizar los puestos de trabajo para que los empleados realicen un mayor número de funciones según sus capacidades y experiencia. En tercer lugar, Atkinson se refiere al denominado distanciamiento el cual está relacionado con el fenómeno de la subcontratación (outsourcing), y la resultante disminución en materia de contratación laboral, abriéndose paso a otro tipo de contrataciones de carácter civil, comercial, etc. Y por último, aparece la movilidad de los trabajadores, desde un punto de vista geográfico y ocupacional»[90].

2.1. La globalización y los problemas jurídicos laborales concretos

La globalización no constituye un fenómeno reciente[91], y su impacto no ha sido uniforme en todas las áreas de la realidad económica, ni en todos los mercados, ni en todos

[89] Quintana Hernández, J. M. *op. cit.* pág. 142, «A la hasta hace poco solitaria exigencia de flexibilidad, a partir de mediados de los años noventa del pasado siglo, se le une en la Unin Europea una nueva compañera de viaje, la seguridad, dando lugar al neologismo flexiseguridad o flexiguridad, que puede considerarse una noción introducida con el fin de «manejar la creciente flexibilidad de las relaciones laborales con una seguridad laboral inferior y una decreciente elegibilidad (oferta) a los subsidios sociales».

[90] Arenas Gallego E., Piedrahíta Vargas, C. y Plata López, J. M., *op. cit*. pág. 167.

[91] Ermida Uriarte, O., "Deslocalización, globalización y derecho del trabajo", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2007, pág. 5, «A veces se habla de Marco Polo como el primer globalizador. Es común, tanto en España como en América, que algunos pensadores, periodistas, etc., digan que la globalización empezó en España en 1492 con, por un lado, el descubrimiento de América, primera mundialización, primera universalización —comercial, militar, cultural y geográfica, etc.— y por otro lado, concomitantemente, con la recuperación de Granada y la expulsión de los moros, con todo lo cual la civilización occidental y cristiana

los países[92]. Su progreso puede rastrearse a lo largo de los últimos dos siglos; sin embargo, en su concepción contemporánea, podemos identificar dos momentos distintivos a partir del siglo XX; el primero de estos momentos se sitúa al término de la Segunda Guerra Mundial, en 1945, y durante la crisis del petróleo en 1973; el segundo momento, percibido como un proceso incontenible[93], se extiende desde la crisis del petróleo hasta la actualidad, donde se evidencia claramente la influencia de las revoluciones tecnológicas más recientes, especialmente aquellas que reducen y facilitan los costos de transporte, así como los avances en la información y la comunicación, período que alcanza su punto culminante tanto en términos dialécticos como conceptuales durante la década de los noventa[94].

Los términos internacionalización, globalización o mundialización, son conceptos utilizados para denominar a la expansión a nivel mundial del sistema económico capitalista tras la desaparición del bloque socialista a partir de 1989[95]. El desmantelamiento del bloque, que en su momento representó un halo de esperanza para las poblaciones sometidas, ha tenido, paradójicamente, repercusiones negativas en el bienestar material de los trabajadores asalariados; la consolidación de la hegemonía capitalista a escala global ha exacerbado las desigualdades sociales y económicas, tanto internas como entre las naciones, lo que se alimentó del proceso de globalización[96], caracterizado por una mayor fluidez en el intercambio de bienes y servicios[97].

---

empezaba a imponer universalmente sus pautas económicas, culturales y políticas. Otros, en cambio, consideran a la globalización como un hecho actual, cualitativamente diferente a las etapas anteriores».

[92] de la Cal Barredo, M. L., "Instituciones, mercado de trabajo y globalización", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. especial: propuestas locales para otra globalización, 2006, pág. 19.

[93] Ermida Uriarte, O., *op. cit*. pág 1.

[94] Rubio Ardanaz, E. y Akizu Aizpiri, B., "Desarrollo sostenible y globalización: cuando el futuro influye sobre el presente", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 12, 2011, pág. 188.

[95] *Vid*. Baylos Grau, A., "Globalización y Derecho del Trabajo Realidad y Proyecto", *Derecho & Sociedad*, núm. 17, 2001, pág. 38; Zubero, I., "Trabajo y globalización", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 12, 2011, pág. 86; y Fernández López, M. F., "Descentralización laboral: problemas e incidencias", *Revista de Derecho Social*, núm. 75, 2016.

[96] *Vid*. Márquez Gómez, L. C. y Revelo Castiblanco, M. A., "Globalización económica y transformaciones laborales: el papel de las normas internacionales de trabajo", *Revista Universitas Estudiantes*, núm. 10, 2013, págs. 61-63.

[97] Gil y Gil, J. L., "La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, 2017, pág. 3, «la globalización se caracteriza por la difusión de las nuevas tecnologías, los flujos de ideas y capitales, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y sus procesos y del diálogo y, asimismo, una mayor circulación de personas, especialmente de trabajadores».

La globalización va más allá de su faceta puramente económica, extendiéndose hacia diversos ámbitos sociales, culturales y políticos, manifestándose principalmente en cuatro aspectos fundamentales:

1) La desregulación de las relaciones económicas internacionales, orientadas a facilitar el libre flujo de capitales en beneficio de las corporaciones transnacionales y el capital financiero.
2) La precarización de las relaciones laborales, que se manifiesta en obstáculos para acceder al empleo, en la organización del trabajo y en los procesos de salida del mercado laboral.
3) El debilitamiento del Estado de Bienestar, caracterizado por la reducción de recursos, su reestructuración bajo criterios de gestión empresarial y la subcontratación de servicios a empresas privadas.
4) La privatización de los recursos comunes que pertenecían a la sociedad en general[98].

Su concepción más difundida se centra en la expansión del mercado mundial que influye en todos los ámbitos y provoca transformaciones generalizadas[99]; desde esta perspectiva, implica una interrelación entre los flujos de capital, los sistemas financieros y la integración de los mercados, que a su vez afecta la regulación de los sistemas productivos y las modalidades de organización laboral[100], dando lugar a una crisis en los métodos tradicionales de regulación de las relaciones laborales que «ha ocasionado y acentuado problemas que afectan directamente al mercado de trabajo. No se puede negar que este proceso ha incrementado la[s] desigualdades dentro de los estados y entre los estados, ha

[98] Egireun, J., "Notas sobre globalización y sindicalismo", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. especial: propuestas locales para otra globalización, 2006, pág. 219.
[99] Bilbao, A., *op. cit.* pág. 124, «Su efecto principal fue el impulsar el proceso de industrialización en países que hasta entonces habían permanecido en la periferia de las sociedades industrializadas. En segundo lugar, se produjo un despliegue de nuevas tecnologías que tuvo un doble efecto sobre el mercado de trabajo. Por una parte permitió la simplificación de ciertos procesos de trabajo. Este es uno de los elementos que hizo posible el despliegue de la industrialización en zonas en las que no existían trabajadores cualificados, pero en las que el coste de la mano de obra era más bajo. Por otra se inició un acelerado proceso de incrementación de la productividad, basado en la sustitución de fuerza de trabajo por energía mecánica. Por último se ha roto con la tradición anterior que establecía barreras arancelarias para proteger el desarrollo industrial local. Una nueva concepción, basada en la liberalización del comercio ha contribuido al proceso de globalización de la economía».
[100] Kurczyn Villalobos, P., Reynoso Castillo, C. y Sánchez-Castañeda, A., *Derecho laboral globalizado*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2007, págs. 1-2.

generado inseguridades en los mercados financieros, ha agravado la marginación de los países en desarrollo y quizás los efectos más perniciosos lo ha ocasionado en el mercado de trabajo, especialmente en la generación de desempleo o el surgimiento de nuevas y precarias formas de empleo»[101].

La integración económica, financiera y comercial a nivel mundial implica tanto la desregulación como la re-regulación de las estructuras productivas[102], con el fin de adaptarse a un entorno global de competencia cada vez más exigente en términos de costos laborales, competencia utilizada frecuentemente para promover políticas de flexibilidad en la regulación del trabajo asalariado en los diferentes países, argumentándose que la globalización demanda una revisión del marco regulatorio y de los valores que rigen las relaciones entre los diversos actores sociales, presentándose como un proceso de devaluación competitiva de las políticas sociales nacionales. Esta fórmula ha dotado a los empresarios transnacionales de un inmenso poder, ejercido en ausencia de cualquier otro contrapoder similar, en consecuencia, se observa un proceso de desmontaje de los sistemas de garantías, principalmente caracterizado por la reducción de las capacidades de acción de los sujetos colectivos, la disminución del alcance de la normativa imperativa y la creciente autonomía de las decisiones empresariales facultada en espacios normativos.

---

[101] Perelló Gómez, N., "Reformas laborales: Empleo vs. flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo", *Revista Gaceta Laboral*, vol. 12, núm. 3, 2006, pág. 388.

[102] Rodríguez Fernández, M. L., "Organización del sistema", *op. cit.* pág. 8, «Desde hace algún tiempo la actividad productiva ha dejado de tener como único referente la singular empresa. No, por supuesto, en el sentido de no ser ya ésta el esencial centro de imputación de esa misma actividad, sino en el de haber perdido el significado de ubicar en ella la totalidad del ciclo productivo. En efecto, era antes habitual que cada empresa asumiera todas las fases de su respectivo proceso de producción, la entera y concatenada serie de funciones precisas para la final puesta en el mercado del bien producido o del servicio prestado. Hoy la tendencia es, justamente, la inversa, pues van las empresas poco a poco despojándose de parcelas o cuotas de su proceso productivo que, por seguir siendo tan precisas como entonces, remiten o encargan a otras. Ha perdido, además, la empresa el significado de ser la que en exclusiva asume la titularidad de la actividad, entendida ahora en términos económicos. Con independencia de lo que suceda al respecto de la producción, también la propia actividad económica puede estar difuminada o «repartida» entre varios empresarios que, si jurídicamente autónomos, están todos sometidos a los dictados de un único, porque única es la actividad, poder de decisión. Consecuencia de lo anterior es lo que viene denominándose procedimentalización o nuevas formas de organización de la actividad empresarial. Se entiende, así, que producción y actividad económica son, más que núcleos compactos y, por ello, imputables a una sola empresa, complejos procesos en los que varias empresas pueden participar. Cambia, pues, el modo de organizar ambas porque, en tanto que proceso susceptible de fragmentación, una única actividad económica o una única actividad productiva pueden, sin embargo, ser organizadas de forma que sus plurales fases o partes sean asumidas por también plurales y distintas empresas».

La globalización ha brindado a los empresarios una serie de oportunidades estratégicas que reconfiguran el panorama laboral y fiscal a nivel mundial, entre las que se incluyen:

1) La capacidad para trasladar empleos hacia regiones donde los costes laborales y las obligaciones fiscales sean significativamente inferiores, optimizando así la estructura de costos de la empresa.
2) La facultad de fragmentar y distribuir el proceso productivo a escala global, descomponiendo las cadenas de producción para aprovechar ventajas competitivas específicas de distintas localizaciones.
3) La oportunidad de utilizar las diferencias entre territorios (ciudades, países) a su favor, incentivando una competencia entre administraciones locales que buscan atraer inversiones mediante condiciones más favorables.
4) La posibilidad de diferenciar el lugar de inversión, producción, declaración fiscal y residencia personal o corporativa, permitiendo así a los empresarios maximizar sus beneficios produciendo en zonas de bajo coste, tributando en jurisdicciones con cargas fiscales mínimas y residiendo en entornos donde les resulte más atractivo[103].

La consolidación de este modelo económico global ha sido posible gracias a la presencia de las TIC's[104], las cuales han facilitado la expansión de un mercado a escala planetaria. Gracias a estas tecnologías ha emergido el fenómeno de la descentralización productiva, donde el trabajo ya no se circunscribe a un espacio físico específico donde todos los miembros de la empresa se congregan, suplantado los métodos convencionales de hacer negocios, alterando las dinámicas previas del mercado laboral y fracturando las estructuras organizacionales establecidas[105]. La adopción de nuevas tecnologías responde al objetivo de las empresas de aumentar la productividad, elevar la calidad de los productos o servicios,

[103] Zubero, I., *op. cit*. pág. 89.
[104] *Ibid*. pág. 87, «No es el trabajo lo que se ha globalizado (en el sentido definido por Castells), sino el proceso de trabajo. La distinción es importante. A diferencia de lo que ocurre con el capital, potencialmente globalizable en todas y cada una de sus unidades (dólares, euros), el trabajo es indisociable de la persona trabajadora. Por su propia naturaleza, las personas no pueden ni deben ser movilizadas en el mercado global de la misma manera que otros factores de producción: no pueden desplazarse por el mundo en tiempo real, como el capital; no deben almacenarse, acumularse como *stock*, trasladarse de un mercado a otro en busca de la mejor relación de coste, etc».
[105] López Argonz, G., *op. cit.* pág. 19.

reducir los costos de producción y mantener una posición competitiva en el mercado. Aunque el proceso de modernización tecnológica precede a la crisis económica, esta última ha potenciado significativamente su papel como una vía estratégica para recortar los costos en las organizaciones productivas.

2.1.1. Efectos sobre la legislación laboral y las condiciones de trabajo

La flexibilización de la normativa laboral ha generado un impacto significativo en la diversificación de los modelos contractuales y en la simplificación de los procesos para la rescisión unilateral por parte del empleador, lo que ha propiciado la adopción de una perspectiva que considera que la regulación estricta del acceso al mercado laboral, especialmente la restricción en la expansión de formas contractuales flexibles que desafían el principio de estabilidad laboral, obstaculiza tanto la creación de empleo como su distribución equitativa.

Se observa una clara tendencia hacia la adopción del contrato de trabajo a tiempo parcial, por unidad de obra o servicio y en general el trabajo eventual en detrimento de la contratación a tiempo indeterminado[106], argumentándose que las empresas modernas deben contar con la flexibilidad necesaria para ajustarse a las fluctuaciones del mercado. En la actualidad, la producción se adapta a la demanda existente en lugar de producir y almacenar en previsión de la misma, se enfatiza la necesidad de ajustar la fuerza laboral conforme a estas variaciones y otras consideraciones similares; no obstante, todas estas prácticas contribuyen a una mayor precariedad en las relaciones laborales, ya que se recurre a la contratación temporal para cubrir puestos que, por su naturaleza, podrían ser ocupados de manera permanente con contratos a tiempo indeterminado.

Este persistente embate contra la estabilidad laboral se refleja además en la promoción de disposiciones que facilitan la terminación del contrato de trabajo. La regulación de las modalidades de terminación de los contratos laborales, particularmente la normativa sobre

[106] Cavas Martínez, F., "La flexibilización del", *op. cit.* págs. 103-104, «En época de crisis, el factor «tiempo» (duración del contrato y de la prestación de trabajo) abandona su lógica tradicional de comportamiento, sufriendo más que ningún otro componente de la relación de trabajo los embates de la flexibilidad, minando la esencia misma del entramado normativo laboral construido sobre el modelo de contrato de duración indefinida y a tiempo completo. En efecto, probablemente ningún otro principio del ordenamiento laboral ha experimentado más profunda transformación en las últimas décadas que el de estabilidad en el empleo; transformación en el sentido de admitir formas cada vez más permisivas de contratación temporal y, por consiguiente, revisoras de la preferencia del sistema por la contratación indefinida».

despidos, ha sido el punto focal del debate sobre la rigidez del mercado laboral, siendo considerado por muchos como el epicentro de la discusión sobre la flexibilidad de las plantillas laborales. Para muchos, flexibilizar las relaciones laborales implica simplemente liberalizar el despido, otorgando al empleador un mayor poder para decidir la finalización de los contratos de trabajo; enfoque que no se limita a regular las causas justificadas de terminación laboral, sino que también abre paso a lo que se conoce como despido liberador, donde el empleador puede dar por finalizada la relación laboral, ya sea mediante despidos individuales o colectivos, promoviendo la reducción de dificultades y costos económicos para las empresas.

Las recientes formas de regular las relaciones contractuales han generado situaciones donde la ocupación no garantiza estabilidad, sino más bien conlleva precariedad, donde los nuevos contratos fomentan una mayor rotación en los puestos de trabajo, lo que difumina la distinción entre estar desempleado y ocupado, permitiendo que un individuo pueda transitar entre ambas condiciones en un corto período de tiempo. El desempleo se manifiesta como un fenómeno estructural en las sociedades industriales, mientras que simultáneamente se observa una transformación en su perfil a lo largo del tiempo.

En la década de los setenta, la distinción entre estar empleado y desempleado era clara, con el desempleo representando la exclusión del mercado laboral y una tendencia hacia la estabilidad en el empleo, sin embargo, durante los años ochenta, se estableció una ortodoxia económica que enfatizaba tres puntos fundamentales: primero, se afirmaba el mercado como un mecanismo de regulación autónomo de las relaciones entre individuos, donde las leyes de oferta y demanda, operan sin interferencia, alcanzaban un equilibrio que implicaba el pleno empleo; segundo, se destacaba que el beneficio empresarial era el motor del crecimiento económico, considerando que cualquier factor que contribuyera a su aumento fomentaba el desarrollo económico, y tercero, se sostenía que la sociedad consistía en la suma de individuos que, mediante un cálculo racional de intereses monetarios, perseguían sus propios objetivos, convergiendo en un futuro de estabilidad e integración. Las sociedades industriales trasladaron su enfoque prioritario del pleno empleo hacia la estabilidad monetaria, con el objetivo de reducir la inflación, este cambio de enfoque condujo al surgimiento de dos factores clave: la política presupuestaria y la estructura de los mercados de bienes y trabajo; ambos factores ejercieron un impacto directo en la estructura del Estado

de Bienestar y en la estabilidad de las relaciones laborales, marcando así un cambio significativo en las políticas económicas y sociales de las sociedades industriales.

Esta tendencia de flexibilización global abarca tanto aspectos contractuales como políticas de remuneración. Cada vez más, los empleadores tienen un mayor control sobre la parte móvil del salario, lo que, sumado al factor de la inflación, resulta en aumentos salariales que no logran equiparse con el crecimiento del costo de la vida. Esta adaptabilidad permite ajustes en función de la movilidad laboral, el rendimiento y las competencias específicas de los trabajadores. Las reformas legales buscan facilitar la modificación de las estructuras salariales para responder a las demandas de eficiencia y reducción de costos impuestas por las dinámicas de productividad del mercado laboral, manteniendo, en la medida de lo posible, el nivel de las remuneraciones.

La revolución tecnológica ha desencadenado un cambio en la regulación de la jornada laboral, enfocándose en la reducción del tiempo de trabajo y en la optimización del empleo de la mano de obra para satisfacer las demandas de la producción, donde emergen distintas modalidades de organización del tiempo laboral para adaptarse a las necesidades del entorno productivo. Una de las modalidades es la jornada reducida con horario fijo, la cual establece un tiempo de trabajo predefinido; además, se han desarrollado nuevas formas de flexibilidad horaria que permiten una adaptación más dinámica a las demandas productivas, siendo una de estas alternativas la jornada variable, en la cual tanto el empleador como el trabajador acuerdan un horario que se ajusta según las necesidades específicas de la empresa en cada momento.

La variabilidad de la demanda en el mercado de bienes y servicios, junto con un incremento en la competitividad empresarial, avances tecnológicos y la elevación del nivel de cualificación de la fuerza laboral, ha impulsado una mayor flexibilidad en la organización del trabajo. Desde una perspectiva normativa, se han promovido modelos organizativos que facilitan la adaptación de las tareas y la movilidad laboral de los empleados ante fluctuaciones en las demandas del mercado. A la vez, en la medida que la tecnología se integra a la industria, las demandas empresariales evolucionan, ya no requiriendo empleados especializados en tareas específicas y resistentes al cambio, sino empleados polifuncionales. Este cambio se atribuye a la informática, la automatización de los procesos de producción y

la búsqueda constante de eficiencia y reducción de costos, lo que ha llevado a una reducción en la demanda de mano de obra y, simultáneamente, a un aumento en el grado de especialización requerido en el ámbito laboral.

2.1.2. La descentralización productiva

Emerge como la característica más representativa de la globalización[107], entendiéndose como una estrategia empresarial en virtud de la cual una empresa principal decide no ejecutar directamente y con trabajadores propios ciertas actividades de su ciclo productivo, lo que implica la contratación de proveedores y suministradores externos o auxiliares para llevar a cabo distintas etapas del ciclo productivo o actividades económicas específicas, quienes las llevan a cabo mediante sus propios trabajadores[108].

La evolución de la empresa desde un modelo tradicional, caracterizado por su autosuficiencia y jerarquía interna, hacia un enfoque más reducido y fragmentado ha generado un impacto significativo en la aplicación de las instituciones laborales clásicas, lo que ha suscitado un intenso debate sobre la viabilidad y la necesidad de adaptación de los esquemas laborales tradicionales ante este nuevo paradigma empresarial[109]. La descentralización empresarial adopta diversas modalidades y obedece a múltiples factores[110], pudiendo manifestarse de manera total o parcial, tanto a nivel interno dentro de una misma

[107] Ermida Uriarte, O., *op. cit*. pág 2.
[108] Valdés Dal-Ré, F., "Nuevas formas de organización", *op. cit*. pág. 20.
[109] Molero Marañon, M. L., "El impacto laboral de la descentralización productiva", en Lahera Forteza, J. y Valdés Dal-Ré, F. (dirs.), *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*, Ediciones Clínica, Madrid, 2010, págs. 45-46.
[110] Jaramillo Jassir, I. D., *Derecho del trabajo en el posfordismo. El proyecto de regulación universal en la globalización económica*, Editorial Universidad del Rosario, Bogotá, 2015, pág. 12, «a. Deslocalización absoluta primaria: corresponde a supuestos en que la decisión empresarial comporta localizar la compañía en un territorio que supone menores costos desde el inicio del desarrollo de la actividad productiva. La decisión empresarial de deslocalizar se da desde que se estructura la unidad de explotación económica. Los efectos jurídicos en este caso se analizan desde la perspectiva del principio de territorialidad y la unidad de empresa. b. Deslocalización absoluta secundaria: corresponde a las empresas constituidas en un territorio determinado que deciden trasladarse a una zona que ofrece menores costos de producción para aumentar el margen de utilidad. Los efectos jurídicos de esta decisión se enmarcan en el cierre de empresas, despidos colectivos, indemnizaciones por despido y seguro de desempleo. c. Deslocalización relativa: se trata de procesos de externalización —subcontratas— parciales de la actividad productiva a una zona que ofrece menores costos para la compañía. Los efectos jurídicos de este tipo de deslocalización corresponden al régimen de las contratas o contratistas independientes y la unidad de empresa. d. Deslocalización nacional: la decisión de traslado de la empresa absoluta o relativa se enmarca en el territorio de un país, de forma que el traslado responde a la obtención de ventajas de las denominadas maquilas o zonas francas. e. Deslocalización internacional: la empresa traslada la totalidad o parte de la producción al de otro país para obtener ventajas comparativas que ofrece el régimen del Estado de destino; este supuesto enmarca de manera particular el rediseño del principio de territorialidad clásico laboral».

organización multinacional, como en el contexto de relaciones entre diferentes empresas. A la vez, puede tener una dimensión tanto nacional como internacional siendo importante distinguir si la expansión se dirige a un país dentro de bloque regional distinto. Se diferencia por dos características fundamentales que definen su naturaleza[111], la fragmentación o segmentación del ciclo productivo y la externalización o subcontratación de ciertas etapas, funciones o actividades de dicho ciclo.

Desde una perspectiva macroeconómica[112], la descentralización productiva conlleva dos consecuencias principales, a nivel económico implica la implementación de un principio de división del trabajo entre las organizaciones empresariales y desde una perspectiva jurídica, genera un nuevo tipo de relaciones interempresariales basadas en la cooperación, la coordinación o la dependencia mutua. La descentralización de la producción se ha dirigido hacia la reubicación de segmentos del proceso productivo a regiones con menores costos operativos, profundizando la división internacional del trabajo. Este fenómeno se encuentra motivado por diversos factores que incluyen:

1) La capacidad de simplificar los roles laborales, lo cual permite reducir tanto el tiempo necesario para la capacitación como los requisitos formativos exigidos.

[111] Molero Marañon, M. L., *op. cit.* pág. 46, «la descentralización productiva no presenta una fisonomía única, sino que los procesos de externalización pueden adoptar muy distintas variantes, desde el más conocido en que el modelo de subcontratación se presenta a partir de la presencia de una empresa dominante que es la que controla el conjunto del proceso, hasta los modelos de redes empresariales en los que las relaciones de cooperación se caracterizan por una posición de relativa igualdad e independencia. Junto a esta doble fórmula, la descentralización se puede articular dentro de un grupo sólido de empresas o puede simplemente constituirse como el servicio que proporciona una empresa de servicios o multiservicios al mercado productivo, desarrollando su prestación en régimen de subcontratación. En cualquier caso, sea cual sea la fórmula escogida, la repercusión que tienen dichos modos de organización empresarial no se limita a ser un asunto de mera estrategia empresarial y de orden estrictamente económico, sino que va a tener una repercusión directa y decisiva sobre la población trabajadora que presta sus servicios en dicho medio organizativo».

[112] Ermida Uriarte, O., *op. cit.* pág. 3, «habría necesidad de distinguir la deslocalización de la simple expansión de la empresa. No es lo mismo deslocalización que instalación de un nuevo establecimiento en el extranjero como forma de expansión o crecimiento, sin afectar o sin afectar sensiblemente, al establecimiento original local que sigue funcionando, porque ésta es la forma de crecimiento habitual de las empresas en el mundo moderno y éste es el proceso en el que nacieron las empresas multinacionales. El proceso de multinacionalización de una empresa nacional tiene, normalmente, una primera fase o antecedente, simplemente en la exportación; la segunda etapa es la instalación de una oficina comercial en el país de destino; la tercera es instalar la fábrica en el exterior para producir directamente en el *[sic]* ese otro país, momento éste en el cual puede ya aparecer alguna confusión o coincidencia con la deslocalización; y el punto de contacto más claro con nuestra preocupación de hoy (la deslocalización) estaría en lo que podría ser visto como una cuarta etapa de la multinacionalización de la empresa: la sustitución de esa instalación en el extranjero por otra parte del mundo».

2) La disponibilidad de empleo en contextos donde no se exigen contribuciones sociales, conduciendo a una disminución significativa de los costos laborales.
3) La presencia de áreas con estándares de vida inferiores en comparación con los países desarrollados, lo que se traduce en salarios menores.
4) La posibilidad de implementar una disciplina laboral más estricta, tanto dentro como fuera de las instalaciones productivas, favorecida por la ausencia de organizaciones sindicales. Esta circunstancia se ve frecuentemente en entornos políticos autoritarios, que ofrecen condiciones políticas más favorables para este tipo de prácticas industriales[113].

La deslocalización empresarial y la relocalización de centros productivos son fenómenos estrechamente vinculados en múltiples dimensiones; temporalmente, estas acciones pueden ejecutarse de manera simultánea o secuencial. Desde una perspectiva de propósito, el impulso detrás de estas decisiones trasciende la mera expansión de mercados, siendo su finalidad la búsqueda de ventajas competitivas a través de una notable disminución de los costos laborales; y funcionalmente, estas maniobras económicas suelen resultar en el cese de operaciones en una localización específica y la inauguración de nuevas instalaciones en otra jurisdicción. En el contexto de la economía global contemporánea, dichas estrategias no se llevan a cabo mediante métodos tradicionales de producción o prestación directa de servicios, sino a través de enfoques orientados hacia la descentralización productiva.

El referido fenómeno ha experimentado una generalización y expansión notable, desplazándose desde las áreas periféricas de la economía donde solía ubicarse hacia el centro de la misma. En la actualidad, es multidireccional y ampliamente utilizado en la producción de una amplia variedad de bienes y la prestación de diversos servicios, superando las fronteras en las que solía estar confinado. Por un lado, ha superado las barreras geográficas, ya que ahora se aplica tanto en países desarrollados como en aquellos con un nivel de desarrollo moderado, por otro, también ha trascendido las limitaciones funcionales, ya que se emplea en una amplia gama de actividades económicas con ciclos productivos variables.

En la actualidad, la estrategia de descentralización ha ampliado y diversificado las formas de instrumentación jurídica a través de dos enfoques distintos; se ha recurrido al

[113] Bilbao, A., *op. cit.* pág. 126.

enriquecimiento de categorías contractuales tradicionales mediante la inclusión de nuevos pactos y cláusulas, contratos como los de arrendamiento de servicios, depósito, transporte, agencia o de gestión de intereses ajenos, junto con sus diversas variantes —como los contratos de mandato, comisión mercantil y corretaje— son comunes en el ámbito jurídico empresarial como medios para externalizar partes de la cadena productiva. La segunda vía de diversificación jurídica en la descentralización productiva implica la creación de nuevos tipos de contratos, ejemplos de ello son los contratos de franquicia, concesión, factoring, *merchandising*, *facilities management*, logística, mantenimiento o suministro de informática, cada uno con sus propias modalidades; contratos que representan un conjunto emergente en el panorama contractual contemporáneo que canaliza las tendencias de descentralización en los ámbitos civil y mercantil. Aunque los vínculos jurídicos originados por los procesos de externalización tienden a desentenderse del Derecho del Trabajo, la descentralización productiva no puede obviar el ámbito laboral, que históricamente ha establecido mecanismos de protección para los trabajadores en empresas subcontratadas, no obstante, surge la interrogante sobre si estos mecanismos son adecuados para seguir garantizando la protección laboral frente a una estrategia de descentralización tan compleja, diversa y extendida.

A la vez, la descentralización acarrea la problemática de identificar al empresario laboral, una tarea que solía ser más simple en las estructuras empresariales tradicionales, pero que se ha vuelto más compleja a medida que intervienen más actores en las relaciones laborales, desafío que se agrava con el incremento de las prácticas de cesión ilegal de trabajadores a lo largo del tiempo. Es cada vez más común que la empresa contratista se encuentre sujeta a las instrucciones de la empresa principal, limitando su autonomía de acción según lo establecido en el contrato, sin embargo, el problema surge cuando el poder de la empresa principal se extiende más allá de la relación interempresarial y afecta directamente a los trabajadores de la contratista, ejerciendo un dominio que influye notablemente en las decisiones relacionadas con la dirección y organización laboral.

En el ámbito de la descentralización, es habitual que la empresa principal ejerza un control decisivo sobre la gestión laboral no solo de sus propios empleados, sino también de aquellos que prestan servicios a través de empresas auxiliares, dictando órdenes directas a los trabajadores o condicionando de manera significativa las decisiones de la empresa auxiliar, incluyendo aspectos cruciales como la organización del tiempo de trabajo, los

períodos de descanso, el acceso a las instalaciones y la supervisión técnica del trabajo. En este contexto, la descentralización desafía el concepto tradicional del empresario en el ámbito laboral al compartir y modificar significativamente los poderes asociados con esta posición; a pesar de estas transformaciones, el marco legal laboral continúa aferrándose a categorías clásicas y resistiéndose a reconocer la complejidad de las nuevas realidades productivas, lo que demanda un esfuerzo significativo para delinear adecuadamente la posición del empresario en este contexto cambiante.

2.1.3 El detrimento de la actividad sindical

El sistema fordista tradicional propició el florecimiento y desarrollo del movimiento obrero, sin embargo, la transición hacia un modelo postfordista ha transformado radicalmente este escenario organizativo. La adopción de estrategias como la flexibilidad organizativa, la configuración de empresas en red, la externalización de la producción, la proliferación de filiales y subcontratas y la dispersión del proceso productivo, ha conducido a una transformación jurídica, social y económica de la empresa, que ha debilitado su papel tradicional como centro de la acción sindical, afectando profundamente las dinámicas de interacción y negociación colectiva.

El movimiento sindical se encuentra ante un escenario de profunda transformación, impulsado por el proceso de globalización neoliberal, cambios que han situado a los espacios tradicionales de la acción sindical bajo la influencia directa de la lógica del mercado, la que se ha caracterizado por la prevalencia del libre comercio, un crecimiento económico que consume de manera insostenible los recursos naturales, la ascendencia desregulada de las empresas transnacionales, la deslocalización productiva, el incremento de la migración, la privatización, desregulación de derechos laborales, y la crisis de la empresa convencional; además, se observa un debilitamiento de los marcos jurídicos nacionales frente al avance de decisiones tomadas por órganos de poder supranacional. Estas entidades, de naturaleza especializada y con decisiones opacas, sectoriales y temporales, demuestran una incapacidad para establecer normativas jurídicas eficientes que aseguren los derechos de las mayorías sociales. Este complejo entorno plantea desafíos sin precedentes para el sindicalismo,

cuestionando su capacidad de adaptación y supervivencia en un mundo cada vez más globalizado y neoliberal[114].

Partiendo del principio de que las normas reguladoras deben actualizarse para reflejar las circunstancias contemporáneas, resulta fundamental que ante la tendencia hacia la flexibilización de la normativa laboral, la negociación colectiva emerja como instrumento esencial sustitutivo que complementa la regulación laboral; no obstante, se observa una tendencia hacia el debilitamiento de la negociación colectiva, un fenómeno que se manifiesta en su reducción a procesos automatizados y su confinamiento dentro de las unidades productivas; lo que se ve agravado por las restricciones impuestas al derecho sindical de participación, los límites a los incrementos salariales, y, en algunos casos, por la imposición de pactos y convenios gubernamentales que perjudican a los trabajadores. Estas prácticas socavan los logros sociales obtenidos a través de la lucha sindical histórica, contribuyendo así a una disminución en el número de trabajadores que gozan de protección.

La imposición de las políticas neoliberales ha transformado de manera significativa el panorama sindical, incidiendo en al menos cinco aspectos fundamentales:

1) Redimensionamiento y fragmentación de la estructura empresarial, lo que ha alterado la dinámica laboral.
2) Fragmentación de la clase obrera, generando diversidad y complejidad en los frentes sindicales.
3) Amenaza de deslocalización y creciente influencia de instituciones supranacionales o multilaterales en la formulación de políticas económicas, sociales y laborales.
4) Privatización de los servicios públicos y bienes comunes, modificando la relación entre el Estado y el ámbito laboral.
5) Surgimiento de nuevos desafíos como la integración de la mujer en el ámbito laboral, la inmigración, la persistencia de la exclusión social, las problemáticas ecológicas, la restricción de libertades democráticas, etc[115].

[114] *Vid*. Hernández Zubizarreta, J. y de la Fuente Lavín, M., "El movimiento sindical ante la globalización neoliberal: algunos ejes de intervención", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. especial: propuestas locales para otra globalización, 2006, pág. 195.
[115] Egireun, J., *op. cit.* págs. 222-223.

El movimiento sindical, imbuido en la idea de que tanto el movimiento obrero como la sociedad en su conjunto debían adaptarse a los inevitables cambios derivados de la revolución tecnológica, se aferraba a la noción de los sacrificios cotidianos eran la clave para asegurar un futuro próspero, sin embargo, se pasa por alto el impacto de las políticas implementadas, ya sea en colaboración o en conflicto con las organizaciones sindicales, las cuales no solo debilitaban las fuerzas contrapuestas entre las distintas clases sociales, sino también la capacidad de respuesta de los propios sindicatos. Se ignoraba también el hecho de que la introducción de cambios tecnológicos en los procesos productivos no era un proceso neutral, sino que estaba íntimamente ligado a las dinámicas de poder y conflicto de intereses. Así, la supremacía de la mercantilización se entrelazaba estrechamente con el predominio del fetichismo tecnológico.

Hasta ahora el sindicalismo ha sido incapaz de confrontar efectivamente la globalización, limitándose a mitigar los efectos negativos en los períodos de recesión económica y a obtener pequeñas mejoras en tiempos de bonanza, pero careciendo de un proyecto estratégico sólido para enfrentar la gestión neoliberal de la economía, la política y la sociedad; lo que explica en gran medida por qué el sindicalismo sigue rezagado en la articulación del movimiento altermundista hasta el día de hoy.

2.2. La huida del Derecho del Trabajo

En un principio, la empresa se estructuró con la idea de que el beneficio que representará la operación mercantil fuese desarrollándose a escala, a la vez que los costos de producción fuesen decreciendo, era una empresa con integración horizontal y vertical, que acaparaba todos los procesos, sin dependencia de la conexión que estos tuvieran con el giro principal del negocio. En este tipo de empresas, las relaciones de trabajo se desarrollaban con la expectativa de estabilidad, de promoción y de formación, un vínculo sin plazo, con una jornada determinada y limitada, realizada en un lugar físico determinado, bajo una relación de subordinación, dependencia y ajenidad. Esta relación de trabajo a tiempo completo, indefinida, exclusiva, remunerada, con condiciones de seguridad física e higiene, desarrollada en un lugar determinado, fue denominada como empleo típico, el que «Por sus características implicaba para el trabajador la espectativa *[sic]* de adquirir experiencia y formación profesional y, en el plano personal y familiar, la de estructurar un plan de vida con

garantías físicas y económicas que venían reconocidas en el plano laboral y en el de seguridad social. En la contracara de la relación, el empleador se esforzaba por completarle el itinerario formativo y de asegurar la indemnidad física, puesto que ello era funcional a la productividad de la unidad económica»[116].

En las últimas décadas del siglo XX, marcadas por eventos significativos como la referida crisis petrolera, el crecimiento exponencial de las multinacionales, el colapso de los regímenes socialistas, el ascenso de gobiernos conservadores, la consolidación del consenso de Washington, el incremento del poder del sector financiero y el declive relativo de la importancia de la industria en comparación con el sector servicios, entre otros factores relevantes, se ha gestado un cambio trascendental en el panorama laboral, el que se caracteriza por un desplazamiento del modelo de empleo típico hacia lo que se ha denominado como la huida del Derecho del Trabajo donde se observa una inversión de la lógica previa de expansión de sujetos y derechos laborales protegidos.

A partir del proceso de huida, se observa un distanciamiento gradual de las garantías laborales que históricamente han protegido a los trabajadores, ya sea de manera parcial o total, fenómeno que se manifiesta en la proclamación de la autonomía de determinados servicios, la reaparición o surgimiento de nuevas fórmulas de contrataciones civiles o mercantiles, el inicio del proceso de descentralización de las operaciones empresariales y el establecimiento de las relaciones triangulares, todo ello con el propósito de promover la referida flexibilización laboral.

El término empleo atípico surge de la discusión tripartita dentro de la OIT durante una reunión de expertos en 2015[117], durante este encuentro, los representantes de los

[116] Topet, P. A., Villasmil, H. y García Jiménez, J., "El futuro del trabajo y las formas atípicas del empleo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. especial en conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, pág. 38.

[117] Martínez Mateo, C. J., "El ordenamiento jurídico laboral frente la nueva era de inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las actuales condiciones de trabajo", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. extraordinario 6, 2023, pág. 32-33, «Esencialmente, cuando hablamos de trabajo atípico nos estamos refiriendo a trabajadores precarios bajo la modalidad por cuenta propia o ajena. Estos últimos, tienen un contrato temporal, no indefinido, etc., que a pesar de su concepto original, continúa poseyendo un trascendental papel que está cambiando desde entonces. El ejemplo más paradigmático viene dado dentro de los contratos a tiempo parcial, y concretamente en sus modalidades vertical, y horizontal, inmersos en situaciones discriminatorias en materias como la de género, donde la mujer se ha visto obligada a interrumpir su carrera profesional pasando a ocupar puestos de trabajo a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de los niños y otras personas dependientes. Estas condiciones de precariedad laboral les han ocasionado repercusiones en el cálculo de sus pensiones, y a un mayor riesgo de situaciones de pobreza. El perfil de estas trabajadoras desde el momento de su selección

trabajadores argumentaron que las nuevas formas de organización laboral, como el empleo temporal, las relaciones triangulares, las situaciones laborales ambiguas y el trabajo a tiempo parcial, deberían ser categorizadas como relaciones de trabajo precarias[118], enfoque no respaldado por los empleadores, llegando al consenso de designarlo como empleo atípico, el que distingue cuatro formas:

1) El empleo temporal: el que se caracteriza por tener una duración limitada, que puede ser específica o no. Incluye diversas variantes, como contratos de duración determinada o por plazos fijos, que pueden estar vinculados a tareas o proyectos específicos que definen la duración del contrato, así como el trabajo ocasional.
2) El trabajo a tiempo parcial y bajo demanda: categoría que comprende los vínculos laborales en los que las horas de trabajo son inferiores en comparación con aquellos que tienen contratos a tiempo completo. Se caracteriza por una flexibilidad horaria que se ajusta a las necesidades del empleador.
3) La relación de trabajo multipartita o triangulares: en las que el trabajador presta servicios para un usuario final que no es su empleador directo y con el cual no existe una relación de subordinación directa. Esta configuración puede implicar una mayor complejidad en términos de responsabilidades y derechos laborales.
4) Las relaciones laborales difusas: que abarcan el empleo encubierto y el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente. En estas situaciones, la naturaleza de la relación laboral no está clara y está sujeta a interpretaciones diversas en términos de responsabilidades y derechos laborales.

El suscribir relaciones laborales atípicas conlleva una serie de situaciones caracterizadas por la incertidumbre[119], las que abarcan aspectos económicos, de seguridad

coincide con personas nacionales y extranjeras dotadas de un bajo nivel de cualificación y con una alta probabilidad de despido cuando la situación económica empeora y con gran incapacidad para organizarse como grupo para la defensa de sus derechos».

[118] Goldin, A., "Huida, desestandirización y debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2017, pág. 983, «los indicadores a los que la literatura considera señales de *precariedad* son, entre otros: bajos ingresos, inseguridad en el puesto de trabajo, inexistencia de cobertura de la Seguridad Social, desempeño en empresas muy pequeñas y carencia de cobertura sindical. Como se advierte, estos indicadores conducen a predicar la *precariedad* de vínculos que, como lo previene, no son necesariamente el producto de contratos atípicos. Por decirlo de otro modo, la *precariedad* es una condición que acompaña a buena parte de los contratos *atípicos* (aunque no necesariamente a todos) pero también a ciertos contratos formalmente *típicos*».

[119] *Ibid*. pág. 978, «mientras algunos de ellos exhiben una razonable correspondencia con las situaciones productivas o de servicios a las que se aplican, lo que justificaría llamarles convencionalmente *contratos*

física y de salud, así como la falta de protección social, oportunidades de formación profesional limitadas y un menoscabo en los derechos laborales colectivos. Las personas que se encuentran en esta situación enfrentan una serie de riesgos en términos de seguridad laboral, siendo la falta de estabilidad en el empleo la más notable. La justificación para involucrarse en este tipo de relaciones suele basarse en la esperanza de que conduzcan eventualmente a una posición laboral más estable y convencional.

En cuanto a la igualdad salarial, prácticamente no existe en el trabajo temporal o a tiempo parcial, siendo el trabajo a pedido el más perjudicado, ya que no se remunera a menos que haya una demanda específica en ese momento. Además no hay garantías en cuanto a las horas de trabajo, pudiendo oscilar entre un mínimo insuficiente o incluso inexistente, hasta jornadas laborales prolongadas y agotadoras. La seguridad y salud también se ven comprometidas, ya que la incertidumbre sobre la duración del contrato puede generar estrés y ansiedad.

Estos tipos de contratos también afectan la formación profesional de los trabajadores, ya que la incertidumbre sobre la duración del vínculo laboral no fomenta el interés mutuo de invertir en la capacitación del personal, además, la falta de capacitación y la percepción de inseguridad respecto al futuro agravan esta situación. Por último, el derecho colectivo del trabajo se ve amenazado por estas formas de contratación, dado que la falta de un vínculo laboral estable reduce el interés en la asociación y la negociación colectiva[120]. Es crucial evitar que el empleo atípico se consolide como la nueva norma en el mundo laboral y social,

atípicos objetivos, otros, en cambio, responden más bien a otras motivaciones que no se corresponden necesariamente con las circunstancias y modalidades de las prestaciones para las que se les concibe. Entre estos, mencionaría en primer lugar los que se habilitan mediante políticas públicas tendientes a hacer posible el abaratamiento de la contratación o a consideraciones relativas a la promoción del empleo y, en general, al funcionamiento de los mercados de trabajo. En otros casos responden a la voluntad contractual y, en su caso, clasificatoria de los sujetos del contrato (usualmente, del empleador), lo que resulta más difícil de poner en cuestión en las culturas legales que aceptan la prevalencia de la voluntad de las partes por sobre la primacía de la realidad. Finalmente —aunque no es de destacar la existencia de más variantes— otras son el producto del ejercicio del fraude que se manifiesta como una suerte de *remedo o imitación* de manifestaciones "objetivas" de la atipicidad; estas experiencias fraudulentas están normalmente inspiradas también con el propósito de reducir el costo del trabajo por medio del desplazamiento de los derechos —de todos o de parte de ellos— que acompañan al contrato de trabajo típico».

[120] Topet, P. A., Villasmil, H. y García Jiménez, J., *op. cit.* pág. 47, «la fragmentación del interés colectivo, la segmentación de trabajadores en el seno de un establecimiento o en una rama de actividad, el sensato temor a ser afectado por una práctica discriminatoria, son vallas elevadas para el ejercicio de la acción sindical».

y en su lugar, se debe trabajar para garantizar que siga siendo una puerta de entrada al empleo sin llegar a ser la única realidad laboral aceptada.

2.3. La declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La globalización y sus repercusiones en las economías nacionales aumentaron las disparidades entre los países ricos y pobres, profundizando la injusticia social, lo que en el ámbito laboral se tradujo en una generalizada precarización del empleo. La apertura indiscriminada de los mercados, las nuevas formas de organización competitiva de las empresas y los drásticos cambios en el mundo laboral, contribuyeron a intensificar la vulnerabilidad social. Por lo que, en 1990 surgió una genuina preocupación por la situación de los trabajadores, debatida en diversos foros internacionales y culminada en la adopción definitiva de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales.

En esta declaración se enfatizaba a los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, dos aspectos claves[121]: primero, que todos se habían comprometido a aceptar los principios y derechos proclamados en los convenios internacionales reconocidos como fundamentales; y segundo, que todos los Estados miembros, incluso aquellos que no hubieran ratificados los convenios, tienen el deber de respetar, promover y garantizar los derechos fundamentales, los que son[122]:

1) Libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (convenio número 87 de 1948 y 98 de 1949).
2) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (convenio número 29 de 1930 y 105 de 1957).
3) Abolición efectiva del trabajo infantil (convenio número 138 de 1973 y 182 de 1999).

[121] Baylos Grau, A., "Globalización y Derecho", *op. cit.* pág. 43, «El punto central de esta Declaración consiste en un reconocimiento de derechos por parte de los Estados miembros que les obliga a adoptar las medidas oportunas para preservar tales principios y derechos fundamentales, sin que para ellos deban ratificar los Convenios de la OIT».

[122] En la Conferencia Internacional del Trabajo número 110 del año 2022 se decidió añadir el principio de un entorno de trabajo seguro y saludable a los principios y derechos fundamentales de la OIT, por lo que, la seguridad y salud en el trabajo contenida en los convenios números 155 de 1981 y 187 del 2006, constituyen la quinta categoría de derecho fundamental.

4) Eliminación de descriminación en materia de empleo y ocupación (convenio número 100 de 1951 y 111 de 1958).

La Declaración de 1998 representó un documento de gran importancia para la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, ya que sirvió como un recordatorio para los Estados sobre sus responsabilidades en el ámbito laboral dentro de la economía global. Siendo su valor principalmente político, ya que no introdujo novedades en los niveles de protección previamente, instó a los Estados a garantizar el cumplimiento de los estándares laborales mínimos en un contexto caracterizado por la apertura de los mercados a favor del comercio internacional. BAYLOS GRAU indica que por medio de ella se establece «un procedimiento de seguimiento anual de estos compromisos, que habrá de desembocar en ciertas recomendaciones, fundamentalmente de contenido técnico, cara a hacer efectivos tales principios o derechos fundamentales. El método utilizado en este "seguimiento" se basa en las Memorias que cada Estado miembro debe presentar para su examen por el Consejo de Administración, previamente compiladas y resaltados los aspectos que puedan merecer una atención más detallada por un grupo de expertos, lo que da pie a la elaboración de un llamado *informe global* sobre el estado de salud que gozan en el mundo cada una de estas categorías de principios y derechos fundamentales. El informe hace abstracción de la ratificación o no por parte de los Estados miembros de los Convenios OIT a que aquellos principios o derechos se refieren, puesto que la ratificación de un tratado internacional no implica que "haya problemas" sobre estos puntos en los países que lo hayan ratificado y, de otra parte, la no ratificación por un Estado no supone necesariamente que en éste se conculquen necesariamente "los principios inherentes a los derechos previstos en ellos". El balance que anualmente realice la OIT de los cuatros grupos de derechos, discutido en la Conferencia Internacional de la misma como Informe del Director General, servirá para evaluar tanto la acción de los países para ponerlos en práctica, como "los resultados de la acción de promoción y asistencia" de la OIT al respecto y fijar las prioridades de cooperación internacional prestada por este organismo»[123].

Después de analizar las distintas etapas históricas que ha experimentado el derecho laboral hasta a su época dorada —donde se establecieron las características protectoras

[123] Baylos Grau, A., "Globalización y Derecho", *op. cit.* págs. 43-44.

distintivas de este derecho—, examinamos como la globalización, entre otros factores, ha transformado los mercados productivos y, por ende, las relaciones laborales que el derecho laboral ha regulado históricamente. Uno de los factores fundamentales que han contribuido a este cambio de paradigma en las relaciones laborales son las innovaciones tecnológicas; por lo tanto, nos disponemos a estudiar el impacto que estas innovaciones han tenidio en las relaciones laborales.

3. La tecnología digital como motor de cambio en las relaciones de trabajo

La revolución tecnológica contemporánea impulsada por la tecnología de la información y del software (en tanto la capacidad de los procesadores aumenta de forma exponencial y con ello los sistemas de inteligencia artificial, en lo sucesivo IA), la robótica y los sensores (a medida que los costes y tamaño son menores, las posibilidades de aplicación y facilidades de uso se incrementan) y la interconexión[124], constituyen factores determinantes que permiten el nacimiento de los sistemas ciberfísicos que sirven de base a la Industria 4.0.[125]

Esta revolución que es cada vez más rápida y compleja no solo implica la adopción de nuevos métodos de producción, sino que también «permiten realizar un número creciente de tareas y actividades desde cualquier lugar y en cualquier momento, modificando las prácticas laborales y descentralizando los lugares de trabajo... Estas tendencias, que estaban ya en marcha, se aceleraron con la pandemia de la COVID-19 y la implantación forzosa del teletrabajo en casi todo el mundo, convirtiendo otra vez el hogar en un importante espacio de trabajo en las economías postindustriales... Pero no solo el hogar, sino que las tecnologías móviles, que facilitan el trabajo desde múltiples localizaciones, impulsan el crecimiento de fórmulas de trabajo flexible, tales como el teletrabajo, el trabajo híbrido, virtual o de alta movilidad y la aparición de nuevos tipos de trabajadores: nómadas digitales, *coworkers*, *riders*, trabajadores *gig*, etc. Además, la extensión de la digitalización en todas las fases de los procesos productivos, de distribución y comercialización ha dado lugar a la expansión de

[124] Cruz Villalón, J., "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 138, 2017, págs. 14-15.
[125] Agra Viforcos, B., "La disrupción tecnológica y digital y los riesgos emergentes en las estrategias europeas, estatal y autonómica de seguridad y salud en el trabajo", en Garrides Giménez, A. y Alemán Páez, F., *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, Reus Editorial, 2023, pág. 31.

la economía de plataformas y a un crecimiento del autoempleo y el trabajo informal, realizado muchas veces *online*, desde casa o múltiples espacios, aparte de las oficinas. Estas nuevas formas de trabajo se encuentran dentro de la definición de trabajos atípicos, y se sitúan a menudo en una zona gris en la que los trabajadores no pueden ser definidos exclusivamente ni como asalariados ni autónomos, o combinan ambas situaciones»[126].

Con la aparición de nuevas formas de organización social, interacciones personales y enfoques hacia los desafíos diarios[127], se influye no solo en la estructura general de la sociedad, sino también en la formación individual de las personas, incluyendo sus hábitos, ritmos, decisiones y oportunidades de desarrollo, así como sus respuestas ante las demandas externas, en última instancia, representa una nueva concepción y configuración de la vida[128]. En este contexto, las tecnologías emergentes no solo se integran en nuestro ámbito profesional y doméstico[129], sino que también generan volúmenes significativos de información[130], potencian la comunicación a niveles que antes no imaginábamos y facilitan un acceso sin precedentes a una amplia gama de espacios, bienes y servicios «Todo ello es, pues, consecuencia a su vez del desarrollo de *Internet de las Cosas*, es decir la transmisión de datos entre máquinas de todo tipo, como teléfonos móviles, semáforos y sensores en la ropa. Cuando interactuamos a través del software para aplicaciones, usando el correo electrónico, el *smartphone*, realizando transacciones bancarias online o comentando un estado en las redes sociales, etc., dejamos un rastro digital que el *Big Data* puede procesar significativamente al producirse una confluencia entre medios y datos. Si bien desde esta

[126] Rodríguez-Modroño, P., "Digitalización, flexibilización y calidad del empleo. Un análisis interseccional", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 42, núm. 1, 2024, pág. 22.
[127] Cuadros Garrido, M. E., *Trabajadores tecnológicos y empresas digitales*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018, pág. 39, «El signo de los tiempos actuales en la historia de los ciudadanos e instituciones muestra que nunca se ha tenido acceso a tantos y variados datos, y que existen múltiples tecnologías, herramientas y disciplinas científicas, que intentan lidiar con esa enorme cantidad de información dispersa, de los cuales bien puede decirse que aguardan el momento en que sean explotados. A partir de un escenario definido por la tecnología, el tratamiento masivo de información surge del uso de la misma y también del cambio de hábitos en las interacciones sociales, puesto que los macrodatos aparecen en cada uso tecnológico que se realiza».
[128] *Vid*. Aragüez Valenzuela, L., "La modificación en las formas de relación en el trabajo provocada por el uso excesivo de las tecnologías de la información y de la comunicación: la importancia del mantenimiento del factor humano y la confianza", en Álvarez Cortés J. C. y Vila Tierno, F. (dirs.), *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Ediciones Laborum, Murcia, 2020, pág. 117.
[129] *Vid*. Romero Burillo, A. M., "Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2019, pág. 212.
[130] Cuadros Garrido, M. E., *Trabajadores tecnológicos*, *op. cit.* págs. 40-41, «Se estima que, actualmente, en el mundo se produce una media anual de poco menos de un terabyte por persona y que, a nivel mundial colectivo, se producen cerca de cinco zettabytes de datos por año».

perspectiva, el dominio sobre el que se opera aparece ligado a los datos personales trazados por interacciones que no tienen por qué ser de carácter íntimo; quizás, podríamos decir que son precisamente los algoritmos los que traducen esas prácticas mundanas a una práctica confesional acerca de gustos, preferencias y deseos»[131].

Ante esta realidad, resulta crucial reconocer que los aportes de las tecnologías no son unánimemente positivos, ni para la sociedad en su conjunto ni para los individuos en particular; si bien sus ventajas y comodidades son fácilmente reconocibles, es imperativo permanecer vigilantes ante los aspectos potencialmente negativos o preocupantes, como el incremento en los riesgos de exposición, aislamiento y vulnerabilidad individual, así como una mayor precariedad e incertidumbre en la organización de nuestras vidas[132].

La incidencia de los avances tecnológicos en la configuración social y el entorno vital de las personas plantea inevitables desafíos jurídicos, es por ello que «Desde el inicio de los cambios tecnológicos que se conocen genéricamente como la digitalización se viene produciendo una intensa dedicación y ocupación de la doctrina laboralista a analizar su impacto sobre el trabajo y las relaciones laborales»[133], planteando la articulación de nuevos marcos normativos que regulen las interacciones, especialmente en ciertos ámbitos de la esfera social, siendo imprescindible que el Derecho responda a la creciente influencia del desarrollo tecnológico abordando cuestiones como la gestión de imágenes y datos personales, el incremento en los medios de acceso y manipulación de información de índole comercial o empresarial, la regulación adecuada del registro documental sobre los individuos, la protección frente a los nuevos riesgos para la privacidad y el honor, la articulación de nuevas modalidades de colaboración o esfuerzo conjunto para fines sociales o productivos, la implementación en procesos productivos, la gestión y uso de redes sociales, la redefinición de los límites de los derechos de propiedad en una economía orientada hacia los datos y algoritmos, la confrontación de la ciberdelincuencia o la contaminación informativa, la adaptación de marcos de responsabilidad por daños en contextos automatizados y,

[131] *Ibid*.
[132] García Murcia, J., "Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio", en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 30.
[133] Cruz Villalón, J., "El derecho del trabajo ante la transformación digital", *Revista de Derecho Social*, núm. 100, 2022, pág. 141.

específicamente, el análisis del comercio y trabajo mediante plataformas digitales, foco principal de esta investigación.

La irrupción de la revolución tecnológica moderna va mucho más allá del campo social[134], pero seguramente sigue siendo el sistema productivo su detonante más inmediato y al mismo tiempo su más importante campo de experimentación[135], lo que «conlleva a que difícilmente pueda concebirse el trabajo sin la utilización de dispositivos digitales, ya sea como medio para prestar los servicios o como forma de controlar el comportamiento de las personas trabajadoras. Tanto es así que parece existir una tendencia bastante marcada hacia una socialización en el entorno de trabajo a través de medios digitalizados, produciéndose una preocupante instrumentalización hacia lo tecnológico»[136].

Es evidente que los avances tecnológicos tienen siempre conexiones y consecuencias con los sistemas productivos[137], siendo uno de los factores con más incidencia en la ejecución

---

[134] *Cfr*. Cruz Villalón, J., "El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, págs. 36-37, «La velocidad con la que se adaptan tales novedades al ámbito de lo laboral resulta inusitada, de ahí que nos parece que el calificativo de "irrupción" resulta plenamente acertado. Por el contrario, no consideramos tan acertado, sino todo lo contrario, el calificativo de "disruptivo", que está causando mucha aceptación en amplias esferas. No está de más recordar que lo "disruptivo" apunta a un efecto de fragmentación, de ruptura o interrupción brusca con el pasado y, por ende, de actitudes de rechazo o confrontación con el cambio tecnológico que se viene produciendo. Por el contrario, debe resaltarse que el cambio tecnológico que supone la digitalización, por diferencia a transformaciones tecnológicas precedentes, se está verificando en términos llamativamente sorprendentes de inmediata asimilación por parte de la población en general y, especialmente, por parte de la población ocupada. Frente a movimientos ludistas del pasado en la incorporación de cambios tecnológicos, ello en modo alguno está presente en la relación con la digitalización. Más allá de los diagnósticos más o menos optimistas o pesimistas respecto de la valoración de sus efectos sobre el empleo y las nuevas formas de trabajo, lo cierto es que siempre se hace sobre la premisa de la irreversibilidad de la digitalización y de la aceptación sin traumas ni percepción de rupturas del mismo».

[135] Macías García, M. del C., "La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2022, pág. 89, «Las tendencias y factores indican que, para 2025, las tecnologías habilitadas por las TIC habrán cambiado los equipos, herramientas y sistemas que se pueden utilizar para organizar, administrar y entregar productos o servicios en la mayoría de sectores ocupacionales. Los desarrollos incluyen avances continuados en la automatización de procesos laborales cada vez más complejos, interconectados y autónomos en la medida en que se organizan por sí mismos, aprenden por sí mismos y se mantienen a sí mismos».

[136] Aragüez Valenzuela, L., "Los algoritmos digitales en el trabajo. Brechas y sesgos", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 4, 2021, pág. 121.

[137] Ambesi, L. J., *op. cit.* pág. 250, «El aspecto tecnológico no es nuevo en la vida del hombre. La creación de maquinarias concebidas como un encadenamiento de operaciones productivas nos llega desde la Antigüedad a partir de la confluencia entre la práctica del cercano Oriente y el pensamiento contemplativo griego. El efecto de esta combinación no fue otro que la creación de instrumentos que pueden ser calificados al mismo tiempo como herramienta y operador. Si la técnica ya jugaba un papel destacado en la evolución del obrar humano, la primera Revolución Industrial, en cuyo fragor apareció el derecho del trabajo, no hizo sino aumentar dicha relevancia» y García Murcia, J., *op. cit.* pág. 28, «Es evidente, en cualquier caso, que los avances técnicos y

del trabajo y su organización[138], encontrándonos ante una dinámica de interacción entre innovación tecnológica y producción económica[139]. Por un lado, el sector productivo requiere de manera continua innovaciones y mejoras tecnológicas para no solo expandirse sino, en muchos casos, para asegurar su supervivencia; por otro, los avances tecnológicos exigen al sistema productivo una constante adaptación de sus componentes, a medida que aumenta el nivel de desarrollo tecnológico, se expanden las capacidades de producción de bienes y servicios, lo cual a su vez incrementa las demandas de consumo y uso de parte de la sociedad, lo que conduce inevitablemente, a requerimientos más elevados de ajuste y renovación dentro del sistema social en su totalidad. De igual manera, a medida que crece el sistema de necesidades y el propio sistema productivo, se produce un incremento correlativo del saber tecnológico, estando, ante un proceso de crecimiento en espiral, centrado en el intercambio mutuo entre los diversos elementos que conforman la organización y evolución tanto del sistema económico como de la sociedad en su conjunto.

Podemos distinguir distintas etapas de impacto de los avances tecnológicos dentro del sistema productivo, categorizables en dos principales fases de aplicación: la primera se centra dentro de la producción, en su acepción más restrictiva, abarcando actividades tales como la extracción, el cultivo, la manufactura, la elaboración o la preparación, variando según los sectores y tipos de actividad específicos. La segunda se relaciona con el proceso de distribución, entrega o suministro de los productos y servicios a los usuarios o destinatarios finales, constituyendo un nivel derivado o complementario que engloba diversas actividades y operaciones, incluidas la información, la difusión, la contratación, o la prestación efectiva del servicio al cliente, consumidor o usuario.

---

científicos causan un gran impacto tanto en la vida de las personas como en la propia organización social. En realidad, no es nada nuevo. Si bien se mira, la historia de la civilización humana es una sucesión de logros de ese tipo y de esfuerzos por incorporarlos a nuestras pautas de funcionamiento mediante los pertinentes ajustes. Siempre han aparecido nuevas tecnologías, y siempre ha sido necesario buscarles una respuesta social apropiada. Estamos, pues, ante un escenario bastante familiar. Lo que ocurre es que el volumen de novedades es incomparablemente mayor en la actualidad que en épocas pasadas, y que la magnitud de sus efectos difícilmente admite parangón».

[138] *Vid*. Fernández-Costales Muñiz, J., "Salud laboral, digitalización, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024, pág. 22.

[139] Cruz Villalón, J., "El impacto de", *op. cit*. pág. 36.

Las nuevas tecnologías inciden de manera significativa en todas estas áreas de los diferentes sectores del sistema productivo, proveen nuevas herramientas y dispositivos[140], metodologías y procedimientos, así como canales de información y comunicación entre los agentes involucrados, contribuyendo de esta manera a la ampliación y optimización tanto de las capacidades de producción y explotación como de los medios y vías de interacción, comercialización y entrega de bienes y servicios[141].

La introducción de nuevas tecnologías ha proporcionado una mayor capacidad de especialización a los agentes productivos[142], lo que a su vez expande las opciones la organización de los procesos productivos, especialmente en casos de mayor complejidad, traduciéndose en una mayor fragmentación de las operaciones productivas correspondientes y un nivel más avanzado de integración entre diversas unidades empresariales para llevar a cabo estas operaciones[143]. Aunque las nuevas tecnologías no son la única causa ni la única

[140] García García, A., "La introducción de las nuevas tecnologías en la organización de la empresa: apuntes sobre la inteligencia artificial y la acción colectiva", en Sanguineti Raymond, W. (dir.), *Nuevas tecnologías, derechos humanos y negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, «Se hace necesario comenzar con una observación señalando un problema metodológico sobre el término «nuevas tecnologías»: la vaguedad del mismo no permite establecer una definición exacta y duradera por la propia caducidad de la palabra «nuevo». A pesar de ello, el concepto en general de «nuevas tecnologías» no se escapa a las características esenciales de la Cuarta Revolución Industrial…pero la rapidez y profundidad de los cambios provoca que el contenido que abarca este término debe actualizarse cada poco. Por este motivo Internet o las redes sociales ya no se considerarían tecnologías nuevas per se, sino que son las últimas innovaciones de la actual revolución tecnológica los que le dan un toque actual a estos productos que tienen ya un gran recorrido».

[141] Cruz Villalón, J., "El impacto de", *op. cit*. pág. 37, «frente a revoluciones tecnológicas precedentes muy concentradas en determinadas actividades, la digitalización se extiende como la espuma en todos los ámbitos y niveles que se pueden imaginar: economías desarrolladas o emergentes, sectores industriales o de servicios, incluida la agricultura, grande o micro empresas, trabajos de mayor o menor profesionalidad, sector privado o público, ámbito urbano o rural, etc. Con independencia de que su impacto sea de diferente tenor, lo cierto es que no hay empleo o empresa que hoy en día no se vea afectada por el fenómeno de la digitalización. Por ello, uno de los errores de perspectiva más habituales es el de centrar el debate en aquellas actividades o empresas que están provocando una mayor litigiosidad judicial o pensar que es sólo en la economía de la plataformas donde incide el cambio tecnológico respecto de lo laboral, cuando repercute sobre el conjunto de la población ocupada».

[142] Sempere Navarro, A. V. y San Martín Mazzucconi, C., *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2002, pág. 31, «La tendencia está clara: las tecnologías de la información y las comunicaciones seguirán impregnando las relaciones laborales, del mismo modo que sucede en los restantes ámbitos de la vida social. Prueba de ello es que se estima que a finales de 2019 había en Europa más de 29 millones de usuarios de Internet en el lugar de trabajo, lo que correspondía al 28% de la fuerza laboral, y según las previsiones, ese total debería pasar a 77 millones, o 70% de la fuerza de trabajo, en 2024. Esta generalización de las nuevas tecnologías es consecuencia, fundamentalmente, de la globalización económica, que nos presenta «un mundo cada vez más pequeño y transparente», donde las redes informáticas parecen poner todo a nuestro alcance. En lo que a las relaciones laborales se refiere, a esto se añade la necesidad de las empresas de adaptar sus procesos productivos a los avances tecnológicos en orden a no perder competitividad».

[143] Barba del Horno, M., "Prosumo, alineación y explotación. Reflexiones en torno al trabajo digital", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 45, 2021, pág. 193, «la crisis del modelo fordista vuelve, a partir de los años ochenta, a romper las barreras de la fábrica y a extender el proceso de

variable que puede influir en el uso de fórmulas de subcontratación para el desarrollo de actividades empresariales[144], es innegable que contribuyen a la irrupción de empresas cada vez más especializadas y a la viabilidad técnica de decisiones de descentralización de ciertos aspectos y fases de la producción, pues ofrecen mayores oportunidades de participación a distancia en los procesos productivos y mayores posibilidades de colaboración con profesionales independientes en la actividad productiva de una empresa determinada.

En la actualidad, el Derecho del Trabajo está ocupando una parte significante de su estudio a la evaluación de las implicaciones que las innovaciones tecnológicas tienen en el mercado de trabajo[145], las relaciones laborales y las habilidades de los trabajadores[146], «Las innovaciones tecnológicas y la digitalización producen cambios inevitables que suponen una

---

acumulación de capital hacia espacios sociales cada vez más indefinidos. En un momento en que el conocimiento, tal y como había previsto Marx, se convierte en una de las dimensiones fundamentales de la competencia…el control taylorista del proceso de producción empieza a mostrar sus límites. El proceso de control del trabajo inmaterial es difícil de materializar a través de las cadenas de producción de la fábrica fordista y requiere implementar nuevas tecnologías organizativas que traten de controlar al trabajador no ya a través de mecanismos de coerción sino consiguiendo que interiorice los valores y objetivos de la empresa. La teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1991), la teoría X-Y de Douglas McGrregor (1996), o la teoría Z de William Ouchi (1981) se convirtieron en referencias en las escuelas de negocios que tratan de generar ese nuevo espíritu del capitalismo…que empuja al trabajador a buscar la autorrealización a través del trabajo. Se trataría aquí de que el trabajador se convirtiera en su propio supervisor, de ganar la subjetividad del trabajador por la causa de la empresa».

[144] Rosenbaum Carli, F., "El trabajo mediante", *op. cit.* pág. 43, «Estas innovaciones tecnológicas aplicadas al ámbito del trabajo han ido evolucionando, desde la simple sustitución de los carruajes por los automóviles, o la introducción de la línea de producción que traslada el objeto en una cinta para que pueda ser completado en cada etapa por diferentes trabajadores, hasta lo que hoy en día conocemos como sofisticados procesos robotizados, que mediante algoritmos y un software diseñado a la medida, pueden ejecutar en forma automática e independiente diferentes tareas, incluyendo las propiamente cognitivas o que se relacionan con la inteligencia humana, lo que se ha denominado y es conocido como el fenómeno de la inteligencia artificial. Este fenómeno es entendido como la capacidad de las máquinas para hacer predicciones utilizando grandes cantidades de datos para realizar acciones en entornos complejos y no estructurados. Por ello es que se afirma que «la tecnología ya no es más una maquinaria que solo automatiza tareas físicas; esta empezando a automatizar tareas mentales».

[145] *Vid.* Weiss, M., "Challenges for Labour Law in the Era of Digitalization: With Special Reference to Germany", en Perulli, A. y Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021, págs. 165-166.

[146] Rodríguez Fernández, M. L., "Tecnología y transformaciones del empleo y del trabajo", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2019, pág. 2, «La clave no es sólo que los humanos tenemos capacidades que las máquinas nunca podrán tener, lo que nos asegura que el trabajo humano no vaya a desaparecer jamás, sino también y fundamentalmente, que los humanos tenemos la capacidad de decidir sobre nuestro propio destino, mediante decisiones políticas adaptadas en el seno de los procesos democráticos. De este modo, lo que vaya a suceder en el mercado de trabajo como consecuencia de los avances tecnológicos no dependerá únicamente de que estos avances se produzcan, sino de las decisiones políticas y sociales que se adopten con respecto a los propios efectos que se vayan a producir. Ello no significa –debe dejarse bien claro– que haya que parar o ralentizar los avances de la tecnología y su aplicación en el mundo del trabajo. Pero sí puede calibrarse, y debe calibrarse, el impacto que dichos avances producen en el ámbito del empleo y las relaciones laborales, como en tantos otros ámbitos de la vida de la sociedad, para evitar las consecuencias socialmente indeseables de este fenómeno».

revolución en todo el mundo. Las empresas necesitan transformar su modelo organizativo para adaptarse a las exigencias de estos nuevos entornos, dotándose de mayor flexibilidad, siendo más innovadoras, recurriendo a la robotización de las tareas repetitivas y rutinarias, y contratando a personas con una alta cualificación digital»[147].

Cuando una parte del proceso productivo de una empresa se automatiza mediante sistemas tecnológicos[148], surgen interrogantes sobre el impacto potencial en el nivel de empleo y la posible sustitución de la mano de obra humana[149], «A quienes sostienen estas predicciones se les ha llamado tecno-pesimistas, por vaticinar, una vez más, que el avance tecnológico conduce al fin del trabajo y, por ello a pesar que el resultado estaría lejos de ser pésimo, pues nos encontraríamos ante una sociedad mucho más libre, capaz de dedicar su tiempo a otros quehaceres que le resultara más provechosos o placenteros. Al otro lado de la balanza estarían los tecno-optimistas, es decir, aquellos que consideran que el impacto de la digitalización sobre el empleo puede generar efectos positivos, permitiendo la emergencia de nuevas actividades y profesiones que no solamente sustituirán a las que desaparecerían, sino que serían suficientes como para más que compensar aquellas. El resultado final sería un saldo neto positivo, un mercado de trabajo digital con más empleo que el actual. Aún habría espacio, como en todo buen análisis científico, para una tercera postura intermedia que sostendría un impacto neto no es claro, esto es, que pueden destruirse y crearse de forma aproximada igual número de puestos de trabajo. Por el momento, esta es la línea que se impone, el bien entendido de que, hasta ahora, no se observaría un impacto significativo de

[147] Rodrigo Agulló, J., *op. cit.* págs. 110.
[148] Aguilera Durán, J., "Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 29, 2018, pág. 16, «con la automatización de diversas profesiones se provocan dos efectos: el primero, sobre la deshumanización de la mano de obra, y el segundo sobre el desvanecimiento de los derechos laborales de los trabajadores, que al verse avasallados por la tecnología no alcanzan a comprender que o se renuevan en sus capacidades, conocimientos, destrezas y habilidades, o se quedarán sin empleo en un futuro cercano».
[149] *Vid*. Ushakova, T., "De la máquina al trabajador y viceversa. Un ensayo sobre la implicación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 1, 2018.

la digitalización que incline la balanza hacia la creación o destrucción de empleo»[150], siendo crucial examinar en qué medida las innovaciones les podría afectar[151].

En el ámbito relacionado con la integración tecnológica en el mercado de trabajo[152], es importante señalar que, en principio, las nuevas tecnologías no deberían influir en su configuración[153], ya que este mercado sigue basándose en sus tres elementos característicos: la oferta de empleo, la oferta de trabajo y el encuentro entre ambas partes[154]; sin embargo, es innegable que las nuevas tecnologías también ejercen influencia, al menos por tres motivos: primero, debido a sus contribuciones y beneficios en términos de información y comunicación; segundo, por su impacto en la naturaleza y el contenido de los puestos de trabajo disponibles; y tercero, por los requisitos de formación y capacitación profesional necesarios para aquellos que dependen de su empleo como medio de subsistencia[155].

Los actuales medios de información y comunicación, en conjunto con la expansión de los procesos productivos gracias a las nuevas posibilidades técnicas y a la progresiva exigencia de especialización profesional, están configurando un mercado laboral que tiende hacia la globalización, si no a la universalización, en condiciones que lo hacen idóneo no

---

[150] *Vid*. Pérez del Prado, D., *Derecho, Economía y Digitalización. El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pág. 50. A estas ideas, Rodríguez Fernández, M. L., "Tecnología y transformaciones", *op. cit*. pág. 4, adiciona «Básicamente pueden reconocerse cuatro enfoques o modos de afrontar los desafíos que representa la revolución digital en el mundo del trabajo: i) el primero es de matriz tecno-pesimista y consiste en encontrar fórmulas para cuantificar las pérdidas de puestos de trabajo que pueden producirse a consecuencia de ella; ii) el segundo, más en línea tecno-optimista, pretende reconocer cuáles serán los puestos de trabajo que se originen por el avance de la tecnología y la ciencia y preparar a la fuerza de trabajo, mediante la educación y la formación, para acceder a esos nuevos empleos, iii) el tercero, que podríamos denominar institucionalista, pone el acento en las políticas e instituciones públicas que se desarrollen para evitar, canalizar, reparar o producir inclusos los efectos de la digitalización; iv) y el último trata de analizar cuáles serán los cambios que producirá la nueva economía, en términos económicos, pero también, y sobre todo, en relación con el mercado de trabajo. Estos cuatro enfoques no tienen por qué ser excluyentes. Al contrario, la mejor forma de aproximarse al fenómeno de la revolución tecnológica y sus consecuencias sobre el mundo del trabajo es una suma de todos ellos. Es también la más compleja, pero el fenómeno y sus implicaciones lo son igualmente».

[151] *Vid.* López de la Fuente, G., *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores (cuestiones actuales y nuevos retos)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 19.

[152] *Vid.* García Piñeiro, N. P., "Política de empleo y nuevas tecnologías", en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 163.

[153] *Vid*. Miracolini, M., "The Labour Market and the Digital Revolution: Focus on Some Effects, Legislative Implications and the Role of Collective Bargaining", en Perulli, A. y Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021.

[154] *Vid*. Garbuio, C., "Digitalization, Labour Market and Collective Bargaining", *Italian Labour Law E-Journal*, vol. 16, núm. 2, 2023.

[155] *Vid*. Aguilera Durán, J., *op. cit*. pág. 13.

solo para ofrecer empleos en todo el mundo, sino también para responder a esas demandas desde cualquier ubicación geográfica[156]. Aunque las tradiciones y usos culturales, junto con la comunicación interpersonal, actúan como elementos restrictivos para esta dimensión, también es cierto que las nuevas tecnologías han contribuido a superar estas barreras; si en momentos históricos anteriores los mercados laborales dejaron de ser locales, con el impulso tecnológico y todas sus implicaciones, es posible que se superen las ya estrechas fronteras nacionales.

Las nuevas tecnologías conllevan, desde la perspectiva del mercado laboral, el riesgo de marginación, segregación y eventual exclusión, en mayor medida que en otros estadios de desarrollo social y económico[157], para aquellos que no logren adaptarse al cambio tecnológico, ya sea desde el lado de las organizaciones productivas o desde el lado de aquellos que dependen de su trabajo para subsistir, en este contexto es que se destacan los derechos digitales; sin embargo, el aumento de las exigencias de cualificación en el ámbito tecnológico también pueden resultar en la aparición, en proporciones equivalentes, de nuevos sectores de población desfavorecida, debido a las dificultades de acceso a la actualización de estos nuevos conocimientos, riesgo que incrementará en la medida de que la vulnerabilidad de las personas sea mayor, bien por su origen, nivel de educación básica o situación económica, lo que plantea un nuevo desafío y campo de acción para las políticas sociales.

En relación con las implicancias que las nuevas tecnologías tienen para la población trabajadora[158], es pertinente abordar en primer lugar lo referente a las condiciones de

---

[156] García Murcia, J., *op. cit*. pág. 39, «Es indiscutible que con los medios existentes en la actualidad, fruto de los correspondientes adelantos técnicos, se agrandan las posibilidades de transmisión y recepción de ofertas y demandas de empleo a todos los niveles, y que, en esas mismas proporciones, se amplía la capacidad de difusión de ofertas de empleo, al mismo tiempo que se enriquecen y diversifican las opciones de los demandantes de empleo en relación con los puestos de trabajo disponibles. La nueva tecnología es campo abonado, por lo demás, para la multiplicación de los soportes o canales de intermediación entre quienes ofrecen y demandan empleo, y para la diversificación de los existentes».

[157] Pérez del Prado, D., *Derecho, Economía y Digitalización*, *op. cit.* pág. 50, «La mayor parte de estudios vienen insistiendo en que la digitalización trae consigo una segmentación extrema del mercado de trabajo derivada de la brecha digital. Esto implicaría que este se dividiría —aún más— entre dos grupos claramente diferenciados, aquellas actividades netamente digitales, demandantes de altas cualificaciones, cuyos trabajadores gozarían de unas condiciones de trabajo más ventajosas; y aquellas afectadas en mayor o menor medida por la digitalización que, cuando no corrieran el riesgo de desaparecer, se verían frecuentemente abocadas a unas peores condiciones de trabajo».

[158] *Ibid*. págs. 119-120, «la doctrina ha apuntado hacia cinco grandes áreas de afectación en lo que a condiciones de trabajo se refiere. En primer lugar, la estabilidad en el empleo, que se articularía institucionalmente a través de las modalidades de contratación aunque también a través del despido. A este respecto se ha dicho que, puesto que los cambios tecnológicos se suceden cada vez a una velocidad más vertiginosa, es probable que «se busque

realización del trabajo, especialmente la delimitación temporal de la prestación del servicio[159], pues si bien las nuevas tecnologías no determinan directamente ni la duración ni la distribución de las jornadas laborales[160], influyen en la adopción de decisiones relacionadas con diversos aspectos de la prestación del servicio debido a la facilidad de localización y de conexión permanente.

El tiempo y lugar de trabajo han experimentado significativas transformaciones debido al impacto de las tecnologías. En lo que respecta al tiempo, se supone que una de las ventajas de las tecnologías es su capacidad para proporcionar flexibilidad en los horarios de entrada y salida, dando la impresión que los trabajadores tienen el control sobre cuándo y

---

el mayor ajuste posible entre la clase o fisonomía del empleo y las disponibilidades reales de la empresa, cada vez más condicionadas por el avance tecnológico. De ahí que vayan cobrando cada vez más protagonismos los vínculos contractuales con mayor capacidad de adaptación a la correspondiente necesidad productiva (trabajo a tiempo parcial, trabajo a demanda, trabajo bajo proyecto)». A ellos habría que añadir el salario, pues, como se ha indicado el trabajo de la digitalización no solamente es inestable, sino precario, y la precariedad implica también una remuneración insuficiente. En segundo lugar, hay que destacar, sin lugar a dudas, el tiempo de trabajo, pues estos mismos avances tecnológicos también están propiciando que «se vaya difuminando la línea de demarcación de los tiempos de trabajo respecto de los tiempos de descanso, y que sea cada vez más pronunciada la flexibilidad en los horarios o en los tiempos de ejecución de las correspondientes tareas. Es razonable pronosticar, por otra parte, el crecimiento progresivo de las formas de trabajo que se sustentan en conexiones telemáticas, como el trabajo a distancia». En tercer lugar, la digitalización afecta también el elemento locativo de la prestación laboral, pues propicia que esta pueda desarrollarse en un lugar o lugares distintos al centro de trabajo, incluso en otro u otros países, lo que hace surgir claras fricciones con un Derecho del trabajo pensado para la fábrica. En cuarto lugar, aunque los avances tecnológicos proporcionan medios para limitar y prevenir todo tipo de riesgos profesionales, lo cierto es que también producen efectos negativos, generando nuevos riesgos en el trabajo. A este respecto, se ha dicho que «no deja de ser preocupante el entorno laboral a que da lugar la nueva tecnología, que en muchos casos parece no dar tregua en la dedicación al trabajo y que puede provocar, por consiguiente, situaciones de sobreesfuerzo, episodios de estrés, alteraciones de ritmo o dolencias neurológicas quizá en mayor grado que en los tiempos pretéritos. En determinadas condiciones también puede que genere un ambiente más propicio a la rivalidad y la competencia exacerbada, y, consiguientemente, a conductas de hostilidad, de cierta agresividad, de exclusión o, como se viene insistiendo últimamente, de ciberacoso. Por último y conectado con lo anterior, otra de las áreas regulatorias afectadas por la digitalización es precisamente la de los derechos fundamentales inespecíficos y, en concreto, la intimidad, la propia imagen y la protección de datos de carácter personal».

[159] Aragüez Valenzuela, L., "La modificación en", *op. cit*. pág. 118.

[160] Cristóbal Roncero, R., "Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo", en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 596, «El factor temporal es uno de los elementos esenciales de la relación laboral. La incidencia de las nuevas tecnologías diseña un modelo de relaciones laborales en el que cada vez es más complicado determinar el comienzo y el final de la jornada. Las nuevas formas de trabajo, en las que el lugar y el tiempo se difuminan, están propiciando nuevos efectos y retos en la configuración del tiempo de trabajo. El uso de las nuevas tecnologías plantea diferentes problemas ya sea la jornada laboral a distancia o presencial. Cuando la jornada laboral es presencial el trabajador puede sentirse obligado, directa o indirectamente, a continuar en contacto con la empresa a través de los distintos dispositivos tecnológicos que existen, de manera que ese tiempo de disponibilidad, durante el cual sigue vinculado a la empresa, puede plantear la duda de si no debería ser considerado como tiempo de trabajo. Cuando la jornada laboral es a distancia es difícil establecer una diferencia clara entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso».

durante cuánto tiempo trabajan, sin estar sujetos a horarios rígidos, proporcionando mayor grado de autonomía en la organización de sus horarios de trabajo, permitiéndoles compatibilizar su trabajo con otras ocupaciones o aspiraciones personales, abriendo así mayores posibilidades para la dedicación a tareas de responsabilidad familiar, especialmente cuando se combina con la flexibilidad que ofrece la tecnología digital para elegir el lugar de trabajo.

La supuesta flexibilidad laboral resulta ser una ilusión en la práctica, los trabajadores digitales se encuentran atrapados en el proceso productivo[161], sin importar el momento del día, lo que conlleva a una fusión entre su vida personal y laboral, volviéndose perpetuamente disponible «Frente a esta nueva realidad, que afecta al modo en que se presta la actividad profesional al tiempo de trabajo, a la conciliación y que genera nuevos riesgos profesionales, se han articulado medidas tanto desde el ámbito normativo como desde el técnico-preventivo, es decir, el propio de la prevención de riesgos laborales. Nótese que estas medidas tienden a garantizar una separación neta entre el tiempo de trabajo y tiempo personal y que, por tanto, son complementarias de aquellas otras que procuran compensar los tiempos excedidos respecto de la jornada ordinaria. A este respecto, es preciso recordar que la jurisprudencia comunitaria viene insistiendo en que tiempo de trabajo y tiempo de descanso son conceptos mutuamente excluyentes y que, por tanto, cuando la persona trabajadora está a disposición de la empresa, aunque no desarrolle trabajo efectivo, ha de considerarse tiempo de trabajo. En tal caso, se tendría derecho al abono o compensación de las horas extraordinarias, además de cualesquiera otros efectos jurídicos derivados de su consideración como tiempo de trabajo

[161] Serrano Argüeso, M., "Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2019, págs. 10-11, «La tecnología, como se ha señalado, es imparcial, su uso no, y las consecuencias de una incorrecta utilización se extienden también al ámbito laboral. En este sentido, se ha señalado que una vez que el trabajo se lleva a la vida privada de las personas se vuelven más irritables y tienden a ser más propensas a sufrir enfermedades y/o accidentes causados por el deterioro en su calidad de vida. Un informe del entonces INSHT considera que estar permanentemente conectado provoca insomnio, irritabilidad, mal humor, desmotivación, agotamiento mental, falta de energía y menor rendimiento. Tristemente, el problema de la conexión permanente no es, sin embargo, excepcional en el ámbito empresarial. Según se desprende de los resultados de un estudio elaborado por la empresa ENDENRED y la consultoría IPSOS un 65% de los trabajadores reconoció que su empresa le llamaba fuera del horario laboral. Entre los directivos, la cifra se disparaba hasta el 90%, *[sic]* No solo eso, el 98% de los trabajadores reconocieron enviar emails de noche o en fin de semana, un 53% que se levantaba mientras comía por una llamada de trabajo y tan solo el 3% que no enviaba emails de trabajo en sus vacaciones. Así pues, cabe reseñar que uno de los aspectos más inquietantes del uso intensivo de las TICs en el trabajo es que habilitan contextos laborales en los que a falta de sensibilización y formación para la gestión adecuada del tiempo resulta fácil caer en la "trampa" de lo que podría denominarse libertad para auto explotarse, pensando que se es libre».

—por ejemplo, a efectos preventivos»[162]. En comparación con aquellos que laboran en entornos físicos, los trabajadores digitales tienden a tener jornadas laborales más extensas[163], invirtiendo tiempo no remunerado que debería destinarse al descanso, además, aquellos que desempeñen sus labores con ayuda de la tecnología suelen trabajar fuera del horario laboral y los fines de semana, muchas veces sin compensación alguna, enfrentando así una incertidumbre constante respecto a su horario de trabajo.

La digitalización y automatización de la producción de bienes y servicios están desdibujando no solo el tiempo[164], sino también el lugar de ejecución del trabajo, como resultado, las coordenadas espaciales y temporales en el ámbito laboral están experimentando cambios significativos y adoptando múltiples interpretaciones:

1) Lugar único: en ocasiones, el concepto de lugar único se unifica y se contrae, eliminando la necesidad de tener varios centros de trabajo. Sin embargo, este término también se refiere a un lugar compartido por trabajadores de diversas empresas a través de las relaciones triangulares.
2) Lugar múltiple: por otro lado, en algunas situaciones, el lugar de trabajo se multiplica y expande, especialmente cuando se trata de grupos de empresas, entidades productivas vinculadas, servicios múltiples o trabajadores itinerantes.
3) Sin lugar: en otros casos, el entorno físico desaparece por completo y el trabajo se traslada al mundo virtual, ya sea completamente o en parte, como sucede con el trabajo a distancia.

En lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo[165], las nuevas tecnologías, en cualquiera de sus manifestaciones o aplicaciones, puede, desde una perspectiva positiva,

---

[162] Pérez del Prado, D., *Derecho, Economía y Digitalización, op. cit.* pág. 143.
[163] *Vid*. Rimbau-Gilabert, E., "Digitalización y bienestar de los trabajadores", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2019, págs. 4-5.
[164] Consejo de Administración, "Desafíos y oportunidades que plantea la digitalización", *Organización Internacional del Trabajo*, 20 de febrero de 2024, pág. 3, «La digitalización se entiende en términos generales como la aplicación de las tecnologías digitales y, por consiguiente, de información o datos digitalizados, en la economía y la sociedad. En el mundo del trabajo, la digitalización conlleva la transformación de las estructuras y los procesos organizativos con miras a mejorar la eficacia, los ingresos y la resiliencia. Dicha aplicación redefine la organización del trabajo, por lo que repercute en la cantidad y el tipo de empleo que se ofrece, así como en las condiciones laborales y a la protección de los trabajadores», https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_912321.pdf
[165] *Vid*. Pizzi, A., y Payá Castiblanque, R., "El impacto de las tecnologías digitales sobre los riesgos laborales de los trabajadores en Europa", en Moreno Gené, J., y Romero Burillo, A. M. (coords.), *Los nuevos escenarios*

reducir o eliminar algunos de los riesgos físicos asociados con los puestos de trabajo, mejorando así su cobertura[166]; sin embargo, los aparatos y dispositivos de nueva generación también pueden ser fuentes de nuevos riesgos[167]. El nuevo entorno laboral, resultado de la implementación de la tecnología, parece no permitir pausas en la dedicación al trabajo, lo que repercute negativamente en la salud mental de los trabajadores, provocando sobreesfuerzos, episodios de estrés o dolencias neurológicas, quizás en mayor medida que en tiempos anteriores. En determinadas condiciones, este entorno también puede propiciar un ambiente más propenso a la rivalidad y la competencia exacerbada, y, por consiguiente, a conductas de hostilidad, agresividad o exclusión; además, la necesidad de adaptarse social y emocionalmente a las innovaciones tecnológicas puede generar ansiedad, depresión u otros desajustes emocionales en los trabajadores.

La tecnología también tiende a ocultar la identidad del trabajador, especialmente por la creciente tendencia de las empresas hacia la prestación de servicios por cuenta propia[168], de esta manera, las compañías pueden encubrir relaciones laborales bajo la apariencia de la autonomía[169], aprovechando las herramientas tecnológicas para reforzar esta falsa noción de independencia por parte del trabajador[170]. Si bien estos casos pueden ser más anecdóticos

laborales de la innovación tecnológica, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023 y Macías García, M. del C., "La intervención de las tecnologías digitales en la gestión de la seguridad y salud de las personas trabajadoras", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 1, 2024.

[166] Agra Viforcos, B., *op. cit.* págs. 33-34, «en la medida en que los robots asumen muchas de las tareas consideradas más peligrosas, desarrolladas en contextos particularmente hostiles o que requieren superior esfuerzo, cabe afirmar que la robotización puede redundar en una minoración de los accidentes laborales y de las enfermedades asociadas a entornos insalubres, así como en un menor número de lesiones por manipulación manual de productos y materiales. También es de prever que el proceso de automatización permita sustituir progresivamente los trabajos manuales más repetitivos, con los efectos positivos que ello tendrá en términos de riesgo ergonómico y psicosocial, aun cuando este beneficio presumiblemente se verá contrarrestado por el nacimiento de nuevos estresores laborales. Además, las tecnologías más avanzadas también sirven para crear nuevos medios preventivos y de protección, tanto colectiva como individual, ofreciendo, por ejemplo, equipos más versátiles y con superior adaptabilidad al individuo, además de con funciones de monitorización de distintos parámetros, ambientales o personales, etc».

[167] Montes Adalid, G. M., "Empleo digital, conciliación", *op. cit*. págs. 195-196.

[168] Cruz Villalón, J., "El impacto de", *op. cit*. pág. 42.

[169] *Vid.* Aguilar del Castillo, M. C., "La tecnología como herramienta favorecedora de una posible universalización de la protección de la salud en el trabajo "digital", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 97.

[170] *Ibid*. págs. 83-84, «El trabajo al que hemos denominado digital es aquel que se centra en las nuevas tecnologías de la comunicación e informática (dispositivos electrónicos fijos o móviles) como instrumentos o herramientas de trabajo y que se desarrolla fuera del entorno empresarial. En este sentido el trabajo digital está provocando un cambio importante en el modelo tradicional de organización productiva (fordista), dando lugar a una tipología de trabajadores muy heterogénea que jurídicamente parece alejarse del binomio tradicional entre trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena. Objetivamente hablando el trabajador digital, ya sea asalariado o

que significativos, reflejan la aparición de nuevas formas de organización del trabajo diseñadas por las empresas con vistas a reducir sus costos laborales. Lo relevantes es la identificación de ciertas prácticas, como la aparición de una subclase laboral, conocida como el e-precariado[171], donde las empresas, a través de la descentralización productiva en el entorno digital, dividen su actividad en numerosas tareas fragmentadas, asignadas a un gran número de personas sin conexión entre sí, lo que da forma a los que se conoce como el taylorismo del siglo XXI o capitalismo posmoderno, caracterizado por la fragmentación externa de las tareas laborales[172]. Las prácticas de las empresas procuran establecer nuevas estrategias que fomenten transiciones hacia el trabajo autónomo, ya sea para actividades que anteriormente se realizaban en un contexto de subordinación, o para nuevas actividades donde se prefiere la modalidad del trabajo autónomo; en resumen, se observan nuevas áreas grises, e incluso impulsos hacia la utilización de falsos trabajadores autónomos.

Si las innovaciones tecnológicas tienen impacto en el sistema productivo, es natural que también conlleven efectos tangibles en el tejido empresarial, otorgándoles una dimensión renovada[173], lo que se debe no solo a que en muchos casos se fundamenta en una estructura

autónomo, comparten el desarrollo de una misma actividad, la forma de realizarla, los instrumentos o herramientas para ejercerla y los riesgos que genera. La relevancia de la vinculación jurídica que exista entre los sujetos vendrá dada por la identificación del sujeto obligado a adoptar las medidas preventivas, por la capacidad de vigilancia y control de su cumplimiento y por las responsabilidades en las que se pueda incurrir, pero no en la necesidad de protección de la salud del trabajador».

[171] López de la Fuente, G., *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores (cuestiones actuales y nuevos retos)*, pág. 20, «El denominado "precariado" surge como un nuevo grupo social formado fundamentalmente por jóvenes y trabajadores maduros con dificultades para acceder a un trabajo digno y estable. Los trabajadores de más edad tienen que hacer frente, entre otros, a las modificaciones tecnológicas que se introducen en la empresa e incluso al temor de ver su puesto de trabajo sustituido por una máquina. Por su parte, los jóvenes, acostumbrados ya a una sociedad hiperconectada, tienen que afrontar situaciones laborales inestables o irregulares caracterizadas por bajos salarios y condiciones laborales precarias. Si las nuevas tecnologías generan oportunidades y posibilitan nuevos yacimientos de empleo, por otro lado, debido a su veloz desarrollo y a la ausencia de regulación suficiente, se hace necesario prestar atención a los efectos que estos nuevos empleos pueden tener sobre la calidad de trabajo y sobre esta nueva generación de trabajadores que algunos autores ya denominan "esclavos digitales", o incluso "precariado tecnológico" refiriéndose precisamente a "personas mayoritariamente jóvenes, que obtienen la mayor parte de sus ingresos realizando prestaciones de servicio de forma esporádica, dependiendo de la llamada del cliente, de multitud de clientes, sin horario alguno ni ingreso mínimo a percibir, sin descansos, sin protección social, sometidos al escrutinio y valoración del mundo entero para continuar obteniendo retribución y sin ni siquiera merecer la denominación de trabajadores"».

[172] Álvarez Cuesta, H., "El impacto de la tecnología en las relaciones laborales: retos presentes y desafíos futuros", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 2, 2022, pág. 40.

[173] Aguilar del Castillo, M. C., *op. cit.* pág. 82, «En el mundo virtual hablar de empresa significa referirse a una actividad que nada o poco tiene que ver con el modelo productivo tradicional en el que la presencialidad y la dirección única son factores esenciales de identidad. Las relaciones en la Red facilitan la multidireccionalidad, fomentan la externalización productiva, el trabajo a distancia y permiten el acceso al trabajo a personas que, en

predominantemente virtual, sino también porque aprovecha los avances tecnológicos para alcanzar sus objetivos productivos «Fruto de un proceso económico que empezó a incubarse desde finales de los años 90 del siglo pasado, la tecnología ha irrumpido como elemento central de los procesos productivos y de los modelos de negocio. Los *drivers* de este fenómeno son de sobra conocidos. Como una rueda que gira sin parar, las empresas buscan continuamente ser más competitivas y encontrar la forma de producir mayores beneficios, a lo que responde, siempre ha respondido, una continua búsqueda de avances tecnológicos que les permitan reducir los costos de producción. A ello ha contribuido desde el principio la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación, dado que permiten disgregar las fases de los procesos productivos y diseminarlos a lo largo del mundo con una perfecta coordinación»[174].

Esta dimensión abarca no solo a aquellas empresas que se basan en la fabricación o distribución de tecnología, sino también a aquellas que utilizan los avances tecnológicos en sus operaciones, como aquellas que recopilan, clasifican y proveen datos a otras. La tecnología proporciona incomparables ventajas respecto de otras épocas, ya sea en forma de opciones y posibilidades de actuación, en los métodos y medios de producción, o en lo que atañe a la difusión de sus productos y servicios. Para los efectos de nuestra investigación nos centramos en las facetas estrechamente relacionadas con la prestación de trabajo, pues «en el ámbito jurídico-laboral vienen siendo objeto de atención científica y/o jurisprudencial temas tan diversos como la introducción de tecnologías digitales e inteligencia artificial en la gestión de las relaciones de trabajo, particularmente en el control de los trabajadores —uso y acceso a correo electrónico, videocámaras, geolocalizadores, grabaciones—; el uso de la tecnología frente al ejercicio del derecho de la huelga con fines antisindicales, la ampliación del teletrabajo y formas atípicas de empleo, la permeabilidad de las fronteras entre trabajo

situaciones de competencia, tendrían dificultades para entrar en el mercado de trabajo tradicional. Las organizaciones se están estructurando por redes, tanto internas como externas, perfectamente coordinadas para responder a las necesidades de los clientes cada vez más personalizadas e individualizadas. El uso de las plataformas digitales como centro organizador del trabajo, las nuevas tecnologías como herramienta para la prestación de un servicio, la exigencia cada vez más necesaria de la digitalización de las empresas en un entorno competitivo global o la web como receptora y/o distribuidora del trabajo por cuenta propia o ajena están provocando un replanteamiento general de los, hasta hace poco tiempo, cimientos del Derecho del Trabajo desplazando, en ocasiones, a la ajenidad y a la dependencia del discurso fundamental de la prestación del servicio».

[174] Rodríguez Fernández, M. L., "Tecnología y transformaciones", *op. cit.* pág. 2.

por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia o, entre otros aspectos, el impacto tecnológico en la deslocalización empresarial. También se siguen con atención en nuestra disciplina los análisis económicos sobre el cambio tecnológico en el mercado de trabajo, con posiciones encontradas sobre sus efectos sobre el empleo —destrucción del empleo versus creación de nuevos empleos y trasvases de empleo entre sectores de actividad»[175].

La primera impresión que suscitan las nuevas tecnologías en la gestión empresarial es el fortalecimiento del poder empresarial, motivado por dos razones fundamentales, por un lado, la capacidad extraordinaria de obtención y acumulación de datos personales y profesionales, que posibilita un conocimiento integral de los trabajadores para la adopción de decisiones más pertinentes a los intereses de la empresa; en este contexto, la ciencia de los algoritmos adquiere un protagonismo creciente en la gestión empresarial. Por otro lado, el poder del empresario se ve potenciado en la capacidad de organizar el trabajo; las nuevas tecnologías continúan incorporando mayores posibilidades y opciones para la adopción de medidas relacionadas con los sistemas de producción, la determinación de los lugares de prestación de servicios (determinar cuál es el más apropiado, por tiempo o resultado)[176], la determinación de los lugares de prestación de los servicios (que en muchas ocasiones solo requieren herramientas informáticas) y los horarios de trabajo, que paulatinamente van adquiriendo flexibilidad y perdiendo sus rígidos contornos tradicionales.

La innovación tecnológica amplía los poderes del empleador en lo concerniente a la supervisión y control del trabajo, partiendo siempre de la premisa indicada por DE CASTRO MEJUTO «La empresa, entendida como entidad integrada como un conjunto de medios materiales personales organizado, es una creación del empresario, quien ha puesto su patrimonio, esfuerzo y expectativas en juego para la obtención de unos deseados resultados económicos. Es, por tanto, el propietario de la empresa y a él corresponden determinadas facultades sobre el personal que se incluye en esos medios organizados, resultando que, en el ejercicio de sus poderes de dirección y organización, las órdenes e instrucciones del empresario respecto de sus empleados no requieren, en principio ningún tipo de motivación, explicación o justificación al trabajador, porque el empresario las adopta en el ejercicio de

[175] Olarte Encabo, S., "La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 1, núm. 119, 2020, pág. 80.
[176] Aragüez Valenzuela, L., "La modificación en", *op. cit*. pág. 119.

su libertad de organización empresarial (artículo 38 de la Constitución Española). A ello se refiere reiterada jurisprudencia constitucional que menciona el alto margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas del empleador. Además, las órdenes e instrucciones del empresario se caracterizan por su imperatividad, es decir, el trabajador está obligado a acatarlas y cumplirlas, habida cuenta que tiene el deber de obedecer al empresario (artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores). Sin embargo, ni este deber ni aquel poder son absolutos, dado que «la genérica regulación legal y las amplias facultades que se atribuyen a la empresa, como manifestación directa e inmediata del poder de dirección y control de la actividad laboral que también le corresponde, no está, sin embargo, exenta de límites que se concentran fundamentalmente en el respeto a los derechos profesionales y económicos de los trabajadores», aparte de los derechos fundamentales y libertades públicas que, como ciudadanos, ostenta»[177].

La supervisión y control que proporcionan facilidades para las tareas de seguimiento y comprobación de la prestación laboral se extienden tanto a las actividades desarrolladas dentro de las instalaciones de la empresa[178], mediante el uso de herramientas de captación y

[177] de Castro Mejuto, L. F., "La tecnología en las relaciones laborales. Los poderes del empresario y sus límites", en Mella Méndez, L. (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, págs. 437-438.

[178] Tascón López, R., "El poder de control empresarial en la era tecnológica: visión panorámica de una cuestión inacabada", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 267, 2005, págs. 22-24, «El control presencial, caracterizado por la coincidencia espacio/temporal de empresario y trabajador, forma parte del «pasado artesanal» del Derecho del Trabajo y está cediendo paso con rapidez al «control tecnológico», con lo cual aquél «periférico, discontinuo y parcial realizado por la jerarquía humana (deja paso a) uno centralizado y objetivo que se verifica en tiempo real» pero, al tiempo, deja —o puede dejar— un rastro perenne en la «memoria» de la máquina. En este sentido, resulta preciso constatar cómo, de entre los diversos medios de control que las nuevas tecnologías permiten, uno de lo más precisos y utilizados viene dado, sin duda, por aquél ejercido a través de la información obtenida mediante técnicas de elaboración de datos, mediante las cuales el empresario puede obtener y sistematizar informaciones, laborales o no, relativas a la persona del trabajador, remontándose desde los actos más banales hasta sus más íntimos secretos (afiliación sindical o política, credo religioso, estado de salud…) y retomar tales informaciones cuando sea necesario adoptar una decisión sobre el trabajador, posibilitando así algunas de las más deleznables discriminaciones reprobadas por el ordenamiento jurídico. De esta manera la actividad del trabajador y las informaciones sobre su actividad constituyen un «todo indisoluble», permitiendo un control «total»— o, al menos, «tendente a la totalidad»— de la actuación del operario en la empresa —y aun fuera de ella, doquiera el empresario— y, a la postre, la elaboración de todo tipo de informes o perfiles —según las necesidades del caso— acerca no sólo de sus caracteres profesionales sino también, en última instancia, de su propia faceta personal…Al aumentar la potencialidad de vigilancia y limitar la capacidad de desenvolvimiento del trabajador, sujetándola a secuencias de trabajo densas y estrictas, la tecnificación de la empresa eleva la posición empresarial a un estadio superior al derivado de su mero poder de dirección, «e introducen un elemento nuevo en el sinalagma contractual capaz de provocar la ruptura en el necesario equilibrio de intereses» y de poner en peligro de manera evidente derechos fundamentales («inespecíficos») de la persona del trabajador, especialmente los de dignidad e intimidad, en sus versiones clásicas, pero también el de nuevo cuño de libertad informática».

grabación de imagen y sonido[179], como aquellas llevadas a cabo fuera de sus instalaciones, incluso en los casos donde el trabajo implica el desplazamiento del trabajador de un lugar a otro[180], «Porque las posibilidades tecnológicas de control constituyen un elenco

[179] de Castro Mejuto, L. F., *op. cit.* pág. 448, «Otra potestad del empleador es el empleo de cámaras de vigilancia o, también, de drones, que podría anclarse en el ya citado artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores; no obstante, se considera que esa previsión no legitima por sí sola su instalación y uso, es decir, que realice un tratamiento de las imágenes en el centro de trabajo, sin informar a los trabajadores; porque lo imprescindible es que dicha medida haya sido expresamente comunicada al trabajador, de tal forma que pase a formar parte de la relación laboral y siendo el tratamiento de los datos obtenidos necesario para su adecuado desenvolvimiento. En concreto, la doctrina entiende que es válida su utilización, cuando el trabajador conoce la existencia de estas videocámaras en el centro de trabajo, a pesar de que no se le hubiera informado expresamente sobre su uso, destino o ubicación, porque ello integra una medida razonable y proporcionada al objeto pretendido por el empresario que es averiguar la comisión de una denunciada falta laboral, porque «para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)» y Cuadros Garrido, M. E., "La protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora ante la utilización de GPS: ¿Reformulación o continuidad?", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 42, 2019, págs. 130-131, «Exigencias de justicia y equidad comparten la aplicación de un principio de proporcionalidad a la hora de determinar una correcta ponderación de los intereses en pugna, aplicando los tres subprincipios de idoneidad, necesariedad y proporcionalidad en sentido estricto. Esta tripleta constituye ahora mismo la brújula con la que debe recorrerse el camino hacia la solución de los casos surgidos en caso de conflicto por control de la prestación a través de TIC's (Sempere Navarro, 2007). Así ha sucedido, por ejemplo, con las importantes STEDH en el asunto *Barbulescu II* y su doctrina para alcanzar un justo equilibrio entre el derecho de la persona trabajadora al respeto de su vida privada y de sus comunicaciones privadas, y los intereses de la empresa empleadora (Cuadros Garrido, 2017). O con la reciente STEDH de 17 de octubre de 2019 conocida como *López Ribalda II* que, valida la videovigilancia oculta arbitrada por la empleadora, al considerar que la medida interpuesta por la empresa estaba justificada por la necesidad al haberse producido irregularidades en la actuación profesional de las demandantes. Al efecto, y en función de la doctrina actual de Estrasburgo, son decisivos como factores a tener en cuenta los siguientes: a) El grado de intromisión del empresario. b) La concurrencia de legítima razón empresarial justificativa de la monitorización. c) La inexistencia o existencia de medios menos intrusivos para la consecución del mismo objetivo. d) El destino dado por la empresa al resultado del control. e) La previsión de garantías para la persona trabajadora».

[180] Montoya Melgar, A., "Poder de dirección y videovigilancia laboral", en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, págs. 190-191, «El derecho del empresario a controlar la actividad del trabajador forma parte del poder de dirección patronal, consustancial al concepto de empresa, con independencia del modelo político-jurídico en el que ésta se integre. Como escribió el maestro ALONSO OLEA hace más de medio siglo, "el poder de dirección se atribuye al empresario porque *naturalmente* lo exige el contrato de trabajo para el desarrollo ordenado de sus prestaciones, y porque *naturalmente* lo exige la empresa como institución para el cumplimiento de las actividades —producción de bienes y servicios para un mercado— que le son propias. Muchos años más tarde, las sentencias del TC 98/2000, de 10 de abril, 186/2000, de 10 de julio de 2000, y 39/2016, de 3 de marzo de 2016, proclaman, en el mismo sentido y con rotundidad, que el poder de dirección empresarial es "imprescindible para la buena marcha de la organización productiva. Dentro del género *poder de dirección del empresario* se sitúa un conjunto de facultades empresariales entre las que se encuentra la de controlar la actividad del trabajador; función controladora ésta que se suma a las de ordenación y organización, que también forman parte de aquel poder, y que puede ejercerse tanto por medios personales como por sistemas mecánicos y tecnológicos».

prácticamente ilimitado, que va desde el tradicional sistema de videovigilancia (en sus múltiples posibilidades), hasta los más sofisticados mecanismos de control de acceso y localización dentro de la empresa, mediante tarjetas de identificación personal o, incluso, datos biométricos (o fuera de ella, mediante sistemas de geolocalización), pasando por los cada vez más habituales registros del ordenador utilizado por el trabajador (y su correo electrónico o los rastros de la navegación realizada en Internet), ya sea de forma física o mediante la instalación de programas espías capaces de revelar un amplio espectro de informaciones (desde los programas utilizados hasta el número de pulsaciones por minuto practicadas) o, en fin, la intervención de las conversaciones telefónicas mantenidas desde terminales de la compañía; u otras más extremas, que se acercan a hipótesis de ciencia ficción hecas realidad, como la implementación de chips subcutáneos»[181].

Las herramientas tecnológicas empleadas para supervisar y evaluar el desempeño de los trabajadores, incluso ante la presencia de distancia física, facilitan un control empresarial omnicomprensivo y potencialmente invasivo para la privacidad de quienes prestan sus servicios. Esta rigurosa vigilancia se ve reforzada[182], por un lado, por aplicaciones diseñadas para externalizar la supervisión de la calidad del servicio prestado, y por otro, por la

[181] de Castro Mejuto, L. F., *op. cit.* pág. 439.

[182] Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 8, 2023, pág. 13, «Y es que el "capitalismo de vigilancia" incrementa la penetración de los poderes del mercado sobre las personas: los poderes de los empresarios que utilizan las tecnologías como instrumentos de dominio y no sólo como posibles —necesarios— instrumentos al servicio de la innovación, la productividad y la calidad del empleo. Se ha podido señalar, al respecto, que el capitalismo de la vigilancia supone una ruptura respecto de la anterior trayectoria histórica del capitalismo de mercado en tres sentidos fundamentales: a) enfatiza en su derecho a la libertad absoluta y al conocimiento sin trabas de los datos y vida de las personas; b) abandona las tradicionales reciprocidades orgánicas con las personas; c) el fantasma de la vida en la colmena delata un proyecto social colectivista de mercado sustentando por una inferencia radical y por su expresión material en el "Gran Otro". Ello supone que no se está ante una fase más del capitalismo, sino ante un cambio de paradigma de organización de las sociedades del mercado y de la organización de las empresas y de los sistemas de relaciones laborales. El riesgo es que se anteponga las nuevas tecnologías digitales invasivas en la lógica del mercado (que es la lógica también de los algoritmos tal y como son utilizados) anteponiendo la racionalidad del mercado a las bases de la democracia dentro y fuera de las organizaciones productivas. La lucha competitiva entre "capitalistas de la vigilancia" puede conducir a una búsqueda compulsiva de la totalidad (en la información y en el conocimiento de las personas al servicio de modelos predictivos y contractuales) al margen de los derechos y valores fundamentales que deben presidir un sistema democrático de relaciones laborales. En una lógica de dominio y acumulación del poder en continuo aumento. El poder de vigilancia y control instrumental puede facilitar la expropiación práctica de los derechos fundamentales a través de una nueva arquitectura global de la modificación conductual prefigurada predictivamente a través de la utilización de los datos y las fórmulas algorítmicas. Este uso perverso de la inteligencia artificial expresa el potencial *lado oscuro* de la presente "4°-5ª Revolución industrial" basada en la utilización de las tecnologías digitales como palancas de poder en las relaciones laborales».

capacidad de monitorear la actividad laboral de manera constante y sin incurrir en costos adicionales para la empresa, promoviendo el concepto de trabajador transparente y amplificado, redefiniendo el espacio laboral a través de un flojo constante y detallado de información[183].

En cuanto a la capacidad para monitorear las actividades de los trabajadores mediante tecnologías digitales, se ha delegado esta función a sistemas automatizados de supervisión, incluyendo cámaras, ordenadores y sistemas de geolocalización[184], entre otros. En una amplia variedad de ocupaciones, y con una tendencia creciente, los empresarios disponen de un arsenal creciente de herramientas de control y vigilancia, que varían en su grado de intrusión y que permiten una monitorización constante.

El empleo de dispositivos facilitados por la empresa, o aquellos que contienen información corporativa utilizados en lugares distintos al entorno laboral, incide tanto en la privacidad de los trabajadores como en la ciberseguridad organizacional, aspectos que deben ser cuidadosamente equilibrados, por consiguiente, se requiere que los empleados ejerzan una rigurosa diligencia en el uso de la tecnología informática y manejen los recursos electrónicos y digitales proporcionados con responsabilidad, siguiendo las directrices y normativas preestablecidas. Este enfoque debe adoptarse no únicamente desde la óptica de la productividad, sino también desde la perspectiva de proteger la seguridad de la infraestructura de la empresa, la confidencialidad de los datos de clientes y la integridad de los secretos comerciales.

Las nuevas tecnologías no solo representan ventajas para las empresas, sino que también conllevan obligaciones y riesgos, así como el planteamiento de nuevos retos. Una de estas obligaciones se relaciona con la protección de la intimidad y la vida privada de los trabajadores[185], lo que no solo se refiere a la acción de los instrumentos de supervisión y

[183] Álvarez Cuesta, H., "El impacto de", *op. cit.* págs. 45-46.
[184] de Castro Mejuto, L. F., *op. cit*. págs. 456-457.
[185] *Vid.* Goñi Sein, J. L., "Uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral", en Baz Rodríguez, J. (dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021; Morgado Panadero, P., "Equilibrio entre los derechos de trabajadores y empresarios ante la videovigilancia de la actividad laboral", en Baz Rodríguez, J. (dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021; Preciado Domènech, C. H., *Los Derechos Digitales de las Personas Trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019 y

control de la actividad laboral, sino también a la posibilidad de obtener datos relativos al ámbito más íntimo de las personas[186], como su estado de salud, sus elecciones ideológicas e incluso sus preferencias vitales, por lo tanto, la preservación de los derechos del trabajador, en particular su dignidad, debe ser una de las principales preocupaciones de los empleadores en el contexto de las nuevas tecnologías. El análisis de las repercusiones de la tecnología digital en las relaciones laborales nos muestra la necesidad de examinar de forma específica el papel fundamental que desempeñan la IA y los algoritmos[187], lo que permitirá comprender

Rodríguez Escanciano, S., *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019.

[186] Montoya Melgar, A., "Poder de dirección", *op. cit.* pág. 193, «Obviamente, cuando el ordenamiento jurídico acoge ambos derechos —el del empresario a dirigir el trabajo en su empresa y el del trabajador a preservar su intimidad y a la protección de sus datos— está partiendo de la base de su necesaria coexistencia. Sin embargo, ello no impide —en ésta como en cualquier otra realidad ordenada por el Derecho— la posible conflictividad planteada en el concreto ejercicio de esos derechos. En efecto, pese a que el poder de dirección del empresario (incluida su vertiente de vigilancia y control del trabajo) y los derechos de los trabajadores a la dignidad e intimidad (esta sería una derivación de aquella) y a la protección de datos personales poseen una indudable legitimidad constitucional y legal, es evidente que, en su ejercicio, ese poder y esos derechos pueden colisionar, y de hecho colisionan en no pocas ocasiones; por ello resulta imprescindible la tarea de fijar sus respectivos contenidos y límites, a fin de garantizar su pacífica coexistencia».

[187] Al examinar el estado actual del fenómeno en la doctrina, hemos observado que estos términos suelen utilizarse de forma indistinta. Proponemos, diferenciarlos en base a sus características distintivas, donde la inteligencia artificial se centra en la creación de sistemas capaces de llevar a cabo tareas que normalmente requieren inteligencia humana, mientras que un algoritmo se define como una secuencia de instrucciones bien definida que, al ser ejecutada, produce un resultado específico, es decir, los algoritmos consisten en una serie de pasos ordenados diseñados para resolver problemas o realizar tareas determinadas. En esta línea podemos señalar, Mariani, K. y Vega Lozada, F., "The Use of IA and Algorithms for Decision-making in Workplace Recruitment Practices", *Journal of Student Research*, vol. 12, núm. 1, 2023, pág. 2, «La Inteligencia Artificial (IA) se define como procesos de trabajo realizados por máquinas que normalmente requerirían inteligencia si fueran realizados por humanos. La IA puede diferenciarse en dos tipos: débil y fuerte. Un ejemplo de IA débil son los ordenadores que sirven de instrumento para investigar o llevar a cabo un proceso cognitivo, es decir, el ordenador simula la inteligencia. Mientras que la IA fuerte tiene procesos informáticos que implican un autoaprendizaje basado en su programación. La IA fuerte puede optimizar su propio comportamiento y conectarse con otros ordenadores para crear efectos a gran escala y automatizar procesos complejos. Por otro lado, los algoritmos son un conjunto de reglas o especificaciones que se utilizan para programar ordenadores para que realicen una tarea o un proceso. Los algoritmos pueden utilizarse como instrucciones para el aprendizaje automático, el proceso en el que los ordenadores utilizan la información para "aprender" y modificar su comportamiento o mejorar el proceso. Una práctica habitual es utilizar algoritmos para que los ordenadores programados realicen tareas monótonas repetitivas. Los algoritmos pueden utilizarse para obtener capacidades predictivas utilizando un gran conjunto de datos a partir de los cuales lleva a cabo procesos de aprendizaje automático» (traducción propia), Mercader Uguina, J. R., *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 19, «Una noción que se encuentra inescindiblemente unida a la de algoritmo es la de Inteligencia Artificial…aunque lo cierto es que no todos los algoritmos componen un sistema de IA» y Aragüez Valenzuela, L., "La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2022, pág. 14, «Resulta bastante habitual confundir conceptualmente la inteligencia artificial con los algoritmos digitales o, mejor dicho, llegar a entender que los algoritmos digitales forman parte de la inteligencia artificial. Sin embargo, son conceptos totalmente diferenciados, aunque, a veces, uno pueda asociarse con el otro (cuando nos referimos a la creación de un algoritmo para un sistema de inteligencia artificial). "La Inteligencia Artificial (IA en adelante) es la simulación de inteligencia humana por parte de las

de mejor manera los desafíos y oportunidades que plantea la creciente automatización y digitalización de los procesos laborales en el siglo XXI[188].

3.1. Integración de la inteligencia artificial en las relaciones laborales

Si bien no existe una definición única y aceptada de IA[189], podemos definirla como «un conjunto de técnicas que permiten resolver de manera automatizada problemas que para los seres humanos requieren intelecto»[190], definición que se complementa con lo regulado en el artículo 3 del Decreto 814/2023 «sistema diseñado para funcionar con un cierto nivel de autonomía y que, basándose en datos de entradas proporcionadas por máquinas o por personas infiere cómo lograr un conjunto de objetivos establecidos utilizando estrategias de aprendizaje automático o basadas en la lógica y el conocimiento, y genera información de salida, como contenidos (sistemas de inteligencia artificial generativos), predicciones, recomendaciones o decisiones que influyan en los entornos con los que se interactúa»[191], y con la brindada por el Parlamento Europeo en el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial[192], como «un sistema basado en una máquina diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía, que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar información de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que puede influir en entornos físicos o virtuales».

---

máquinas. Dicho de otro modo, es la disciplina que trata de crear sistemas capaces de aprender y razonar como un ser humano, aprendan de la experiencia, averigüen cómo resolver problemas ante unas condiciones dadas, contrasten información y lleven a cabo tareas lógicas. Por otro lago, el algoritmo es un procedimiento sistemático que se efectúa a través de la composición de una serie de número para resolver un problema; sin embargo, para ello, debe estar instruido de una serie de instrucciones bien definidas para operar de manera esperada, esto es, conforme a su previa configuración y proceso de aprendizaje. Así, la formulación del algoritmo resulta fundamental, ya que de ello dependerá la posible toma automatizada de ciertas decisiones empresariales».

[188] Aguilera Durán, J., *op. cit*. pág. 6.

[189] *Vid*. Macías García, M. del C., "La intervención de", *op. cit.* pág. 3.

[190] Amunátegui Perelló, C., *Arcana Technicae. El derecho y la inteligencia artificial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 51.

[191] Real Decreto 817/2023, de 8 de noviembre, que establece un entorno controlado de pruebas para el ensayo del cumplimiento de la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (BOE, núm. 268, de 9 de noviembre de 2023).

[192] Parlamento Europeo y del Consejo. Reglamento (UE) 2024/1689, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.° 300/2008, (UE) n.° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 Y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2017/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artifical) (DOUE núm. 1689, de 12 de julio de 2024).

A partir de las definiciones proporcionadas, podemos extraer los siguientes aspectos clave de las IA's[193]: 1) se trata de un sistema diseñado principalmente para operar de manera autónoma[194], 2) su funcionamiento se basa en la recepción de datos provenientes tanto de máquinas como personas[195], y 3) genera información a partir de los datos recibidos, manifestándose en forma de contenidos, predicciones, recomendaciones o decisiones, las cuales influyen en los entornos con los que interactúa, proceso que se lleva a cabo mediante estrategias de aprendizaje automatizadas o basadas en la lógica y el conocimiento[196].

---

[193] *Vid.* Rázuri Vargas, C. A., "¿Avanzamos hacia un trabajo decente? La Inteligencia Artificial como herramienta de mejora para el impulso del empleo decente", *Laborem*, vol. 21, núm. 28, 2023, pág. 66.

[194] *Vid.* Fernández García, A., "Inteligencia artificial y discriminación en el trabajo" en Romero Burillo, A. M. (dir.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0.*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2023, pág. 75.

[195] Álvarez Cuesta, H., "El impacto de", *op. cit*. pág. 20, «Es posible clasificar las fuentes de datos en cinco: datos públicos, datos privados, *data exhaust*, datos de comunidades y datos de auto-cuantificación (self-quantification). Los datos públicos se obtienen de organismos gubernamentales o administraciones y normalmente son datos abiertos (open data). Los datos privados se encuentran en posesión de empresas, organizaciones privadas e individuos. Data exhaust se refiere a datos secundarios que se han recolectado de forma pasiva y que pueden ser recombinados con otras fuentes para crear datos de valor. Datos de comunidades provienen en su mayoría de redes sociales y datos de auto-cuantificación son datos revelados por las personas a través de acciones de cuantificación y comportamientos personales».

[196] *Vid*. Toyama Miyagusuku, J. y Rodríguez León, A., "Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial", *THEMIS Revista de Derecho*, núm. 75, 2019, pág. 256, «La *big data* es relativamente nueva. Por un lado, porque son justamente las nuevas tecnologías las que permiten que los usuarios inserten e intercambien data a través del ecosistema digital; es decir, es la diversidad de plataformas digitales existentes en la actualidad la que fomenta y motiva la generación de esta gran cantidad de datos. Esto se evidencia en la información publicada por las Naciones Unidas en la que se afirma que "el 90% de los datos en el mundo se ha creado en los últimos dos años y se predice un crecimiento de un 40% anual" (s.f.). Por otro lado, dado que cada vez es mayor la capacidad de almacenamiento en el mundo, ahora sí es posible que esos datos efectivamente existan, se mantengan y puedan ser aprovechados.»; Goñi Sein, J. L. "Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol.2, núm. 117, 2019, pág. 60, «las grandes corporaciones han iniciado un culto al Big data y a la inteligencia artificial convirtiéndolo en el centro de todas sus decisiones. Se pretende extraer de ello no solo información privilegiada sobre sus mercados y clientes, y patrones significativos de comportamiento de los trabajadores, sino el conocimiento propiamente dicho: es decir, profundas revelaciones que el ser humano no es capaz de obtener solo con las capacidades analíticas humanas. Hay una tendencia creciente a reducir la realidad y las personas a los parámetros de la informática y a dejar libertad a una inteligencia artificial, para que extraiga nuevas revelaciones que resultan inaccesibles con los métodos de interpretación humana. Aún más, se confía en ella para que incluso adopte todo tipo de decisiones en función de las circunstancias y al margen del ser humano. Estamos viviendo una época de "fascinación" "Bigdataísta", o de exaltación de la robótica y de la inteligencia artificial. Las decisiones que afectan a nuestras vidas no están hechas por humanos, sino por modelos matemáticos, hasta el punto de que se han hecho dueños de las actividades humanas y casi del saber humano, dada la capacidad de generar conocimiento propio, y tomar decisiones por sí mismos, mediante aprendizaje automático (*machine learning*) y aprendizaje profundo (*deep learning*). Mediante la inteligencia artificial y la comprensión del lenguaje verbal, los robots realizan actividades físicas rutinarias de trabajo, y generan efectos físicos en el entorno; e incluso son capaces de realizar actividades cognitivas, como entrevistas de trabajo, resolver múltiples preguntas, hacer juicios tácitos o (hasta) sentir emociones. No sabemos cuántos ámbitos de actividad humana pueden llegar a colonizar» y Álvarez Cuesta, H., "El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas", Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, pág. 17, «El *Big data* se puede definir, esquemáticamente, como la combinación y suma total de los datos (personales, comerciales, geográficos, de comportamiento) disponibles en redes digitales

El Derecho del Trabajo[197], siendo un fenómeno social, se encuentra inevitablemente sujeto a la incursión jurídica de la IA en las relaciones laborales[198], «En general, existen dos tipos distintos de aplicaciones de tecnología de IA en el lugar de trabajo. El primero está orientado a automatizar las tareas desempeñadas por los trabajadores, especialmente las que son rutinarias y repetitivas y pueden ser realizadas eficazmente por máquinas. El segundo consiste en utilizar análisis y algoritmos basados en la IA para sustituir o transformar las funciones directivas, como la contratación, la observación, la supervisión, y la formación de trabajadores, y efectuar la programación de horarios y pausas, es decir, lo que se conoce habitualmente como «gestión algorítmica». Ambos tipos de aplicaciones inciden en el volumen de empleo (número de puestos de trabajo) y en la calidad de los empleos, así como en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo»[199]. Su principal prestación al entorno laboral es «la obtención de datos y patrones de información a partir de una gran cantidad de datos generados con otros artilugios tecnológicos, así como la asistencia en la toma de decisiones después del procesamiento de toda esa información generando

y explotables como materia prima. El concepto de macrodato se refiere a la recopilación, análisis y acumulación constante de grandes cantidades de datos, procedentes de diferentes fuentes y objeto de un tratamiento automatizado mediante algoritmos informáticos y avanzadas técnicas de tratamiento de datos, utilizando tanto datos almacenados como datos transmitidos en flujo continuo, con el fin de generar correlaciones, tendencias y patrones (analítica de macrodatos)».

[197] García Quiñones J. C., "Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 167, 2023, págs. 76-77, «La instauración de los algoritmos, o más genéricamente de la inteligencia artificial, en la dinámica actual de las relaciones laborales se ha asentado progresivamente como una realidad incuestionable. Constatación que, sin embargo, no limita su extensión al ámbito acotado del Derecho Laboral. Por el contrario, su expansión resulta apreciable, con igual o mayor intensidad, en otros muchos órdenes de la vida en sociedad, con el reto que ello supone para las distintas ramas del Derecho a la hora de pergeñar soluciones válidas frente a los numerosos interrogantes que se plantean. No en vano, bajo ese referente común de los algoritmos —o más ampliamente de la inteligencia artificial—, se constatan hoy manifestaciones relevantes en materias tan heterogéneas como la transformación digital de la Administración Pública, con afectación así del Derecho Administrativo, por alusión a la implantación de experiencias como el sistema de contratación sobre *blockchain* o la traslación a la Administración de herramientas utilizadas en el sector privado como la actualización automatizada, la inteligencia artificial, explotando *big data*, o el aprendizaje automático; junto con la concepción de la tecnología *blockchain* y los *smart contracts* como elementos positivos de cara a la eficiencia, la transparencia y la seguridad de la Administración Pública».

[198] *Vid.* Rodríguez Cardo, I. A., "Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 253, 2022, y Montes Adalid, G. M., "El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024.

[199] Consejo de Administración, *op. cit.* pág. 4.

conocimiento y con ello los llamados intangibles: un nuevo activo del que las empresas extraen un beneficio económico y competitivo»[200].

Con la proliferación de las nuevas tecnologías, los empleadores tienen la posibilidad de recopilar cantidades significativas de datos relacionados con sus trabajadores, obtenidos de diversas fuentes digitales, ya sea a través de información de redes sociales registrada por dispositivos informáticos o por medios de dispositivos móviles pertenecientes a la empresa, que permiten el seguimiento de la asistencia al lugar de trabajo, entre otras funciones[201]. Estos datos, en apariencia dispersos, con la tecnología adecuada pueden ser sistematizados por el empleador, lo que le permite la posibilidad no solo de estructurar la información[202], sino también de identificar patrones de comportamiento, lo que le proporciona la posibilidad de obtener conclusiones relevantes sobre el desempeño y comportamiento de los trabajadores, las que pueden ser utilizadas en la toma de decisiones de la empresa.

Su incidencia abarca todas las etapas de la relación laboral ya que[203], «el uso de algoritmos, IA y *big data* (de forma interdependiente) presenta importantes implicaciones tanto en las fases previas del contrato de trabajo (en materia de selección de trabajadores), como en el resto de las condiciones laborales: vigilancia en el lugar de trabajo y de seguimiento de actividades de los empleados, evaluación del rendimiento (evaluaciones cuantitativas y cualitativas); y toma de decisiones en lo que respecta a formación, distribución

---

[200] García García, A., "La introducción de" *op. cit*.

[201] *Vid.* Saccomani, S., "Inteligencia artificial, algogracia y nuevas fronteras del derecho laboral. Las fronteras de la inteligencia artificial en la perspectiva jurídica europea y estadounidense", *Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, núm. 1, 2025, pág. 258.

[202] Goñi Sein, J. L. "Innovaciones tecnológicas, inteligencia", *op. cit.* pág. 58, «Las empresas centran sus inversiones y esfuerzos en "obtener más y mejor información, a mayor velocidad y en un tiempo reducido con el objetivo de incrementar su eficiencia, multiplicar la capacidad de respuesta y optimizar los recursos. Ya no toman decisión alguna importante sin llevar a cabo un análisis de los datos y de la información completa del mercado, de las preferencias de los potenciales clientes, usuarios, o consumidores. Las empresas cada vez disponen de mayor información sobre su propio proceso productivo. Y ese conocimiento del proceso productivo les ayuda a predecir cómo se comportará el material, a saber cuándo tienen que renovar las máquinas, donde *[sic]* está cada producto a cada momento, etc».

[203] Baz Rodríguez, J., "Responsabilidad algorítmica y gobernanza de la inteligencia artificial en el ámbito sociolaboral. Entre la perspectiva y la prospectiva", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones laborales*, núm. 89, 2022, «Esta se proyecta ya sobre la práctica totalidad de las facetas que componen la autonomía organizativa del empleador en la gestión del trabajo por cuenta ajena (selección de trabajadores, asignación y planificación de tareas, tecnificación del ejercicio de los poderes de dirección, vigilancia y disciplina, etc.), dando lugar a la conocida premisa alegórica y personificadora —sólo admisible como metáfora divulgante carente de rigor técnico-jurídico— del algoritmo como «jefe» o agente ejecutor de poderes delegados, que deja «en la sombra» a la figura del empleador como titular del poder-prerrogativa jurídica y responsable de su ejercicio».

del tiempo de trabajo, o pago de incentivos, por citar solo algunas. De hecho, en un futuro, quizá en todas las decisiones de gestión de personal (modificación, suspensiones, movilidad, incluido el despido) podrían estar fundados en ellas»[204], siendo uno de los aspectos donde más resalta su aplicación, en los procesos de selección de personal[205]. Los empleadores están adoptando cada vez más una gestión parcial o total de estos procesos, con el objetivo de lograr una mayor eficiencia, rapidez en la toma de decisiones y una selección más precisa de candidatos, buscando en última instancia reducir los costos asociados en el proceso de selección «En todo caso, conviene tener presente siempre que en la toma de decisiones, la IA puede adoptar dos roles, de un lado —y con menores riesgos, aun cuando la presunta objetividad de la fórmula impide *[sic]*supone su adopción sin cuestionamiento—, el de una ayuda para el proceso de decisión, proporcionando una inferencia o perfil sobre un sujeto o una situación, para que un ser humano tome la decisión final; de otro, el de toma y ejecución de la elección (decisiones automatizadas)» [206]. No obstante, a pesar de la eficiencia que en principio puedan tener estas nuevas metodologías, es importante considerar las posibles implicaciones negativas; la abundancia de datos disponible a menudo dificulta la determinación precisa de qué información se utiliza en el proceso de selección y cómo se procesa, lo que puede resultar en predicciones sesgadas, basadas en datos discriminatorios y no necesariamente precisos, potencialmente infringiendo derechos fundamentales.

La utilidad de las IA's no culmina con el proceso de selección del candidato, pues sirven de utilidad durante la gestión de la persona trabajadora en la extensión y el desarrollo de la relación de trabajo[207], utilizando máquinas, programas, dispositivos, entre otras innovaciones tecnológicas, para registrar entrada y salida, tiempos de trabajo, vigilancia y control, evaluación de las actividades realizadas y en definitiva, para tomar decisiones que afectan de manera transversal al vínculo laboral y que van más allá de los incumplimientos

[204] Álvarez Cuesta, H., "El impacto de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales: una perspectiva desde la unión europea", en Fernández-Costales Muñiz, J. (dir.) *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Reus, Madrid, 2023, pág. 215.
[205] *Vid.* Goñi Sein, J. L. "Innovaciones tecnológicas, inteligencia", *op. cit*. pág. 59 y Gil Otero, L., "El impacto de la inteligencia artificial en las categorías clásicas del derecho del trabajo", en Alonso Salgado, C., Valiño Ces, A. y Rodríguez Álvarez, A. (dirs.), *Derecho, nuevas tecnologías e Inteligencia Artificial*, Dykinson, S. L., Madrid, 2023, pág. 115.
[206] Álvarez Cuesta, H., "El impacto de", *op. cit.* pág. 30.
[207] *Vid.* Macías García, M. del C., "La inteligencia artificial. Custodia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. Extraordinario. Monográfico "Desafíos jurídicos de las nuevas realidades productivas: protección social y no discriminación", 2023, pág. 226.

laborales, por lo que el trabajador tiene que desarrollar sus actividades en conjunto con las tecnologías.

A la vez, las IA's pueden determinar el tiempo y la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo, pues con el procesamiento de datos relacionados con la relación de trabajo, puede compararlos y tomar conclusiones que pueden variar desde, enviar las conclusiones al área de gestión humana para que sean ellas quienes decidan lo que deberán hacer con la información proporcionada o tomar directamente la acción en función de cómo ha sido programada.

Su implementación a la vez, potencia la capacidad directiva y de control de las empresas sobre sus empleados[208], la cual permite adoptar y ejecutar decisiones basándose en el análisis exhaustivo de grandes volúmenes de datos, incluidos datos personales, a menudo sin transparencia sobre los criterios utilizados en su toma de decisiones[209], sin embargo, esto puede resultar en la transgresión de derechos laborales fundamentales, tales como el derecho al descanso, a la salud integral, a la intimidad y a la protección de datos personales. Estos

[208] Molina Hermosilla, O., "Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social (REJLSSS)*, núm. 6, 2023, pág. 93, «Todo ello redimensiona las relaciones de poder en la empresa de nuestros días, que se expresa en nuevas formas de subordinación a las que quedan sometidas las personas trabajadoras, cada vez más sofisticadas. Pero es más, la capacidad y el desarrollo actual de estos sistemas, permite ejercer este control y subordinación, no ya sólo en el transcurso de la relación laboral, sino alejada de los contornos o márgenes de ésta, posibilitando lo que se ha venido a denominar el control biopolítico, que se desarrolla fuera de los entornos físicos o digitales de la organización productiva, pudiendo extenderse al conjunto de consumidores finales de los servicios y bienes que produce la empresa y, por tanto, a la sociedad en su conjunto. Estaríamos así, ante lo que se ha venido a denominar "la era del capitalismo de la vigilancia", que se nutre de la experiencia humana como materia prima para la predicción de datos de comportamiento, convirtiéndose así en un codiciado producto en el mercado. De esta forma, el objeto de mercantilización no son sólo los datos, sino también los "modelos predictivos" conductuales, que permiten obtener grandes beneficios empresariales, a través de las ventajas competitivas. En definitiva, la experiencia humana se mercantiliza y llega a cuestionar la efectividad de los derechos fundamentales, no ya sólo de las personas trabajadoras, sino de la sociedad en su conjunto, pudiendo ejercer el poder y el control sobre una gran parte de la población, con capacidad de modificar sus comportamientos, con el grave riesgo que ello puede llegar a suponer para los valores de la democracia, pudiendo llegar a manipular la libertad hasta límites desconocidos».

[209] Todolí Signes, A., "El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 19, 2024, «En un sentido jurídico, la transparencia está caracterizada por una marcada polisemia y recubierta de un conjunto de significaciones complejas. Esto es, la transparencia es un concepto metafórico que aglutina toda una serie de contenidos e instituciones que tienen en común que su función es facilitar el conocimiento, la información y la comprensión de algo a quién carece de acceso al mismo. Precisamente se predica en forma de «principio» dado que es un concepto «paraguas» que recoge una serie de obligaciones —para el que tiene la información— y derechos subjetivos —para el que carece de la misma—. La cantidad de obligaciones y derechos no ha parado de aumentar en los últimos años. Precisamente, la relevancia de este principio se manifiesta por la cantidad de concreciones que se están positivizando en forma de obligaciones y derechos perfectamente definidos».

sistemas de decisiones automatizadas o de elaboración de perfiles alcanzan niveles sin precedentes[210], erosionando derechos básicos como la formación continua, la ocupación efectiva[211], una remuneración justa, la conciliación laboral, la seguridad y salud en el trabajo, las vacaciones remuneradas e incluso la valoración de la productividad en la toma de decisiones sobre despidos[212].

[210] Álvarez Cuesta, H., *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, págs. 37-38, «El artículo 4.4 RGPD define la elaboración de perfiles como "toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistentes en utilizar datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional, situación económica, salud, preferencias personales, intereses, fiabilidad, comportamiento, ubicación o movimientos de dicha persona física." Y aparece caracterizado por tres elementos: a) Debe ser una forma automatizada de tratamiento, incluyendo aquellos tratamientos que tienen participación parcialmente humana. b) Debe llevarse a cabo respecto a datos personales. c) Y el objetivo de la elaboración de perfiles debe ser evaluar aspectos personales sobre una persona física».

[211] Todolí, A., "¿Es lícito el despido determinado por una inteligencia artificial? STJUE 7/12/2023, Decisiones de autoridades de protección de datos y otras sentencias de primera instancia", *Argumentos en Derecho Laboral*, 06 de marzo de 2024, «El ejemplo más conocido es el control que realiza Amazon a los mozos de almacén midiendo el número y velocidad de cajas empaquetadas, los pasos dados en un día dentro de los almacenes, las pausas para ir al baño o socializar, etc. Así, mediante pulseras inteligentes o chips en las botas se realiza un exhaustivo recuento del trabajo prestado y junto otras variables se elabora un índice de productividad que es usado para generar avisos automáticos (la pulsera vibra o se le envía un mensaje a la misma) o se despide de forma automatizada a las personas que no alcanzan una mínima productividad. De acuerdo con los datos, el 10% de los trabajadores de almacén de Amazon en EE.UU. han sido despedidos por el índice de productividad», https://adriantodoli.com/2024/03/06/es-licito-el-despido-determinado-por-una-inteligencia-artificial-stjue-7-12-2023-decisiones-de-autoridades-de-proteccion-de-datos-y-otras-sentencias-de-primera-instancia/

[212] Respecto a la validez legal de los despidos efectuados mediante la intervención de inteligencia artificial, es pertinente señalar que la normativa principal sobre decisiones automatizadas la encontramos en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Este artículo, en términos generales, consagra el derecho a no ser sujeto de decisiones tomadas exclusivamente a partir del procesamiento automatizado de datos, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos. Esto se interpreta comúnmente como una restricción para que las empresas no basen sus decisiones únicamente en el procesamiento de datos automatizados. No obstante, la situación se vuelve más compleja cuando las decisiones no son enteramente automatizadas y se incorpora el juicio humano, momento en el cual el mencionado artículo deja de ser aplicable directamente. Todolí, A., "¿Es lícito el", *op. cit.* expone acerca de la licitud de los despidos por Amazon en Polonia: «varias sentencias de la jurisdicción laboral (Sentencia del Tribunal regional de Poznan de Primera Instancia de 6 de febrero de 2019 y del Tribunal de Segunda Instancia de 2 de julio de 2020 Caso Gorajski vs Amazon) **han considerado que el sistema de productividad de Amazon no es causa válida para despedir**. Por dos razones; 1) porque el sistema hace competir unos trabajadores con otros, lo que por diseño es un sistema en el que siempre alguien acaba despedido; 2) por falta de transparencia sobre su funcionamiento, lo que impide que el sistema sea completamente verificable. Es decir, las dificultades para conocer exactamente y con pleno conocimiento cómo el algoritmo calcula su índice de productividad impide al trabajador saber exactamente y de forma clara cuál es el rendimiento debido, lo que le impide cumplir. En efecto, el rendimiento mínimo varía dependiendo de las necesidades de la empresa y del rendimiento del resto de trabajadores. Por su parte, **el propio juez no puede verificar la objetividad ni razonabilidad del sistema de productividad por falta de transparencia**».

3.2. La algoritmización del trabajo: especial referencia a la utilización de algoritmos en la selección y contratación de personal

Los algoritmos se definen como un conjunto de instrucciones u operaciones matemáticas destinadas a generar un cálculo o un resultado[213], con el propósito de obtener respuestas objetivadas en contraposición a estimaciones puramente intuitivas[214]. Estas instrucciones se formalizan en un lenguaje de programación, constituyendo un conjunto de reglas de decisión basadas en el análisis de múltiples parámetros, su operatividad depende de la utilización de grandes volúmenes de datos[215], provenientes de diversas fuentes, cuyo procesamiento complejo se desarrolla en varias etapas sucesivas: recopilación de datos de fuentes internas y externas (incluyendo el creciente uso de sensores, aplicaciones y prácticas de seguimiento de actividades en redes), almacenamiento, preparación, agregación, análisis

[213] Emerick Abaurre, H., Macedo de Britto Pereira, R. J., y Jannotti da Rocha, C., "La algoritmización del trabajo en la cuarta revolución industrial", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 12, núm. 24, 2021, pág. 52, «Aunque se vincule casi automáticamente al ámbito de la tecnología de la información, el concepto de algoritmo es tan antiguo como las matemáticas y, por lo tanto, anterior e independiente de la digitalización contemporánea y la existencia de cualquier computadora, disco duro u otro sustrato físico sobre el cual puedan implementarse…Los algoritmos se manifiestan desde los inicios de la civilización egipcia, cuando se diseñaban fórmulas para resolver problemas cotidianos como la próxima inundación del río Nilo, por ejemplo. En palabras simples, el algoritmo es una serie de instrucciones secuenciales que permiten ejecutar acciones o programas. Su alta implementación en las más diversas actividades cotidianas hoy en día se debe a la suma de tres factores principales, todos ellos potenciados continuamente en el centro de la Cuarta Revolución Industrial. En primer lugar, la expansión de la capacidad de procesamiento de las computadoras, que aceleró la ejecución de tareas complejas; en segundo lugar, la llegada de los macrodatos, es decir el almacenamiento barato de cantidades gigantescas de información en la dinámica descrita por la ley de Moore; y en tercer lugar, la tecnología de aprendizaje automático, más conocida como *machine learning*, que permite recoger y transformar datos aislados en aspectos del mundo jamás cuantificados».

[214] *Vid.* Mercader Uguina, J. R., *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 18.

[215] Fernández García, A. "Trabajo, algoritmos y discriminación", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, págs. 506-507, «Por un lado, el concepto de análisis de *big data* o macrodatos se refiere a la recopilación, análisis y acumulación constante de grandes cantidades de datos, incluidos datos personales, procedentes de diferentes fuentes y objeto de un tratamiento, con el fin de generar correlaciones, tendencias y patrones. Se trata de un concepto muy relacionado con los sistemas IA, esto es, "sistemas de software (y en algunos casos también de hardware) diseñados por seres humanos que, dado un objetivo complejo, actúan en la dimensión física o digital mediante la percepción de su entorno a través de la obtención de datos, la interpretación de los datos estructurados o no estructurados que recopilan, el razonamiento sobre el conocimiento o el procesamiento de la información derivados de estos datos, y decidiendo la acción o acciones óptimas que deben llevar a cabo para lograr el objetivo establecido. Los sistemas de IA pueden utilizar normas simbólicas o aprender un modelo numérico; también pueden adaptar su conducta mediante el análisis del modo en que el entorno se ve afectado por sus acciones anteriores. El papel básico y central dentro de estas tecnologías lo constituye el algoritmo informático, que puede decirse que ha asumido una importancia estratégica en la organización de nuestras vidas y de nuestros modelos productivos. El algoritmo es un código software que procesa un conjunto limitado de instrucciones y en él se puede basar un análisis de macrodatos así como técnicas de IA».

y finalmente, toma de decisiones y predicción[216]. En este proceso, las técnicas de análisis de datos, junto con el aprendizaje automático y profundo[217], se encargan de extraer conocimiento a partir de la combinación de una gran cantidad de información elemental, utilizando métodos estadísticos y lógicos[218]. Este conocimiento se basa en la identificación y exploración de correlaciones, facilitadas por el propio proceso de autoaprendizaje llevado a cabo por los modelos, en lugar de depender exclusivamente de juicios de causalidad[219].

Se observa una tendencia en la cual los algoritmos están asumiendo funciones organizativas que anteriormente recaían en los empleadores «En la actualidad, la gestión algorítmica y la digitalización del trabajo constituyen el núcleo de la codificación y normalización de los procesos laborales en los centros de trabajo modernos. Implican el desarrollo de procedimientos de digitalización y dataficación, ya sea directamente destinados a la coordinación del trabajo o a otros fines que permite seguir, registrar y analizar las operaciones laborales. Esto puede ocurrir mediante TIC´s de uso general y herramientas digitales, inteligencia artificial y programas de análisis de datos, robots o dispositivos portátiles o incluso dispositivos personales de los trabajadores, como ordenadores, tabletas y teléfonos inteligentes»[220].

El código informático tiene la capacidad de llevar a cabo una diversidad de tareas de supervisión, que van desde las más rutinarias hasta las más sofisticadas: asignación de actividades a los trabajadores, optimización de los procesos de trabajo, establecimiento de

---

[216] *Vid.* Rodríguez-Piñero Royo, M., "Derecho del Trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas", TEORDER, núm. 37, 2024.

[217] Aragüez Valenzuela, L., "La configuración del", *op. cit.* pág. 15, «el cual consiste en comprimir toda la información necesaria para la toma automatizada de determinadas decisiones mediante procedimientos matemáticos basados en parámetros de probabilidades. "Es una serie lógica de pasos para organizar y actuar sobre un conjunto de datos con el objetivo de lograr rápidamente un resultado. Ese aprendizaje es posible gracias a la automatización de la información mediante el uso del aprendizaje profundo y el autoaprendizaje de la máquina". De este modo, la misión del algoritmo no es el cálculo de una solución exacta o precisa, sobre todo porque esto se convertiría en una finalidad inalcanzable en muchos casos; sino que está más próxima a facilitar una respuesta atendiendo a las probabilidades que les han ido introduciendo durante el proceso de enseñanza. Por consiguiente, aporta una información objetiva al empresario sobre un hecho concreto, esto es, ajeno a cualquier tipo de sentimientos o de sensibilización respecto a las personas trabajadoras, habiendo llegado a dicha conclusión atendiendo al grado de enseñanza realizado por la empresa o la persona en quien ella delegue (en este caso, el técnico informático)».

[218] *Vid*. Todolí Signes, A., *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2023, págs. 29-33.

[219] *Vid.* Baz Rodríguez, J., "Responsabilidad algorítmica y" *op. cit*.

[220] Rani, U., Pesole, A. y González Vásquez, I., *Algorithmic Management practices in regular workplaces: case studies in logistics and healthcare*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2024, pág. 7, (traducción propia).

horarios y duración de los descansos, evaluación de la calidad del trabajo, clasificación de los empleados, entre otras[221]. Además, pueden tomar decisiones cruciales relacionadas con los empleados en base a las actividades asignadas, dando como resultado que las prácticas laborales que solían ser gestionadas mediante el control organizacional, ahora están siendo dirigidas por programas informáticos, siendo que los trabajadores están dirigidos por directrices programadas en los algoritmos, los cuales están reemplazando los esquemas de control tradicionales implementados por las empresas[222].

Cuando una empresa busca incorporar nuevo personal, tiene la opción de recurrir a intermediarios o gestionar el proceso por sí misma; en este contexto de las relaciones laborales es donde cobra mayor relevancia la utilización de algoritmos[223] «El notable ahorro que supone para las empresas la contratación mediante algoritmos lo convierte en una *vis atractiva* para mejorar la eficiencia de dichos procesos elevando su calidad, normalmente realizados por el departamento de Recursos Humanos. La selección de talento se lleva a cabo mediante evaluaciones automatizadas, entrevistas on line o de forma digital aunque el más relevante es, sin duda, el análisis de los datos recogidos destinados a analizar los currículos y filtrar candidatos apropiados. Esta alternativa es atrayente no sólo para las empresas sino también para los propios candidatos, pues la implementación de dicho sistema automatizado, permite a los aspirantes presentar su candidatura de forma más accesible, rápida y sencilla. Supone un ahorro en tiempo, desplazamiento e incluso, promueve la concurrencia, ya que ofrece la posibilidad de presentar dicha candidatura a aspirantes fuera de la localidad o

[221] *Vid.* López Ahumada, J. E., "Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 4, 2024, págs. 49-53.
[222] *Vid.* Todolí Signes, A., "La dirección algorítmica", *op. cit*.
[223] Fernández Fernández, R., *Selección de trabajadores y algoritmos: desafíos ante las nuevas formas de reclutamiento*, Navarra, Aranzadi, 2022, «Los de análisis textual que pueden ser utilizados para diseñar la redacción de ofertas de empleo. Los de marketing usados en el posicionamiento de los anuncios de trabajo en línea. Los chatbots que sirven para guiar a los candidatos a través de los procesos de solicitud y de las aplicaciones utilizadas para presentar curriculum. Los de selección de currículas capaces de escanear los mismos en busca de determinadas palabras y/o frases clave, realizando un primer filtro de los candidatos presentados. Los de prueba que utilizan modelos para medir competencias o herramientas psicométricas a fin de elaborar un perfil de los mejores candidatos. Los que utilizan sistemas de entrevistas programados, de manera que pueden realizar a los candidatos preguntas programadas previamente sin necesidad de que exista un entrevistador humano o que evalúan a aquellos a través de expresiones faciales, su voz, sus gestos o las respuestas que proporcionan. Los que comprueban automáticamente los antecedentes de los candidatos o escanean sus historias en las redes sociales con el fin de trazar un perfil lo más completo de ellos».

provincia del lugar físico de la empresa, ya que la presentación on line posibilita esta opción sin necesidad de afrontar el coste de desplazamiento para presentar currículos».[224]

Inicialmente concebidos como herramienta para filtrar candidatos según datos específicos de sus currículums[225], han evolucionado hasta desempeñar diversos roles en cada fase del proceso de contratación[226], desde determinar la visualización de anuncios de trabajo hasta evaluar y predecir el desempeño de los solicitantes, así como anticipar las aspiraciones salariales[227], tendencia que se fundamenta en la aparente capacidad de los algoritmos para evaluar de manera homogénea un amplio conjunto de candidatos[228], evitando de esta manera, la incidencia de la desigualdad y discriminación, elementos subjetivos que implica la gestión humana de estos procesos[229].

Cuando la empresa ocupa recursos externos en el proceso de contratación, puede hacer uso de bases de datos que les proporcionan información sobre el candidato más idóneo para su vacante[230]. El algoritmo utilizado analiza las características de los aspirantes y las

---

[224] *Vid*. Pérez López, J. I., "Inteligencia artificial y contratación laboral", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSSS)*, núm. 7, 2023, págs. 189-190.

[225] Mercader Uguina, J. R., *Algoritmos e inteligencia*, *op. cit.* pág. 74, «Los sistemas algorítmicos se reivindican como un instrumento eficaz a la hora de valorar un amplio conjunto de individuos de idéntica manera y, por tanto, vienen a constituirse en un eficaz aliado para el desarrollo de las políticas de gestión empresarial (también conocidas como «people analytics» o «Big Data HR»). Lo mejor de los algoritmos es que son hiperlógicos: extrapolan o extraen conclusiones para maximizar la eficiencia. Su uso permite, a priori, garantizar que las contrataciones o las extinciones de contratos ya «no se basen en corazonadas, impresiones o prejuicios».

[226] *Vid.* Mariani, K. y Vega Lozada, F., *op. cit*. págs. 3-4.

[227] Ginès i Fabrellas, A., "Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. extraordinario, 2024, págs. 108-110.

[228] Bursell, M. y Roumbanis, L., "After the algorithms: A study of meta-algorithmic judgments and diversity in the hiring process at a large multisite company", *Big Data & Society*, vol. 11, núm. 1, 2023, pág. 1, «Los profesionales que antes gestionaban todo el proceso de evaluación y selección por sí mismos, hoy deben de tomar en consideración recomendaciones generadas por algoritmos. Uno de los motivos que ha llevado a las organizaciones a automatizar partes del proceso de contratación es porque les permite ahorrar una gran cantidad de tiempo y reducir costes…También se asume que, estos sistemas son objetivos e imparciales en el proceso, centrándose exclusivamente en valorar las habilidades de los candidatos. El argumento radica en que, al eliminar la potencial arbitrariedad de los prejuicios humanos en el proceso de selección, aumentará la inclusión social y la equidad» (traducción propia).

[229] Mercader Uguina, J. R., *Algoritmos e inteligencia*, *op. cit.* págs. 75-76, «Algunas empresas han puesto en manos de un software las procesos de selección de sus trabajadores en la medida en que «los seres humanos son muy buenos en especificar lo que se necesita para un determinado puesto y obtener información de los candidatos, pero son muy malos en la ponderación de resultados». Las funciones algorítmicas permiten, una vez definido en detalle un perfil profesional determinado (titulación, años de experiencia, etc. y unos pesos asociados a cada una de sus características), extraer de los «currícula» de los candidatos la información relevante y calcular el más preciso ajuste al perfil deseado».

[230] Rivas Vallejo, P., *La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, pág. 200, «En el caso de las plataformas digitales, la amplia variedad que ofrece el actual mercado laboral digital centra el reclutamiento y filtro de competencias y

compara con los requisitos del puesto, estableciendo así una lista de prioridad basada en sus perfiles[231]. Además, cuentan con mecanismos para filtrar y descartar usuarios inscritos en la oferta en función de sus respuestas a determinadas preguntas, su formación académica, lugar de residencia, entre otros criterios[232].

En el caso que la empresa asume la responsabilidad de la selección de personal[233], el proceso comienza con la difusión de la oferta de trabajo[234], seguido de la recopilación y procesamiento de datos[235], así como la aplicación de filtros a los currículums presentados[236],

habilidades buscadas de muy diverso modo. Desde las plataformas digitales de empleo, como InfoJobs, pasando por redes sociales profesionales orientadas a la promoción e intercambio profesional (Linkedin…), redes sociales no laboralistas pero que incluyen ofertas de trabajo (Facebook, Twitter, y otras), hasta empresas que cuentan con su propia plataforma, sean estas de tipo digital (Amazon), de la llamada economía colaborativa (que en el entorno digital se denomina "inteligencia colectiva"), o empresas tradicionales que recurren a plataformas en línea para captación de nuevos trabajadores».

[231] *Vid.* Rodríguez Martín-Retortillo, R. "Deber de transparencia y límites de la inteligencia artificial en la relaciones laborales", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones laborales*, núm. 102, 2023.

[232] *Vid.* Delgado López, I., "El impacto de los sistemas algorítmicos en los procesos de selección de personal. Análisis jurídico-laboral a la luz del nuevo Reglamento Europeo en materia de inteligencia artificial", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 483, 2024.

[233] *Cfr.* Pérez López, J. I., *op. cit*. pág. 191.

[234] Pérez Anaya, R. M. "Algoritmo, selección personal y protección de datos" en Marín Alonso, I., Igartua Miró, M. T. y Solís Prieto, C. (dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, págs. 125-126, «en la elaboración de la oferta que inicialmente puede parecer neutra, el algoritmo puede incorporar preferencias de la empresa basada en opiniones de clientes, o preferencias sobre personas de un determinado sexo, de una determinada edad, de un determinado estado civil, nacionalidad o ideología política. En la redacción de las ofertas de empleo el algoritmo puede ir dirigido hacia determinadas personas con unas concretas características, realizando una selección aparentemente objetiva, aunque orientada, es decir, encaminada hacia la búsqueda de un determinado perfil. Además, la oferta puede hacer desistir de la presentación del curriculum a aquellas personas que no se vean identificadas con las características del puesto ofertado o con las capacidades solicitadas, e incluso, con aspectos no relacionados directamente con la aptitud profesional haciendo un filtrado o cribado previo dirigido por la propia oferta de empleo creada por el algoritmo».

[235] Rivas Vallejo, P., *La aplicación de*, *op. cit.* pág. 197, «El mecanismo de funcionamiento del algoritmo en este campo es simple: basta con "entrenarlo" para que replique parámetros aplicables a un universo similar a aquel en el que se basó en el entrenamiento, como es el caso de la selección de personal (en este ámbito, el volcado de datos de la selección anterior de trabajadores servirá para parametrizar al "empleado digital" al que aspira la empresa contratante: el problema es que los datos de origen que permiten extraer la fórmula ideal pueden estar contaminados por decisiones discriminatorias que expanden su potencial negativo en forma de réplica estandarizada, donde las decisiones discrecionales han sido absorbidas y categorizadas como parámetros normales de referencia). Los datos en sí mismos imperfectos por lo que los algoritmos que los usan pueden heredar los prejuicios de quienes toman las decisiones».

[236] Asquerino Lamparero, M. J., "Algoritmos, procesos de selección y reputación digital: una mirada antidiscriminatoria", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, núm. 126, 2022, págs. 125-126, «Ahora bien, siendo cierto que la finalidad pretendida por quien redacta y envía su currículum sigue siendo la misma que históricamente, las formas bajo las cuales se plasman las habilidades de los sujetos, el lugar en el que se aloja o cómo se cursa el envío sí que ha experimentado una transformación notable. Ante esta nueva realidad, marcada por la influencia de lo digital, han aparecido distintas modalidades de currículums. Pero, cualquiera que sea la fórmula que se emplee para captar la atención del seleccionador (sea este un "cerebro flotando" o no) se corre el riesgo del descarte de los candidatos, ya sea por motivos espurios o por razones claramente discriminatorias. Las reflexiones en torno a

utilizando palabras claves y sistemas de gestión de aspirantes[237]. La agenda de entrevistas se organiza mediante un sistema de seguimiento de candidatos, que en algunas ocasiones también se encarga de evaluar las pruebas de selección y entrevistas. Posteriormente, bots especializados asisten al candidato durante el proceso[238], proporcionando orientación, actualización sobre el estado de su solicitud, programando entrevistas y comunicando los rechazos[239].

Las pruebas convencionales utilizadas en el proceso de selección laboral han sido digitalizadas e integradas con algoritmos. Cuestionarios que evalúan habilidades individuales, interpersonales y de liderazgo, pruebas de aptitud y psicotécnicas, evaluaciones de idiomas, entre otras, son aplicadas de manera digital y a través de variados dispositivos electrónicos. Las entrevistas, por su parte, se llevan a cabo con la asistencia de bots mediante videollamadas en tiempo real o grabadas, siendo los algoritmos programados para analizar aspectos como las expresiones faciales, el tono de voz y la elección de palabras, utilizando técnicas de procesamiento del lenguaje natural y aprendizaje automático, con el propósito de evaluar las características de la personalidad de los candidatos «La entrevista digital se ha impuesto también como método sustitutivo de la entrevista personal, en este caso realizada mediante inteligencia artificial. Se predica de este modo la ventaja de que la inteligencia artificial no funciona por prejuicios sociales y que los sesgos de los entrevistadores humanos, en cambio, sí se filtran en la selección mediante entrevista. Uno de los casos que permite ejemplificar esta opción en la selección de personal es la empresa Unilever España, creadora del programa *Futuros Líderes*. El programa se basa en la gamificación y la entrevista digital

esta cuestión han puesto que la doctrina haya ensalzado el valor del "currículum ciego" o anónimo que sería el que obtuviéramos una vez se omiten los datos personales. Los defensores de esta fórmula de presentación advierten que los sesgos discriminatorios, no estarían presentes en las decisiones, porque todos los elementos en los que se puede basar la discrminación estarían eliminados. A pesar del acierto que sí puede suponer esta fórmula, lo cierto es que con la adopción de este modelo anónimo no se garantiza la inexistencia de sesgos discriminatorios, porque los procesos de selección no solo se fundamentan en lo que explicitamos por escrito, sino que de ordinario el currículum es tan solo la primera de las fases de la que se componen estos. Además, si los procesos de preselección de los historiales curriculares se llevan a cabo a través de algoritmos no es descabellado pensar que el propio algoritmo encuentre la manera de elegir los candidatos a través de la conexión de otros datos que aparecen en el currículum y que, aun presentándose de forma neutra, pueden, a través de su combinación, inferir precisamente los aspectos que querían ocultarse».

[237] *Vid.* Guzmán López J. G. J., "Dirección algorítmica y gestión del empleo: El mito de la neutralidad de la Inteligencia Artificial", *Laborem*, vol. 24, núm. 31, 2025, págs. 219-220.

[238] Real Academia Española, "bot", *Real Academia Española*, 10 de abril de 2024, «Programa que imita el comportamiento humano.», https://dle.rae.es/bot

[239] *Vid.* Chaucas Salas, M. H., "Los sesgos del algoritmo frente a los derechos fundamentales en el trabajo", *Laborem*, vol. 24, núm. 31, 2025, págs. 97-99.

íntegramente, es decir, sin intervención de la habitual entrevista personal en una segunda fase del proceso, superada la criba inicial. Se trata de un sistema que, siguiendo los parámetros de este tipo de mecanismos, funciona con un formulario que captura los datos personales de las candidaturas y las vincula, previo consentimiento de cada interesado, con su perfil de Linkedin, lo que deja paso a una fase de ludificación en la que se pone a prueba un conjunto de habilidades y competencias diversas (resolución de problemas, pensamiento analítico, toma de decisiones, capacidad de adaptación, agilidad, empatía, toma de decisiones, capacidad de adaptación, agilidad, empatía, capacidad de aprendizaje…), lo que determina un perfil cognitivo que el algoritmo valora si se ajusta al perfil requerido con vistas a pasar a la última fase del proceso, la de la entrevista digital, basada también en el sistema de solución de problemas, que planteará el entrevistador digital, completándose así el perfil del candidato mediante la valoración por IA de sus respuestas y reacciones, pasando a la fase presencial»[240].

En el proceso de selección, se emplean frecuentemente simulaciones de trabajo en entornos digitales o de realidad virtual, así como evaluaciones predictivas basadas en pruebas en línea y juegos web de neurociencia, diseñados para hacer el proceso más atractivo y competitivo al desafiar a los solicitantes a resolver acertijos u otros desafíos que permiten evaluar los atributos de la personalidad como la capacidad de asumir riesgos o la creatividad, comprobándose de esta formas las habilidades blandas y técnicas, competencias y conocimientos. Por último, se recurre a programas especializados para rastrear información del candidato en internet, aprovechando la denominada huella digital como sustituta de las referencias tradicionales[241].

Generalmente, es el empleador quien toma la decisión sobre el candidato idóneo basándose en los perfiles filtrados por el algoritmo, el que en muchas ocasiones descarta de

[240] Rivas Vallejo, P., *La aplicación de*, *op. cit.* págs. 241-242.

[241] Asquerino Lamparero, M. J., "Algoritmos, procesos de", *op. cit.* págs. 131-132, «El problema jurídico surge cuando el seleccionador acude a estas redes sociales a fin de hacerse una idea mucho más exacta del perfil del candidato (pretensión esta que no es característica del empresario del siglo XXI). En este momento cuando la diferencia entre las redes sociales profesionales y las personales cobra vital importancia. Consultar las primeras parece razonable, pues la persona que ha vertido sus datos es consciente de que lo ha hecho con una finalidad relacionada con el empleo; acudir a las personales para extraer datos ya no es tan claro desde el punto de vista de su licitud, desde el momento en que no sea ostensible que la inclusión de información por parte del interesado no ha sido a los fines de buscar empleo. Con esta distinción no se quiere indicar que la consulta y tratamiento de datos obtenidos en redes profesionales no esté sometida a ninguna cortapisa: antes bien, le son aplicables los principios genéricos sobre tratamientos de datos incluyendo la obligación de información al interesado, debiendo ser en todo caso, un testimonio transparente, claro y ceñido a los objetivos perseguidos, sin que sea jurídicamente admisible recopilar datos que pertenecen a la esfera más personal del individuo».

manera automatizada un gran número de solicitantes al inicio del proceso de contratación. Esto ocurre cuando las oportunidades de trabajo son mostradas solo a algunas personas y no a otras, o cuando los candidatos son rechazados por el sistema predictivo al no cumplir con ciertos perfiles profesionales definidos, tales como titulación académica, años de experiencia y trayectoria laboral, entre otros aspectos, para avanzar en el proceso de solicitud. A pesar de la aparente objetividad que este enfoque sugiere[242], se observa una influencia notable de factores subjetivos[243], los cuales no se reflejan en la decisión final de la contratación[244], sino en la etapa previa, durante la definición del perfil del profesional deseado[245]. Esta fase inicial compromete significativamente el resultado final del proceso[246], al discriminar o rechazar personas en función del sesgo que se incorpora al utilizar estas herramientas[247], sesgo que puede manifestarse en los datos de entrenamiento[248], en el desarrollo del modelo o en el uso indebido de las decisiones algorítmicas «los algoritmos a menudo se desarrollan en base a

[242] *Vid.* Álvarez Cuesta, H., "El impacto de", *op. cit*. pág. 46, y Fabregat Monfort, G., "Procesos de selección algorítmica y discriminación (I).", *LABOS Revista de Derecho del Traabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. Extraordinario, 2024, págs. 139-141.

[243] Rivas Vallejo, P., "Sesgos de género en el uso de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales: análisis desde el derecho antidiscriminatorio", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2022, pág. 53, «es crucial entender que, bajo la apariencia de neutralidad de los algoritmos, hay decisiones morales que perpetúan y aumentan las desigualdades sociales…Los viejos prejuicios sociales se han digitalizado en la sociedad del siglo XXI; ahora se hacen visibles por medios que pueden reforzar los prejuicios sociales clásicos y proyectar exponencialmente su impacto, especialmente en el mundo del trabajo».

[244] *Vid.* Sáez Lara, C., "El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 155, 2020.

[245] *Vid.* Llano Alonso, F. H., "La ética de los algoritmos", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 37, 2024.

[246] *Vid*. Fernández García, A., "Inteligencia artificial y", *op. cit.* pág. 84.

[247] *Ibid.* pág. 89, «Al abordar los temas de decisiones de los sistemas de IA en ocasiones se habla de discriminación y de sesgo injusto (o "impacto injusto") indistintamente, como si el hecho de que una consecuencia negativa para una persona derivada del uso de sistemas de IA siempre constituyera una discriminación. No es así ya que existe la posibilidad de que sistemas de IA tomen decisiones injustas o erróneas que afecten a derechos de los trabajadores (descartes durante la contratación, denegación de ascenso, menor remuneración, despido, etc.) pero sin incurrir en discriminaciones por factores tasados en la normativa. En nuestra opinión, una decisión tomada en base a datos incorrectos o descontextualizados por las propias deficiencias de la herramienta informática no tiene por qué tener siempre relación con los factores de discriminación, aunque debe indemnizarse y tutelarse puesto que se está vulnerando un derecho fundamental, en este caso, el contenido en el art. 18.4 CE (protección de datos de carácter personal). Estaríamos ante lo que hemos denominado "sesgo injusto por IA". Un ejemplo claro lo constituyen los sistemas IA diseñados para leer, analizar y cribar grandes cantidades de datos contenidos en *curriculums vitae*. Se sabe que algunos no son capaces de leer bien las imágenes incrustadas o determinadas tablas o caracteres. Una persona que resulta descartada de un proceso de selección por este motivo no está siendo discriminada, sino que ha visto vulnerado su derecho a la protección de datos de carácter personal».

[248] *Vid.* Garrigues Giménez, A., "La respuesta negocial al uso de algoritmos en la relación de trabajo: bases, previsiones, presencias y ausencias", en Rivas Vallejo, P. (dir.), *Discrminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Thomson Reuters Aranzadi,, Navarra, 2022.

datos de decisiones de contratación pasadas y evaluaciones de los mejores empleados de la empresa. Sin embargo, el uso de datos históricos puede reproducir la inequidad incluso cuando las herramientas ignoran explícitamente la raza, el género, la edad y otras causas de discriminación[249]. Cuando los datos utilizados para entrenar el algoritmo no son diversos, los modelos analíticos pueden crear barreras para los grupos subpresentados»[250].

3.3. El reglamento europeo de inteligencia artificial y su relevancia en las relaciones de trabajo

El 21 de abril del 2021[251], la Unión Europea adoptó la iniciativa[252] de liderar la regulación mundial de la IA[253] mediante un reglamento[254] que pretendía «establecer un marco

[249] Capellà i Ricart, A., "Antisubordinación y discriminación algorítmica", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 37, 2024.
[250] Álvarez Cuesta, H., "El impacto de", *op. cit.* pág. 32.
[251] Macías García, M. del C., *El impacto de la robótica y la inteligencia artificial en la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024, pág. 60, «Sin embargo, el pistoletazo de salida lo encontramos en la Comunicación de la Comisión del año 2018 titulada "Inteligencia Artificial para Europa", se fija en ella el objetivo de que la Unión Europea lidere y se convierta en motor en materia de IA será el germen del Libro Blanco de la IA. Sin embargo, entre esta comunicación y la publicación del Libro Blanco se elabora por parte de la Comisión un Plan Coordinado sobre la inteligencia artificial que aboga por un enfoque que coloca a las personas en el centro del desarrollo de la IA, por tanto, centrada en el ser humando *[sic]*, y que sirva para ayudar a resolver los mayores desafíos a los que se enfrenta el mundo en la actualidad; la curación de enfermedades, frenar el cambio climático, anticipar desastres naturales, luchar contra la delincuencia y mejorar la ciberseguridad. A su vez, remarca el interés por una estrategia que contemple una IA ética, segura y vanguardista "made in Europa" haciendo hincapié ya en tres pilares; el aumento de la inversión pública y privada en los sistemas de IA, prepararse para el cambios socioeconimicos *[sic]* y garantizar un maro ético legal y adecuado».
[252] *Ibid.* págs. 63-64, se opta por un Reglamento y no por una Directiva, pues «según el TFUE son directamente aplicables, si bien es cierto que de forma tradicional la Comisión ha usado la forma jurídica de la Directiva en los últimos años ha hecho uso también del Reglamento. La idea que está detrás del recurso a este tipo de instrumento normativo consiste en asegurar la mayor uniformidad regulatoria posible a nivel de la Unión. Y es que el Reglamento, a diferencia de la Directiva, permite la aplicación directa e inmediata de la normativa europea en los Estados miembros (sin tener que esperar a incorporar la normativa europea en un plazo más o menos largo dentro de los Derechos estatales, que podrían, además, introducir modulaciones nacionales, provocando quizás un halo de inseguridad jurídica, como sucedería, previsiblemente, con la utilización de las Directivas)».
[253] *Vid.* Comisión Europea, "Propuesta de Reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial", 21 de abril de 2021, https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/proposal-regulation-laying-down-harmonised-rules-artificial-intelligence
[254] En muchos sectores conocido como la Ley de la IA, en ese sentido, Plaza Penadés, J., "Claves del futuro Reglamento (Ley) de Inteligencia Artificial de la UE", *Dossier. Las claves de la futura Ley de Inteligencia Artificial Europea*, (mayo), 2023, pág. 8, «la expresión "Ley (de la Unión Europea) de la Inteligencia Artificial" obedece, en primer lugar, a una preocupante realidad, como es que los "Reglamentos de la Unión Europea" funcionan en todos los Estados miembros como si fuesen "leyes" nacionales, pues se aplican directamente en todos ellos sin necesidad de publicación en el boletín oficial nacional y sin necesidad, además, de tener que aprobar una norma de incorporación o adaptación del derecho nacional al comunitario (como ocurre con las Directivas). Pero, además, con la expresión "Ley" se quiere enfatizar que dicha norma europea forma parte del Ordenamiento Jurídico de los distintos Estados miembros, pese a que existe una importante ignorancia sobre la existencia de la mayoría de los Reglamentos europeos».

jurídico uniforme para el desarrollo, la comercialización y la utilización de sistemas de IA en la UE»[255]. Si bien no es el primero encargado en regular el uso de IA's[256] en las relaciones de trabajo[257], con este enfoque basado en la gestión de riesgo[258], se busca fomentar la innovación al tiempo que se pretende garantizar la protección de los derechos fundamentales frente a posibles riesgos[259] e interferencias derivadas del uso de sistemas de IA[260]. Es

[255] Zorraquino, A., Matas, A. y Vilanova Jou, R., "El Reglamento de IA, cada vez más cerca: acuerdo preliminar del Consejo y el Parlamento Europeo", *Periscopio Fiscal y* Legal, 12 de diciembre de 2023, https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-ia-cada-vez-mas-cerca-acuerdo-preliminar-del-consejo-y-el-parlamento-europeo/

[256] Todolí, A., "Reglamento europeo de IA y su coordinación con el Reglamento de protección de datos", *Argumentos en Derecho Laboral*, 18 de abril de 2024, «En un mundo perfecto, el Reglamento Europeo de IA (RIA) regularía la comercialización y puesta en servicio de IA dentro de la UE, mientras que el Reglamento General de protección de datos (RGPD) regularía el uso de los datos y de una IA, para entrenar la propia IA, para perfilar las personas y para tomar decisiones automatizadas que tengan efectos jurídicos sobre las personas», https://adriantodoli.com/2024/04/18/reglamento-europeo-de-ia-y-su-coordinacion-con-el-reglamento-de-proteccion-de-datos-iniciativa-interblogs/

[257] *Vid.* Guzmán, M. E., Rodríguez-Piñero, M. y Muriel, L., "Avances en la regulación de la gestión algorítmica de personas", *Periscopio Fiscal y* Legal, 21 de diciembre de 2023, https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/avances-en-la-regulacion-de-la-gestion-algoritmica-de-personas/

[258] Mercader Uguina, J. R., "El Reglamento de inteligencia artificial entra en la recta final, una primera lectura en clave laboral", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, 2024, pág. 334, «El riesgo es la dinámica que impulsa el desarrollo de una sociedad empeñada en el cambio y que sigue sus actuaciones hacia la determinación de su propio futuro, en la que se rechaza la posibilidad de que el mismo quede en manos de la religión, la tradición o los caprichos de la naturaleza. La opción insita en tal realidad se produce entre el bloqueo y la parálisis o la necesidad de asumir constantes riesgos que se aceptan en virtud de un tácito y difuso consenso en el que, de forma más o menos consciente, se ponderan los riesgos que genera una actividad y las necesidades que con ella se superan. Dentro de una opción deliberada, cada sociedad asume, en relación con su momento histórico, una cierta dosis de riesgo. El desarrollo tecnológico y el maquinismo han generado multitud de riesgos con los que cotidianamente vivimos. La novedad que, sin embargo, se registra en la actual sociedad de riesgo, y que decisivamente la carectiza, es que el riesgo excede el marco de la responsabilidad y su genuina funcionalidad reparadora para convertirse en un problema de Estado y, por ende, de responsabilidad política que reclama la decidida intervención de los poderes públicos, y no con orientación reparadora, sino de prevención, reducción y, en lo posible, eliminación de riesgos. A medida que la sociedad se va complicando tecnológicamente, se convierte de forma progresiva en una sociedad de riesgo».

[259] Mercader Uguina, J. R., "Los usos de alto riesgo en el ámbito laboral de la IA y la autocertificación", *El Foro de* Labos, 09 de mayo de 2024, «sirve de base para establecer una "pirámide de riesgos" ascendente (del riesgo medio/bajo hasta el riesgo inaceptable, pasando por el riesgo alto) que se emplea para clasificar una serie de prácticas y casos de uso de la IA en ámbitos específicos, lo que supone reconocer que no todos los tipos de IA suponen un riesgo y que no todos los riesgos son iguales o requieren las mismas medidas mediante migitación», https://www.elforodelabos.es/2024/05/los-usos-de-alto-riesgo-en-el-ambito-laboral-de-la-ia-y-la-autocertificacion/

[260] Rodríguez Cardo, I. A., "El Reglamento europeo de inteligencia artificial: una primera valoración sobre su (limitado). impacto laboral", *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 4, núm. 1, 2025, pág. 16, «Sin embargo, la UE nunca se ha planteado verdaderamente prohibir los sistemas de inteligencia artificial, y ni siquiera frenar su evolución. El propósito ha sido el de regular su diseño y su uso para garantizar su «fiabilidad», y por eso el Reglamento conecta, por un lado, con el denominado "Plan coordinado de inteligencia artificial", que apuesta decididamente por la inversión económica en estos sistemas y adopta una estrategia armonizada para favorecer una evolución homogénea en el conjunto de la UE, y, por otro, con las políticas de innovación dirigidas a apoyar financiaremente a las PYMES y empresas emergentes en la implementación de sistemas de inteligencia artificial que reunán ciertas características».

importante destacar que excluye de su ámbito de aplicación a los sistemas utilizados exclusivamente con fines militares o de defensa, así como aquellos empleados para investigación, innovación o sin propósitos profesionales y que «las actividades relacionadas con el empleo están situadas en niveles prohibidos o de alto riesgo»[261].

La propuesta presentó un marco jurídico uniforme y horizontal aplicable a todos los sectores[262], estableciendo un mayor número de obligaciones y requisitos en función del nivel de riesgo asociado al sistema de IA[263]. En el primer nivel se encuentran los sistemas de riesgo mínimo, que abarcan aplicaciones como filtros de spam o videojuegos, los cuales quedarían fuera del ámbito regulado. En un segundo nivel se sitúan los sistemas de riesgo limitado los cuales serían permitidos, pero estarían sujetos a ciertas obligaciones de transparencia para informar a los usuarios cuando estén interactuando con una máquina; este nivel incluye, entre otros, a los bots y aplicaciones de imagen.

En un tercer nivel se encuentran los sistemas de alto riesgo[264], los cuales deberían cumplir con exigencias más estrictas que condicionaría su introducción en el mercado europeo[265]. Entre estas exigencias se incluye la realización de un análisis de riesgo

---

[261] UGT, "Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial. Una mirada accesible a su vertiente laboral", *Servicios de Estudios*, núm. 65, 2024, pág. 8.

[262] *Vid.* Fernández Hernández, C., "La futura regulación europea de la inteligencia artificial: objetivos, principios y pautas", en García Mexía, P. (dir.), *Claves de inteligencia artificial y derecho*, La Ley, Madrid, 2022 y Goerlich Peset, J. M., "Reglamento de inteligencia artificial e intervención pública en las relaciones laborales", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. extraordinario, 2024.

[263] Martín Rivera, L., "La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 4, 2024, pág. 85, «La Ley de Inteligencia Artificial sigue un enfoque basado en los riesgos que generan los usos de la IA. En ella se distingue entre a) riesgo inaceptable, b) alto riesgo y c) riesgo bajo o mínimo. Las prácticas de IA que se consideren que producen un riesgo inaceptable están prohibidas. Por su parte, se autorizarán una extensa variedad de sistemas de IA con riesgo alto, aunque supeditándolos a una serie de requisitos y obligaciones. Finalmente, los sistemas de IA de riesgo limitado están sujetos a obligaciones de transparencia leve, en algunos casos consistentes en la necesidad de indicar simplemente que el contenido se ha generado mediante IA».

[264] Herrera de las Heras, R., "La evaluación del impacto de los sistemas de alto riesgo de inteligencia artificial que puedan afectar a personas mayores", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 32, 2024, pág. 142, «El legislador europeo ha utilizado tres criterios para determinar si un sistema es o no de alto riesgo. El primero de ellos se basa en la finalidad del sistema en sí misma. Posteriormente, se han de tener en cuenta los daños que podrían ser causados por estos sistemas. Por último, la gravedad y la probabilidad de que estos pudiesen llegar finalmente a ser causados. Estos tres aspectos se resumen de manera certera en el considerando 52 del Reglamento cuando afirma que *"deben clasificarse como de alto riesgo si, a la luz de su finalidad prevista, presentan un alto riesgo de ser perjudiciales para la salud y la seguridad o los derechos fundamentales de las personas*».

[265] *Vid.* Elmo, M. G., "El Reglamento europeo en materia de inteligencia artificial: notas críticas sobre la clasificación de los riesgos y las medidas de seguridad para los trabajadores", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 42, 2025, pág. 108.

exhaustivo, la trazabilidad de resultados, la elaboración de una documentación detallada y, de especial manera, la supervisión humana, pues en estos entornos la IA puede contener sesgos que lleven a la discriminación[266]. En este nivel se engloban usos de IA's en infraestructuras críticas que pueden afectar la salud y la educación de los ciudadanos, sistemas de reclutamiento de personal, sistemas de gestión de trabajadores (destinados a la toma de decisiones sobre promociones, resolución de relaciones contractuales, asignación de tareas, seguimiento y evaluación del rendimiento, evaluación de conductas, entre otros) [267], servicios públicos, legislación, inmigración o sistemas de IA para la administración y justicia.

El máximo nivel comprende los sistemas inaceptables, los cuales están prohibidos debido a que se consideran amenazas para la seguridad, los medios de vida y los derechos de las personas. Ejemplos de estos sistemas incluyen aquellos que manipulan el comportamiento humano, incitan a la violencia, establecen puntuaciones sociales por parte de los gobiernos, realizan reconocimiento de emociones en entornos laborales o educativos, o llevan a cabo la identificación biométrica remota en tiempo real en espacios de acceso público, con excepciones limitadas para finalidades policiales, como la búsqueda de un niño desaparecido,

[266] Ginès I Fabrellas, A, "Inteligencia artificial y sesgos", *Net21*, Julio de 2024, «Entre los sistemas de alto riesgos, se incluyen los sistemas de inteligencia artificial utilizados en el ámbito laboral, por entender que pueden generar riesgos importantes en la salud, seguridad y derechos fundamentales de las personas. El artículo 6.2, en relación con el Anexo III, incluye entre los sistemas de alto riesgo aquellos utilizados para la selección o contratación de personas y para tomar decisiones de condiciones de trabajo, promoción, extinción del contrato, asignación de tareas en base al comportamiento o características personales o para controlar y evaluar el rendimiento y conducta de las personas trabajadoras», https://www.net21.org/inteligencia-artificial-y-sesgos/

[267] Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., *op. cit.* págs. 19-20, «Las razones para efectuar tal encuadramiento son los riesgos que presentan para la igualdad y no discriminación, la intimidad y la protección de datos de las personas trabajadoras: "dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo contra las mujeres, ciertos grupos de edad, personas con discapacidad o personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, la promoción o la retención de personas en relaciones contractuales de índole laboral. Los sistemas de inteligencia artificial empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden afectar a sus derechos a la protección de datos personales y a la privacidad. Cualquier sistema cuyo propósito sea la priorización o selección de entre los trabajadores ya sea para el acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción profesional, a la evaluación del desempeño profesional o a la extinción de la relación laboral deberá someterse al sistema de garantías de la regulación comunitaria. Así, una vez calificado un sistema de aplicación al ámbito laboral como de alto riesgo, fabricante y usuario han de cumplir una serie de obligaciones, entre las que ocupa un lugar destacado el principio de transparencia y explicabilidad, no en vano el art. 13.1 exige que los sistemas de inteligencia artificial considerados de alto riesgo se diseñen y desarrollen de un modo que garantice que funcionen con un nivel de transparencia suficiente para que los usuarios interpreten y utilicen correctamente su información de salida. Por ello, estos sistemas han de ir acompañados de las instrucciones de uso correspondientes en un formato digital o de otro tipo adecuado, las cuales incluirán "información concisa, completa y clara que sea pertinente, accesible y comprensible para los usuarios" (art. 13.2)».

la prevención de una amenaza terrorista específica o inminente, o la detección, localización, identificación o enjuiciamiento de un perpetrador o sospechoso de un delito grave.

Los sistemas de IA de propósito general —clasificados así según el número de usuarios, si se pasaban de más de 10,000 usuarios empresariales o de 45 millones de usuarios registrados, el sistema sería parte de esta categoría—, también encontraron regulación indicándose que podrían ser empleadas para una amplia variedad de propósitos, al igual que los modelos fundacionales. Entre estos se incluyen las IA's generativas, para las cuales se requiere proporcionar documentación técnica detallada, incluyendo un resumen del contenido utilizado para entrenar el sistema, así como garantizar el cumplimiento de la normativa de propiedad intelectual.

El 13 de marzo del 2024, el Parlamento Europeo aprobó la Resolución legislativa «sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión»[268], la que fue publicada el 12 de julio y cuenta con 180 considerandos, 113 artículos y 13 anexos[269], que para el conjunto de las relaciones laborales consideramos destacar[270]:

---

[268] Sierra Benitez, E. M., "Apuntes sobre las nuevas leyes "históricas" en el actual marco normativo de la UE sobre la Gestión algorítmica, la Inteligencia Artificial y el impacto de los derechos humanos en las empresas", *Cielo Laboral*, núm. 3, 2024, págs. 2-3, «Esta ley recientemente aprobada el 13 de marzo de 2024 por una mayoría muy cualificada (523 votos a favor, 46 en contra y 49 abstenciones) supone una posibilidad para que los parlamentarios trabajen en más legislación para el próximo mandato tras las elecciones del próximo mes de junio. Así, por ejemplo, en la elaboración de una directiva sobre las condiciones en el lugar de trabajo y la IA, según ha manifestado el ponente de la Ley de IA en el Parlamento, el italiano Brando Benifei. Entrará en vigor veinte días después de su publicación en el DOUE y será de plena aplicación veinticuatro meses después de su entrada en vigor, salvo algunas excepciones (por ejemplo, los sistemas considerados de algo riesgo estarán sujetos a normas estrictas para su aplicación en el mercado de la UE. Las normas generales sobre IA se aplicarán doce meses después de su entrada en vigor, y las obligaciones de alto riesgo treinta y seis meses después). Estas normas estarán supervisadas por las autoridades nacionales, que contarán con el apoyo de la oficina de IA dentro de la Comisión Europea, por lo que los Estados miembros deberán crear agencias nacionales de supervisión».

[269] *Vid.* Plaza Penadés, J., "Claves del futuro Reglamento (Ley) de Inteligencia Artificial de la UE", *op. cit.* pág. 12; Guillen Pajuelo, Á., "El Reglamento europeo de inteligencia artificial y sus derivadas laborales: una especial referencia al uso de algoritmos en la extinción del contrato de trabajo", *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 12, 2024 y Guzmán, M. E., Calvo, J. y Rodríguez-Piñero, M., "El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)", *Periscopio Fiscal y Legal,* 17 de julio de 2024, https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-y-los-trabajadores-i/

[270] *Cfr.* Rodríguez Cardo, I. A., "El Reglamento europeo", *op. cit.* págs. 22-23, «…el Reglamento no se dirige al empleador en esa particular condición, sino al empresario, ni a los trabajadores en el contexto de la relación laboral. El propósito, como ya se indicó, es garantizar que el sistema de IA se ha diseñado y desarrollado correctamente y que se utiliza de forma adecuada. Por ello se establecen una serie de obligaciones recíprocas entre el fabricante/proveedor y el responsable del despliegue, que tienen como propósito detectar posibles anomalías o disfunciones y establecer canales de comunicación que permitan reconfigurar el sistema de IA para

1) En el artículo 3, establece una definición de sistema de IA y de riesgo[271].
2) En el artículo 5, prohíbe las prácticas de IA relacionadas con el uso o inferencia de emociones de una persona física en entornos laborales[272], así como sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas basándose en dichos datos para deducir o inferir características personales como raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida u orientación sexual[273].
3) En el artículo 6 se establecen los requisitos para la clasificación de los sistemas IA's como de alto riesgo[274], lo que, concatenado al anexo III, se identifican aquellos como sistemas utilizados en procesos de contratación o selección de personal, específicamente para publicar anuncios de empleo, analizar y filtrar solicitudes de

---

que funcione de acuerdo a los parámetros bajo los que fue concebido. Sobre estas premisas, es evidente que el Reglamento de IA no es una norma laboral, ni pretende específicamente regular el uso de esta clase de sistemas en el entorno de trabajo. Por consiguiente, cuenta con un alcance similar a otras que atienden el proceso de fabricación de determinados productos, herramientas o máquinas, cuyo propósito consiste en mejorar la seguridad de los usuarios y de otras personas que puedan verse potencialmente afectadas».

[271] Rodríguez-Piñero Royo, M. C., "El Reglamento Europeo De IA Y Su Afectación Al Mundo Laboral", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 08 de abril de 2024, «El artículo 3 establece la que será la definición canónica de sistema de IA, por su autoridad normativa y calidad técnica: un sistema basado en una máquina diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía, que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue y que, para objetivoss explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar información de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que puede influir en entornos físicos o virtuales», https://grupo.us.es/iwpr/2024/04/08/el-reglamento-europeo-de-ia-y-su-afectacion-al-mundo-laboral/

[272] *Vid.* Muñoz Ruiz, A. B., "Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones en el trabajo en el reglamento europeo de inteligencia artificial", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia*l, vol. 5, núm. extraordinario, 2024.

[273] Muñoz Ruiz, A. B., "Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones (Iniciativa interblogs)", *El Foro de Labos*, 30 de abril de 2024, «¿Por qué abordar los sistemas de reconocimiento de emociones en el RIA? La razón se explica en el preámbulo de la norma cuando se dice que los datos biométricos pueden permitir las funciones tradicionales (autenticación, la identificación o la categorización de las personas físicas) pero también el reconocimiento de las emociones de las personas físicas. Y esto es preocupante porque el tratamiento de datos biométricos por parte de las empresas puede derivar en el conocimiento de enfermedades de la persona trabajadora o predisposición a padecerlas sin cumplir la finalidad de prevención de riesgos laborales. A su vez, pueden producirse fallos del sistema de la IA debido a las singularidades culturales y derivan en discriminaciones», https://www.elforodelabos.es/2024/04/los-sistemas-automatizados-de-reconocimiento-de-emociones-iniciativa-interblogs/

[274] Rodríguez-Piñero Royo, M. C., "El Reglamento Europeo", *op. cit.* «Para clasificar así un sistema de IA se utilizan varios criterios, como la magnitud de sus consecuencias adversas para los derechos fundamentales, protegidos por la Carta. Entre dichos derechos se incluyen el derecho a la dignidad humana, el respeto a la vida privada y familiar, la protección de datos de carácter personal, la libertad de expresión y de información, la libertad de reunión y de asociación, la no discriminación, el derecho a la educación, la protección de consumidores, los derechos de los trabajadores, los derechos de las personas discapacitadas, la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos de propiedad intelectual, el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, los derechos de la defensa y la presunción de inocencia y el derecho a una buena administración».

empleo, evaluar candidatos, tomar decisiones sobre condiciones laborales o promociones y rescisiones de contratos laborales, asignar tareas basadas en comportamientos individuales o características personales, o supervisar y evaluar el rendimiento y comportamiento laboral de las personas[275].

Entre las críticas derivadas de la normativa[276] —la que entró en vigor a partir del 01 de agosto del 2024—[277], se destaca la falta de consideración de las particularidades del mercado laboral, así como la potencial subordinación de los trabajadores a las decisiones tomadas por las IA's. Se propone a la vez, facultar a organismos especializados en condiciones laborales e IA's para supervisar y auditar el funcionamiento de las IA's, con el fin de prevenir posibles daños a los seres humanos, entre otras medidas[278].

---

[275] Martín Rivera, L., *op. cit.* pág. 89, «En concreto califica de riesgo alto: 1) los sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o selección de personas físicas, especialmente para publicar anuncios de empleo específicos, clasificar y filtrar solicitudes o evaluar a candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas; 2) la IA destinada a tomar decisiones sobre a) la promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, b) la asignación de tareas basada en la conducta individual o en rasgos o características personales y c) el seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones. En suma, la Ley de Inteligencia Artificial considera como alto riesgo la gestión algorítmica sobre la selección de trabajadores, las formas de vigilancia y control de la prestación laboral, la ordenación y gestión del trabajo, así como la conclusión de la relación laboral. Estos sistemas no están prohibidos, pero, como se ha apuntado, si están condicionados a una serie de reestricciones y a mecanismos de control *ex ante* y *ex post* mediante los que se pretende garantizar la aplicación efectiva del Reglamento Comunitario».

[276] *Vid.* Plaza Penadés, J., *op. cit*. pág. 9, «no se trata, ni mucho menos, de un Reglamento que regule de forma "integral" y "completa" todas las cuestiones jurídicas relacionadas con la Inteligencia Artificial. Por ejemplo, deja fuera de su regulación materias tan importantes como la responsabilidad civil, la cual se podía haber integrado perfectamente en este Reglamento. Y lo mismo ocurre con el tema la titularidad de los derechos y sus imbricaciones con el derecho de autor en materia de programas de ordenador, o con las cuestiones de propiedad intelectual respecto a los resultados que ofrece al usuario la IA generativa, que se apuntan, pero que no se abordan, en mi opinión, con el rigor que dicha problemática requiere. En ese sentido, el Reglamento IA es profundamente decepcionante en lo que se atañe a su sentido y alcance, pues dista mucho de ser un Reglamento/ley "integral" que regule las principales cuestiones que en el ámbito del derecho privado plantea actualmente la Inteligencia Artificial» y Todolí, A., "Europa regula la inteligencia artificial, el primer paso de una largo camino", *El País*, 19 de marzo de 2024, en https://elpais.com/economia/2024-03-19/europa-regula-la-inteligencia-artificial-el-primer-paso-de-un-largo-camino.html

[277] Será plenamente aplicable 24 meses luego de su entrada en vigor, excepto para las siguientes disposiciones específicas: a) prohibiciones de prácticas prohibidas en seis meses a partir de su aplicación; b) códigos de prácticas en nueves meses; c) normas de IA de uso general, incluídas las de gobernanza en 12 meses; y d) obligaciones para los sistemas de alto riesgo, 36 meses después.

[278] Crespi Ferriol, M. del M., "Reglamento de inteligencia artificial directiva de plataformas y leyes nacionales sobre gestión algorítmica: superposición y vacíos de protección", en Cardona Valles, M., Hernández Hidalgo, P., Peguera Poch, M. y Ruiz Martín, A. M., (eds.), *Desafíos actuales de la Inteligencia Artificial. Actas del XIX Congreso IDP 2024 (Internet, Derecho y Política)*, Ediciones MIC, Barcelona, 2024, pág. 15, «Toda esta producción normativa deriva en algunos efectos jurídicos paradójicos. En primer lugar, las normas mencionadas convergen y divergen en distintos aspectos cuando delimitan sus ámbitos de aplicación material y personal. Ello significa que la gestión algorítmica se regirá por parámetros jurídicos distintos dependiendo de la tipología de tecnología que se utilice en cada caso, así como de las empresas que la implanten. En segundo lugar, las normas europeas y nacionales fijan niveles muy distintos de protección, aunque en el fondo circundan, en todo

3.4. Desafíos jurídicos relacionados con la implementación de la inteligencia artificial y los algoritmos en la gestión laboral

Uno de los destacados desafíos en el actual contexto de máximo desarrollo de las IA's en el mercado laboral es la preservación del empleo, lo que para LÓPEZ AHUMADA constituye un análisis catastrofista «Esta tesis supone que la inteligencia artificial dará lugar a profundos cambios en nuestro mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, podríamos decir que se entiende que se producirá una destrucción de empleo masiva, lo cual tendrá efectos no solamente jurídicos, sino también económicos de hondo calado. Sin embargo, y teniendo en cuenta las posibilidades de desarrollo de la inteligencia artificial no supondrá una destrucción masiva del empleo y que tampoco permitirá transformar su base jurídico laboral de protección. Evidentemente, lo más razonable y prudente sería pensar que entre estas dos perspectivas existe un punto de equilibrio, que permite atender otra realidad diferente. No podemos negar que la introducción de las innovaciones ligadas a la inteligencia artificial puede dar lugar a profundas transformaciones en materia de empleo. Se estima que se puede producir una destrucción de la mitad de los empleos en la economía formal y, en ese sentido, ya en muchos sectores están comenzando a verse afectados sensiblemente por este tipo de efecto destructor de empleo. Con todo, y a pesar de los malos vaticinios, la destrucción de empleo no puede ser masiva, en tanto en cuanto la inteligencia artificial está basada en el razonamiento cuantitativo. Precisamente, muchas funciones sensomotoras todavía necesitan de un importante margen de desarrollo y son llamadas a ser realizadas por las personas trabajadoras. Igualmente, las aplicaciones robóticas encuentran grandes problemas de alcanzar altos niveles de destreza, así como de precisión idónea para permitir el reemplazo absoluto de las personas por las máquinas. Por tanto, la innovación tecnológica no afectará totalmente al trabajo manual y sí aquellas actividades laborales repetitivas, que pueden ser procesadas miméticamente por la inteligencia artificial. Por todo ello, también existe una

o en parte, en torno a unas mismas ideas generales: (i) la fijación de obligaciones que concretan el principio de transparencia individual, (ii) el establecimiento de deberes de información y consulta de los representantes de los trabajadores y (iii) la prohibición de usos específicos de los medios tecnológicos con el fin de proteger derechos fundamentales o labores particulares. Todo ello implica que, por un lado, en los ámbitos que coincidan distintas normas habrá empresas a las que se apliquen múltiples obligaciones similares, pero no necesariamente coincidentes, pudiéndose generar duplicidades o confusiones innecesarias. Y, por otro lado, implica que en los ámbitos en los que no coincidan dichos planos normativos solo se apliquen regulaciones con una relación tangencial con el hecho tecnológico, por lo que habrá trabajadores que puedan quedar total o relativamente desprotegidos».

visión plenamente optimista, que considera que la inteligencia artificial, como ha sucedido en otras revoluciones tecnológicas en el pasado, generará nuevos empleos de reemplazo. Sin embargo, todavía no sabemos cuáles serán esos empleos, ni sabemos analizar su naturaleza, ni mucho menos determinar cuándo comenzarán a generarse estos nuevos yacimientos de empleo en nuestras economías»[279].

La anterior preocupación se agrava con la sucesión de las distintas crisis económicas y las repercusiones derivadas de la pandemia provocada por la COVID-19[280], situaciones que plantea interrogantes sobre cómo contrarrestar la pérdida de puestos de trabajo, cuyos efectos se extenderán más allá de los sectores con un marcado sesgo tecnológico, teniendo repercusiones transversales en diferentes ámbitos laborales.

El avance de las innovaciones tecnológicas conlleva repercusiones en la demanda de empleo, principalmente debido al aumento en la productividad que generan. La cuestión central radica en determinar si este incremento de la productividad asociado a la inteligencia artificial se traducirá en una mayor eficiencia coexistiendo con los trabajadores[281], o si, por el contrario, resultará en un aumento de la productividad vinculado a la destrucción de empleos. El fenómeno de sustitución es uno de los aspectos más preocupantes en la dinámica entre el trabajo y el capital, no obstante, este enfoque es reduccionista[282], ya que existen otras dimensiones a considerar en relación con los efectos del cambio tecnológico en el ámbito

[279] López Ahumada, J. E., "Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial ante las transformaciones del mercado de trabajo y la creación del empleo", *Laborem*, vol. 21, núm. 28, 2023, págs. 28-29.

[280] *Ibid.* pág. 23, «Si a ello se unen las distintas situaciones de crisis, nos encontramos ante un panorama social con afectos adversos para el empleo, en la medida en que pueden disminuir las oportunidades de trabajo y del propio emprendimiento profesional. Estas reflexiones abren un profundo debate, que tiene una especial repercusión en el mercado de trabajo. La inteligencia artificial se presenta como un factor de transformación de nuestro propio modelo de relaciones laborales. La inteligencia artificial está introduciendo importantes cambios sociales y económicos, que van a afectar nuestro Derecho del Trabajo y, en especial, a la propia relevancia de la tutela del empleo».

[281] Rázuri Vargas, C. A., *op. cit.* pág. 66, «podemos advertir que aún se requiere del componente humano para la aplicación de la IA. Tan es así, que s[i] algunos autores han señalado que son requeridos en las empresas los siguientes trabajadores: *trainers*, quienes se encargan de enseñar a la IA cómo funciona el cerebro humano, apoyando en que aprendan de las actividades de los trabajadores y puedan automatizarlas: también se encuentran los *explainers*, quienes toman decisiones sobre el negocio a partir de la información recopilada y deciden si emplear la IA u otros medios tecnológicos; y los *sustainers*, que evalúan la incidencia no económica de la operatividad de la IA».

[282] López Ahumada, J. E., "Las consecuencias del", *op. cit.* pág. 25, «Tampoco se pueden realizar análisis generales y homogéneos del impacto de la inteligencia artificial y la robótica, puesto que los mercados de trabajo responderán de forma diferente en función de sus características, de su productividad, del impacto de las tecnologías en el trabajo y de la formación en nuevas competencias desarrolladas».

laboral, lo que plantea la posibilidad de que los efectos derivados del desarrollo de la inteligencia artificial sean positivos, incluso superando a los negativos. La verdadera incógnita radica en determinar los límites de las IA's, especialmente en lo que respecta a los efectos más perjudiciales derivados de la capacidad de las máquinas para actuar como seres humanos, tomando decisiones, demostrando habilidades de aprendizaje y capacidad para resolver problemas.

La IA, si bien se presenta como una tecnología irruptora, cuando se combina con otros avances tecnológicos como la robótica u otras innovaciones emergentes, tienen el potencial de inducir cambios estructurales y significativos en el ámbito laboral. La preocupación surge de que estas están cada vez más capacitadas para igualar e incluso superar las habilidades que antes estaban reservadas exclusivamente al trabajo humano, no obstante, es importante destacar que, a lo largo de los siglos, las personas han trabajado en colaboración con máquinas, las cuales han complementado o mejorado las habilidades de los trabajadores, sin que ello supusiera una destrucción masiva de empleo. Estas mejoras han ido de la mano con el crecimiento económico y la creación de empleo. Claramente, las oportunidades y el futuro del trabajo estarán condicionados por las políticas laborales que se implementen, especialmente enfocadas en el desarrollo de nuevas competencias profesionales en un modelo económico de crecimiento. Se debe prestar especial atención a la formación de los trabajadores, mientras que las empresas necesitan adaptarse al mercado invirtiendo en nuevos empleos cualificados para reducir los déficits de competitividad en una economía cada vez más globalizada.

La integración de las IA's y la recopilación masiva de datos en el entorno laboral plantea un desafío significativo para la privacidad de los trabajadores[283], pues permite a los

[283] Baz Rodríguez, J., "Inteligencia artificial y privacidad del trabajador predictible", en Baz Rodríguez, J. (dir.), *Los nuevos derecho digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, «El derecho a la privacidad o *habeas data*, entendido como autodeterminación informativa o poder de disposición sobre los propios datos, íntimos o no, por parte de la persona física (identificada o identificable), conlleva también el control sobre la utilización ulterior de tales datos personales, por parte, inevitablemente, del trabajador como titular de los mismos en contextos laborales y en aras de evitar eventualmente discriminaciones en el acceso al empleo o durante la relación laboral, dada la pérdida relativa al valor de la intimidad en el espacio digital actual. La privacidad se eleva a un concepto amplio que abarca una cobertura frente a la utilización de datos personales aparentemente inocuos pero cuya combinación puede conllevar perfilar a la persona cercenando espacios de su libertad, por lo que este derecho fundamental de tercera generación, en cuya construcción autónoma (art. 18.4 CE) se ha destacado el poder de control sobre estos datos personales, «sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado», adquiere una posición principal.

empleadores recolectar y analizar una amplia variedad de datos, obtenidos durante el desempeño de las tareas laborales como en otros contextos, personales o no, relacionados con los perfiles de los empleados, de este modo, los empleadores, a través de un análisis de las actitudes y habilidades de los trabajadores, tienen la capacidad de tomar decisiones o realizar predicciones sobre su comportamiento basándose en la información obtenida mediante estas tecnologías. Es crucial señalar que, aunque estas herramientas se utilicen para analizar datos y tomar decisiones de diversa índole, también pueden dar lugar a posibles infracciones del derecho de protección de datos de los trabajadores[284], en este sentido, sería ideal que las empresas reflexionaran sobre la verdadera necesidad de recopilar y procesar datos para alcanzar sus objetivos, y, en caso afirmativo, lo hicieran de manera transparente y respetuosa de la privacidad, involucrando a los trabajadores en el proceso. La transparencia y la comunicación abierta sobre el uso de los datos coadyuva a generar confianza entre los trabajadores, asegurando que sus derechos sean respetados y que tengan control sobre la recopilación y el uso de sus datos personales.

El abordaje de la prevención de riesgos laborales representa otro desafío crucial ante el inevitable avance de las relaciones laborales basadas en IA's[285]. De manera simplificada, los riesgos asociados a su implementación pueden categorizarse en tres tipos: los relativos con la seguridad, que incluyen accidentes de trabajo; los riesgos musculoesqueléticos, vinculados a trabajos sedentarios; y los riesgos psicosociales, derivados de la interacción entre el ser humano y la IA, cuya incidencia varía según el tipo de sistema tecnológico empleado «La IA también incorpora nuevas amenazas y nuevas formas de acoso tecnológico. Como acertadamente se ha dicho, «la IA puede generar nuevos riesgos de carácter psicológico o de estrés mental en tanto que, como hemos ya señalado, una de las formas de actuación de los dispositivos inteligentes es la capacidad de analizar constantemente (24

Por tanto, gana peso, de la mano también de su constitucionalización europea (art. 8 CDFUE), y se convierte en un derecho publificado que opera más allá de los márgenes de la esfera privada, desplegándose en la escena económica y política, acompañando de un haz de facultades no solo negativas, sino también positivas, anclado a un resorte de intervención pública de autoridades de control independientes, de modo que la expectativa razonable de privacidad se reconducirá a los márgenes de cumplimiento legal exigidos desde la normativa europea y estatal que lo discipline».

[284] *Vid.* Álvarez Cuesta, H., "El consentimiento individual y su alcance en la inteligencia artificial aplicada al ámbito laboral", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, núm. 126, 2022, págs. 58-61.

[285] *Vid.* Santander Gidi, J. A., "El Impacto de la Inteligencia Artificial en el Derecho del Trabajo: Evolución y Retos Futuros", *Revista De derecho de La Universidad Católica de la santísima Concepción*, núm. 44, 2024.

horas/7 días a la semana) la conducta del trabajador. Esta capacidad, más allá de problemas de stress *[sic]* mental, puede incluso generar el riesgo de que los trabajadores adopten su conducta según la actuación del dispositivo, apareciendo comportamientos de dependencia o alineación tecnológica que afecten al trabajador de manera profesional y personal. La mayor intensidad del trabajo y el trabajar con una máquina que progresivamente va siendo más inteligente —generando para el empleado una especie de desafío constante— puede derivar en patologías de carácter psicosocial». Las nuevas formas de trabajo mejoran el compromiso laboral, el dinamismo organizativo o la conectividad, pero también tienen efectos negativos como mayor fatiga, demandas cognitivas más elevadas o dificultad para delimitar los ámbitos de trabajo y descanso. Y es que la hiperconectividad que conllevan estos sistemas obliga a realizar una reflexión muy profunda sobre el tiempo de trabajo en la era de la digitalización máximo cuando la desconexión es una idea que, lentamente, está cobrando más forma»[286].

En este contexto, los empleadores tienen la responsabilidad de identificar y evaluar los riesgos asociados al uso de sistemas de IA's en el trabajo[287], con el objetivo de prevenirlos o reducir su impacto negativo[288]. En el ejercicio de sus responsabilidades, el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para este fin, implementando un sistema integral de gestión y planificación de actividades preventivas, lo que implica llevar a cabo una evaluación específica de los riesgos a los que los trabajadores están expuestos debido a las decisiones y el poder organizativo de la IA y con base en esta evaluación, se deben incorporar medidas preventivas adecuadas en la planificación global de la empresa, lo que incluye actividades de formación y concienciación dirigidas tanto a sus representantes como a los trabajadores.

Lograr la transparencia en las operaciones algorítmicas es un desafío para el entorno de las relaciones de trabajo[289], pues las únicas percepciones que llegan a los ojos de los

---

[286] Mercader Uguina, J. R., *Algoritmos e inteligencia*, *op. cit.* pág. 106.
[287] *Vid.* Goñi Sein, J. L., "Sistemas de inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales. Obligaciones del proveedor y del empresario", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. extraordinario, 2024, págs. 169-170, y Rodríguez Sáenz de Galdeano, B., "Daños derivados de la IA en el trabajo. Modelo regulador y responsabilidad civil", *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. Extraordinario, 2024.
[288] *Vid.* Mercader Uguina, J. R., "Riesgos laborales y transformación digital: hacia una empresa tecnológicamente responsable", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 23, 2018.
[289] *Vid.* Salinas Atencio, M. A. y Guzmán Napurí, C., "La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales", *Laborem*, vol. 24, núm. 31, 2025.

empleadores y trabajadores son los resultados del procesamiento de los datos de acuerdo con las reglas establecidas «La circunstancia de que los algoritmos no sean transparentes y que, por lo tanto, sea complicado desentrañar el criterio que se ha empleado para diseñar aquellos, facilita las inmisiones y lesiones a derechos fundamentales de las personas»[290]. El algoritmo, en su origen y formulación, resulta ser prácticamente un secreto industrial, siendo además un sistema complejo en la utilización de datos personales, al convertirlos en una herramienta clave que aporta a la empresa información ágil e inteligente, así su proceso de aprendizaje y operatividad, deben de ser sistemáticos y consistentes, que no resulten ambiguos o abiertos a posibles interpretaciones arbitrarias e injustificadas, pues habrá que recordar, que en ocasiones, se deja en su poder las decisiones de la empresa y que este carece de sentimientos, emociones y, en general, de la parte más subjetiva y personal de las relaciones personales «Para ello, se debiera crear el algoritmo en código de fuente en abierto (lo que se conoce como: *Open Data*). De esta manera, será fácilmente auditable —para detectar si establece algún tipo de debilidad en el entorno de trabajo—, y también alterable. Así, se presentará un producto con una estructura "flexible", permitiendo su modificación ante una posible respuesta a las reclamaciones futuras fruto de su funcionamiento. Esta sería una manera adecuada de garantizar un sistema de control empresarial transparente, leal, justo y honesto a la realidad laboral existente»[291]. El análisis de las implicaciones de la tecnología en el mercado de trabajo, particularmente en lo que respecta a las IA's y algoritmos, sienta las bases para una comprensión integral de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, un ámbito en el que la utilización de estas herramientas tecnológicas es predominante.

4. Las plataformas digitales y la configuración del empleo contemporáneo

La innovación tecnológica actual «y la enorme disponibilidad de datos personales y geográficos han favorecido la apertura de nuevos espacios virtuales de la geografía mundial y la afirmación de nuevos modelos de consumo. En los espacios de la posmodernidad se producen brevísimas operaciones de intercambio (económico o no) entre usuarios, orientadas a la prestación de servicios, la producción intelectual, la puesta en común de bienes o

[290] *Vid*. Asquerino Lamparero, M. J., "Algoritmo Y Discriminación", *Trabajo, Persona, derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado* laboral, 30 de abril de 2022, https://grupo.us.es/iwpr/2022/04/30/algoritmos-y-discriminacion/

[291] Aragüez Valenzuela, L., "La configuración del", *op. cit.* pág. 16.

contenidos materiales y el intercambio de información posibilitado por las herramientas de la tecnología digital»[292], está dando forma a lo que se conoce como economía digital, un fenómeno complejo en el que interviene la microeconomía, la macroeconomía, el cambio organizacional, las TIC's y la que no puede entenderse sin tomar en cuenta su base tecnológica[293], que no solo le da sustento, sino que le da su singularidad[294].

Esta economía se caracteriza por la descentralización de actividades[295], la prominencia de las plataformas digitales, la relevancia de las redes sociales y la explotación masiva de datos, fundamentando su modelo de negocio en tecnologías digitales[296]. Las implicaciones jurídicas abarcan una variedad de áreas, desde el derecho contractual hasta el derecho de competencia, desde la protección de los consumidores hasta la protección de la vida privada; casi todas las disciplinas jurídicas están llamadas a interpretar y regular las

[292] Birgillito, M., "Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, pág. 59, (traducción propia).

[293] Tullini, P., "Economia digitale e lavoro non-standard", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 2016, pág. 3, «El fenómeno global de la digitalización y la emergencia de nuevos modelos económicos —definidos y clasificados de diversas maneras con una predilección por los artificios semánticos (economía colaborativa, economía de intercambio, economía entre iguales, economía a demanda, economía gig, economía de plataformas)— son cuestiones que se han debatido ampliamente en la literatura económica y empresarial y en la sociología, y que ya han entrado en la agenda de las instituciones y los sindicatos europeos. En realidad, hasta ahora los análisis se han centrado principalmente en los escenarios en ciernes, con el objetivo de discernir lo que constituye una auténtica ruptura con el pasado y lo que, en cambio, representa una aceleración de tendencias ya presentes en los procesos de reestructuración productiva y las transformaciones laborales. Es fácil constatar que todavía no existe un consenso sobre los fundamentos de la economía digital, ni siquiera un paradigma o formulación teórica fiable capaz de caracterizar la fase actual de su desarrollo. Abundan más bien las narrativas con fines comunicativos, las reconstrucciones histórico-descriptivas y las listas detalladas de oportunidades/costes asociados al profundo cambio sugestivamente titulado "cuarta revolución industrial"» (traducción propia).

[294] Cedrola Spremolla, G., "Competencias, Organización del Trabajo y Formación Profesional en el Trabajo del Futuro: Algunas reflexiones para posibilitar cambios imprescindibles", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 1, 2019.

[295] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pág. 41, «el recurso a la figura de la subcontratación —contratando a otra empresa para que ejecute una parte de su ciclo productivo—, es acompañado y en algunos casos reemplazado por la contratación directa de personas —no empresarios—, denominados en muchas ocasiones como "colaboradores" o "socios", para que ejecuten dichos servicios. En ese marco se inserta el trabajo desarrollado mediante plataformas digitales, que en definitiva "colabora en la tendencia hacia la fragmentación del lugar de trabajo que ya impulsó la globalización a través del *outsourcing*". De ahí se deriva que este tipo de trabajo se introduce como expresión última del proceso de descentralización productiva, aunque "esta vez no se afecta solamente a la forma en que las empresas se organizan y se coordinan, sino que también repercute directamente en cómo se organiza el trabajo, esto es, cómo se presta el servicio por parte del trabajador y cómo se relaciona la empresa cliente final con la persona que presta el servicio". En un sentido coincidente con este diagnóstico, se ha calificado a esta realidad como una "nueva dimensión de la descentralización».

[296] *Vid.* Rodríguez-Piñero Royo, M., "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 138, 2017, págs. 126-128.

diversas facetas de esta economía en el ámbito jurídico[297]. Si bien el abordar exhaustivamente todas las cuestiones que plantea la economía digital al derecho significa un ejercicio titánico y efímero, para los objetivos perseguidos en esta investigación, es fundamental reflexionar sobre su impacto específico en el Derecho del Trabajo[298], pues «durante mucho tiempo hemos estado acostumbrados a razonar sobre el paradigma de la producción fordista, identificado prevalentemente por las características de la crisis del fordismo, ahora se trata de afrontar un modelo incuestionablemente innovador, dotado de rasgos peculiares y propios, potencialmente cargado de consecuencias para los mercados de trabajo (internos y externos) y destinado a ejercer un fuerte impacto en las relaciones laborales individuales y colectivas»[299].

De manera general podemos señalar, que los componentes de la economía digital lo constituyen: la industria de la información y la comunicación, el comercio electrónico, la distribución digital de bienes y servicios y el apoyo a la venta de bienes tangibles, especialmente aquellos sistemas y servicios que utilizan el internet. Esta economía ha posibilitado la aparición de nuevos modelos de negocios innovadores[300], que han cambiado las reglas del mercado y han llevado a extremar las condiciones de competencia, siendo de nuestro interés desarrollar la economía de plataformas[301], término utilizado para hacer

---

[297] *Vid.* Aloisi, A., "Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della *collaborative economy*: nozioni e tipi legali in cerca di tutele", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 2016, pág. 19.

[298] Dagnino, E., "Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie", *Labour & Law Issues*, vol. 1, núm. 1, 2015, pág. 88, «es en el ámbito del derecho laboral donde la cuestión de la relación entre la tecnología (también conocida como progreso tecnológico) y el Derecho "se ha planteado de la manera más repentina y clara". Tanto en su función de protección de los trabajadores como en su función de regulación del mercado (funciones estrechamente interrelacionadas), esta rama del Derecho se enfrenta a la innovación tecnológica: por una parte, participa de la misma y de su patrimonio cultural; por otra, se ve obligada a reajustarse a causa de los cambios que el progreso provoca en el mundo del trabajo para cumplir mejor sus funciones» (traducción propia).

[299] Tullini, P., "Economia digitale e lavoro", *op. cit.* pág. 4, (traducción propia).

[300] *Cfr.* Plaza Angulo, J.J., Patiño Rodríguez, D. y Gómez-Álvarez Díaz, R., "Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico", en Todolí Signes, A., y Hernández Bejarano, M. (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018, pág. 39, «no es el resultado de un suceso natural de evolución tecnológica, sino que, al igual que en la Revolución Industrial (Noble, 1987; Polanyl, 1989) acontece un impulso ideológico de corte eminentemente liberal respaldado por la oligarquía de Wall Street y los fondos de capital de riesgo de Silicon Valley (Ruiz, 2014). Como señala Rodríguez-Piñeiro (2016), no se trata de ser flexibles y ágiles ante la dinamicidad de los entornos actuales, sino de una estrategia empresarial con el objetivo de reducir los costes de producción y que acarrea una menor generación de empleo, mayor índice de rotación de los trabajadores y temporalidad del empleo».

[301] Lenzi, O., "Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?", *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023, pág. 3, «España, por ejemplo, lidera la lista de países de la Unión Europea con el mayor número de personas que busca trabajo a través de estas herramientas

referencia a esa gran variedad de actividades económicas y sociales que son facilitadas por los mecanismos propios de las TIC's, los que permiten y auspician el intercambio de bienes y servicios de manera directa entre proveedores y consumidores, de una forma ágil, segura y a bajo costo «El novedoso modelo de negocio basado en las plataformas virtuales presupone el desarrollo de una herramienta informática —plataforma digital— a partir de la cual el usuario o cliente se vincula y conecta, y en definitiva se perfecciona un negocio. De ese modo, la importancia particular de estas clases de tecnología se circunscribe a su intervención en la mediación de nuevos tipos de intercambios»[302].

4.1 Particularidades de la economía colaborativa en plataformas digitales

Un fenómeno que surge de la economía digital es la economía colaborativa o economía compartida (*sharing economy*) [303], también conocida como de intercambios entre pares —*peer to peer economy*—[304], o aprovechamiento mutuo de los recursos —consumo colaborativo o *collaborative consumption*[305]—, surgida en el 2010 y que alude a un modelo

(el 48,1 por ciento de la población trabajadora) y, también, se sitúa a la cabeza en términos de volumen de empleo en plataformas, con un 17 por ciento de personas en edad de trabajar desempeñando actividades por medio de ellas, como mínimo, semanalmente».

[302] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 42.

[303] Alfonso Sánchez, R., "Aproximación jurídica a la economía colaborativa: diferentes realidades", *Cuadernos de Derecho y Comercio*, núm. 66, 2016, pág. 17, «Con la expresión «economía colaborativa» se hace referencia, por regla general, a los nuevos sistemas de producción y consumo de bienes y servicios surgidos a principios de este siglo gracias a las posibilidades ofrecidas por los avances de la tecnología de la información para intercambiar y compartir dichos bienes y/o servicios, que permite reducir las asimetrías informativas y los costes de transacción que afectan dichas actividades, a la vez que permiten incrementar la escala en que se llevan a cabo y realizarlas de forma diferente a la tradicional».

[304] de las Heras García, A. y Lanzadera Arencibia, E., "El trabajo en plataformas digitales, puro…y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, 2019, pág. 59.

[305] Alfonso Sánchez, R., *op. cit*. págs. 17-18, «El término originariamente empleado para describir el fenómeno fue el de «consumo colaborativo» (*collaborative consumption*), pero resultó insuficiente por ser la economía colaborativa algo más que consumo. También es frecuente el término «economía entre pares» (*peer —P2P— economy*), que se aplica a organizaciones surgidas en torno al modelo de negocio peer-to-peer, en el que las plataformas se usan para alquilar, vender, prestar o compartir bienes al margen de tiendas, bancos o agencias; pero tampoco esta realidad engloba toda la economía colaborativa, pues deja fuera otras fórmulas entre empresarios y consumidores, empresarios y empresarios o, incluso, entre consumidores y empresarios. La palabra «malla» (*mesh*), por su parte, alude al modo en que la tecnología digital se usa para proporcionar bienes y servicios de nuevas y variadas formas. La «malla» es una metáfora que describe una etapa totalmente nueva de servicios basados en la información y que se extiende a fenómenos como Facebook y Twitter. La expresión «economía de bolos» (*gig economy*) hace referencia al «crowdwork» y al «work on-demand via apps», fórmulas en las que la oferta y demanda de trabajo se realiza *online* o a través de aplicaciones móviles, proporcionando oportunidades de trabajo y horarios flexibles a los sujetos (*v.gr.,* plataformas como TaskRabit o Lyft), pero que no deja de ser sólo una parcela —importante— de la economía colaborativa. La llamada «economía de acceso» (*access economy*) se centra en la cualidad básica de los modelos de negocio de la economía colaborativa, cual es que el acceso a los bienes es preferible a la propiedad de los mismos».

económico de negocios que[306], «se cimenta en la ayuda mutua. La economía colaborativa es un modelo que se basa en el alquiler, la compra, el préstamo o la venta de productos según las necesidades singulares y no tanto en cargo a los beneficios económicos»[307]. En ella se optimizan activos infrautilizados de agentes privados con un propósito no lucrativo[308], un tipo de economía que procura nuevas fórmulas productivas con mucho nexo con las tecnologías que facilitan acceder a nuevos productos y servicios[309], consiste en «un

[306] *Vid*. Cavas Martínez, F., "Las prestaciones de servicio a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 406, 2017, pág. 26; Plaza Angulo, J.J., Patiño Rodríguez, D. y Gómez-Álvarez Díaz, R., *op. cit*. pág. 40; Recuenco Cabrera, A. D., "Economía colaborativa: Rompiendo el esquema tradicional de los negocios emprendedores", *Sciéndo*, vol. 25, núm. 4, 2022, pág. 446; y Porcelli, A. M., "¿Plataformas digitales colaborativas o capitalismo de plataforma? Un punto de inflexión en la jurisprudencia laboral argentina en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación entre plataformas "VTC" y el conductor", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 12, núm. 2, 2022, pág. 10, «En el año 2010, Botsman y Rogers popularizan el vocablo consumo colaborativo al publicar el libro *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*, en el cual elaboran la teoría del consumo colaborativo. Posteriormente, el concepto se amplió al de economía colaborativa, como un modelo horizontal e innovador que optimiza los activos subutilizados y genera nuevas oportunidades de negocio, mediante las plataformas tecnológicas. Dicho modelo económico se fundamenta en compartir, intercambiar, comercializar o alquilar productos y servicios, permitiendo el acceso a la propiedad a parte de la población que de otra forma le estaría vedado. Engloba tanto al consumo colaborativo como a otro tipo de actividades, como la producción las finanzas y la educación colaborativas».

[307] Calvo Palomares, R., Rodríguez del-Pino, J. A. y Sigalat Signes, E., "Colectivos vulnerables y empleo en la economía colaborativa. Luces y sombras de un modelo emergente en entornos laborales", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 287.

[308] *Vid*. García Quiñones, J. C., "Economía colaborativa y derecho del trabajo: dos realidades obligadas a entenderse en un contexto de difícil convivencia", en Mella Méndez L. (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, págs. 119-120, «En primer lugar, se corrobora la participación de tres partes diferenciadas para llevar a buen término la contratación y prestación del servicio, en alusión al usuario, la plataforma y el profesional o proveedor. De manera que el *modus operandi* se concreta con el acceso por un usuario a una aplicación informática, normalmente en soporte móvil, con la consiguiente solicitud de la prestación de un servicio a cargo de un determinado profesional. En segundo lugar, la utilización de internet, que permite conectar, a una gran velocidad y con un coste de transacción mínimo o insignificante, la demanda y oferta de trabajo o servicios por un tiempo limitado, con la consiguiente garantía para los consumidores o usuarios de unos altos niveles de disponibilidad y flexibilidad. En tercer lugar, condicionado por el gran número de demandantes y oferentes de servicios que pueden conectar fácilmente a nivel global gracias al uso de internet, se posibilita con ello aprovechar los beneficios propios de las economías de escala. En cuarto lugar, el carácter intersectorial de dichas actividades, en tanto su utilización potencial no se circunscribe a un único sector de la economía, susceptible de materializarse entonces en distintos sectores de actividad como el transporte, la limpieza, la logística, etc., sectores que a buen seguro irán progresivamente en aumento. En quinto lugar, la existencia de un sistema conocido bajo esa denominación de «reputación on line» que permite identificar a las personas que interactúan en la plataforma, al tiempo que se genera una mayor confianza a los usuarios de la misma y en los profesionales que desempeñan el trabajo, con lo que ello supone en términos de reducir considerablemente los problemas de información asimétrica del mercado».

[309] *Cfr*. Recuenco Cabrera, A. D., *op, cit.* págs. 447-448, «La economía colaborativa en el fondo representa nuevas maneras laborales al interno de la economía neoliberal que vio aparecer los primeros ejercicios de este modelo en Europa en los años 60 y 70, las que consistían en hacer uso de ciertos bienes de propiedad de otro individuo y que estando en no valía, pudiera ser utilizado por otro individuo que lo requiriera. Ya en la década de los 90 en plena expansión del neoliberalismo se puede apreciar una nueva visión adoptada por el

intercambio económico en los que se produce una comunicación entre iguales, utilizando plataformas diseñadas desde aplicaciones tecnológicas. Surge así un entramado de relaciones económicas que no se sustenta en la acumulación de propiedades, sino que se apoya en la especialización y limitación de bienes propios, compartiendo su uso con otros usuarios, pudiendo fijarse una compensación de tipo monetario, facilitando el cambio de la economía clásica hacia una nueva economía digital»[310], modelo caracterizado por[311]:

1. Basado en el mercado: crea mercados que permiten el intercambio de bienes y la aparición de nuevos servicios, lo que se traduce en niveles potencialmente más altos de actividad económica.
2. Capital de alto impacto: abre nuevas oportunidades para que todo, desde los activos y las habilidades, hasta el tiempo y el dinero, se utilice a niveles más cercanos a su plena capacidad.
3. Redes basadas en multitudes en lugar de instituciones centralizadas: el suministro de capital y mano de obra procede de multitudes descentralizadas de individuos en lugar de empresas tercerizadas.
4. Difusión de las fronteras entre lo personal y lo profesional: suministra mano de obra y servicios usualmente comercializados, como una actividad entre iguales como llevar a alguien en coche o prestar dinero.

---

emprendedor que logra mitigar el aspecto político y elimina el colectivo, logrando abrirse al pragmatismo con planes individualistas de gestión dando lugar a nuevas formas laborales en los negocios. Así, surgen las economías colaborativas que ejercen su eje básico en el carácter disruptivo de la innovación y que para su manejo adecuado no sólo se valen de las mismas empresas y los agentes de reparto, sino que llegan inclusive a apoyarse del Estado mediante las omisiones en política y muy poca atención a los problemas sociales, lo que deriva en que las comunidades busquen nuevas alternativas de bienestar, lo cual es sumado a la estructura socio-económica existente, lo que condiciona o exige la participación necesaria del neoliberalismo. En tales situaciones es de suponerse que se dan las condiciones para generar desigualdad del tipo socio-económico, lo que orienta a la edificación de un mercado desequilibrado que profundiza las actividades no igualitarias.»; y Sánchez Pérez, J., "Economía colaborativa y crisis del derecho del trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 430, 2019, pág. 82, «La situación de necesidad que pretende satisfacer la economía colaborativa no es algo novedoso, dado que siempre han existido propietarios de bienes infrautilizados como, por ejemplo, un automóvil o una o varias habitaciones en una vivienda. En estos casos, la búsqueda de usuarios con los que compartir se lleva a cabo a través de fórmulas sumamente restringidas a través de los miembros de la comunidad de residencia o de anuncios. Lo que precisamente ha cambiado de forma radical los usos establecidos han sido las plataformas informáticas a través de los teléfonos móviles y los ordenadores, las cuales han incrementado de forma exponencial la posibilidad de localizar usuarios dispuestos a hacer uso de los bienes infrautilizados, incluso desde localizaciones remotas, inimaginables en el modelo precedente».

[310] Sánchez Pérez, J., *op. cit.*, pág. 81.

[311] Sundararajan, A., *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, The MIT Press, Cambridge, 2016, pág. 34.

5. Difusión de las fronteras entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo ocasional, entre el trabajo independiente y el dependiente, entre el trabajo y el ocio: muchos empleos tradicionalmente a tiempo completo son suplantados por trabajos con altos niveles de temporalidad y de espíritu empresarial.

Pese a la común extensión del término economía colaborativa, no existe un consenso absoluto sobre lo que ha de ser calificado como economía colaborativa o participativa[312], consecuencia de que la realidad de las plataformas muestra perfiles dispares[313], no siendo siempre transparentes las actividades que tradicionalmente se apoyan en el intercambio tradicional de bienes y servicios aprovechando las ventajas asociadas a la digitalización[314] «Y es que la realidad de las plataformas *online* y del consumo colaborativo es muy dispar, y no siempre resulta fácil distinguir lo que es verdadero *sharing* del comercio tradicional que se sirve y aprovecha de las ventajas asociadas a la digitalización. Por otro lado, frente a plataformas que persiguen ánimo de lucro y cobran por la intermediación realizada (la mayoría), otras plataformas —las menos— son gratuitas; y junto a las plataformas en las que los usuarios simplemente buscan compartir recursos y gastos, existen otras en las que los consumidores-productores registrados persiguen obtener una compensación por el servicio prestado y, en algunos casos, el trabajo para la plataforma constituye su único medio de vida»[315].

[312] *Vid.* Sánchez Pérez, J., *op. cit*. pág. 81, y Sundararajan, A., *op. cit*. pág. 34.

[313] De Rivera Outomuro, J. y Gordo, A., "Del hype de la economía colaborativa a la economía decrecentista", *Athenea Digital*, vol. 24, núm. 2, 2024, pág. 2, «todo este paradigma se construyó sobre la confusión conceptual básica entre "compartir" y "comercializar" (vender o alquilar), de manera que actividades tan comerciales como alquilar viviendas vacacionales o transportar pasajeros pudieran ser descritas como "colaboraciones" entre usuarios, y así quedar libres de la regulación impuesta a estas actividades en los mercados tradicionales (Yglesias, 2013; Schöder et al., 2019). Esta confusión intencional fue también la que permitió equiparar las actividades de las grandes empresas del sector con diversas asociaciones sin ánimo de lucro, atribuyendo a todas ellas las mismas características positivas, en términos de solidaridad y sostenibilidad ambiental».

[314] Beltran de Heredia Ruiz, I., *Work in the platform economy: arguments for an employment relationship*, Huygens, Barcelona, 2019, págs. 13-14, «De hecho, el propio concepto ya ha sufrido varias mutaciones, pues, si bien en un principio se refería a plataformas digitales que facilitaban el intercambio de bienes o servicios entre particulares (actuando como meros intermediarios), actualmente hemos pasado a una nueva etapa en la que las empresas también operan bajo este formato. Estas empresas, sin asumir un papel de intermediación, "participan activamente en la definición de las condiciones de uso de la plataforma y obtienen importantes beneficios económicos" y, por tanto, prestan el servicio subyacente. De hecho, se ha afirmado que el término (sin que sus características estén plenamente definidas) "es presa de una fuerte ambigüedad intencional" entre estos dos enfoques (red entre iguales y plataformas que persiguen el beneficio empresarial, valiéndose de trabajadores autónomos/subordinados para la prestación efectiva del servicio)» (traducción propia).

[315] Cavas Martínez, F., "Las prestaciones de", *op. cit.* pág. 27.

La economía colaborativa está formada por tres sujetos estrictamente diferenciados, los proveedores del servicio, quienes intercambian los bienes, recurso, tiempo y/o habilidades que son de interés para los potenciales usuarios o consumidores; de otro lado, los usuarios, quienes son los que necesitan de los bienes y/o servicios que son proporcionados por los proveedores; y, los intermediarios que son los que conectan a través de plataformas digitales, a los proveedores con los usuarios finales facilitando las transacciones entre ellos[316]. La mayoría de las plataformas adscritas a este modelo iniciaron con exclusivo espíritu colaborativo, con el paso de los años, otras plataformas virtuales[317], se suman a este modelo económico persiguiendo un ánimo de lucro[318]. En un primer momento, se trataba de poner en contacto a usuarios que deseaban compartir recursos, en tanto, con el ingreso de las segundas, se observa que las plataformas se confeccionan directamente con el objetivo de obtener beneficios «El fenómeno ha sido tan expansivo que la realización de actividades desarrolladas se ha convertido en el medio de vida habitual tanto para los creadores de las mismas como para los prestadores de servicios vinculados a ellas»[319].

Es así como el trabajo en plataformas digitales irrumpe como una nueva vuelta de tuerca del sistema capitalista[320], con escaso interés de los derechos laborales, y en los que siempre primarán intereses privados a colectivos[321]. Estas empresas reducen en su máxima expresión las cantidades de actividades ejecutadas de forma directa por trabajadores que

---

[316] Aragüez Valenzuela, L., "Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 4, 2017, pág. 5.

[317] *Vid.* Raso Delgue, J., "La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, 2017, pág. 9.

[318] *Vid.* de las Heras García, A. y Lanzadera Arencibia, E., *op. cit.* pág. 60.

[319] Sánchez Pérez, J., *op. cit.* pág. 81.

[320] Porcelli, A. M., *op. cit.* pág. 14, «La terminología capitalismo de plataforma fue acuñada por el economista y teórico político canadiense Nick Srnicek como un nuevo tipo de capitalismo basado en la relación entre dicho sistema y los nuevos agentes: las plataformas digitales. Dicha articulación genera un nuevo tipo de empresas: las empresas de plataforma, a la que cataloga en cinco grandes grupos: plataformas publicitarias— como Facebook—, de la nube— Amazon y Salesforce—, industriales—Microsoft—, de productos— Spotify— y austeras— Uber y Airbnb. Como denominador en común a todas ellas y que les proporciona una amplia ventaja por sobre los modelos tradicionales señala las siguientes características fundamentales: a) la plataforma proporciona la infraestructura para intermediar entre diferentes grupos de usuarios, en lugar de tener que crear el mercado desde cero; b) despliegan tendencias monopólicas por efectos de red, a medida que aumenta su número de usuarios, aumenta su valor; c) hacen uso de subvenciones cruzadas para captar diferentes grupos de usuarios ya que una rama de la compañía reduce el precio de un servicio o un producto mientras que la otra los sube para cubrir estas pérdidas y; d) poseen una arquitectura central que controla las posibilidades de interacción».

[321] Ginès I Fabrellas, A., *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*. Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pág. 18.

conforman su ciclo productivo, recurriendo a la contratación de personas que, de manera autónoma, denominados colaboradores o socios, ejecuten dichas actividades, constituyendo la nueva vertiente de la descentralización productiva «a diferencia de las anteriores manifestaciones del fenómeno, esta vez no se afecta solamente la forma en que las empresas se organizan y se coordinan, sino que también repercute directamente en cómo se organiza el trabajo, esto es, cómo se presta el servicio por parte del trabajador y cómo se relaciona la empresa cliente final con la persona que presta el servicio»[322].

4.2. La clasificación de la prestación de servicios realizado mediante plataformas digitales y la *gig economy*

La expansión de las plataformas, la diversificación en sus actividades y las formas de ofrecer sus servicios[323], hacen que en el mundo, se encuentren presentes en la gran mayoría de actividades económicas, por ello, existen múltiples tendencias doctrinarias en la clasificación del servicio prestado[324], enfocando para nuestra investigación, el análisis de aquellas que tienen una esencia lucrativa, plataformas de intercambio, venta o alquiler;

[322] Todolí Signes, A., "Trabajo en plataformas: una oportunidad de llevar el derecho del trabajo al S. XXI", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 44.

[323] Donini, A., "Il lavoro digitale su piattaforma", *Labour & Law Issues*, vol. 1, núm. 1, 2015, pág. 53, «Las formas de externalización del trabajo afectan a las competencias informáticas y digitales, pero también a las competencias básicas, e implican la utilización de un grupo potencialmente ilimitado de usuarios de la red que, de forma más o menos ocasional, asumen el papel de trabajadores. La posibilidad de reunirse en redes y grupos con intereses profesionales (y también personales) similares ha permitido entonces la difusión de formas de colaboración para un resultado productivo concreto, un bien inmaterial o la prestación de un servicio, aprovechando las sinergias inherentes a las tecnologías digitales y la consiguiente reducción de los costes de procesamiento y gestión» (traducción propia).

[324] Organización Internacional del Trabajo, "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Resumen ejecutivo", *Informe de referencia de la OIT*, 2021, pág. 1, «Las plataformas digitales de trabajo en línea pueden clasificarse en dos grandes categorías: las basadas en la web y las basadas en la ubicación. En las ***plataformas basadas en la web***, los trabajadores realizan tareas o encargos en línea o a distancia. Estas tareas abarcan la realización de servicios de traducción, jurídicos, financieros y de patentes, o de diseño y desarrollo de software en plataformas de trabajadores autónomos y cuya asignación de tareas se realiza mediante concurso de propuestas; la resolución de problemas complejos de programación o de análisis de datos en un tiempo determinado en plataformas de programación competitiva; o la realización de tareas de corta duración, como la anotación de imágenes, la moderación de contenido o la transcripción de videos en plataformas de microtareas. Las tareas en las ***plataformas basadas en la ubicación*** se llevan a cabo de forma personalizada en lugares físicos específicos por los trabajadores, e incluyen los servicios de taxi, reparto y reparaciones a domicilio (como un fontanero o un electricista), el trabajo doméstico y la prestación de cuidados».

plataformas de prestación de servicios profesionales, plataformas de externalización de tareas en línea y plataformas de prestación de servicios bajo demanda[325].

En función del objeto de negocio, las plataformas se pueden clasificar en intercambio, venta o disfrute temporal de un bien, a través de ellas se realiza una labor de intermediación entre quien ofrece un servicio y quien lo requiere, en las que se incluye a las plataformas que ofrecen alquiler de inmuebles o vehículos, la venta de productos de segunda mano, la restauración o búsqueda de empleo[326]. Este tipo de plataformas no suelen plantear problemas en la determinación del régimen jurídico a aplicar, pues los servicios personales que se pueden llegar a ofrecer son marginales y en todo caso de llegar a darse, es fácil su reconocimiento como trabajo a cuenta ajena. El proveedor del bien es el que fija los precios en la plataforma, sin que esta tenga ningún activo en la prestación del servicio, aun cuando en la plataforma se ofrezcan servicios de seguro o en ella se califiquen a sus usuarios[327].

Las plataformas de prestación de servicios profesionales consisten en páginas web en las que pueden inscribirse los profesionales interesados en ofrecer sus servicios. La página se dedica a la puesta en contacto entre profesionales que operan de forma independiente y clientes potenciales en ámbitos como: traducción, asesoría jurídica; diseño de páginas web,

---

[325] *Cfr.* Rosenbaum Carli, F., "La economía de plataformas: un modelo de negocio precario para el mercado laboral", en Sánchez Bravo, Á. (dir.), *Laborum et Scienciae. Libro homenaje al Profesor Dr. Juan Raso Delgue*, Alma Mater, Madrid, 2022, pág. 200, «Desde un punto de vista tipológico-descriptivo, partiendo de la determinación de la finalidad del negocio, es posible distinguir aquellas plataformas con fines colaborativos —altruistas y cuya prestación es de carácter *amateur*—, propios de la economía colaborativa, y aquellas plataformas con fines comerciales —con una finalidad de lucro y cuya prestación es de carácter profesional—, inherente a la economía de plataformas. En otro orden, no menos importante es la distinción de aquellas plataformas cuya actividad se limita a la mera intermediación entre oferta y demanda de bienes o servicios —plataformas horizontales que brindan exclusivamente servicios tecnológicos de la sociedad de la información—, y de aquellas plataformas que se dedican a ofrecer servicios subyacentes —plataformas verticales que no sólo conectan a la oferta y la demanda, sino que son quienes introducen al mercado el bien o servicios ofrecidos—. Además, sin perjuicio de las tareas particulares cumplidas por el prestador de los servicios, es posible distinguir entre aquellas plataformas cuya actividad ofrecida se limita a la provisión de un servicio tecnológico de la sociedad de la información, de aquellas otras en que la actividad ofrecida es genérica —abarca el ofrecimiento de muchos tipos de tareas y actividades diferentes—, o cuya actividad subyacente es específica —la oferta se limita exclusivamente a una actividad en concreto—. Por otro lado, partiendo del estudio del trabajo desarrollado por los prestadores del servicio, es posible distinguir entre el trabajo colaborativo —en consonancia con los fines colaborativos de la plataforma— y el trabajo bajo demanda —en sintonía con los fines comerciales de la plataforma».

[326] *Cfr.* Fonseca Alfonso, Y. L., "Trabajadores de plataformas digitales de reparto: un estudio de derecho comparado y análisis concreto en la ciudad de Tunja", *Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 26, núm. 2, 2024.

[327] Serrano Olivares, R., "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa —o mejor, economía digital a demanda—, trabajo 3.0 y laboralidad", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejerano, M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataformas*, Bomarzo, Albacete, 2017, pág. 25.

reparaciones en el hogar o clases particulares. El algoritmo de la empresa asigna el servicio a varios profesionales que reúnan los requerimientos profesionales y geográficos estipulados por el cliente, estando los profesionales en la libertad de aceptar o rechazar los encargos, adjudicándose al primero que lo acepta. Los profesionales que realizan esta labor no llevan uniformes, no tienen teléfono ni correo electrónico asignado por la plataforma, el precio del servicio lo estipula la plataforma, siendo igual para todos los servicios y sus prestadores, realizando el pago el cliente en cantidades abonadas que quedan depositadas en entidades bancarias. El profesional que realiza la actividad recibe de la plataforma una contraprestación, quien descuenta un porcentaje en concepto de gastos de gestión; de la cantidad resultante, la empresa genera dos pagos, al iniciar la actividad y al concluirla, el último abono se produce una vez que la prestación del servicio ha concluido y que el cliente se encuentre conforme. Se considera que la plataforma deja de ser intermediaria y pasa a intervenir significativamente en la prestación del servicio cuando: a) fija los términos y condiciones del servicio; b) determina el precio y forma de pago del servicio; y c) es propietaria de los activos principales para realizar la actividad.

En las plataformas de demanda en línea (*on-demand on line*), se facilita la realización de tareas simples y repetitivas (microtareas) que pueden ser realizadas a través de internet por una multitud de trabajadores no cualificados (micro *workers*) situados en cualquier lugar del mundo, dando lugar al *crowdsourcing*[328] «una externalización de los servicios para facilitar la contratación de un elevado número de personas en todo el mundo que, a cambio

[328] Triguero Martínez, L. Á., "La influencia del entorno crowd sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: crowdworking y crowdworkers", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 2016, pág. 83, «El término anglosajón *crowd* hace referencia al concepto de multitud. Ahora bien, diversificada y organizada utilizando a tal fin las nuevas tecnologías digitales. Sistemáticamente, esta organización y diversificación de intereses inherentes a las personas que componen la multitud produce que ésta, en su actuación, sea inteligente y adaptable a todo tipo de situaciones. Se genera así un espíritu de cooperación y colaboración transparente y funcional, tanto social como teleológicamente. La aplicación de este universo *crowd* a las relaciones laborales en la actualidad genera y produce el fenómeno —no realidad todavía, pues no está extendido y consolidado en términos generales— del *crowdsourcing*. De ahí su reconocimiento y consideración como concepto moderno en el ámbito empresarial y en la ordenación jurídica del trabajo. Éste, como nueva forma de ocupación de las personas, de empleo, en esencia, viene a plantear la necesidad de repensar las organizaciones empresariales, las dinámicas de trabajo y las relaciones laborales. Sobre todo, por las plataformas digitales desde las que se posibilidad. Es así porque con el *crowdworking* se están generando unas nuevas relaciones de trabajo. En éstas, desde la flexibilidad que en el momento actual las define con carácter general, la dimensión grupal de sus protagonistas, los *crowdworkers* —término, también anglosajón—, organizados diversificadamente de forma inteligente y funcional en el entorno digital, implica una adaptación y cooperación funcional en la prestación de servicios profesionales y en un escenario global. Su finalidad: acomodarse eficazmente a las ofertas y demandas de los mercados de bienes y servicios en aras de su satisfacción».

de un bajo precio, estén dispuestas a garantizar la cobertura de la demanda en cada momento puntual en el que se requiera. Se trata de una contratación «a demanda», en la que tras la solicitud del servicio la plataforma asocia el trabajo a potenciales prestadores, acotando la tarea en un periodo de tiempo determinado y asociando una recompensa que dependerá del grado de cumplimiento del trabajo realizado y la satisfacción del cliente»[329].

El *crowdwork* conlleva la realización de tareas que garanticen el buen funcionamiento de las industrias basadas en la web, tales como: recopilación de datos, verificación y validación de datos, creación y edición de contenido, consulta de contenido, moderación de contenido en redes sociales, catalogación de productos en línea, transcripción de videos, investigación de mercados y revisiones, inteligencia artificial y aprendizaje automático y encuestas y experimentos «emplean distintos métodos para la adjudicación de tareas y para el pago. Algunas crean competiciones entre varias personas que trabajan simultáneamente en la misma tarea, y el cliente selecciona y paga únicamente el mejor producto. En ocasiones no existe relación alguna entre el cliente y el trabajador: esté ejecuta la tarea y le paga a la plataforma, que, a su vez, entrega el resultado al cliente. En otros casos, la labor de la plataforma tiene más que ver con la de facilitar la relación entre clientes y trabajadores. Ciertas plataformas imponen una retribución mínima como pago por tareas concretas, mientras que otras dejan que sea el solicitante quien establezca la compensación»[330].

El *crowdsourcing*, también es conocido como *outsourcing online* o subcontratación en línea, haciendo alusión a la contratación de terceras personas trabajadoras y proveedoras, usualmente extranjeras, para que brinden servicios o desarrollen tareas a través de internet; siendo posible distinguir entre el *outsourcing* interno, que es el proceso que permanece dentro de los límites de la empresa, donde los trabajos se anuncian exclusivamente a la fuerza laboral permanente, y *outsourcing* externo en el que se verifica un modelo tripartito en el que un tercero opera una plataforma a través de la cual puede conectarse con los *crowdworkers*[331]«es un emprendedor. O, incluso y dando un paso más, es una persona trabajadora independiente que, normalmente, careciendo de un empleo en el momento, tiene una idea, a modo de proyecto profesional, sobre una necesidad que demanda la sociedad actual y global y que,

[329] de las Heras García, A. y Lanzadera Arencibia, E., *op. cit.* pág. 60.
[330] De Stefano, V., "La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social", *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm 27, 2016, pág. 152.
[331] Rosenbaum Carli, F., "El trabajo mediante", *op. cit.* págs. 64-65.

consecuentemente, pretende cubrir ocupándose y empleándose en ello de forma autónoma sirviéndose de los avances tecnológicos. La idea, por tanto, es el germen de la posterior ocupación profesional. Una idea asentada en un interés particular y personal y no tanto empujada por posibles situaciones de necesidad personales. Queda resaltado así el carácter creativo que, a priori, impregna a esta relación laboral»[332].

El modelo de negocio funciona de la siguiente manera, la plataforma convoca a un número extenso de personas previamente registradas para la realización de una tarea solicitada por un cliente[333], quien fija el precio por su realización. La implementación del servicio se da a través de la plataforma quedando así registrada, cobrando la plataforma una comisión al cliente una vez que la tarea es terminada. En la mayoría de las plataformas se fija una comisión por cada tarea terminada por el prestador del servicio, la que se basa en un porcentaje que está relacionada con el monto que el cliente paga al trabajador y habitualmente se calcula al momento del pago por el trabajo realizado. Representa una forma de resolver problemas y producir servicios al conectarse en línea con otras personas, las que de otra manera no se estaría en la posibilidad de conocer «En ello es básico y clave la inclusión e incorporación del *crowdworker* en una plataforma digital —normalmente integrada en la red de *internet*— relacionada muy particularmente con su actividad para, siguiendo en el entorno apuntado, ofrece sus servicios profesionales. Servicios que directamente el cliente verá y decidirá o no contratar. No habrá rivalidad entre los integrantes de la plataforma y si cooperación. Cooperación para que ésta se desarrolle lo más posible y al máximo nivel. Sobre todo, porque la plataforma en última instancia, funciona como una base de datos en la que clientes y *crowdworkers* se encuentran»[334].

Funciona de cuatro formas diferentes: 1) permite acceder a una gran fuerza laboral en línea identificando y seleccionando a trabajadores, o pueden anunciarse dejando que los trabajadores encuentren la empresa; 2) permite que las masas ayuden a encontrar la solución de un problema; 3) existe el conocimiento, pero es necesario buscarlo y organizarlo; y 4) se precisa de las ideas, opinión y observación de las masas.

[332] Triguero Martínez, L. Á., *op. cit.*, pág. 91.
[333] *Ibid.* págs. 85-86.
[334] *Ibid.* págs. 91-92.

Se debe tener en cuenta que no existe uniformidad en la clasificación de los diversos tipos de *crowdsourcing*, consecuencia de las múltiples interpretaciones del término, no obstante, se puede dividir de las siguientes maneras[335]:

Clasificación	**Descripción**
Crowdcasting	Un individuo, empresa u organización plantea a la multitud un problema o tarea, siendo recompensado quien lo resuelva de primero o quien mejor lo resuelva.
Crowdcollaboration:	Considera las iniciativas producidas por los individuos de la multitud, mientras quien inicio el proceso queda al margen. Los individuos aportarán su conocimiento para resolver problemas o plantear sus ideas de forma colaborativa.
Crowdsupport	Los propios clientes son los que solucionan las dudas o problemas de otros, sin necesidad de acudir a soporte.
Crowdcontent	La multitud aporta su mano de obra y su conocimiento para crear o encontrar contenido de diversa naturaleza.
Crowdproduction	La multitud debe crear contenido, como el que se realiza de manera individual al realizar labores de traducción
Crowdsearching	Los colaboradores buscarán contenido disponible en internet con algún fin.
Crowdanalyzing	La búsqueda ya no se realiza en internet, sino en documentos multimedia.
Crowdfunding	En este tipo de iniciativas, un individuo, organización o empresa busca la financiación de la comunidad a cambio de alguna recompensa.
Crowdopinion	Conocer la opinión de los usuarios sobre un tema o producto
Fuente: elaboración propia.	

[335] Beron, G. A., "El futuro del trabajo: gig economy crowdsourcing", *Derecho Laboral y Seguridad Social*, núm. 23, 2020, pág. 14.

El trabajo mediante plataformas a demanda y fuera de línea (*on-demand off-line*) a través de aplicaciones[336], se refiere a actividades físicas o servicios que se realizan de manera local. Las actividades típicas realizadas bajo esta modalidad son: transporte, entrega y servicios a domicilio, para estos casos «una aplicación se utiliza para igualar la demanda y la oferta de trabajo, generalmente dentro de un área geográficamente definida, sin que medie una relación laboral formal ni la protección de derechos laborales, bajo el pretexto de que no existe una empresa que emplea trabajadores, sino una mera plataforma que se limita a poner en contacto a demandantes de un servicio y prestadores de ese servicio»[337]. El término *on demand economy* hace referencia a un modelo de negocio en el que las nuevas tecnologías basadas en internet permiten que las plataformas dispongan de grandes grupos de prestadores de servicios que están a la espera de que un consumidor solicite sus servicios[338].

En este modelo de negocio, la plataforma invita a una persona registrada en su aplicación, a través de geolocalización, a cumplir una tarea solicitada por un cliente dada su cercanía en la ubicación para su realización, de esta manera, la prestación del servicio se realiza fuera de la plataforma, siendo esta quien fije el precio por la prestación del servicio, cobrando una comisión al prestador en el pago del cliente. La principal diferencia entre el trabajo a demanda (*work on-demand*) y el *crowdwork* es que el último es ejecutado en línea, permitiendo que clientes y prestadores del servicio operen desde cualquier lugar del mundo, mientras que el primero, pone en contacto la oferta y la demanda de actividades a nivel local —al ser local, no todo el trabajo realizado es en línea, por lo que recibe el nombre de trabajo a demanda fuera de línea, *work on-demand off line*—. La prestación del servicio es realizada por personas consideradas trabajadoras por cuenta propia al no estar asignadas a un centro

[336] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit*. pág. 53, «el trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles está vinculado con actividades más tradicionales que son asignadas u ofrecidas mediante las aplicaciones móviles que garantizan "unos estándares mínimos de calidad en el servicio y la selección de la mano de obra", y con un ámbito de ejecución principalmente local —calificado como *offline*—. Sobre esta base, si la plataforma digital dispone de un grupo de prestadores de servicios —llamados *partners*— que se encuentran a la espera de que un cliente solicite su servicio a través de una aplicación móvil o entrando en una página *web*, se habrá generado trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles. En definitiva, será una labor prestada por un individuo como consecuencia de una conexión con el requirente del servicio, a través de una plataforma en línea. Además, esta última podrá operar mediante diferentes niveles de control sobre el prestador y el cliente, así como sobre el resultado, en particular, sobre el rendimiento y la calidad del mismo».

[337] Nieto Sáinz, J., *op. cit.*, págs. 14-15.

[338] Todolí Signes, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, págs. 14-15.

de trabajo concreto, sino que se mueven por zonas geográficas determinadas, ofreciendo sus servicios donde sea solicitado.

No todas las plataformas pueden ser contempladas de la misma manera, por ejemplo, las plataformas de intercambio y de prestación de servicios, aparentan constituirse como intermediadoras, en cambio, cuando las plataformas se encargan de organizar la prestación del servicio como lo puede ser con la externalización de tareas en línea o con el trabajo a demanda fuera de línea, en especial las plataformas de reparto y transporte, la relación con el Derecho del Trabajo es incuestionable. El conflicto jurídico y social más importante en torno al trabajo en plataformas digitales, radica en la calificación jurídica de la relación que existe entre el prestador del servicio y la plataforma, «¿Existe una relación laboral o trabajo por cuenta propia? Se trata, nada más y nada menos, de la más reciente manifestación del viejo y tozudo conflicto de falso trabajo autónomo y la elusión de la normativa laboral»[339]. La elusión laboral se encuentra en el centro del modelo de negocio de las *gig economy*, no es nuestra intención desconocer como finalidad empresarial legítima el ahorro de costes laborales, sin embargo, este ahorro es justificable exclusivamente cuando sea lícito y legalmente viable.

En cuanto a la economía de plataformas de los pequeños encargos o *gig economy*[340] —la que ha venido recibiendo una mayor atención en los medios de comunicación y la academia, no obstante, continúa sin ser definida de manera universal[341]—, surge a finales de la primera década del siglo XXI «La crisis financiera global de 2008 sentó las bases para la consolidación de un nuevo modelo de organización de la actividad económica a nivel mundial: la economía de los pequeños encargos o bajo demanda (*gig economy*). A grandes rasgos, tres son los elementos principales sobre los que se articula: flexibilidad, trabajos esporádicos o por encargo y tecnología. De hecho, la *gig economy* se ha visto favorecida por el espectacular desarrollo que durante los últimos años se ha producido en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y por el afianzamiento de las

[339] Ginès I Fabrellas, A., *El trabajo en plataformas*, *op. cit*. pág. 16.
[340] *Vid.* Bedoya Dorado, C., Jurado Conde, L. K. y Rodríguez Vallecilla, V. M., "Plataformas de trabajo bajo demanda y su inserción en la estructura productiva y en el mercado de trabajo: una lectura en Colombia", *Lumen Gentium*, vol. 7, núm. 1, 2022, pág. 117.
[341] Hudek, I. y Sirec, K., "The terminology and the concept of the gig economy", *Ekonomski Pregled*, vol. 74, núm. 1, 2023, pág. 36.

plataformas digitales»[342], siendo un modelo de negocio en el que se ofrece productos o servicios de una forma más directa, rápida y barata al usuario, mediante plataformas digitales, las que permiten conectar con amplio universo de consumidores, facilitan atender de forma inmediata sus necesidades y posibilitan la reducción de costes de transacción[343], incluyendo los laborales «un tipo de trabajo alternativo que requiere la participación de un intermediario en línea. Su giro de negocio radica en que los empleadores (usuarios) buscan servicios a través de plataformas digitales o aplicaciones que les permiten encontrar proveedores para una tarea en específico. Los proveedores (trabajadores gig) llegan a acuerdos formales con las empresas para prestar servicios, los que, una vez realizados son compensados»[344].

Este modelo de negocio está ganando terreno en una amplia gama de sectores en países de todo el mundo «transformado la economía, las formas de consumo y las relaciones de trabajo. Así, mientras que las plataformas de la genuina economía colaborativa no parecen haber tenido el impacto esperado, las plataformas de la *gig economy* están creciendo rápida y silenciosamente, forjando las bases de un capitalismo postmoderno desacomplejado y alterando la economía, las formas de consumo y las relaciones de trabajo»[345], aunque inicialmente se consolidó en áreas como alojamiento, transporte y reparto a domicilio, en la actualidad es cada vez más común en la prestación de servicios, existiendo plataformas que pueden conectar virtualmente todos los tipos de proveedores de productos con los usuarios finales, siendo un sector que «se espera que se desarrolle aún más en el futuro con la implementación más amplia de la tecnología *blockchain*, que permite la descentralización y monetización de todas las actividades de producción y servicio, conectando a las personas trabajadoras con las usuarias finales y eliminando la intermediación, que es un elemento central de la economía tradicional»[346].

La también llamada *on-demand economy* posee una amplia diversificación (*rental plataforms*, *craft plataforms* o *financing platforms*), siendo las que más interesan a nuestra

[342] Galán Zazo, J. I. y Zúñiga Vicente, J. Á., "Gig economy: ¿el inicio de una nueva era en la gestión de los recursos humanos?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 463, 2021, pág. 170.
[343] *Vid.* De Stefano, V., *op. cit.* pág. 153.
[344] Hudek, I. y Sirec, K., "The terminology and the concept of the gig economy", pág. 37, (traducción propia).
[345] Ginès I Fabrellas, A., *El trabajo en plataformas*, *op. cit.* pág. 24.
[346] Galán Zazo, J. I. y Zúñiga Vicente, J. Á., *op. cit.*, pág. 178.

investigación, las plataformas *gig*[347], las que permiten a los *gig workers* proporcionar sus servicios[348] «en las que el prestador y usuario se conectan *on-line*, pero en las que el servicio se brinda *off-line* como cualquier trabajo tradicional –ofrecen nuevas oportunidades de ocupación, aunque también pueden ser el camino hacia una severa precarización del trabajo»[349].

En este modelo de negocio —también llamado *uber economy*— suelen intervenir tres agentes económicos «(a) personas trabajadoras independientes, en otras palabras, *gig workers*, a quienes se les paga exclusivamente por cada tarea, actividad o proyecto realizado, a diferencia de las personas trabajadoras fijas o permanentes que reciben un salario fijo con independencia, en la mayoría de los casos, de las tareas, actividades o proyectos desarrollados; (b) clientela que requiere un servicio específico, como puede ser, por ejemplo, la entrega de un artículo en particular en su domicilio; y (c) empresas que conectan directamente a la persona trabajadora en cuestión con la clientela final, normalmente a través de plataformas tecnológicas basadas en aplicaciones»[350].

El tipo de trabajo ofrecido por medio de estas plataformas de trabajo a demanda, son contingentes o situacionales, es decir, trabajos eventuales y no permanentes, con poca o nula seguridad laboral[351], con horarios variables y pago realizado al destajo, sin posibilidad de

---

[347] Sánchez Pérez, J., *op. cit*. págs. 81-82, «En la forma genérica expuesta de economía colaborativa se ha identificado con características propias el fenómeno de la *gig economy*…En la misma se puede apreciar cómo aparecen desdibujados los altruistas principios filosóficos que armaron ideológicamente la economía colaborativa, transfigurándose en una «economía a demanda». Aquellos han sido sustituidos con nuevas fórmulas de negocio que han procurado como objetivo de referencia multiplicar exponencialmente los beneficios. Esta nueva modalidad aparece distinguida por varios principios y ha provocado la sustitución de las formas tradicionales de empleo por formas de trabajo autónomo. Entre ellos, la superación del principio del servicio como unidad pasa a mutarse en tareas individuales de duración muy limitada en el tiempo. En segundo término, el modelo de negocios se apoya en la externalización del servicio traducida en una convocatoria pública a un número elevado de trabajadores autónomos creándose una plantilla amplia de prestadores de servicios para poder ofrecer coberturas a las demandas múltiples que se generan. En tercer lugar, las nuevas tecnologías permiten delimitar en el tiempo con precisión el momento de prestación de servicios ya que se realiza la contratación por el tiempo estrictamente necesario para llevarla a cabo».

[348] Galán Zazo, J. I. y Zúñiga Vicente, J. Á., *op. cit.*, pág. 170, «Son personas expertas en ciertos ámbitos o disciplinas que pueden ofrecer su talento a más de una empresa de manera independiente y flexible. Son contratadas por un período de tiempo limitado y facturan solo por tarea, actividad o proyecto realizados. No cuentan con una nómina fija a fin de mes, no tienen horarios que cumplir y tampoco tienen un compromiso de permanencia en la empresa».

[349] Raso Delgue, J., "La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, 2017, pág. 7.

[350] Galán Zazo, J. I. y Zúñiga Vicente, J. Á., *op. cit.* pág. 174.

[351] De Stefano, V., *op. cit.* págs. 154-155, «Los términos "trabajo" o "trabajadores" apenas se emplean en este contexto, y la propia denominación "*gig economy*" lo deja perfectamente claro, dado que este término suele

desarrollo profesional «estas nuevas formas de trabajo existen gracias al desarrollo de las TIC, que proporcionan acceso a una mano de obra muy adaptable, casi invisible, no agrupada, deshumanizada y a la que con frecuencia ni siquiera se considera como "trabajadora". Esto obedece a que quienes participan de estas actividades no tienen un vínculo directo y contractual con las empresas dueñas de las *apps*, sino que su relación es esporádica o de corto plazo y están por fuera de los marcos legales laborales de los países»[352].

La *gig economy* tiende a promover un aumento en la flexibilidad laboral, ya que aparentemente aquellos que ofrecen sus servicios dentro de este modelo económico tienen la capacidad de gestionar su tiempo de manera autónoma. En la mayoría de los casos, pueden seleccionar las tareas, actividades o proyectos que consideren más adecuados entre una amplia gama de opciones, sin estar obligados a realizar trabajos que no les resulten interesantes; flexibilidad que también se refleja en la aparente capacidad de elegir los horarios y los días en los que se desea llevar a cabo la actividad.

Otra característica distintiva de las actividades llevadas a cabo dentro de este modelo es su escasa dependencia a una ubicación geográfica específica, ya que las plataformas pueden ofrecer oportunidades en distintas áreas; si bien es cierto que algunos sectores pueden estar asociados a ubicaciones particulares, muchos de los servicios prestados pueden realizarse de manera remota, trascendiendo incluso fronteras, ya que solo requieren que el proveedor tenga acceso a una conexión a internet. Se trata de una actividad pensada para generar ingresos adicionales sin establecer vínculos laborales entre partes involucradas en la realización de la actividad. Los prestadores de servicio inicialmente se embarcan en esta actividad con el objetivo de obtener ingresos complementarios a sus ocupaciones habituales, aunque en muchos casos termina por convertirse en su principal fuente de ingresos,

---

emplearse para indicar un tipo de dimensión paralela en la que la protección laboral y los reglamentos de empleo se da por descontado que no se aplican. Como ya se ha dicho, las consecuencias prácticas de ocultar la naturaleza "laboral" de estas actividades y sus componentes humanos también son potencialmente perjudiciales. Cuando tanto los clientes como los consumidores pueden ponerse en contacto con los trabajadores haciendo un clic con el ratón o pulsando la pantalla del móvil, realizar su tarea y volver a desaparecer entre la multitud o entre la mano de obra bajo demanda, existe el riesgo importante de ser identificados como una extensión de un dispositivo tecnológico o de una plataforma *online*. Puede incluso que se espere que funcione perfectamente y sin fallos, como si se tratara de una herramienta informática o tecnológica y, si algo sale mal, se reciban unas valoraciones peores que las de los trabajadores de servicios semejantes en otras áreas de la economía».

[352] *Vid*. Bedoya Dorado, C., Jurado Conde, L. K. y Rodríguez Vallecilla, V. M., *op. cit.* pág. 117.

configurando así una relación desprovista de obligaciones tanto para quien propone la tarea, actividad o proyecto como para quien presta el servicio.

4.3. Las características de la prestación del servicio

Tomando en consideración que no todas las formas de actuación de las plataformas en los mercados son idénticas[353], podríamos caracterizar las siguientes notas básicas:

[353] Para una revisión holística del fenómeno recomendamos: Arce Ortíz, E. G., "El trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones", *Revista Jurídica del Trabajo,* vol. 2, núm. 6, 2021; Boza Pró, G. y Briones Zegarra, J., "Precariedad laboral en el trabajo prestado mediante plataformas digitales en el Perú", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 9, 2022; Uchiyama, Y., Furuoka, F. & Md Akjir, M. N., "Gig Economy, Social Protection and Labour Market Inequality: Lessons from Malaysia", *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 2022; Antúnez Sánchez, A., "El Trabajo 3.0 en la economía de plataformas en Cuba", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023; Batra, V. & Krishnatray, A., "Gig Economy: A Sea of Opportunities for the Youth of India", *Journal Global Values*, vol. 14, núm. April-I, 2023; Chávez Hernández, L. C., "Repartidores de plataformas en la ciudad de Puebla: precaridad laboral", *Bajo el Volcán. Revista del Posgrado de Sociología*, vol. 5, núm, 9, 2023; Chen, J. & Sun, P., "Digital labour platforms and national employment policies in China: Studying the case of food delivery plataforms", *ILO Working Paper*, núm. 99, 2023; Chinguno, C. "'Customer in King': gig work in a small South African city and the varieties of digital control and workers' responses", *Work in the Global Economy*, vol. 3, núm. 2, 2023; Duggan, J., Carbery, R., McDonnell, A. & Sherman, U., "Algorithmic HRM control in the gig economy: The app-worker perspective", *Human Resource Management*, 2023; Gallagher, C., Gregory, K. & Karabaliev, B., "Digital worker inquiry and the critical potential of participatory worker data science for on-demand platform workers", *New Technology, Work and Employment*, 2023; Garin, A., Jackson, E., Koustas, D. K. & Miller, A., "The evolution of platform gig work, 2012-2021", *National Bureau of Economic Research Working Paper*, núm. 31273, 2023; Haidar, J., "La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan", *Estudios Sociológicos de el Colegio de México*, núm. 42 , 2023; Howson, K. et al., "Sin máscara: las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de COVID-19", *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 161, núm. 3, 2022; Kajendran, V., Supian, K., Rashid, N. B. & Khazani, M. Z., "Extrinsic motivation for continuous engagement of independent workers in the gig economy platform", *Selangor Business Review*, vol. 8, núm. 1, 2023; Kriz, M., "Platform work in municipal contexts: a multi-level governance analysis of Madrid, and San Francisco", Tesis de Doctorado de Filosofía, University of Glasgow, Glasgow, 2023; Martindale, N., Wood, A. J. & Burchell, B. J., "What do platform workers in the UK gig economy want?", *BJIR An International Journal of Employment Relations*, 2023; Pisani, G., "The employee paradigm towards proof of work via digital platforms: The situation of italian platform workers", *Oñati Social-Legal Series*, vol. 13, núm. 6, 2023; Porras Velasco, A., "Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas", *Foro: Revista de Derecho*, núm. 40, 2023; Van Belle, J-P. et al., "Fair work in South Africa's gig economy: A journey of engaged scholarship", *Digital Geography and Society*, vol. 5, 2023; Vukmirović, V., Spasenić, Z. & Milosavljević, M., "A bibliometric analysis and future research agenda for online labour platforms", *STANOVNIŠTVO*, vol. 61, núm. 2, 2023; Zwysen, W. & Piasna, A., "Pushed online: What characteristics of regional offline labour markets influence the expansion of Internet and platform work?", *New Technology, Work and Employment*, vol. 39, núm. 1, 2023; Alacovska, A., Bucher, E. & Fieseler, C., "A Relational Work Perspective on the Gig Economy: Doing Creative Work on Digital Labour Platforms", *Work, Employment and Society*, vol. 38, núm. 1, 2024; Au-Yeung, T. C., Chan, C. K.-C., Ming, C. K. K., & Tsui, W. Y. A., "The gig economy, platform work, and social policy: food delivery worker' occupational welfare dilemma in Hong Kong", *Journal of Social Policy*, 2024; Marenco, M., "Platform work meats flexicurity: A comparison between Danish and Dutch social partners' responses to the question of platform workers' contract classification", *European Journal of Industrial Relations*, 2024; Mohd Daud, S. N., Osman, Z., Samsudin, S. & Phang, I. G., "Adapting to the gig economy: Determinants of financial resilience among "Giggers", *Economic Analysis and Policy*, vol. 81, 2024; Yasmeen Sultana, H. & Faiz V. A., "Impact of Gig Economy on Food

a) La prestación del servicio es despersonalizada, puede cumplirse por cualquier sujeto en virtud de una potencial concurrencia de personas que se ofrecen para realizar la actividad.
b) Se realiza una función de intermediación entre los usuarios y el prestador del servicio, siendo la plataforma la que fija las condiciones de la realización del servicio, incluido el precio.
c) Gestión de la plataforma automatizada a través de algoritmos, el que cumple una triple función: asignación de los encargos a realizar; fijación de la tarifa y evaluación del servicio realizado; y del desempeño realizado dependerá la asignación de nuevos encargos y la permanencia en la plataforma.
d) La plataforma es un ente cerrado y determinado; es necesario formar parte de ellas para poner a disposición los servicios.
e) Evaluación de los usuarios a través de encuestas o cuestionarios en línea, como fórmula de control de calidad del servicio prestado.
f) Pago de los servicios mediante la plataforma.
g) Uso de sistemas de geolocalización para el seguimiento de la prestación del servicio.
h) Elección de franja horaria y libre aceptación o rechazo de pedidos por el prestador del servicio.
i) Suministro de materiales por el prestador (medio de transporte y teléfono móvil).
j) Desarrollo de microtareas, es decir, prestación de servicios de escasa duración, retribuidas con micropagos, que se ciñen al tiempo de realización que requiera la actividad.
k) Utilización de un gran número de prestadores de servicio, mediante un amplio reclutamiento, que permite a la plataforma cubrir la demanda a pesar de la libertad de elección de la franja horaria y de la aceptación o rechazo de encargos.

Por su parte, TODOLÍ SIGNES agrupa las siguientes características de forma independiente al sector productivo de la plataforma digital[354]:

Delivery Workers in Union Territory of Puducherry, India", *Economic Sciences*, vol. 20, núm. 1 2024; Zan, Y. & Yan, D., "Legal protection for gig workers' availability time: an empirical study of take-out platform riders in Beijing", *Employee Relations*, vol. 46, núm. 1, 2024; Zhu, G., Huang, J., Lu, J., Luo, Y. & Zhu, T., "Gig to the left, algorithms to the right: A case study of the dark sides in the gig economy", *Technological Forecasting & Social Change*, núm. 199, 2024.

[354] Todolí Signes, A., *El trabajo en*, *op. cit.* págs. 43-45.

a) Menor dependencia: las empresas que operan bajo este modelo de negocio no necesitan dirigir ni supervisar directamente el trabajo realizado. A través de la tecnología, confían en las evaluaciones realizadas por los clientes para tomar decisiones en materia de selección de futuros trabajadores y despidos.
b) Economías de escala o necesidad de una masa crítica: el negocio se basa en acumular una gran cantidad de trabajadores y usuarios, lo que hace innecesario contratar personal específico e imponerles un horario determinado; siempre cuentan con un gran número de asociados, permitiendo a los clientes encontrar personal de servicios disponibles en todo momento.
c) Negocio global: la expansión de la marca a nivel mundial les permite aprovechar las economías de escala, generando la confianza de los clientes en diversas regiones y facilitando el alcance de la masa crítica necesaria.
d) Algo más que una base de datos: se debate si estas empresas son meramente una base de datos o si, por el contrario, son entidades dedicadas a la prestación de servicios en su sector. Si se considera que la empresa se limita a confeccionar una base de datos donde los clientes y prestadores de servicios se encuentran, la empresa no puede ser declarada responsable por la mala calidad de la ejecución de los servicios ni por daños causados durante su prestación. A la vez, no estaría obligada a cumplir con las normativas aplicables a las empresas del sector en el que operan; además, en términos de calificación jurídica laboral, sería difícil considerarlas como empleadoras.

Puntualizando, se puede señalar como uno de los aspectos que caracterizan la prestación de servicios a través de plataformas digitales, el tiempo de la prestación, pues la forma de desarrollar las tareas es muy diferente a la forma de trabajo típico[355], ya que el tiempo de trabajo se encuentra flexibilizada al introducirse una falta de determinación de horarios fijos de trabajo y una presunta libertad de elección de los prestadores en relación al momento en que decidan ofrecer su trabajo «Así es que los prestadores de servicios a través de plataformas digitales prefieren acceder a un trabajo cuyas características les garanticen cierta flexibilidad, sin la eventual necesidad de cumplir horarios predeterminados y fijos, y con la posibilidad de ofrecer su fuerza de trabajo en el momento en que deseen, por sobre el

[355] *Vid.* Ugarte, J. L., "Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá", *Revista Chilena de Derecho Privado*, núm. 35, 2020, pág. 37.

acceso a los derechos laborales típicos del trabajador dependiente. Por este motivo, se infiere que al ofrecerse la referida flexibilidad en la determinación de los horarios, la economía del trabajo esporádico posibilitaría que los prestadores de servicios coordinen su trabajo con otras actividades y su tiempo de disfrute personal —como otros empleos, el estudio, el tiempo libre y de ocio y las responsabilidades de cuidados—, así como también constituiría un mecanismo que facilitaría el acceso a oportunidades de trabajo»[356].

Formalmente libres para determinar su tiempo de trabajo y, por tanto, para determinar cuándo y cuánto trabajan, las personas que trabajan en plataformas digitales se encuentran fuertemente condicionadas a la hora de tomar dichas decisiones. El sistema de gestión y organización algorítmico utilizado por la plataforma, según el cual se asignan más tareas o de mejor valor a las personas más horas conectadas en las horas de más demanda, induce a las personas trabajadoras a realizar largas jornadas laborales y en horarios de mayor demanda para mantener su posición en la plataforma[357]. La utilización de la contratación a demanda implica que las personas no tienen una jornada mínima garantizada, dependiendo la totalidad de su trabajo directamente de las circunstancias y exigencias del mercado, sin que las plataformas garanticen un tiempo de trabajo mínimo en consecuencia, una retribución mínima, todo ello afecta las decisiones de las personas trabajadoras respecto al número de horas de conexión, viéndose obligadas a invertir más horas para alcanzar un número adecuado de tareas o servicios para obtener la retribución esperada.

Uno de los motores de la economía de plataformas lo constituye la confianza que en ellas depositan los usuarios consumidores, diseñando para ello mecanismos de reputación basados en sus opiniones, siendo la revisión el mecanismo más común «Una vez que una persona ha comprado un artículo, ha utilizado un servicio, o alquilado un bien, él o ella informará sobre su experiencia en general, valorando la rapidez del servicio, calidad del bien, si era cómo se esperaba, etc. Cómo se implementa un sistema de revisión puede variar mucho

[356] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 64.

[357] Pérez Campos, A. I., "Economía colaborativa y tiempo de trabajo: ¿es necesario un cambio legislativo?", en García González, G. y Regina Redinha, M. (dirs.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital,* Dykinson, Madrid, 2019, pág. 130, «Desde el punto de vista de la jornada de trabajo, la prestación de servicios realizada a través de plataformas digitales puede plantear diferentes problemas relacionados, principalmente, con el derecho a la seguridad y la salud y la conciliación, y que son derivados en su mayor parte, por el aumento del número de horas de trabajo para conseguir una remuneración suficiente que permita obtener un nivel mínimo de subsistencia».

de una plataforma a otra. En un nivel básico, las revisiones podrían consistir en un comentario general que el usuario puede escribir, múltiples preguntas que pueden ser contestadas en un espectro de satisfacción, o algún tipo de sistema escalado basado en valoraciones que determinará la plataforma»[358].

Acceder a los trabajos ofrecidos por las plataformas digitales no representa, en muchos casos, un gran obstáculo, ya que generalmente solo se requiere un teléfono inteligente y una conexión a internet. Esto convierte a las plataformas en una fuente significativa de oportunidades de empleo, especialmente para grupos con dificultades de acceso a los mercados de trabajo «Se dice de este nuevo modelo de negocios, que genera oportunidades de empleo a grupos marginados como jóvenes, migrantes, trabajadores a tiempo parcial y jubilados, a quienes resulta dificultoso el acceso al mercado de trabajo; a la vez que permite flexibilizar el empleo y el emprendimiento. Se advierte, sin embargo, que puede provocar situaciones de precariedad y simulación laboral»[359].

Para los trabajadores, incluidas mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y migrantes, el desarrollo de las plataformas ofrece oportunidades significativas para generar ingresos. En particular, en los países en desarrollo, estas plataformas son consideradas como una fuente prometedora de empleo, lo que ha llevado a muchos gobiernos a invertir en el desarrollo de infraestructuras y competencias digitales. Las empresas también se benefician de estas plataformas, ya que les permite acceder a una fuerza laboral a escala global y local, mejorando así su eficiencia, aumentando su productividad y disfrutando de una mayor protección en el mercado. En la actualidad existen diversas plataformas digitales que permiten el acceso a la prestación del servicio en distintas modalidades, las que abarcan desde microtareas en línea (*Amazon Mechanical Turk*, *IsaHit*) y reparto bajo demanda (*Glovo, UberEats*), hasta trabajos temporales tradicionales (*JobToday*, *Wonolo*). Están las que se centran en la contratación de emprendedores en general (*UpWork*, *Freelaner*, *Malt*), o en sectores especializados (*MatchMode*, *Voice123*, *TextBroker*), hasta las diseñadas

[358] Quesada Páez, A., "Los sistemas de reputación en la economía colaborativa", en García González, G. y Regina Redinha, M. (dirs.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital,* Dykinson, Madrid, 2019, pág. 342.
[359] Muñoz García, B., "Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 9, núm. 17, 2019, pág. 15.

específicamente para servicios que requieren una alta cualificación (*TopTotal*, *UpCounsel*, *GLG*).[360]

Las encuestas citadas por CAÑIGUERAL indican que quienes ofrecen sus servicios en estas plataformas principalmente son hombres jóvenes con hijos pequeños, observándose también un incremento en la participación de mujeres jóvenes[361]. La mayoría utiliza las plataformas como una actividad secundaria, mientras que aquellos que se dedican a ellas de forma principal son predominantemente inmigrantes. Además, las mayores concentraciones de trabajadores en plataforma no se encuentran en las ciudades y regiones más desarrolladas tecnológicamente, sino en áreas con una economía informal significativa y altos niveles de pobreza y trabajo estacional[362]. En otras palabras «el trabajo en plataformas se entiende mejor no tanto como un signo de innovación y modernidad, sino como una forma de trabajo adoptada por los trabajadores pobres (personas que tratan de reunir ingresos de cualquier fuente disponible)»[363].

Se puede identificar que existen tres tipos de trabajadores en plataforma:

1. Profesionales que buscan el equivalente a un salario completo y desarrollo profesional, dependiendo económicamente de los ingresos obtenidos; representan una minoría dentro de este tipo de servicios.
2. Prestadores flexibles que consideran las rentas ingresadas como adicionales, realizando las labores de forma parcial. No obstante, acaban dependiendo de la generación extra de ingresos y dedicando un tiempo considerable al trabajo en plataformas.

[360] Cañigueral, A., "Perfiles de trabajo en plataformas digitales", en Rodríguez Fernández, M. L., (dir.), *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pág. 161.
[361] *Ibid.* pág. 163, «Según el estudio de Huws et al. (2019) es algo más probable que los trabajadores de plataforma sean hombres que mujeres, excepto en Italia, donde las mujeres (con un 52,8%) superan por poco a los hombres (con un 47,2%) de los que trabajan en plataformas menos semanalmente. Los países con las proporciones más altas de hombres en este grupo son Estonia (en 72,1%) y Francia (66,4%). En el Reino Unido, había un poco más mujeres que hombres haciendo plataforma de trabajo en 2016 (52,7%), pero para 2019 esto se había revertido, y las mujeres constituían solo 44,2% de los trabajadores de plataforma semanales».
[362] *Vid.* López, E. y Pereyra, M. F., "El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa", *Estudios del Trabajo*, núm. 60, 2020.
[363] Cañigueral, A. *op. cit.* págs. 164-165.

3. Pluriempleados que tienen un trabajo a tiempo completo y buscan ingresos adicionales en las plataformas para complementar sus gastos o satisfacer alguna necesidad puntual.

4.3. Los problemas de la calificación jurídica

Los estudiosos del Derecho del Trabajo están acostumbrados a trabajar con dos grandes modelos de prestación de servicios: el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo, independiente o por cuenta propia. Tradicionalmente, los problemas de calificación jurídica se han resuelto ubicando la prestación de servicios en una de estas categorías «consecuencia de cómo ha cartografiado el derecho de las prestaciones de servicio, sobre la base de una «gran brecha» (*the great divide*) que los divide en dos mundos, a los que en España llamamos con la misma denominación, «trabajo»; es cuando se clasifica como autónomo o subordinado que se opera una aplicación en bloque de regímenes jurídicos radicalmente diferentes. El sistema funciona si es posible aplicar esta diferenciación en la práctica con cierta seguridad; y si las consecuencias de hacerlo distribuyendo estos distintos niveles de protección legal, estaban justificados en función de la posición de cada uno en el mercado»[364]. En este contexto, una importante preocupación es la contratación de las personas como autónomos, cuando realmente la labor realizada constituye un trabajo por cuenta ajena; una calificación inadecuada, supone un fraude que suele aparejar condiciones precarias de trabajo, transferencias de riesgos y nula protección social.

El trabajo realizado a través de plataformas digitales constituye una realidad universal y un modelo productivo global con distintas repercusiones según el contexto tecnológico, cultural y legislativo de cada país, por lo que, intentar unificar bajo una única perspectiva el entorno laboral generado por estas plataformas resulta una tarea compleja y poco productiva «Para ello es importante analizar tanto la economía colaborativa en plataformas digitales que han ejercido una influencia directa en las estructuras organizativas de trabajo, generando un impacto en el mercado laboral, como la jurisprudencia sobre la calificación de laboral o su ausencia, así como la normativa que intenta mitigar la inseguridad jurídica de actividades como los crowdworkers offline en la modalidad de reparto. Las posibles soluciones ofrecidas pretenden encuadrar estas figuras en un marco regulador que establezca parámetros claros,

[364] Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes", *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 28, 2019, pág. 5.

que aporten, seguridad jurídica y no entorpezca el desarrollo evolutivo y productivo de esta actividad»[365].

A pesar de las diversas modalidades en las que se configuran las distintas actividades, la mayoría de plataformas comparten un elemento común: la vinculación contractual con los proveedores de servicios es a través de la figura del trabajador a cuenta propia[366], pues es una industria «basada en la reducción de costes, en la flexibilidad productiva y en la maximización de beneficios, las obligaciones que impone el ordenamiento laboral hacen que el trabajo subordinado sea escasamente atractivo como fórmula de vinculación jurídica»[367].

La laboralidad o no de la prestación de servicios a través de plataformas digitales se ha dilucidado con base a los criterios clásicos con los que se identifica el trabajo por cuenta ajena (ya estudiados al principio de este capítulo): trabajo personal, retribuido, voluntario, dependiente y por cuenta ajena[368]. El componente tecnológico constituye la justificación de las plataformas para concebir las actividades realizadas como nuevas formas de trabajo separadas del resto del mercado laboral[369], como tal, inadecuado para ser regulado bajo las

---

[365] Peral López, M. DEL C., "Nuevas formas de trabajo, inteligencia artificial y plataformas digitales", *Diario La Ley*, núm. 10425, 2024.

[366] Todolí Signes, A., "El Impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", *IUSLABOR. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2015, págs. 8-9, «Tradicionalmente se ha considerado autónomo a aquél que trabaja directamente para el mercado, ofreciendo su trabajo a uno o varios empresarios sin integrarse en el ámbito de la organización de estos. El autónomo, para ser considerado como tal, debe tener una organización propia e independencia para decidir cómo prestar servicios con libertad para aceptar o no encargos, aportando medios de producción —materias primas, maquinarias, herramientas, etc.— no cediendo anticipadamente el fruto de la prestación de servicios y atendiéndose al resultado económico favorable o adverso del negocio. De esta forma, el nuevo tipo de trabajador —que presta servicios a través de una plataforma virtual—, que aporta sus propios medios de producción, elige cuándo trabajar —libertad de horario— y cuánto —libertad de la jornada— e incluso que tienen autonomía para elegir cómo prestar sus servicios, no parece encajar con la definición tradicional de trabajador».

[367] Guerrero Vizuete, E., "La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación", *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y Derecho de Empleo*, vol. 6, núm 1, 2018, págs. 203-204.

[368] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 83, «La complejidad apuntada se refuerza por el hecho de que lo que surge de las formas no constituye un elemento determinante a los efectos de definir la aplicación del régimen jurídico propio del Derecho del Trabajo, sino que por el contrario, lo esencial para determinar la extensión de la normativa tuitiva laboral, se limita al análisis de lo que acontece en la realidad material de la vida. Por ello es que el Derecho del Trabajo ha asentado tradicionalmente sus bases sobre los conceptos de dependencia o subordinación y ajenidad, a los efectos de comprender dentro de su ámbito de aplicación a todas las relaciones jurídicas que reúnan esos elementos esenciales».

[369] *Vid.* Ginès I Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit*. pág. 92, «Efectivamente, elementos característicos del trabajo en plataformas se asimilan al trabajo autónomo resultando de difícil encaje, al menos *a priori*, en el concepto de trabajo por cuenta ajena. La utilización de medios de producción propios, la asunción de los costes asociados a la prestación de servicios, la percepción de una retribución proporcional al número de servicios realizados, la libertad en la determinación del tiempo y volumen de trabajo y la capacidad de aceptar y rechazar encargos son elementos tradicionalmente característicos del trabajo autónomo».

normas laborales existentes pues las plataformas suelen limitarse a la puesta en contacto entre la oferta y la demanda[370], sometiendo al prestador y al cliente a unos códigos de actuación concretos, por lo que «si la empresa únicamente concentra su actividad en el desarrollo de un producto tecnológico, como lo es una aplicación o plataforma digital, y efectivamente no brinda ningún otro servicio adicional, naturalmente no será necesario que cuente con trabajadores dependientes a los efectos de la prestación de una actividad diferente que no constituye ni integra su giro. Por ello es que los prestadores del servicio subyacente ofrecido dentro de la plataforma, son considerados por estas como trabajadores por cuenta propia o auténticos emprendedores y empresarios»[371].

Los problemas de calificación jurídica surgen cuando el servicio prestado deja de tener carácter esporádico u ocasional, es decir, cuando sea ejercido con habitualidad, momento en que debe de delimitarse su condición de prestador del servicio «si las fronteras que separan la "laboralidad" y la "no laboralidad" no han estado nunca claras ni definidamente fijadas en un contexto de cambio como el actual, se arroja aún una mayor incertidumbre, y no sólo porque los nuevos modos de producir y de trabajar han "roto los indicadores clásicos de tiempo, lugar y modo de realización del trabajo por cuenta ajena y en régimen de dependencia y subordinación", sino porque también el legislador ha hecho partícipe a otras figuras no laborales de las notas características del trabajo por cuenta ajena.

---

[370] Todolí Signes, A., "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales" en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejarano, M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2017, pág. 224, «Estas empresas propietarias de la plataforma virtual alegan ser únicamente una base de datos donde clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse, permitiendo la calificación de los trabajadores como autónomos.»; García Rubio, M. A., "Plataformas digitales y relación laboral: delimitación y régimen jurídico", en López Balaguer, M. (coord.), *Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 191, «las plataformas se presentan en el mercado como meras entidades de intermediación que, a través de su aplicación informática, posibilitan el encuentro entre usuarios que solicitan un servicio y trabajadores autónomos dispuestos a realizarlo, muchas veces previa asignación u ofrecimiento por la propia plataforma conforme a criterios prefijados en su sistema. Pues bien, en tales casos, la controversia a resolver es si esos trabajadores que se presentan como autónomos realmente lo son o si, por el contrario, deberían considerarse trabajadores por cuenta ajena de la plataforma digital», y Rosenbaum Carli, F., "El trabajo en la economía de plataformas y el derecho del trabajo", *TRIPALIUM. Justicia Social Y Trabajo Decente*, vol. 2, núm. 1, 2020, pág. 58, «muchas de las empresas de plataformas digitales se consideran a si mismas como prestadoras de servicios de la sociedad de la información, cuya actividad se limita exclusivamente a la intermediación, entre el usuario o cliente que solicita un servicio en concreto dentro de esa plataforma, y el prestador de dicho servicio. Por ello, las plataformas se presentan formalmente como intermediarias entre oferta y demanda, sin controlar ni desarrollar el producto que se ofrece, aplicando sus energías en la creación de un simple soporte tecnológico. Es por este motivo que estas empresas suelen auto etiquetarse como plataformas que se desarrollan dentro del ámbito de la economía colaborativa».

[371] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 82.

Es decir, "los nuevos modelos de negocio asentados en el uso intensivo de las plataformas tecnológicas, mediante la prestación de servicios masivas a través de aplicaciones móviles (ofrece) un nuevo punto de actualidad a la clásica tensión" entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia»[372].

Entre los elementos que dificultan la calificación del vínculo jurídico entre las plataformas y los prestadores de servicios, destaca el poder de dirección y control del empresario, el cual se transforma en este contexto. En lugar de que el empresario dicte instrucciones y controle directamente el proceso de ejecución, es el cliente quien realiza estas funciones, asegurando la calidad del servicio mediante evaluaciones[373]. En este modelo, «la evaluación del trabajo será en base a la obligación de resultados y no de medios. Por tanto, puede señalarse que, en este tipo de modelo, las empresas, en cierta forma, no van a necesitar dirigir y supervisar directamente el trabajo realizado, sino que confían en las evaluaciones realizadas por sus clientes de los resultados del trabajo para tomar decisiones en materia de selección de futuros trabajadores, así como de despidos»[374]. En la prestación del servicio, la empresa propietaria de la plataforma dicta únicamente instrucciones mínimas necesarias para garantizar su correcta ejecución, lo que se aleja del modelo clásico de subordinación jerárquica. Los profesionales que operan a través de estas plataformas virtuales deben aceptar un código de conducta y una serie de pautas e instrucciones obligatorias relacionadas con la prestación del servicio; estas directrices se refieren principalmente al modo de interactuar con los usuarios y a los elementos distintivos de la marca y de la organización, los cuales deben estar presentes en todas las transacciones.

Otro de los elementos que tradicionalmente caracterizan la figura del trabajador se encuentra la voluntariedad en la realización de la actividad, que como se ha señalado, en este

---

[372] Poquet Catala, R., "Zonas grises de la economía colaborativa: uber como paradigma", en García González, G. y Regina Redinha, M. (dirs.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019, págs. 65-66.

[373] Todolí Signes, A., "El Impacto de", *op. cit.* págs. 8-9, «Las formas tradicionales de vigilancia y control de la calidad de la prestación de servicios por parte de los trabajadores consistían en dar formación específica de la empresa al trabajar y dictar instrucciones concretas sobre cómo realizar el trabajo, unido a un sistema de vigilancia que aseguraba el cumplimiento de dichas instrucciones. En las nuevas empresas nada de esto existe, no obstante, se defiende que ello no significa que las formas de control de la prestación del servicio hayan desaparecido sino que simplemente se han transformado. Las empresas confían en las evaluaciones de los clientes para asegurarse unos estándares altos de prestación de servicios. De esta forma, las empresas, en vez de dar instrucciones y controlar el proceso de ejecución para asegurar su calidad, delegan estas funciones en los clientes, utilizando posteriormente dicha información para tomar decisiones sobre despidos».

[374] Poquet Català, R., "Zonas grises de", *op. cit.* pág. 67.

ámbito, se observa existe una flexibilización en el cumplimiento de una jornada o un horario tradicional, donde el prestador es libre de aceptar o rechazar servicios; no obstante, la negativa reiterada puede llevar a su desactivación de la plataforma, en este contexto, parece difícil identificar una relación laboral que no disponga la obligación primaria y esencial en materia de tiempo de trabajo. Las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales tienen la capacidad de determinar el número de horas al día, a la semana o al mes que se conectan a la plataforma e incluso decidir si se conectan, lo cual constituye un indicio característico del trabajo autónomo. Esta autonomía no solo se extiende a la determinación del horario y el tiempo de trabajo, sino también al volumen de trabajo que desean realizar; dicha libertad es presentada como uno de los principales atractivos para que las personas se interesen en prestar servicios de esta manera.

A la vez, la prestación del servicio no se lleva a cabo en espacios físicos de la plataforma, no existe un superior jerárquico directo y las instrucciones para realizar la actividad se presentan como recomendaciones. La capacidad para aceptar y especialmente rechazar los encargos ha sido identificada como una característica definitoria del trabajo autónomo, ya que denota autonomía organizativa y la falta de sometimiento a las directrices empresariales, «se ha argumentado que la capacidad de rechazar encargos es, efectivamente, indicativa de trabajo autónomo en cuanto conlleva la inexistencia de poder disciplinario, por cuanto la plataforma no puede "imponer sanciones por la falta de aceptación de pedidos, la forma de realización de los mismos, o el abandono de un pedido previamente aceptado"»[375].

En la realización del servicio, otro aspecto relevante es que los riesgos de la prestación no son asumidos por la plataforma, que se presenta principalmente como una mera intermediaria. Las plataformas digitales ofrecen servicios de transporte de personas, reparto de comida, mensajería o tareas en línea sin incurrir en costos asociados a la prestación de dichos servicios[376]. Entre los argumentos comúnmente esgrimidos para la exclusión de la laboralidad en el vínculo contractual se encuentra el hecho que es el prestador del servicio quien asume el riesgo de la actividad que realiza; los medios de producción son propios y la obtención de la retribución es proporcional al número de servicios realizados «las personas que trabajan en plataformas utilizan medios de producción propios (bicicletas, motocicleta,

[375] Ginès I Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit*. pág. 97.
[376] *Ibid.* pág. 93.

coche, ordenador, móvil etc.) y asumen los costos asociados a la prestación de servicios, que son propiedad y asumidos por las personas trabajadoras, sin que sean puestos a disposición por parte de la plataforma»[377].

El debate sobre la calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales se articula en torno a dos enfoques principales[378], desde una interpretación positiva de los efectos de la digitalización en el mercado laboral, se propone un nuevo modelo en el que la tecnología, guiada por los principios de colaboración, facilita la aparición de los prosumidores colaborativos, los que actúan simultáneamente como productores, trabajadores y consumidores, materializando la idea de la liberación del trabajo a través de la tecnología. Los prosumidores son capaces de producir, consumir e intercambiar bienes y servicios con un objetivo colaborativo común y a costos cada vez más reducidos. Este modelo promueve nuevas formas de organización económica y desafía el paradigma tradicional del mercado capitalista, transformando la naturaleza misma del trabajo. En este contexto, las antiguas categorías económicas de productores y trabajadores, vendedores y consumidores se desvanecen, y las necesidades materiales se satisfacen en una sociedad con costos marginales casi nulos. Este nuevo modelo empresarial altera tanto la actividad productiva como la actitud de los consumidores, planteando cuestiones fundamentales sobre la esencia del trabajo y, por ende, sobre el Derecho que se basa en dicho trabajo.

Sin embargo, a esta visión optimista se opone otra perspectiva que plantea la tecnología como una imposición; en este enfoque, el capitalismo de plataforma revela una nueva forma de dominación tecnológica, donde los sujetos son manejados por aplicaciones que supervisan y asignan servicios a través de algoritmos, en una reedición opresiva del taylorismo. En lugar de superar el mercado, el neocapitalismo caracterizado por la *sharing economy* reitera la lógica de explotación laboral, retrocediendo a las condiciones de principios del siglo XX, no en vano, este concepto de economía colaborativa ha sido progresivamente rechazado, ya que las plataformas se basan en un modelo de negocio que

[377] Ginès i Fabrellas, A., "El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica", *Labos*, vol. 2, núm. 1, 2021, pág. 24.
[378] *Vid.* Perulli, A., "Platform Capitalism and Labour Law" en Perulli, A. & Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021, pág. 112.

poco tiene que ver con la idea altruista de compartir, prevaleciendo la dimensión de la intermediación laboral o del servicio comercial con ánimo de lucro[379].

4.4. Precariedad en la prestación de servicios a través de plataformas digitales: énfasis en los factores que inciden en la salud y seguridad del prestador del servicio

El Parlamento Europeo define la precariedad laboral —ya abordada en esta investigación— mediante una serie de indicadores específicos[380], los que incluyen:

1. Escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo.
2. Protección rudimentaria frente al despido y una insuficiente protección social en caso de despido.
3. Remuneración insuficiente para llevar una vida digna.
4. Derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados.
5. Protección limitada o inexistente frente a cualquier forma de discriminación.
6. Nulas o limitadas perspectivas de progreso en el mercado laboral, así como en materia de desarrollo y formación.
7. Bajo nivel de acceso a representación y derechos colectivos.
8. Falta de cumplimiento a las normas mínimas de salud y seguridad.

De lo anterior, se contextualiza que la precariedad laboral se manifiesta cuando existe una desprotección a la figura del trabajador, incluyendo la huida al Derecho del Trabajo, el fraude laboral, la inestabilidad laboral y el trabajo sin derechos ni beneficios adecuados. Es un mecanismo que permite a los empleadores trasladar los riesgos y responsabilidades a los trabajadores, generando un entorno de incertidumbre en torno a la duración del empleo,

[379] Micha, A., "Plataformas de trabajo doméstico y de cuidados en América Latina: una tipología según la clasificación laboral de las trabajadoras", *Revista de Estudios Sociales*, núm. 89, 2024, pág. 25, «la creciente literatura sobre el tema ha señalado una serie de preocupaciones y desafíos sobre esta forma de organización del trabajo. Entre ellas, se destacan las condiciones laborales cambiantes y la incertidumbre que genera la escasa transparencia de la gestión algorítmica del proceso de trabajo, esto es, sistema de gestión algorítmicos que cumplen distintas funciones, como la asignación de trabajos, la determinación de las tarifas y el control del desempeño de los trabajadores. Asimismo se señala la ausencia de instancias para negociar remuneraciones y condiciones laborales, y la inadecuada figura contractual del trabajador independiente que promueven las plataformas frente al intenso control ejercido por ellas mismas sobre la fuerza laboral a través de los sistemas de calificación».

[380] Parlamento Europeo. Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y de empleo precario (2016/2221 (INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290_ES.html

relaciones de trabajo ambiguas, y la ausencia de protección social y beneficios asociados al empleo típico, dificultando el ejercicio de los derechos colectivos.

La precariedad puede estar presente tanto en la economía formal como en la informal, siendo particularmente prevalente en la última, donde se observa una alta concentración de trabajadores sin contratos formales y sin la debida protección jurídica. A pesar de los supuestos beneficios asociados al trabajo en plataformas digitales, en la mayoría de los casos se observa un alto nivel de precariedad laboral[381]. Estas nuevas formas de trabajo han sido estructuradas organizativamente para situarse formalmente fuera del ámbito de aplicación de la normativa laboral, lo que provoca que los trabajadores enfrenten problemas con: la regularidad de los encargos, así como los ingresos obtenidos, las condiciones de trabajo, la protección social, la utilización de las competencias profesionales, la libertad sindical y la negociación colectiva[382]. Estas dificultades son particularmente graves para quienes ejercen algún tipo de ocupación en las plataformas digitales, un segmento de la fuerza de trabajo que está creciendo rápidamente; estos prestadores de servicios enfrentan un contexto laboral caracterizado por la inseguridad e inestabilidad, condicionados por la oferta y la demanda. La situación de precariedad los aleja del trabajo decente impidiéndoles construir un proyecto de vida a medio o largo plazo y desarrollar expectativas de derecho ante situaciones de necesidad; careciendo de protección social adecuada y sin garantías de un salario o nivel de ingresos estables, lo que agrava su vulnerabilidad laboral. La ausencia de contratos formales, la dependencia de evaluaciones y calificaciones por parte de los clientes contribuyen a un entorno laboral volátil y desregulado, en el cual los trabajadores están expuestos a riesgos significativos sin una red de seguridad adecuada.

Entre los elementos que evidencian la precariedad de la prestación de servicios a través de plataformas digitales se encuentran los salarios bajos e irregulares, el tiempo de trabajo no remunerado, la falta de protección social, la opacidad de la gestión algorítmica[383],

[381] *Vid.* Silva Urday, C. O., "Ni tanto que queme al santo ni tanto que no lo alumbre: la (in)viabilidad económica de la protección laboral completa en el caso del trabajo en plataformas digitales", *Revista Vox Juris*, vol. 40, núm. 1, 2021.
[382] *Vid.* Rosenbaum Carli, F., "La economía de", *op. cit.* pág. 202.
[383] *Vid.* Arnaiz Rodríguez, A. y Losada Carreño, J., "Estudio de la causalidad en la toma de decisiones algorítmicas: el impacto de la IA en el ámbito empresarial", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 4, 2024, págs. 110-122.

los riesgos para la salud y la seguridad así como la falta de representación colectiva[384]. En cuanto a la remuneración, los trabajadores de plataforma son pagados por el número de tareas que realizan y únicamente por el tiempo en que son productivos; sus ganancias están ligadas a las fluctuaciones de la demanda. El tiempo de espera, durante el cual no pueden dedicarse a actividades alternas, no es remunerado lo que representa una importante fuente de frustración. Además, las plataformas trasladan los costes asociados con la actividad a los trabajadores, exacerbando aún más la precariedad de sus condiciones laborales.

En relación con los horarios, como se ha expuesto, las plataformas no ejercen un control exhaustivo sobre los límites temporales en la prestación de servicios, lo que expone a los prestadores a un considerable riesgo de agotamiento, con repercusiones negativas en su bienestar psicofísico y en la calidad del servicio que ofrecen. Debido a la inestabilidad de las ganancias[385], aquellos que enfrentan mayores dificultades pueden verse atrapados a un círculo vicioso de aceptar las peores ofertas, lo que reduce aún más sus ingresos y los obliga a trabajar más horas para cubrir los costos de su actividad[386].

El trabajo en plataformas digitales —en la mayoría de los supuestos—, se basa en la contratación a demanda, lo que implica que los prestadores son contratados en el momento exacto en que se produce la demanda del servicio y solo por el tiempo que dure su ejecución. Este sistema se asemeja al contrato de cero horas[387], donde las personas no son contratadas

---

[384] *Vid.* Kriz, M., *op. cit.* pág. 30.

[385] Rosenbaum Carli, F., "El reloj invisible: tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la Economía de plataformas", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 7, 2023, pág. 105, «En efecto, el aumento de la cantidad de trabajadores que compiten por cada encargo o trabajo provoca una disminución de sus niveles de ingresos y les obliga a "trabajar más horas para sacar un salario decente." Además, debe tenerse presente que algunos trabajos deben ser ejecutados en un momento del día en particular o en espacios temporales muy limitados y breves, incidiendo considerablemente en la presunta libertad de elección de los horarios de trabajo y limitando la autonomía de los trabajadores. Un ejemplo representativo de esta idea son las llamadas "horas pico" u "horas de alta demanda", donde los usuarios que requieren del servicio aumentan por circunstancias particulares (por ejemplo, durante las franjas horarias de inicio o fin de las jornadas de trabajo, durante el horario dedicado al almuerzo o la cena, en horas dedicadas al esparcimiento durante los fines de semana, etc.), y a la vez, la plataforma modifica el precio que podrá cobrar el trabajador, introduciendo un coeficiente al algoritmo para generar una tarifa dinámica (que consiste en un monto mayor en comparación al percibido en franjas horarias bajo demanda)».

[386] *Vid.* Saenz de Buruaga Azcargorta, M., "Implicaciones de la «gig economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma uber", *Estudios de Deusto*, vol. 67, núm 1, 2019, pág.

[387] Ginès I Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 170, «En el contrato de cero horas las personas trabajadoras son contratadas por la empresa sin estar sujetas a un tiempo de trabajo específico; es decir, sin tener garantizada una jornada mínima. Cuando la empresa tiene una necesidad de trabajo, las personas trabajadoras son llamadas a trabajar. Es decir, proveen servicios solamente cuando existe necesidad empresarial y, por tanto, reciben la retribución correspondiente al número de horas efectivamente trabajadas».

por un número determinado de horas, sino que están disponibles en función de la demanda del servicio «son contratos en los que el empleador declina establecer una cantidad de trabajo mínima garantizada y el prestador de servicios no tiene la obligación de aceptar el trabajo ofrecido»[388].

En este contexto, los trabajadores de plataformas no tienen garantizado un número mínimo de horas, por ende, una retribución mínima, ya que su trabajo está condicionado a la existencia de demanda[389]. A diferencia del contrato de cero horas tradicional, en el trabajo de plataformas, es el trabajador quien decide cuándo iniciar sesión en la aplicación y señalar su disponibilidad para realizar servicios; en contraste, en el contrato de cero horas convencional, es la empresa la responsable de llamar al trabajador y activar el contrato[390]. Esta diferencia confiere cierta flexibilidad al trabajador de plataformas, pero también aumenta la incertidumbre y la inestabilidad laboral, ya que la demanda fluctuante puede resultar en períodos prolongados sin ingresos.

Al ser considerados como trabajadores independientes o autónomos, la mayoría de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales no gozan de protección

[388] Esteve-Segarra, A., "Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital", *Revista de Derecho Social*, núm. 82, 2018, pág. 37

[389] *Ibid.* «Se trata de una forma de trabajo criticada por encubrir bajo un revestimiento de hiperflexibilidad, un fondo de explotación y vulnerabilidad laboral que recordaría tiempos de Dickens en cuanto a las condiciones de trabajo en los antiguos *servants*, eso sí, tecnológicos y permanentemente conectados como "*mobileser-wants*". Sin embargo, desde otra perspectiva diametralmente opuesta, en casi todos los países anglosajones, se considera que los ZHC son también beneficiosos para empresas y trabajadores. En este sentido, se suele poner el acento en que no toda persona desea un trabajo típico, regular y a tiempo completo pues son estudiantes o personas con familiares dependientes que combinan el trabajo a tiempo completo con el cuidado de niños o personas interesadas en prolongar su vida activa».

[390] Aragón Gómez, C., "El tiempo de trabajo ante las nuevas formas de organización empresarial", en Mercader Uguina, J. R. y de la Puebla Pinilla, A. (dirs.), *Cambios tecnológicos y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pág. 133, «No obstante, es cierto que entre el contrato de cero horas y el trabajo en plataformas se aprecia una diferencia sustancial pues, en este último, es el propio profesional el que indica cuál es su concreta disponibilidad. Lo que ocurre es que esta libertad para determinar el tiempo de trabajo puede ser, en la práctica, meramente aparente. En efecto, en la era digital, el algoritmo se está convirtiendo en un instrumento básico de gestión empresarial. Por ejemplo, en la empresa Glovo, la plataforma pone a disposición de los colaboradores las franjas horarias para prestar el servicio, asociadas a una zona geográfica. Estos horarios y zonas son preestablecidos por la empresa de manera unilateral. De esta forma, el profesional no tiene acceso a todos los horarios disponibles, ni puede cambiar una franja horaria por otra de forma unilateral. Es la propia empresa la que establece un orden de acceso a estos horarios a través de un algoritmo que toma en consideración la puntuación profesional. Pues bien, una vez que este selecciona una franja horaria de entre las opciones posibles, debe permanecer disponible a la espera de recibir encargos. Y este tiempo de espera no es considerado tiempo de trabajo y, en consecuencia, tampoco es retribuido. En la práctica, por tanto, la capacidad de elegir cuándo realizar la prestación del servicio se encuentra claramente limitada».

social; esto se debe a que, en la mayoría de los sistemas, la protección social se aplica principalmente a las personas asalariadas en una relación de dependencia «la cobertura de protección social está inversamente relacionada con la dependencia que la persona tiene del trabajo en una plataforma digital: es más probable que los trabajadores que dependen principalmente del trabajo en plataformas digitales estén desprotegidos»[391].

Los problemas de protección social en este contexto se pueden clasificar en dos grandes grupos; en primer lugar, se identifican los casos de desprotección social en los que la afiliación a los sistemas de seguridad social depende de la existencia de un vínculo contractual de tipo laboral. En segundo lugar, se observa una protección insuficiente e inadecuada debido a las condiciones precarias de empleo y su impacto en los sistemas contributivos de seguridad social, por lo tanto, el alcance de la protección dependerá en gran medida de la clasificación de los prestadores de servicio como trabajadores por cuenta ajena o trabajadores independientes.

Al ser un colectivo no agrupado, generalmente invisible y calificados como auténticos trabajadores independientes, les niega el acceso a derechos esenciales para la defensa colectiva, el derecho a la sindicalización, a la representación en las plataformas, a la negociación colectiva y a la huelga «la condición jurídica inapropiada de las personas que trabajan en plataforma, formalmente consideradas trabajadoras por cuenta propia, les niega el reconocimiento de derechos esenciales para el ejercicio de derechos de tutela colectiva como el derecho a la sindicación, representación en la empresa, negociación colectiva o huelga»[392].

La atomización y dispersión geográfica en la prestación del servicio, la soledad, el aislamiento social, la discontinuidad en la ejecución de actividades y la elevada rotación de las personas que trabajan en el marco de plataformas digitales, dificulta enormemente su autoorganización y el ejercicio de sus derechos colectivos, lo que añadido con las prácticas de las propias plataformas de fomentar la competencia entre las personas, dificulta que puedan desarrollarse los vínculos personales y de solidaridad necesarios en la acción colectiva «En similar sentido, la ausencia de conocimiento de los trabajadores entre sí, así

[391] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 79.
[392] Ginès I Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 187.

como la falta de contacto personal, constituyen factores importantes en la construcción de los vínculos y de la confianza necesarios para crear y posicionar una voz colectiva»[393]. A continuación, se analizarán en detalle las consecuencias de la precarización laboral en la salud y seguridad de los trabajadores, proporcionando una visión más profunda de los desafíos que enfrentan en su entorno laboral.

Se debe partir de la base que la afectación de la salud y seguridad de las personas que se dedican a la prestación del servicio no es uniforme, no obstante, de manera general, se ve comprometida significativamente por la carencia de una cobertura legal que les garantice protección integral. Al considerar las plataformas a su personal como autónomos, les atribuyen libertad en la organización del trabajo, incluyendo flexibilización horaria y selección de tareas a realizar, sin embargo, y como se ha indicado a lo largo de la investigación, dicha libertada está condicionada por las directrices impuestas por las plataformas. La ambigüedad en el estatus laboral, que no encaja ni en la categoría de trabajador autónomo ni en la de trabajador a cuenta ajena, los deja expuestos a una mayor vulnerabilidad, consecuencia de que la aplicación efectiva de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo suele depender de la existencia de un contrato de trabajo, lo que dificulta la garantía de condiciones seguras y dignas para los prestadores de servicios en la mayoría de los países.

La insatisfacción derivada de la retribución recibida y la falta de garantía del mantenimiento del empleo constituyen factores cruciales que afectan de manera significativa la seguridad y salud de la prestación del servicio. La incertidumbre respecto a la obtención de una retribución mínima, así como la posibilidad de exclusión temporal o permanente de la plataforma debido a una valoración injusta, generan un entorno caracterizado por la inestabilidad y la preocupación constante. En cuanto a la retribución, se observa una distinción clara entre el tiempo dedicado a realizar tareas remuneradas y aquel destinado a la presencia y disponibilidad sin compensación, situación que crea una dinámica en la que los trabajadores deben permanecer en constante vigilancia para obtener tareas, lo que implica el riesgo de exclusión sino están disponibles en todo momento[394]. A pesar de los bajos salarios,

[393] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *Op. Cit.* pág. 75.
[394] de las Heras García, A. y Lanzadera Arencibia, E., *op. cit.* pág. 72, «En ocasiones incluso esta oferta se lleva a cabo mediante foros en línea, demandando no solo la presencia sino intervención activa en tiempo real,

las plataformas representan, en muchos casos, la única oportunidad de subsistencia, lo que incrementa el temor a perder el empleo y la aceptación de condiciones laborales precarias. Esta situación genera una creciente inseguridad, manifestada en la insatisfacción, el temor a perder oportunidades de empleo y la falta de mecanismos de defensas frente a evaluaciones injustas. La incertidumbre respecto a la disponibilidad de trabajo en determinados momentos, incluso cuando hay demanda por parte de los clientes, contribuye a la sensación de inestabilidad. En este contexto, la asignación de tareas por parte de la plataforma adquiere una importancia crucial para garantizar la continuidad del empleo y la posibilidad de generar ingresos para los trabajadores « habitualmente los trabajadores de plataformas digitales no pueden negarse a prestar un trabajo, en tanto que corren el riesgo de obtener malas evaluaciones, y por ende, tal aspecto influye negativamente en su poder de autonomía y aumenta potencialmente el conflicto entre la vida personal y el trabajo. Es por ello que también se aprecia una incertidumbre creciente en tales prestadores, en virtud de no tener una garantía de trabajo ni de ingresos continuos y/o mínimos. Dicha mayor inseguridad laboral a la que se someten los trabajadores de las plataformas digitales, en definitiva, trae aparejada una repercusión en salud en términos de ansiedad, estrés, etc»[395].

Los trabajos realizados a través de plataformas digitales se caracterizan por su brevedad, siendo en su mayoría de corta o muy corta duración; esta fragmentación de tareas asignadas a un amplio número de prestadores conlleva incertidumbre respecto a la demanda futura del trabajo, lo que constituye una preocupación para los trabajadores, ya que la insuficiencia de la carga de tareas impacta directamente en sus ingresos. Esta falta de normas limitadoras de jornada, al estar supeditada únicamente a la demanda, resulta en desequilibrios en la distribución de la carga de trabajo, fluctuando en períodos de sobrecarga y otros de infracarga según las demandas del momento y la disponibilidad de encargos. Durante los picos de demanda, los prestadores se ven obligados a mantener una conexión permanente para asegurar la aceptación de tareas adicionales, lo que intensifica la sobrecarga laboral y genera ansiedad por la posibilidad de perder oportunidades de trabajo y las recompensas

exigiendo dejar comentarios, respuestas e indicaciones, rellenar formularios, etc. Estas actividades tampoco implican remuneración alguna».

[395] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 69.

asociadas[396]. Por otro lado, en los períodos de escasa demanda, la infracarga no libera de permanecer conectado, ya que existe la expectativa de nuevos encargos, escenario que conlleva a la fatiga, agotamiento mental y cognitivo, así como una compulsión adictiva para verificar constantemente la disponibilidad de tareas, lo que puede desencadenar en depresión y afectar las relaciones interpersonales debido a la carga emocional trasladada desde el ámbito laboral.

La prestación de servicios en la modalidad de plataformas carece de un horario definido y requiere de disponibilidad constante, sin distinción de horarios ni festividades. Aunque se promociona como una oportunidad de establecer un horario flexible y trabajar desde cualquier locación, en la práctica esto se traduce a una búsqueda continua de trabajo, disponibilidad absoluta y presión para cumplir con las tareas sin importar la hora o el día[397]. Esta situación genera un alto nivel de estrés y ansiedad entre los trabajadores, ya que la necesidad de completar las tareas rápidamente para acceder a nuevas oportunidades de ingresos excluye la posibilidad de tomar descansos adecuados. Además, algunos trabajadores optan por inscribirse en múltiples plataformas para aumentar sus opciones de trabajo o evitar períodos de inactividad, lo que aumenta aún más la presión para cumplir con los requisitos de todas las plataformas, lo que puede resultar en un agotamiento físico y mental. En este contexto, se observa un potencial incremento de riesgos psicosociales derivados de la fragmentación del tiempo de trabajo, el exceso de esfuerzo, la constante conexión y la falta

[396] *Ibid.* pág. 72, «En cuanto a los factores de riesgo psicosociales, el principal surge en el trabajo de las economías de plataformas lo constituye la fragmentación del trabajo, al existir una distribución en micro tareas vinculadas con la generación de la retribución del trabajador. De ese modo, se señala que dicha circunstancia "está directamente relacionada con la intensificación del trabajo, es decir, los trabajadores se ven obligados a realizar largas jornadas de trabajo, muchas veces sin descanso, para finalizar la micro tarea lo antes posible y poder aceptar una nueva y obtener así una retribución digna". En otro orden, el hecho de que los prestadores de servicios sean evaluados por los clientes, también constituye un factor de riesgo psicosocial, al tiempo de que las calificaciones suelen condicionar los niveles de ingresos y la permanencia del prestador en la plataforma digital. En relación con lo anterior, la forma de obtención del trabajo también constituye un factor de riesgo, en tanto que existe una importante competencia entre trabajadores mediante un proceso selectivo que alienta la excelencia».

[397] Rosenbaum Carli, F., "El reloj invisible", *op. cit.* pág. 106, «si fueren los trabajadores quienes determinaren el precio de los servicios de transporte y de entrega, entonces, dependería exclusivamente de ellos elegir dedicar más o menos horas en función de la determinación de dichos precios. En cambio, como son las empresas propietarias de dichas plataformas quienes determinan unilateralmente los precios de los servicios, entonces los trabajadores se ven condicionados a trabajar más horas para obtener un ingreso satisfactorio y decente, teniendo presente que el pago que reciben por cada encargo es francamente insuficiente en varios países».

de descanso, lo que puede dar lugar a niveles elevados de estrés, ansiedad, adicción al trabajo y problemas de salud mental como la depresión[398].

El personal que presta servicios a través de plataformas digitales, al ser considerados como trabajadores a cuenta propia, quedan excluidos de la protección social obligatoria que se brinda a los trabajadores en relaciones de trabajo convencionales. En este sentido, su protección dependerá de su capacidad para adquirir algún tipo de seguro privado a su afiliación a los seguros públicos como trabajadores independientes, dando como resultado que la mayoría de los prestadores no se encuentran asegurados, a menos de que esta exista a partir de otra ocupación[399]. Esta falta de cobertura social los expone a un mayor riesgo de sufrir contingencias como consecuencia de su precariedad laboral, la temporalidad de sus contratos, la escasa o nula capacitación en materia de prevención de riesgos y la carencia de recursos o equipamientos de protección individual. Estos factores sitúan a estos colectivos en un alto nivel de vulnerabilidad, aumentando las posibilidades de sufrir riesgos de trabajo que lamentablemente no tendrán cobertura.

En estas plataformas digitales, los trabajos suelen ser supervisados por algoritmos, desplazando la comunicación humana y sustituyéndola por respuestas automáticas. Este enfoque, si bien puede aumentar la eficiencia en ciertos aspectos, también conlleva importantes implicaciones para la salud en el trabajo. La falta de interacción humana puede generar un sentido de aislamiento, privando a los prestadores de la oportunidad de establecer conexiones con otras personas, lo que puede resultar en una sensación de soledad y falta de apoyo. Además, al depender en gran medida de algoritmos, se experimenta una falta de orientación sobre cómo abordar adecuadamente las tareas, aprender de los errores cometidos y mejorar el rendimiento para el futuro, lo que sumado a que el trabajo sea insatisfactorio,

---

[398] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 71, «Los **riesgos psicosociales** también constituyen una constante detectada en este tipo de actividades. Efectivamente, por un lado, las nuevas tecnologías intensifican el trabajo, y a su vez, aumentan la distancia entre "la tarea prescripta y el trabajo real"; y por otro lado, existe una incidencia directa del uso de aparatos digitales en el trabajo, sobre "la disponibilidad temporal y los factores de riesgos psicosociales asociados al sentimiento de conectividad permanente". De ese modo, se puede manifestar "el estrés laboral general o, más específicamente, el tecnoestrés, o su opuesto, la tecnoadicción o, incluso, la más amplia adicción al trabajo o al hecho de trabajar (*workaholism*). Ambos riesgos suelen ir acompañados de efectos secundarios específicos y comunes como la tecnofatiga, la tecnoansiedad o la sobrecarga informativa».

[399] de las Heras García, A. y Lanzadera Arencibia, E., *op. cit.*, pág. 78, «Es prácticamente inviable que con la remuneración obtenida estos trabajadores puedan pagar en sus respectivos Estados las cotizaciones derivadas de alta en un sistema de Seguridad Social o un seguro privado».

activa los mecanismos de rechazo o exclusión de la plataforma. En consecuencia, se genera un ambiente de incomprensión, falta de comunicación e indefensión, lo que puede inducir niveles significativos de estrés cuando las demandas de las plataformas superan las capacidades del prestador del servicio, dificultando su capacidad para mantener el equilibrio entre las exigencias y su bienestar.

4.5. Automatización y personalización: la influencia y las estrategias de engaño de los algoritmos en las plataformas digitales

En la prestación de servicios a través de plataformas, los avances tecnológicos, junto con la digitalización y la inteligencia artificial, han permitido la automatización de tareas tradicionalmente realizadas por personas, un fenómeno conocido como gestión algorítmica[400], principal método de gestión en las plataformas digitales[401], donde los algoritmos funcionan como intermediarios tecnológicos responsables de la coordinación y gestión de actividades, eliminando en muchos casos la necesidad de gestores humanos, siendo los algoritmos los "jefes" «En muchas plataformas, siempre es un algoritmo el que ofrece y adjudica servicios o tareas a los trabajadores, define el tiempo de trabajo, calcula la remuneración, aplica los sistemas de calificación y clasificación, y, en última instancia, determina si los trabajadores van a seguir prestando servicios. En las plataformas basadas en la ubicación, son corrientes la geolocalización, la fijación de los plazos de entrega y el control de la disponibilidad. Las plataformas en línea suelen utilizar capturas de pantalla periódicas y aleatorias, el seguimiento del tiempo de utilización del teclado, los registros de tareas diarias o el control de la calidad de las tareas. Además, los algoritmos automatizan la supervisión humana del trabajo a través [de] los sistemas de calificación por parte de los clientes y de clasificación»[402].

[400] Bujold, A. & Parent-Rocheleau, X., "The Two Faces of Algorithmic Management in the Gig Economy", *57th Hawaii International Conference on System Sciences*, 2024, pág. 5258.
[401] Heiland, H., "The social construction of algorithms: A reassessment of algorithmic management in food delivery gig work", *New Technology, Work and Employment*, 2023, pág. 3, «El trabajo en plataformas es un campo vanguardista y experimental para la gestión algorítmica de los procesos laborales. Sólo mediante algoritmos es posible realizar y controlar eficazmente estas formas de trabajo, ya que los prestadores están dispersos por el espacio y realizan principalmente tareas pequeñas y sencillas» (traducción propia).
[402] Organización Internacional del Trabajo, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Conferencia Internacional del Trabajo. 113.ª reunión, 2025*, pág. 24.

La gestión algorítmica en las plataformas digitales se enfoca en cinco dimensiones:1) monitoreo, utilizando algoritmos para recolectar datos en tiempo real sobre el comportamiento de los prestadores y su trabajo; 2) establecimiento de metas, donde los algoritmo asignan tareas, organizan el trabajo y establecen los objetivos de productividad; 3) calendarización, determinando los horarios de ejecución de las actividades; 4) evaluación del desempeño, evaluando, calificando o clasificando el rendimiento o la productividad en tiempo real a través del cálculo de diferentes indicadores; y 5) compensación, calculando la retribución basada en indicadores como el número de tareas realizadas, el rendimiento individual, la satisfacción del cliente u otros datos asociados directa o indirectamente a la productividad[403].

De las dimensiones referidas, se debe detallar que, en cuanto a la asignación de tareas, el sistema rastrea la proporción de trabajos que el prestador ha aceptado y realiza un promedio de evaluación/puntuación otorgada por los usuarios, coordinando así una subasta de servicios mediante el algoritmo. El algoritmo también permite la clasificación y evaluación de la prestación del servicio, facultando a los usuarios a evaluar los servicios mediante valoraciones globales o en otras ocasiones «plantear una batería de preguntas sobre aspectos concretos de la actuación del trabajador. Alternativamente, también es posible que se permita al cliente redactar un texto libre dando su opinión sobre los aspectos que considere referidos al rendimiento del trabajador»[404]. Con esta evaluación, las plataformas persiguen dos objetivos: incrementar la satisfacción de los consumidores y establecer sus preferencias para el futuro, y obtener información sobre la conducta del prestador a un menor coste. Adicionalmente, algunas plataformas publican dichas evaluaciones a través de la denominada reputación en línea, lo que permite a los consumidores conocer la satisfacción de usuarios anteriores y los prestadores identificar posibles insatisfacciones con el servicio prestado. Este sistema de evaluación no es solo utilizado por la plataforma, sino que también es conocido por el resto de los consumidores y plataformas. Por último, en lo que respecta a la compensación, es el algoritmo el que asigna tarifas y modifica los precios de los servicios

[403] *Vid*. Blanchet, A., "La Transparencia Algorítmica en el Trabajo de Plataformas: El nacimiento de un nuevo derecho de la era digital", *Cielo Laboral*, núm. 6, 2024.
[404] Todolí Signes, A., "La evaluación de los trabajadores por parte de los clientes como métodos de vigilancia y control en la empresa: reputación online y protección de datos", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 427, 2018, pág. 66.

durante los picos de demanda, determinado por un valor estándar que fluctúa según el algoritmo de precios dinámicos. Este modo de operar es bilateral, permitiendo a los prestadores valorar de forma precisa el momento óptimo para prestar los servicios y controlar los precios de los oferentes.

El subarriendo de cuentas o alquiler de cuentas de parte del prestador del servicio —que en principio se encuentra prohibido por la plataforma, pues el contrato que se firma con la empresa establece que no se puede subcontratar a otra persona para hacer la labor—, es una práctica realizada por «personas que no son titulares de la cuenta pero que realizan repartos gracias a que no se puede verificar si la persona que reparte es realmente el titular»[405]. El subarriendo de cuentas puede estar motivado por la posibilidad de que el prestador pueda estar activo en múltiples plataformas, de esta forma el algoritmo le permite mayores posibilidades de escoger horas de trabajo y asignación de tareas.

Con el objetivo de contrarrestar el subarriendo de cuentas, algunas plataformas han comenzado a implementar pruebas para verificar la identidad del titular de la cuenta durante la realización del servicio. Una de las alternativas para burlar este control es a través de una fotografía del titular de la cuenta, la que una vez era solicitada la verificación de la cuenta a través de la aplicación de la plataforma, se coloca frente a la cámara del dispositivo, permitiendo así que la plataforma valide la autenticidad del usuario.

Como se ha señalado, la asignación de tareas puede coincidir mientras el prestador del servicio está ocupado ejecutando una tarea previamente asignada, lo que limita su capacidad para estar pendiente de nuevas ofertas. Para superar esta limitación y asegurar que puedan ser considerados para futuras tareas, algunos prestadores recurren a la adquisición de bots diseñados específicamente para esta tarea; estos programas pueden obtenerse a través de internet o de otros prestadores de servicio y presentan la ventaja de no poder ser bloqueados por la empresa proveedora del servicio.

Generalmente, las plataformas de reparto o transporte proporcionan su propio mapa local que marca los puntos de recogida y entrega; una vez que el prestador del servicio visualiza estos puntos, activa un comando en la plataforma que, a su vez, se vincula con otra

[405] Bergua, J. Á., Montañés, M. y Báez, J. M., "Riders, algoritmos y negociación de la realidad", *Empiria. Revista de metodología de Ciencias Sociales*, núm. 59, 2023, pág. 90.

aplicación de navegación. Esta aplicación automáticamente selecciona la ruta a seguir y proporciona al prestador del servicio información sobre el tiempo y la distancia estimados para completar la tarea, factores que influyen en la remuneración esperada. Sin embargo, es común que estas aplicaciones de navegación no estén actualizadas con los cambios en las direcciones, circunstancia que brinda al prestador la oportunidad de aprovechar rutas alternativas que puedan implicar menos tiempo y distancia, permitiéndole así cobrar la remuneración total indicada en la aplicación de la plataforma «La geolocalización de la app no coteja realmente si se están haciendo esos kilómetros o no, pues solo tiene en cuenta el cálculo que le proporciona Google Maps. No obstante, en otras ocasiones, por equivocarse durante la conducción o por error de Google Maps, la falta de acuerdo entre la distancia real y la preestablecida por la aplicación perjudica al rider, ya que puede hacer más kilómetros de los que se pagan»[406].

El algoritmo empleado por las plataformas digitales a menudo puede resultar perjudicial para el prestador de servicios, especialmente cuando un cliente manifiesta insatisfacción y otorga una valoración negativa al servicio recibido. Esta situación dificulta al prestador acceder a nuevos encargos y reduce su carga laboral. La política de plena confianza que las plataformas depositan en las valoraciones de los clientes implica que, al recibir una evaluación negativa en el servicio recibido, este no sea cobrado, o reciban descuentos en sus próximos pedidos, mientras que el prestador del servicio es sancionado. Esto conduce a que los prestadores del servicio se ven forzados a documentar las interacciones mediante grabaciones de audio o video para evidenciar la correcta ejecución de las tareas encomendadas, independientemente de la valoración del cliente. Sin embargo, revertir una valoración negativa requerirá de tiempo, lo que afecta tanto la asignación de nuevas tareas como la remuneración del prestador «la dependencia recíproca de las valoraciones entre proveedores y consumidores, teniendo cada uno de ellos el poder de chantajear al otro con la amenaza de una revisión negativa que les provocaría una merma en su reputación. Además, una evaluación individual de un cliente puede estar sesgada por emociones propias que a veces hacen que la evaluación no sería objetiva. Es decir, se podrían producir discriminaciones puntuando más bajo o exigiendo más a cierto tipo de personas o

[406] *Ibid.* pág. 92.

colectivos, en ocasiones basadas en estereotipos, lo que daría lugar a que no se pudiese disponer de información veraz. Otra ineficiencia viene provocada por las posibles tempranas y desafortunadas revisiones negativas, que aparecerán visibles desde el principio en la reputación del proveedor o usuario perjudicando los inicios de la incorporación de éstos a las plataformas, no siendo fácil erradicar las malas críticas que contaminan la información que impulsa la dinámica del mercado. Por último, también las plataformas pueden manipular las revisiones de los usuarios, especialmente si se benefician de tal distorsión, por lo que habrá que buscar mecanismos de salvaguarda para evitar que se pueda destruir la reputación de los sujetos de la economía colaborativa»[407].

A lo largo del capítulo se ha evidenciado que el Derecho del Trabajo ha evolucionado significativamente desde sus primeras manifestaciones, adaptándose a los diferentes cambios económicos y sociales que se ha enfrentado a lo largo de la historia, pasando por varias etapas y consolidándose como una disciplina jurídica fundamental para regular las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la transición del capitalismo clásico al contexto actual ha traído cambios significativos en la forma en que se concibe y organiza el trabajo lo que cuestiona la efectividad del derecho laboral tradicional.

La flexibilidad del Derecho del Trabajo surge como respuesta a los desafíos impuestos por la globalización y los cambios económicos, siendo vista como una necesidad de adaptación a las realidades del mercado, lo que ha contribuido a la precarización del trabajo, llevando a un replanteamiento de la normativa laboral, la que procura un equilibrio entre la adaptabilidad del mercado y la protección de los trabajadores, proceso que es crucial para garantizar que las relaciones laborales sigan siendo justas y equitativas en un contexto económico y tecnológico en constante cambio.

La integración de las IA's en las relaciones de trabajo ha revolucionado la forma en que se organiza y gestiona el trabajo permitiendo una mayor eficiencia y precisión en la toma de decisiones, desde la selección y contratación de personal hasta las evaluaciones al desempeño y la gestión de tareas. Sin embargo, también plantea desafíos significativos en términos de equidad, transparencia y privacidad, que deben ser abordados para asegurar una

[407] Pazos Pérez, A., "La reputación digital mediante algoritmos y los derechos fundamentales de los trabajadores" en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

implementación justa y ética. La entrada en vigor del REIA representa un paso importante hacia la regulación de estas tecnologías al establecer directrices claras sobre su uso, garantizando una implementación que beneficie a los empleadores y garantice a los trabajadores transparencia y protección de derechos fundamentales.

Por último, el desarrollo transversal de los contenidos de este capítulo lleva a la conjunción de todos sus elementos en la prestación de servicios a través de plataformas digitales, contexto que ha transformado radicalmente la configuración del empleo contemporáneo. La economía colaborativa generó la aparición de la *gig economy*, modalidad de prestar servicios que ofrece flexibilidad pero que plantea claros cuestionamientos a las instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo, tema complejo y controvertido que requiere de un análisis detallado en el próximo capítulo, en donde identificaremos como a nivel internacional se está dando solución a las controversias planteadas.

CAPÍTULO II: CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN JUDICIAL Y LEGISLATIVOS SOBRE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

Sumario: 1. Los criterios de calificación judicial de casos relevantes: un enfoque comparado. 1.1. El asunto C-434/15: redefinición del modelo de plataformas digitales en la sentencia UBER del TJUE. 1.2. Alemania: laboralidad de los crowdworkers. 1.3. Argentina: laboralidad entre conductores y Cabify. 1.4. Brasil: autonomía entre conductores y Uber. 1.5. Chile y los repartidores de Pedidos Ya, una cuestión indefinida. 1.6. España: los falsos autónomos en el reparto. 1.7. Estados Unidos de Norteamérica y los test para la calificación del vínculo. 1.8. Francia: laboralidad entre conductores y Uber. 1.9. Italia: laboralidad entre repartidores y Foodora. 1.10. Nicaragua: laboralidad entre repartidores y Hugo. 1.11. Reino Unido: laboralidad para conductores y autonomía para repartidores. 1.12. Uruguay: laboralidad entre conductores y Uber. 2. Soluciones legislativas a la prestación de servicios en plataformas digitales. 2.1. La regulación del trabajo de reparto a través de plataformas digitales en España. 2.1.1. Antecedentes de la ley. 2.1.2. El reconocimiento al acceso de información usada por los algoritmos. 2.1.3. La presunción de laboralidad. 2.1.4. Ley Glovo I, reforma al Código Penal. 2.1.5. Ley Glovo II, reforma a la Ley de Jurisdicción Social. 2.1.6. La Ley Rider bajo escrutinio: perpectivas de los actores implicados. 2.1.7. La subcontratación como modelo para eludir la contratación laboral directa de los repartidores. 2.2. Modelos regulatorios del trabajo en plataformas digitales: análisis y tendencias. 2.2.1. Italia: evolución normativa y regulación del trabajo en plataformas. 2.2.2 Francia: la carta de responsabilidad social. 2.2.3. Estados Unidos: Ley AB5 y la propuesta 22. 2.2.4. El trabajador dependiente e independiente de plataformas en Chile. 2.2.5. Unión Europea: la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. 2.2.6. Unión Europea: la Directiva de plataformas digitales. 2.2.7. Organización Internacional del Trabajo: la recomendación número 198.

En el primer capítulo se hizo referencia a la evolución y adaptación del Derecho del Trabajo ante los cambios tecnológicos y la flexibilización de las relaciones laborales, marcando la transición hacia un escenario donde las plataformas digitales redefinen la prestación de servicios. A partir de este contexto, resulta imprescindible que en el segundo capítulo se examinen los criterios de interpretación judicial y las respuestas legislativas que han surgido frente a la necesidad de calificar jurídicamente la prestación de servicios a través de estas plataformas, lo que permitirá entender cómo los sistemas jurídicos han enfrentando el desafío de encuadrar esta nueva realidad laboral dentro de los marcos normativos existentes.

El segundo capítulo inicia profundizando en la diversidad de decisiones judiciales que han surgido en el ámbito internacional respecto a la calificación jurídica de la prestación de servicios a través de plataformas digitales. Esta diversidad refleja la complejidad y el dinamismo que caracteriza a estas nuevas formas de trabajo, y cómo los sistemas jurídicos han respondido, en muchos casos, de manera disímil, tal como apunta AGUILAR «Incluso en algunos países, se confrotan las soluciones gubernativas o legislativas con las producidas por las cortes de justicia»[408]. Este panorama permitirá explorar la tensión entre los indicios de independencia y subordinación que presentan estos modelos, y cómo esta zona gris requiere de una interpretación judicial meticulosa. El análisis de los criterios judiciales proporcionará una base para entender los desafíos que enfrenta el Derecho del Trabajo ante la necesidad de encuadrar la prestación de servicios digitales en la normativa laboral existente, lo que permitirá enlazar con los análisis subsiguientes sobre las interpretaciones legislativas y la evolución de estos criterios a nivel internacional.

Con el segundo epígrafe se ha puesto de manifiesto las múltiples estrategias normativas adoptadas por los Estados, desde enfoques abstencionistas hasta regulaciones más intervencionistas, cada una de las cuales enfrenta retos únicos, entre los que destacan la delimitación de las relaciones laborales, la adaptación de conceptos tradicionales y la implementación de garantías mínimas que respondan a las particularidades de la economía digital. También se resalta que, la regulación de la prestación de servicios a través de plataformas digitales exige un equilibrio entre la protección de los derechos de los

[408] Aguilar, R. A., *El trabajo a través de plataformas digitales ¿autónomos o subordinados? Una visión de derecho comparado*, Ediciones Olejnik, Santiago, 2021, pág. 367.

trabajadores y las necesidades de un mercando en transformación; equilibrio que plantea interrogantes que trascienden el ámbito laboral, extendiéndose a cuestiones de seguridad social, fiscalidad y derechos fundamentales, cuyo desarrollo normativo marcará el futuro de esta modalidad de trabajo en un mundo cada vez más digitalizado.

Para abordar este panorama diverso, se ha elegido analizar los sistemas jurídicos de países como Chile, España, Francia, Italia, Reino Unido, y otros, cuya selección responde a su relevancia en el debate internacional sobre la calificación jurídica de la prestación de servicios a través de plataformas digitales. La mayoría de estos países comparten una tradición jurídica basada en el sistema del civil *law*, lo que permite una comparativa interesante respecto a los criterios adoptados por los sistemas de *common law*, como el del Reino Unido. Además, cada uno de estos países ha emitido fallos judiciales significativos y ha adoptado enfoques normativos que reflejan distintos modelos de regulación en este contexto. Esta diversidad en las respuestas jurídicas proporciona un panorama rico para entender cómo las distintas jurisdicciones están abordando los desafíos derivados de la digitalización del trabajo, ofreciendo valiosos aprendizajes para la estructuración de marcos normativos más efectivos en el futuro.

Con este capítulo se da respuesta al objetivo específico de sistematizar los criterios doctrinarios, de interpretación judicial y legislativa sobre la prestación de servicios a través de plataformas digitales en el Derecho comparado. Para ello, se realiza una revisión exhaustiva de la doctrina, jurisprudencia y normas relevantes de diferentes jurisdicciones, lo que permite identificar las distintas posiciones adoptadas en cuanto a la calificación jurídica de la prestación de servicios en el contexto digital. A través del análisis de casos judiciales clave y la interpretación normativa en diversas jurisdicciones, se evidencian las las soluciones adoptadas por los tribunales y legisladores, revalidando las dinámicas divergentes y convergentes en el tratamiento de esta nueva forma de trabajo.

1. Los criterios de calificación judicial de casos relevantes: un enfoque comparado

En el ámbito internacional, las diversas resoluciones judiciales han mostrado un amplio espectro de enfoques respecto a la calificación jurídica de las relaciones contractuales en la prestación de servicios a través de plataformas digitales, como refiere GODINES VARGAS «una creciente y acelerada intervención de los tribunales de justicia, frente a

prestadores de servicios que reclaman derechos típicamente laborales, ha dado lugar a resoluciones con respuestas a primera vista contradictorias, que causa zozobra por el futuro resultado de los procesos judiciales en marcha y en el mejor de los casos, un prometedor debate centrado en la revisión de las categorías estrictamente jurídicas»[409]. Los tribunales, en su tarea de aplicar el Derecho del Trabajo a estos nuevos modelos de negocio, han enfrentado el desafío de determinar si estas formas de empleo deben incluirse dentro del ámbito de protección del ordenamiento jurídico laboral o quedar excluidas del mismo[410].

A partir de los criterios analizados en cada ordenamiento jurídico[411], el principal problema radica en la calificación jurídica, ya que la decisión de los jueces puede concluir a resultados muy distintos dependiendo de cómo se interpreta la relación entre la plataforma y los prestadores[412]. Como señala SANGUINETI RAYMOND «los tribunales han dirigido sus esfuerzos, para detectar la existencia de relación laboral, no a partir de los numerosos indicios de laboralidad patentes a nivel contractual y de sujeción al principio de primacía de realidad, sino en: "el *desmontaje* o la *metabolización* de aquellos rasgos que permitirían negar de plano su carácter laboral»[413]. Este enfoque ha generado debates sobre la verdadera naturaleza de la prestación de servicios en plataformas digitales, especialmente en relación con las libertades que los trabajadores pueden ejercer, como la elección de franjas horarias y la aceptación o

[409] Godines Vargas, A., "El trabajo organizado mediante plataformas virtuales y aplicaciones de dispositivos: trabajadores asalariados o contratistas independientes", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones laborales*, núm. 54, 2019.

[410] Izvănariu, P. A. y Rosenbaum Carli, F., "Plataformas digitales y el derecho del trabajo: un análisis comparativo y una guía para el futuro", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 8, 2022.

[411] Pérez Capitán, L., *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*, Thomson Reuters Aranzadi , Navarra, 2019, pág. 107, «Estamos ante una nueva realidad caracterizada por su universalidad, pero también por la respuesta diversa de los distintos ordenamientos jurídicos respecto a la modelización de los servicios que en ella se realizan. El impacto de este nuevo modelo productivo es global, si bien la repercusión no es la misma en todos los países por razones tecnológicas, culturales, legislativas».

[412] Sánchez-Urán Azaña, Y., "Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo", 2018, pág. 3, «El Derecho en general es el instrumento que permite dotar de seguridad a la sociedad, ordenando la convivencia y estableciendo reglas adecuadas, coherentes y proporcionadas para evitar conflictos y en su caso, solventarlos. Los múltiples problemas jurídicos derivados de esta nueva realidad social y económica (autorizaciones y sanciones administrativas; competencia lícita entre empresas; relación jurídica entre el prestador del servicio y la plataforma; derechos de los consumidores; transparencia fiscal; derecho a la protección de datos y "sistemas reputacionales on line", entre otros) requieren de una reflexión medida. Evitando posturas maximalistas que en gran medida se pudieran calificar como de reacción defensiva ante una realidad que está implantada de forma efectiva en nuestra sociedad».

[413] Sanguineti Raymond, W., "El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía", *Revista de Derecho Social*, núm. 97, 2022, pág. 33.

rechazo de encargos, aspectos que algunos jueces han interpretado como indicios de independencia en lugar de subordinación.

IZVĂNARIU y ROSENBAUM CARLI indican que[414], el impulso para resolver los dilemas de clasificación jurídica en la prestación de servicios ha sido protagonizado, en gran medida, por los propios prestadores[415], especialmente aquellos vinculados a empresas como Uber, Lyft y Glovo. A nivel internacional, estas personas han alzado su voz de protesta, denunciando la precariedad de sus condiciones laborales, como salarios por debajo de mínimos legales, jornadas excesivas y la ausencia de protecciones laborales fundamentales, así lo indica GODINES VARGAS «la posibilidad de reclamaciones laborales ante las autoridades judiciales fue baja en una etapa inicial, primordialmente por el perfil de los prestadores del servicio, personas que accedían a la plataforma en busca de un segundo ingreso (personas jubiladas o pensionadas, personas con contratos a tiempo parcial, estudiantes regulares en centros universitarios, etc.) e incluso, como terapia sugerida por su médico o simplemente para no aburrirse en casa, a los que no venía mal aquel ingreso *extra*, de modo que la posibilidad que existiera en la psiquis de la persona un motivo de conflicto originado en un sentimiento de clase, o fundamento en un certero convencimiento de que estaba siendo objeto de un incumplimiento de sus derechos laborales, no resulta factible, máxime que prestaba el servicio a la hora y el día en que él mismo lo deseara, lo que alimentaba por el contrario, la percepción de libertad y con ello, de la inexistencia de un trabajo típicamente asalariado. Sin embargo, esta situación de confort de las plataformas cambia, conforme engrosaron las filas de prestadores del servicio personas que dependían económicamente de ofrecer este servicio, como alternativa al desempleo, a la ausencia de una determinada cualificación profesional o como respuesta a la búsqueda de un empleo de tiempo flexible. La terminación del vínculo sin el pago de indemnizaciones que les permitieran afrontar la pérdida de ingresos o una modificación agresiva de las condiciones de pago, fueron el detonante de la reclamación de los derechos que pertenecen a los trabajadores subordinados»[416].

[414] *Vid.* Izvănariu, P. A. y Rosenbaum Carli, F., *op. cit.* pág. 124.
[415] Pérez Capitán, L., *op. cit.* pág. 124.
[416] Godines Vargas, A. *op. cit*.

En su búsqueda de reconocimiento y derechos, los prestadores de servicio han recurrido tanto a los tribunales como a las legislaturas, alegando que las empresas de plataformas los han clasificado incorrectamente como trabajadores independientes, privándolos de los derechos que les corresponderían como trabajadores dependientes. A continuación, se analizarán los casos más relevantes a nivel internacional que han marcado un hito en la interpretación judicial de este fenómeno y que permiten vislumbrar las diversas respuestas jurídicas que han surgido en distintos contextos normativos.

1.1. El asunto C-434/15: redefinición del modelo de plataformas digitales en la sentencia UBER del TJUE

UBER, una de las empresas más representativas en el ámbito del transporte a demanda[417], ha sido objeto de diversas controversias jurídicas que han puesto en el centro del debate su modelo de negocio y la naturaleza de la relación contractual con los conductores[418]. En sus términos de uso, Uber se define como «una plataforma de tecnología que permite a los usuarios de aplicaciones móviles de Uber o páginas web proporcionadas como parte de los Servicios (cada una, una "*Aplicación*") organizar y plantear el transporte y/o servicios de logística con terceros proveedores independientes de dichos servicios, incluidos terceros transportistas independientes y terceros proveedores logísticos independientes, conforme a un acuerdo con Uber o algunos afiliados de Uber ("*Terceros proveedores*"). A no ser que Uber lo acepte mediante un contrato separado por escrito con usted, los servicios se ponen a disposición solo para su uso personal, no comercial. USTED RECONOCE QUE UBER NO PRESTA SERVICIOS DE TRANSPORTE O DE

[417] Torres Rivera, R. L., "La transformación jurídica en una economía digital: el caso UBER", *Iuris Dictio*, vol. 24, núm. 24, 2019, pág. 34, «Una de las plataformas electrónicas más famosas es la de Uber, cuya actividad de forma simple se resume en conectar a un usuario que requiere un servicio de traslado o de transporte con algún conductor, la plataforma realiza el cálculo del precio, gestiona el pago y cuenta con canales de comunicación entre conductores y usuarios. Esta plataforma en particular tiene ciertas características, una de las principales que vale la pena destacar es su característica de múltiples lados, es decir, su característica principal es la presencia de un grupo de consumidores, y otro de quienes prestan un servicio, y donde la interacción del operador de la plataforma puede ser diversa. En el caso de Uber la plataforma brinda canales de comunicación, gestiona el pago, desarrolla un mecanismo para fijar el precio, se puede calificar el servicio, se puede ver la distancia y la ruta, etc».

[418] Aragüez Valenzuela, L., "Nuevos modelos de", *op. cit.* pág. 11, «En otros países y atendiendo a las políticas de mercado y las condiciones laborales existentes, algunos tribunales han considerado a los conductores de Uber como trabajadores por cuenta ajena; otros, sin embargo, entendían que deberían ser calificados como autónomos; y en otras ocasiones —aunque minoritarias—, no se ha admitido la existencia de relación laboral alguna acudiendo al intercambio "colaborativo" como justificación».

LOGÍSTICA O FUNCIONA COMO UNA EMPRESA DE TRANSPORTE Y QUE DICHOS SERVICIOS DE TRANSPORTE O LOGÍSTICA SE PRESTAN POR TERCEROS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES QUE NO ESTÁN EMPLEADOS POR UBER NI POR NINGUNA DE SUS AFILIADOS»[419] ofreciendo la inscripción como socios a los denominados terceros proveedores independientes —*independent contractor* figura propia del ámbito jurídico laboralista de Estados Unidos y Reino Unido, como se analizará más adelante—, es decir, a los conductores que ponen su vehÍculo particular para ofrecer el servicio de transporte.

Al implementarse UBER en la cotidianeidad surgió la duda de si «se trataba de una plataforma digital que se limitaba a conectar a usuarios y a proveedores de un servicio local de transporte de personas (es decir plataforma que se limitaría a permitir encontrar, reservar y pagar un servicio de transporte prestado por un tercero); o, por el contrario, se trataba de un servicio de transporte "clásico"»[420]. Esta duda fue planteada como una petición de decisión prejudicial por el Juzgado de lo Mercantil núm. 3 de Barcelona al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) [421], para determinar si UBERPOP necesitaba o no de autorización administrativa para la prestación de servicios[422], lo que implicaba determinar si los servicios prestados son de transporte, de sociedad de la información, o si se trataba de servicios complejos que combinaban ambos «El caso más importante en esta materia se corresponde con el que fuera sometido a decisión del TJUE, cuya intervención se ha

[419] Sánchez-Urán Azaña, Y., "Economía de plataformas", *op. cit.* pág. 9.
[420] *Ibid.* pág. 11.
[421] *Vid.* Calvo Gallego, F. J., "Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejarano M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete. 2017.
[422] Maneiro Vásquez, Y., "La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de economía de plataformas: a propósito de UBER", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020, págs. 177-178, «En 2015, el Juzgado de lo Mercantil n°.3 de Barcelona conoció una demanda presentada el año anterior por una asociación de taxistas de esa misma ciudad, denominada Asociación Profesional Élite Taxi. El demandado era Uber Systems Spain, S.L, una sociedad vinculada a Uber Technologies Inc. En dicha demanda, Élite Taxi incluía una pretensión declarativa y dos de condena. Por la primera solicitaba que se declarase que las actividades de Uber Systems Spain vulneraban la normativa en vigor y constituían "prácticas engañosas y actos de competencia desleal, en el sentido de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal". Para la asociación de taxistas dichos cargos resultaban claramente de que ni Uber Systems Spain ni los conductores no profesionales de los vehículos disponían de las licencias y autorizaciones previstas en el Reglamento Metropolitano del Taxi de Barcelona, de 22 de julio de 2004. Ante esta situación, Élite Taxi solicitó, además, una doble condena: el cese por parte de Uber Systems Spain de su conducta desleal "consistente en dar apoyo a otras sociedades del grupo proveyendo servicios *on demand* de solicitudes efectuadas mediante aparatos móviles y por Internet" y, en segundo lugar, a la prohibición de reiteración futura de su actividad».

circunscripto a una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Mercantil Núm. 3 de Barcelona, con respecto a un procedimiento entre la Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, S.L. El origen del conflicto estaba vinculado a una presunta práctica de competencia desleal de la empresa Uber, al evitar las limitaciones que el ordenamiento jurídico español le impone al servicio de transporte de pasajeros no colectivo, destacándose entre ellas a la necesaria autorización previa y la concesión de licencia»[423].

La sentencia del TJUE ha sido clave para definir lo que entendemos como plataformas de economía digital verticalmente integradas. En estas plataformas, se pueden combinar varios servicios; por un lado el de intermediación digital entre oferentes y consumidores de bienes y servicios; por otro, el de prestación de un servicio específico a un mercado en concreto, el que puede ser calificado como servicio subyacente, encontrándonos ante servicios complejos —los que pueden comprender elementos digitales o no—, los que pueden estar vinculados a diferentes normativas del Derecho de la Unión Europea.

En los servicios subyacentes, es esencial diferenciar entre aquellos que están relacionados pero no intrínsecamente vinculados y aquellos que sí lo están. Los primeros son servicios que, aunque se encuentren conectados, pueden prestarse de manera separada, es decir, comprende tanto elementos digitales como no digitales que operan de forma independiente. Un servicio se considerará prestado enteramente por medios digitales cuando la parte que no se realiza a través de este medio es económicamente independiente. Un claro ejemplo de esto son las plataformas digitales que facilitan la reserva de hoteles o la compra de billetes de avión, donde el proveedor que opera por vía digital es diferente del proveedor que ofrece el servicio.

Los servicios que están intrínsecamente vinculados no pueden prestarse de manera independiente, ya que uno depende del otro para su existencia o ejecución. En estos casos, resulta fundamental identificar el servicio económicamente dominante, también denominado servicio principal. Si en el conjunto de servicios el componente no digital resulta ser el predominante, es decir, aquel que tiene mayor valor económico autónomo, las normativas aplicables serán las correspondientes a dicho componente[424].

[423] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 162.
[424] Sánchez-Urán Azaña, Y., "Economía de plataformas, *op. cit.*, pág. 15.

En su fallo el TJUE se centra en determinar si el servicio prestado por UBER debe calificarse como un servicio de intermediación digital[425], que simplemente conecta a través de una aplicación a conductores no profesionales que utilización su vehículo particular, con usuarios que necesitan realizar un desplazamiento, o si, por el contrario, se trata de un servicio de transporte que utiliza TIC's para crear una oferta de transporte organizada. La sentencia concluye que UBER no se limita a una simple intermediación, sino que constituye una plataforma que ofrece servicios intrínsecamente vinculados «En resumen, cuando una plataforma ofrece una combinación de servicios, su actividad es considerada un único servicio global si aquella ejerce una influencia decisiva sobre varios componentes de ese conjunto entre los que hay una relación inherente. Las normas aplicables a ese servicio global se determinan en función de su componente principal. Y si la actividad principal no se desarrolla en línea, el servicio global no puede ser considerado un servicio de intermediación en la sociedad de la información»[426]. Esto se fundamenta en tres elementos claves:

1) Desempeña una intermediación imprescindible para conectar a conductores y usuarios, seleccionando a los conductores.
2) Proporciona la aplicación sin la cual los conductores no podrían ofrecer sus servicios de transporte ni los usuarios acceder a ellos.
3) Ejerce una influencia determinante en la organización y ejecución del servicio al: i) fijar el precio máximo de cada trayecto, recibir el pago directamente de los usuarios y posteriormente repartir la parte correspondiente a los conductores, y ii) ejerce cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como la idoneidad y comportamiento de los conductores.

El fallo del TJUE es de especial relevancia[427], ya que resalta el papel del control interno como elemento clave en la prestación del servicio subyacente, «lo que la doctrina ha

[425] Sierra Benitez, E. M., "Uber, los trabajos en plataformas digitales y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de diciembre de 2017)", *Cielo Laboral*, núm. 11, 2017, pág. 1, «tiene como objeto conectar, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, a cambio de una remuneración, a conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas que desean efectuar un desplazamiento urbano, está indisociablemente vinculado a un servicio de transporte y, por lo tanto ha de calificarse de «servicio en el ámbito de los transportes» a efectos del Derecho de la UE (art. 58 TFUE)».

[426] Pazos Castro, R., "Uber, Airbnb y la llamada "influencia decisiva" de las plataformas digitales", *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 31, 2020, pág. 5.

[427] Goerlich Peset, J. M., "La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: el caso Uber y sus repercusiones laborales", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 43, 2018, «cabe destacar que la solución que utilizan las sentencias del TJ había sido anticipada por otras

venido calificando como control indirecto o "soft control", es decir, realizado a través de un programa informático, que permite vigilancia constante del conductor, aunque no haya órdenes personales dirigidas al mismo»[428]. Se trata de un control que, aunque no sea explícito, se traduce en una supervisión permanente sobre la ejecución del servicio. Esta forma de control, aunque no es personal en su manifestación, tiene un impacto decisivo en la organización y ejecución del trabajo. En el ámbito del Derecho del Trabajo, este control se configura como uno de los elementos esenciales para caracterizar la relación de la prestación de servicios, al definir los rasgos estructurales de una actividad realizada de forma personal, para un tercero, y a cambio de una remuneración.

Aunque la cuestión central resuelta era la calificación del servicio como de transporte o de intermediación digital, el impacto de esta decisión va más allá de esa dicotomía[429]. El fallo ofrece un marco de referencia que puede ser aplicado a la hora de determinar la naturaleza de la relación jurídica entre plataformas digitales y los prestadores de servicios[430]. Es así que la sentencia constituye un precedente clave para futuras resoluciones judiciales en

instancias europeas. Aparte de que, en la documentación generada por éstas, se había mantenido la separación entre los diferentes servicios prestador por Uber y las manifestaciones más claras de la economía colaborativa, la distinción entre los meros servicios de intermediación asociados a la «sociedad de la información» y los vinculados de forma indisoluble a otros servicios que puedan quedar sujetos a requisitos adicionales en función del sector de que se trate, había sido abordada por la Comisión en su comunicación sobre *Una Agenda Europea para la economía colaborativa* (2 de junio de 2016; COM [2016] 356 final). Las afirmaciones que se contienen sobre este particular en esta agenda resultan llamativamente coincidentes con las de las sentencias que se comentan».

[428] Sánchez-Urán Azaña, Y., "Economía de plataformas", *op. cit.*, pág. 18.

[429] En sentido contrario encontramos STJUE de 19 de diciembre de 2019, asunto C-390/2018, en el que el Tribunal se pronunció respecto a si la actividad de la plataforma Airbnb constituía un servicio de la sociedad de la información, lo que determinaría si estaba amparada bajo la libertad de prestación de servicios de la Directiva sobre el comercio electrónico. A diferencia del caso de Uber, el TJUE concluyó que Airbnb no ofrecía un servicio indisociablemente vinculado al alojamiento. La plataforma se limitaba a facilitar la conclusión de contratos, sin intervenir en elementos esenciales como la determinación del precio o las condiciones del inmueble, y tampoco ejercía un control significativo sobre la transacción inmobiliaria. Así, la actividad de Airbnb fue calificada como un servicio autónomo y de carácter accesorio, manteniendo su naturaleza de intermediación digital.

[430] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 164, «Además de dicho antecedente jurisprudencial se han verificado múltiples fallos en diferentes países, de los que surge una copiosa fundamentación tendente a apoyar la misma conclusión apuntada por el TJUE. En el mismo sentido lo ha hecho la doctrina, al señalar en apoyo a esta línea de razonamiento que empresas de este tipo, prestan un servicio específico por más que se autodefinan como simples bases de datos. Se insertan en un sector concreto, establecen un sistema de retribución, inciden en el precio del servicio, controlan a los prestadores del servicio tanto estableciendo procesos de selección como con un sistema de retroalimentación de las opiniones de los clientes además de la fiscalización del prestador del servicio a través de las propias plataformas y de herramientas de geolocalización».

un contexto global[431], dado que estableció las pautas para una interpretación más precisa de las relaciones laborales y la economía digital «La doctrina y la jurisprudencia, en España y en otros países, han utilizado como elemento o factor determinante de la calificación de UBER como servicio de transporte de personal el relativo a la identificación de la relación que media entre la plataforma y los conductores basándose sobre todo en el grado de intervención y control que UBER tiene sobre la prestación de servicios. Destacándose al efecto, tras el necesario análisis de los indicios, que ha de ser calificado como control cualitativamente intenso en este caso (aspecto éste, no obstante, que no es un rasgo común y general a todas las plataformas); lo que permite concluir que los conductores no trabajan "con" UBER sino "para" UBER. En efecto, en base al control de los factores económicamente pertinentes del servicio de transporte (incluidos, y fundamentalmente, los conductores) se evidencia que éstos prestan su servicio en nombre de UBER, bajo su marca, (lo que excluye que haya en el caso una relación P2P, peer-to-peer, entre "pares"). Y desde esta perspectiva, como se ha indicado de forma gráfica y acertada a nuestro juicio, a quien denominas "colaboradores", "agentes", "partners" o los "conviertes jurídicamente en socios de la plataforma, o los contratas como trabajadores (sean asalariados, trabajadores por cuenta ajena, o trabajadores por cuenta propia) o cometes fraude de ley»[432].

1.2. Alemania: laboralidad de los crowdworkers

En el contexto alemán[433], el análisis del régimen jurídico laboral, revela como particularidad importante, la ausencia de una definición legal para los trabajadores

[431] Goerlich Peset, J. M., "La prestación de", *op. cit.* «En realidad, la aportación más importante de las sentencias Uber es precisamente la idea de que el titular de la plataforma, a través de ella, está prestando un servicios a sus usuarios, sin limitarse a ser un mero intermediario entre estos y los que materialmente lo desarrollan. A partir de esta idea, es posible alcanzar la conclusión de que el titular de la plataforma puede ser un verdadero empresario, en el sentido de que organiza los medios de producción necesarios para prestar el servicio al mercado. Es éste, sin duda, un requisito previo para que las plataformas —sus titulares— puedan ostentar la condición de empresarios laborales de quienes ejecutan materialmente los servicios. En efecto, como han señalado los comentaristas, si los pronunciamientos del TJ, como Uber pretendía, hubieran «encajado» su actividad en el ámbito de los servicios de la sociedad de la información, «no hubiera cabido duda alguna en considerar como laboral esa relación».

[432] Sánchez-Urán Azaña, Y., "Economía de plataformas", *op. cit.*, pág. 20.

[433] Brecht-Heitzmann, H., "La laboralidad de los trabajadores de plataforma en Alemania, a la luz de los progresos actuales", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 10, 2024, págs. 265-266, «En la actualidad, la actividad de los empleados de plataformas es también objeto de numerosas contribuciones jurídicas en Alemania. El debate se centra al respecto, ante todo, en cuatro ámbitos. El estatus de los empleados de plataforma como trabajadores o, al menos, como trabajadores autónomos económicamente dependientes; los perjuicios inadecuados por causa de las condiciones generales del negocio de plataformas, la autonomía colectiva de los autónomos solitarios, y la mejora *de lege ferenda* de la situación jurídica. En todos estos temas,

autónomos o independientes. Según AGUILAR, para determinar la diferencia entre los trabajadores independientes y aquellos que prestan servicios por cuenta ajena, es imprescindible remitirse al artículo 84 del Código del Comercio alemán[434], en el que se establece que la característica principal del trabajador independiente radica en su capacidad para decidir libremente tanto la organización de sus tareas como la gestión de su tiempo de trabajo.

Los tribunales laborales de Múnich, tanto en primera como en segunda instancia, han calificado la relación entre plataformas digitales y los prestadores de servicios como una prestación autónoma. En sentencia del 20 de febrero del 2019, el Tribunal Laboral de Múnich consideró que la actividad de un repartidor de encomiendas debía calificarse como trabajo independiente[435]. Esta decisión fue apelada y ratificada por el Tribunal Superior Laboral Regional de Múnich el 04 de diciembre de 2019, fundamentando su fallo en el hecho que el demandante no estaba sujeto a las instrucciones típicas de un empleado respecto al control y alcance de su actividad; como se evidenció cuando rechazó varios encargos sin que ello afectara su relación contractual. La falta de autoridad del demandando para impartir instrucciones y la libertad del demandante para decidir qué órdenes aceptar fueron determinantes, configurando una soberanía propia de una relación de trabajo autónoma, algo inusual en el trabajo subordinado. El principal argumento para ratificar el fallo se basó en que un contrato de trabajo implica, por definición, la obligación del trabajador de prestar sus servicios bajo las condiciones impuestas por el empleador. Según la ley y jurisprudencia alemana, resulta inconcebible un contrato de trabajo donde no exista tal obligación. Asimismo, el Tribunal descartó la idea de integración del demandante en la estructura organizativa de la empresa, ya que la integración está vinculada a la subordinación, lo que

así como en su dimensión jurídica de seguridad social, se expone la situación jurídica de estos puestos de trabajo en Alemania, desde hace ya algunos años».

[434] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 206, «Artículo 84: (1) Un agente comercial es alguien que, como comerciante independiente, está constantemente encargado de mediar negocios para otro empresario (empresario) *[sic]* o concluirlos en su nombre. Quienes son esencialmente libres para organizar sus actividades y determinar su horario de trabajo son independientes».

[435] *Ibid.* pág. 207, «En este caso, el demandante había estado trabajando para el demandando desde el 4 de febrero de 2017 como un llamado "trabajador en equipo", hasta que el 10 de abril de 2018 recibió un correo electrónico en el cual el director gerente de la empresa le informaba que para evitar futuras discrepancias no le ofrecerían más pedidos, desactivarían su cuenta y luego la eliminarían. Ello motivó al trabajador (con el apoyo de un sindicato) a elevar su reclamo ante la justicia, que luego de evaluar la vinculación existente entre éste y el operador de la plataforma decidió que se trataba de un trabajador autónomo».

implica la existencia de un poder de dirección respecto al lugar, tiempo, duración y tipo de actividad. En este caso, el demandante no mantenía contacto con otros trabajadores de la empresa, lo que reforzaba la calificación de trabajo autónomo.

En casación[436], el Tribunal Federal del Trabajo el 01 de diciembre de 2020, resolvió sobre la situación, calificándola como *crowdworker*[437], que prestaba servicios de corta duración y de carácter físico a través de una plataforma digital, recibiendo a cambio retribuciones de muy limitada cuantía por parte de la plataforma[438]. El tribunal concluye que la plataforma generaba una situación de dependencia económica y funcional que configuraba una relación laboral subordinada[439]. Se destacó que, aunque el trabajador podía decidir libremente si aceptar o no un encargo, una vez aceptado el pedido, se vía obligado a ejecutar las tareas siguiendo las especificaciones detalladas por la plataforma. Según el Tribunal, el sistema de incentivos de la plataforma creaba una dependencia similar a la que se observa en el trabajo subordinado tradicional, ya que el demandante debía cumplir con una cuota de pedidos para asegurar una remuneración económicamente viable. A la vez, se señaló que, el demandante no gozaba de una libertad efectiva en la organización de su actividad una vez aceptado el encargo. Las exigencias impuestas unilateralmente por la plataforma[440],

[436] Martínez Girón, J., "La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el derecho español", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 1, 2021, pág. 188, «en el recurso de casación del demandante, se revoca la Sentencia del Tribunal de Trabajo de Estado federado de Múnich de 4 de diciembre 2019 (8 Sa 146/19), parcialmente en cuanto al fondo del asunto y en su integridad sobre las costas». Para razonar que «contra la opinión del Tribunal de Trabajo de Estado federado, el demandante estaba actuando para la demandada como trabajador, y no como empresario autónomo».

[437] *Ibid.* pág. 183, «la doctrina científica laboralista alemana venía sosteniendo tradicional y teóricamente la existencia de dos tipos distintos de trabajadores al servicio de plataformas digitales, según que el trabajo contratado y desarrollado por los mismos fuese, bien trabajo *offline* (como el de los «riders», transportistas-repartidores de cosas, o el de los «drivers», transportistas de personas, a desarrollarse en la realidad física), bien trabajo *online* (a desarrollarse, por el contrario, en la realidad virtual), reservando la palabra «*crowdworker*» para calificar este segundo tipo de trabajadores en línea».

[438] *Vid.* Sanguineti Raymond, W., "El test de", *op. cit.* págs. 35-36.

[439] Eichenhofer, E., "Platform work and social security in German law: An international law perspective", *International Social Security Review*, vol. 74, núm. 3-4, 2021, pág. 116, «Por lo que respecta a la jurisprudencia, los tribunales alemanes distinguen entre trabajo dependiente e independiente, en primer lugar, analizando el contenido y las circunstancias de trabajo y, a continuación, determinando cómo se asignan y distribuyen los riesgos económicos del trabajo entre el demandante y el prestador de servicios. Si el empresario determina el contenido y las circunstancias del trabajo y asume el riesgo económico, el trabajo es dependiente; en caso contrario, es independiente» (traducción propia).

[440] Brecht-Heitzmann, H., *op. cit.* pág. 269, «Las condiciones de empleo unilateralmente prescritas sobre la App estaban así organizadas para que el respectivo usuario debiera aceptar regularmente encargos durante un período dilatado de tiempo, permitiendo la realización económica y útil de las actividades de control. La plataforma gobernaba la utilización por medio del corte y la combinación de encargos, de acuerdo con sus necesidades de ocupación, sin que fuesen necesarias instrucciones concretas. De ello se deriva la ajenidad de la

incluyendo el modo en que debían realizarse las tareas, eliminaban cualquier margen de autonomía que podría haber diferenciado su situación de la de un trabajador dependiente. Además, se resaltó que las condiciones de empleo impuestas por la aplicación obligaban al trabajador a aceptar regularmente pedidos durante un largo período para asegurar su viabilidad económica, lo que, a juicio de la autoridad judicial, constituía una forma de subordinación estructural. Otro aspecto a resaltar es el argumento relativo a la simplicidad del trabajo contratado, teniendo en cuenta que, en el caso del trabajo subordinado de nivel sencillo, hay más dependencia personal que en actividades de nivel superior, pues un empleado que se ha obligado a la prestación de servicios sencillos, dispone de escasas posibilidades de configuración.

1.3. Argentina: laboralidad entre conductores y Cabify

El 31 de agosto de 2021, el Juzgado Nacional del Trabajo número 21, estableció un precedente relevante en cuanto a la calificación jurídica de la relación entre la plataforma Cabify S.A. y los conductores registrados en su aplicación[441]. En este caso, el demandante, un conductor que prestaba servicios con su propio vehículo, reclamaba indemnizaciones y rubros salariales adeudados, argumentando que cumplía con una jornada de trabajo definida y percibía una remuneración regular. La plataforma, por su parte, sostuvo que no existía relación laboral bajo dependencia[442], afirmando que la naturaleza del vínculo era meramente contractual y autónoma.

---

actividad. La ocupación duradera y continuada del *crowdworker* conducía a un encadenamiento de los concretos encargos en una relación laboral unitaria».

[441] Raso Delgue, J., "La economía virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo", *Revista Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2016, pág. 76, «En Argentina la justicia argentina hizo lugar el 13 de abril a un recurso de amparo presentado por taxistas, quienes señalaron la "grave lesión en el derecho a trabajar" y a "la igualdad de las cargas públicas" de todos los trabajadores que integran el sector, como así también de los propietarios de las licencias de taxi afiliados a las Cámaras Empresariales. El juez Víctor Trionfetti, del Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario de la ciudad de Buenos Aires, ordenó al Gobierno de la Ciudad que, "de modo inmediato", arbitre las medidas necesarias para suspender cualquier actividad que desarrolle la empresa Uber o cualquier sociedad bajo ese nombre y tipo de actividad. En la misma resolución el juez solicitó a agencias de control de la Secretaría de Transporte de Buenos Aires, que informaran si la empresa estadounidense realizó alguna representación para actuar en el rubro de transporte de pasajeros. En el amparo se señala además que se "coloca arbitraria e ilegítimamente a los conductores asociados a la empresa Uber y a la empresa misma en mejores condiciones que el resto de los trabajadores».

[442] Hartmann-Cortés, K., "What (if anything) May Justify a New Policy Regulation for Gig-delivery Workers? The Case of *Rappi* in Argentina", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, núm. 2, 2021, pág. 5, «Rappi afirma que sus pilotos son, de hecho, empresarios autónomos. Es decir, sirven como "agentes" para un usuario final, que actúa como principal. En esa narrativa, las plataformas son meros intermediarios de la relación entre el principal (usuario) y el agente (repartidor). Según el marco jurídico

La cuestión central de la litis consistía en dilucidar si el prestador brindaba el servicio de transporte en calidad de trabajador dependiente, utilizando su propio vehículo para realizar los viajes solicitados a través de la aplicación digital. Se resolvió en consonancia con el principio de primacía de la realidad, que la actividad del conductor no podía ser considerada como trabajo autónomo, sino como una prestación de servicios en el marco de una relación laboral, «Así resulta que en base a como fue trabada la litis se desbarata la pretensión de los demandados que aspiraban que la relación era de índole comercial y no laboral. La idea de "colaboradores", "socios" se desecha de pleno. Es así expresado por la jueza donde dice que "más allá de las formas, denominación y apariencia jurídica que pudieran otorgar las partes contratantes a la vinculación habida entre sí, en virtud del principio de primacía de la realidad, que se desprende del propio art. 23 LCT". En tal sentido se ha dicho: "Si el trabajador, ya sea considerado en la verdadera situación jurídica que le cabe, es decir que debe prevalecer el principio de primacía de la realidad»[443].

El fallo enfatizó que, aunque el trabajador utilizara su propio vehículo y emitiera facturas, estos elementos formales no alteraban la naturaleza de la relación jurídica subyacente[444], destacando que «el demandado admitió la prestación de servicios del actor, negando la naturaleza laboral, pero en ningún momento explicó ni fundamentó la razón por la cual el vínculo tendría una naturaleza jurídica diferente. La magistrada calificó de aspectos formales lo alegado por la sociedad demandada, esto es que el actor contara con vehículo propio, que emitiera facturas, que estuviese inscrito como monotributista, que el actor cobrara el 75% del valor del viaje mientras que la empresa el 25%. Consideró que la descripción del servicio prestado no era jurídicamente diferente a la relación invocada por la actora ya que

argentino, al igual que en la mayoría de las legislaciones en las que opera Rappi, ser autónomo o trabajador por cuenta ajena conlleva una serie de derechos y obligaciones diferentes. Además, los costes asociados a uno u otro tipo de relación también son diferentes».

[443] Moltrassio, S., "Trabajo en plataformas, relación de trabajo y normativa supranacional", *Revista Derecho del Trabajo*, vol. 81, núm. 6, 2021, pág. 197.

[444] *Cfr.* Porcelli, A. M., *op. cit.* pág, 45, «Y se levantaron voces contrarias a considerar dicho vínculo como una relación laboral y no comercial. Principalmente, aducen que las ocupaciones de las plataformas colaborativas en general respondieron a los altos índices de desocupación y este tipo de sentencias generarían desaliento a una de las pocas salidas laborales para grupos vulnerables. Además, este tipo de labor es atípica y se le aplicó una ley laboral con un criterio de presunción de hace más de 45 años y bajo un modelo analógico…En el caso no hay dependencia económica porque el conductor utiliza su propio vehículo y se ocupa de todos sus costos, tampoco hay dependencia técnica, porque el conductor determina la manera de realizar su prestación, es su propia autoridad y hace el viaje que quiere y no hace el que no quiere, sin ninguna penalidad. Y no se presenta la jurídica ya que se considera caracterizada por la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador».

la existencia o no del contrato de trabajo como tal, depende de la naturaleza del vínculo que unía a las partes resultando indiferente la denominación que le hayan asignado»[445].

1.4. Brasil: autonomía entre conductores y Uber

En el contexto brasileño, se observa una marcada distinción entre el trabajo a cuenta ajena y el trabajo independiente, reflejada tanto en la legislación laboral como en la ordinaria. La diferencia entre ambas radica, principalmente, en el nivel de control que el empleador ejerce sobre el trabajador, «Mientras que el Código del Trabajo define al empleado como a una persona que trabaja para un empleador de forma permanente, bajo su dirección y a cambio de un salario; el Código Civil establece que toda empresa puede firmar un contrato con una persona para prestar servicios como contratista independiente»[446]. Este enfoque ha sido adoptado por los tribunales laborales, que tienden a considerar como trabajo independiente aquellas actividades donde no se identifican los elementos característicos de la subordinación[447], tales como la falta de autodeterminación en la ejecución de las tareas, el control sobre el horario del trabajo y la obligación de reportar o cumplir metas previamente fijadas.

El fallo del Tribunal Superior del Trabajo, Tercera Región, emitido el 23 de mayo de 2017, concluyó que no existía relación laboral entre la plataforma Uber y los conductores que prestan servicios a través de esta. El tribunal argumentó que las características tradicionales de la relación laboral no se cumplían en este caso. En primer lugar, se descartó la presencia de la característica *intuitu personae*, dado que los conductores podían ser reemplazados por otros registrados en la plataforma, lo que eliminaba la personalización exclusiva del servicio. Asimismo, se subrayó que los conductores tenían la facultad de desconectarse de la plataforma o rechazar carreras sin repercusiones inmediatas, lo cual evidenciaba una falta de control sobre el tiempo y modo de prestación de los servicios.

[445] *Ibid.* pág. 42.
[446] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 214.
[447] da Costa, F. O., "El trabajo en plataformas digitales de reparto desde la perspectiva del Tribunal Superior del Trabajo: el caso brasileño", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2022, págs. 205-206, pág. 209, «se tiende a interpretar que la relación que se mantiene entre los trabajadores y la plataforma digital es de autonomía e independencia a partir del análisis clásico de la existencia de subordinación a los sistemas tecnológicos. Así, como hay flexibilidad en la prestación del servicio y la posibilidad de vincularse a más de una plataforma digital, la conclusión predominante en el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil es la ausencia de subordinación legal».

Además, se rechazó la característica de no eventualidad, puesto que los conductores podían desactivar la aplicación en cualquier momento y mantenerse inactivos hasta por 30 días sin ser removidos del sistema. Incluso si eran eliminados de la plataforma, existía la posibilidad de registrarse nuevamente, lo que reforzaba la flexibilidad inherente al sistema. Por último, el tribunal desestimó la existencia de subordinación estructural, señalando que el propósito empresarial de Uber no era el transporte de pasajeros en sí, sino la provisión de un medio tecnológico para facilitar el contacto entre los usuarios y los conductores, lo cual diluía cualquier indicio de dependencia laboral[448].

De manera similar[449], la Sala Quinta del Tribunal Superior del Trabajo en Brasilia, el 05 de febrero del 2020, reafirmó la ausencia de un vínculo laboral entre un conductor y la empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda[450]. El fallo se basó, entre otros aspectos, en la flexibilidad que caracterizaba la relación, en particular, se destacó la capacidad del conductor de desconectarse de la plataforma sin limitaciones de tiempo, lo que, según la autoridad judicial, reflejaba una ausencia total y voluntaria de la prestación de servicios. Esto se traducía en una autodeterminación plena sobre su rutina laboral, permitiéndole decidir las horas de trabajo, los lugares donde operar y el número de clientes que atendería. Como se sostiene en la referida sentencia «el reclamante admite expresamente la posibilidad de estar "fuera de línea", sin límites de tiempo, circunstancia que indica la ausencia total y voluntaria de la prestación de servicios objeto de examen, lo que solo se da en un entorno virtual»[451]. Tal grado de autonomía, según el Tribunal, era incompatible con los elementos de subordinación que definen una relación laboral. Además, el hecho de que el conductor recibiera entre el 75% y el 80% del monto pagado por los usuarios fue considerado un indicio

[448] *Ibid.* «En este escenario, las Salas 4ª y 5ª del Tribunal Superior del Trabajo ya han juzgado que no existe relación laboral entre los conductores de *Uber* y esta plataforma. Con base en las pruebas orales promovidas por los demandantes, los Magistrados de las Salas 4ª y 5ª de la *[sic]* Tribunal Superior del Trabajo concluyeron la ausencia de subordinación de los conductores sobre la base de los siguientes argumentos: la flexibilidad en la conexión de la plataforma y los días de inactividad no implicaban castigos por la no prestación del servicio; y no contaban con un supervisor, ya que los usuarios-clientes eran los que realizaban la evaluación de los trabajadores. Este razonamiento conlleva considerar la igualdad entre las partes en el sentido de que la flexibilidad para estar disponible para trabajar en la plataforma digital define la relación de autonomía, y no existe un análisis sobre la organización del trabajo y el poder de control, ya sea por la plataforma o por los trabajadores considerados autónomos».

[449] *Vid.* Aranda Pinheiro, G. M. y Vicente Netto. O., "A uber e o fenômeno da subordinação", *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, vol. 12, 2023, págs. 9-11.

[450] *Cfr*. Poquet Català, R., "Zonas grises de", *op. cit*. pág. 74.

[451] Sentencia de la Sala Cinco del Tribunal Superior del Trabajo de Brasilia, de 05 de febrero de 2020 (proceso no. 1000123-89.2017.5.02.0028).

de que la relación entre las partes era más cercana a una asociación comercial que a un vínculo laboral clásico, lo que reforzaba la inexistencia de dependencia económica.

1.5. Chile y los repartidores de Pedidos Ya, una cuestión indefinida

Desde el 2015[452], la jurisdicción Chilena ha emitido diversos pronunciamientos respecto de la naturaleza jurídica de la relación contractual entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales[453]. Uno de los fallos más destacados en este contexto es el dictado por la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Concepción el 15 de enero de 2021, que ratifica la resolución emitida en primera instancia por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción el 05 de octubre de 2020[454]. En dicho fallo se reconoció la existencia de una relación laboral entre un repartidor y la empresa Pedidos Ya Chile Spa; el caso se originó cuando, el 15 de mayo de 2020, la plataforma notificó al trabajador por correo electrónico la baja de su cuenta en la aplicación, lo que motivó la interposición de una demanda por despido injustificado. El trabajador reclamaba el pago de indemnizaciones por los perjuicios sufridos, incluyendo remuneraciones y prestaciones no percibidas, así como la regularización de las cotizaciones a la seguridad social adeudadas.

---

[452] Palomo Vélez, R., Contreras Vásquez P., Jofré Bustos, M. S. y Sierra Herrero, A., "El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 35, 2022, pág. 70, «La litigiosidad vinculada al trabajo prestado a través de plataformas digitales en Chile se remonta a 2015. Desde entonces se han presentado más de medio centenar de demandas judiciales, mas todavía no se puede sostener que haya una tendencia jurisprudencial asentada en sede laboral».

[453] Lizama Portal, L., "La calificación judicial del trabajo en plataformas en Chile", en Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 61, «Entre los años 2019 y 2021, otras 25 causas sobre la misma materia terminaron por transacción, avenimiento y conciliación (19), o bien, por desistimiento del demandante (6). El principal fundamento que justifica que el 86% de los casos hayan concluido por una vía alternativa de resolución de controversias es el legítimo interés de las plataformas por evitar que se dicten sentencias judiciales que afecten su modelo de negocio, cuyo presupuesto es sostener que único rol que ellas cumplen es intermediar entre consumidores que requieren un servicio y quienes lo prestan bajo un régimen de autonomía y libertad. De este modo, las plataformas entienden que el servicio es prestado por el *rider* o el conductor, y no por ellas».

[454] Palavecino Rojas, C., "Los elementos de laboralidad en el trabajo vía plataformas digitales a la luz de la jurisprudencia laboral chilena", *Revista Jurídica Digital UANDES*, vol. 5, núm. 2, 2021, pág. 87, «Todo lo dispuesto por la jueza de la causa es refrendado por la Corte de Apelaciones de Concepción. En lo que nos interesa, el fallo indica en su análisis que para resolver la cuestión debatida se debe tener presente y ponderar "la existencia de una nueva realidad productiva, basada en las prestaciones de servicios a través de plataformas digitales", lo que plantearía al derecho del trabajo nuevos desafíos en cuanto a la forma en que deben ser interpretadas las relaciones laborales, entendiendo que el sistema tradicional de empleo, conocido hasta ahora, está siendo desplazado por las nuevas formas de trabajo digital, remotas y con nuevas características y particularidades que deben ser amparadas por el ordenamiento jurídico».

En su análisis de los hechos, la autoridad judicial aplicó el test de indicios de laboralidad[455], concluyendo la existencia de una relación de subordinación entre el repartidor y la plataforma digital. Entre los elementos que fundamentaron esta conclusión se destacó que los servicios prestados consistían en la entrega de productos adquiridos por terceros; el uso obligatorio de un uniforme con el logotipo de la empresa; y el control ejercido a través del sistema de calificaciones otorgadas al repartidor por los usuarios[456]. Además, el servicio se realizaba en turnos variables, determinados exclusivamente por la aplicación, sin que el trabajador tuviera la posibilidad de fijar los precios de los repartos, y la empresa asumía la responsabilidad ante el cliente por cualquier inconveniente que surgiera durante el proceso de entrega. En segunda instancia, la autoridad judicial confirmó el fallo, señalando que el repartidor no organizaba por sí mismo la actividad productiva, ni negociaba los precios de los servicios, ni recibía la retribución directamente de los clientes, careciendo así de autonomía en la ejecución de su labor. Asimismo, el trabajador estaba sujeto a las directrices organizativas impuestas por la empresa a través de la aplicación, lo que evidenciaba una clara dependencia, propia de una relación de trabajo subordinado.

A pesar del precedente previamente señalado en relación con la misma plataforma y el mismo tipo de servicios, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en su fallo del 17 de mayo de 2021, determinó que no existía una relación de trabajo entre siete

[455] Lizama Portal, L., *op. cit.* págs. 64-65, «Según la referida Corte para determinar si concurren los elementos para configurar el contrato de trabajo es necesario utilizar la "*técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y los indicios contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso en concreto concurre o no la mencionada relación laboral*". En el caso concreto, los indicios de laboralidad concurrían tanto respecto de la subordinación jurídica como la ajenidad. Lo anterior, junto con la aplicación del principio explícito de primacía de la realidad del artículo 8 del Código del Trabajo, y el principio implícito *pro operario*, le permiten a la Corte concluir en forma "*irredargüible, la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes*».

[456] Godoy Herreros, D., "La precariedad de los trabajadores de plataformas digitales: examen de la subordinación y sus posibles alternativas", *Revista de Estudios IUS Novum*, vol. 1, núm. 15, 2022, pág. 233, «Las calificaciones ordenaban en un ránking *[sic]* a los prestadores de servicio, en atención a la puntualidad en el ejercicio de sus tareas, las aceptaciones de tarea por parte del trabajador y el tiempo que destine a la prestación de servicios. La posición alta o baja en el ranking de calificaciones de la empresa era crucial para el trabajador, dado que, mientras más arriba se situaba en el ranking mayores posibilidades tenía de optar a los mejores turnos, y, por ende, a la postre, obtener mayores ganancias. En el caso contrario, si bajaba en el ranking establecido por la empresa, tenía menor disponibilidad de turnos, y a la larga menores ganancias. Además, los testigos concluyeron que aquellos repartidores que prestaban más servicios, es decir, se hallaban mayor tiempo a disposición de la empresa Pedidos Ya para realizar tareas, podían escoger los mejores turnos. Esto, es bastante lógico, pues, la idea que hay detrás de los empleadores de este tipo de servicios es la de incentivar la disposición permanente del trabajador para la ejecución de tareas. Por tanto, la libertad que se predica del trabajador no es tal, puesto que, con el objeto de obtener los mejores turnos, y, en efecto ganar más dinero para solventar sus necesidades, los trabajadores suelen dedicar horas excesivas a la prestación de tareas».

repartidores y Pedidos Ya Chile Spa, sino una vinculación de naturaleza civil. En este caso, el proceso judicial se originó tras la participación de los repartidores en una manifestación en protesta por las modificaciones salariales que consideraban perjudiciales, hecho que derivó en su desconexión de la plataforma «Lo peculiar de estas causas era que fueron las primeras con litisconsorcio activo, en la que además se reclamaba la declaración de los despidos como antisindicales (habrían sido motivados por la intención de crear un sindicato, y por diversas manifestaciones de los repartidores en el marco de paros internacionales del sector)»[457]. Los repartidores presentaron su demanda basándose en un despido antisindical, invocando la tutela de derecho fundamentales y reclamando el pago de prestaciones dejadas de percibir.

La autoridad judicial desestimó las alegaciones de los demandantes al considerar que no existía una relación laboral[458], destacando que los repartidores no fueron despedidos por baja productividad y no estaban obligados a conectarse durante una cantidad específica de horas. Se valoró que la plataforma implementaba una lista de turnos variables, ajustada a las características de su funcionamiento, con el objetivo de garantizar la coordinación y eficiencia del servicio. Asimismo, se tomó en consideración que los repartidores utilizaban sus propios medios de transporte y no seguían instrucciones estrictas sobre las rutas, sin que se acreditará una supervisión directa o una vigilancia constante por parte de la empresa[459]. En este sentido, la sentencia concluyó que «no concurren los elementos distintivos de subordinación y dependencia exigidos para la configuración de una relación laboral. De lo anterior, queda demostrado que nos encontramos frente a la figura de un contrato de naturaleza civil, cuya diferencia con la relación de naturaleza laboral radica en que esta última

[457] Palomo Vélez, R., Contreras Vásquez P., Jofré Bustos, M. S. y Sierra Herrero, A., *op. cit.* pág. 72.

[458] *Cfr.* Rosenbaum Carli, F., "Sigue la saga de los "riders": sentencia del juzgado de letras del trabajo de Santiago (Chile) [17/05/2021] que declara la inexistencia de relación laboral con pedidosya", *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 20 de mayo de 2021, https://federicorosenbaum.blogspot.com/2021/05/sigue-la-saga-de-los-riders-sentencia.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+OpininYCrticaSobreElDerechoDelTrabajo+%28Opini%C3%B3n+y+cr%C3%ADtica+sobre+el+Derecho+del+Trabajo%29

[459] Lizama Portal, L., *op. cit.* págs. 65-66, «Los antecedentes que el juez considera relevantes para alcanzar su conclusión son la falta de prueba respecto de la obligatoriedad del uso del uniforme y mochila por parte del *rider* (ausencia de ajenidad en el mercado), y del ejercicio de la potestad disciplinaria (no aplicación de sanción al repartidor por no conectarse a la aplicación o rechazar el encargo) y de dirección (inexistencia de instrucciones sobre el modo en que se debe efectuar la prestación indicándole una ruta a seguir y un tiempo límite para realizar el pedido) por parte de la plataforma».

existe una super vigilancia directa y constante y una fiscalización permanente de las labores, lo que no ocurre»[460].

1.6. España: los falsos autónomos en el reparto

En el contexto internacional, los pronunciamientos judiciales emitidos en España, junto con aquellos provenientes de Estados Unidos, Italia, Francia y Reino Unido, han sido determinantes en la definición del marco jurídico aplicable a la prestación de servicios a través de plataformas digitales al ofrecer «claves suficientes para desentrañar en cada caso si estas nuevas formas de prestación de servicio en torno a las plataformas digitales pueden verdaderamente considerarse trabajo independiente (o *freelance*, en la jerga habitual de la «nueva economía»), o si, por el contrario, estamos ante «falsos autónomos» cuya relación con la plataforma responde en la práctica a las notas de ajenidad y subordinación propias del trabajo asalariado, procediendo entonces calificar el vínculo contractual como relación laboral sujeta al marco normativo que le es propio»[461].

En particular, la jurisprudencia del Tribunal Supremo español ha adquirido una relevancia singular al abordar la calificación jurídica del vínculo entre los repartidores (*riders*) y las empresas de reparto a través de aplicaciones digitales[462]. En este sentido, la sentencia número 805, dictada el 25 de septiembre de 2020 por el Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo[463], se ha erigido como un referente clave al establecer que los repartidores

---

[460] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 231.

[461] Álvarez Alonso, D. y Martínez Moreno, C., "Trabajo y plataformas digitales: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 72, 2020.

[462] Moreno Gené, J., "El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2020, pág. 45, «el Tribunal Supremo ya se encuentra en disposición de poder abordar el objeto del litigio, que no es otro que la calificación jurídica que merece la prestación de servicios como repartido a través de la plataforma digital de Glovo. Este cometido se lleva a cabo, sin embargo, de una manera particular, ya que, en primer lugar, se afronta la cuestión desde una perspectiva negativa, negando que la relación de las partes encaje dentro de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, en segundo lugar, también negando que determinados elementos puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la prestación de servicios enjuiciada y, finalmente, ahora ya sí desde una perspectiva positiva, exponiendo los indicios favorables a la existencia de una relación laboral y, por extensión, la concurrencia de notas definidoras de toda relación laboral, en especial, la dependencia y la ajenidad».

[463] *Cfr.* Ayala Sánchez, A., "A propósito de la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020: la relación laboral en difícil equilibrio sobre dos ruedas", *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, núm. 2, 2020, pág. 246, «Tal vez para cierto sector de la doctrina se ha perdido, en primer lugar, la oportunidad de salirse de los moldes clásicos y haber enfocado la cuestión desde ópticas más innovadoras, revitalizando la figura del trabajador autónomo como trabajador económicamente dependiente de las economías de plataforma. Y segundo lugar, y sin perjuicio de la obligación que tienen los tribunales de resolver las controversias

de la plataforma Glovo no pueden ser considerados autónomos[464], sino que, en realidad, su relación con la empresa debe ser reconocida como un vínculo laboral[465]. Este fallo representa un punto de inflexión en la jurisprudencia española, al desmontar los argumentos de la empresa que alegaba que los *riders* gozaban de plena autonomía en la organización de la prestación del servicio[466]; por el contrario[467], el Tribunal determinó que la realidad de la relación estaba marcada por un control significativo, lo que desvirtuaba la supuesta independencia de los repartidores y justificaba la existencia de una relación de subordinación propia del contrato de trabajo[468].

---

planteadas ante ellos (art. 1.7 Código civil), el Tribunal Supremo podría haber manifestado —*obiter dicta*— la hipotética insuficiencia normativa o, en su caso, podía haber realizado una sútil llamada al Gobierno para regular la situación objeto de esta litis a través de una relación laboral especial, como defiende determinado parte de la doctrina».

[464] Aguilar, R. A., *op. cit.* págs. 240-241, «La controversia fue decidida negativamente en primera instancia por el Juzgado de lo Social N° 39 de Madrid, en sentencia de fecha **03 de septiembre de 2018**, al entender que entre las partes no existía una relación de trabajo; fallo que fue confirmado en segunda instancia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con decisión de fecha **19 de septiembre de 2019**, al desestimar el recurso de suplicación (recurso N°: 476/2019), siendo hasta la fecha el único caso en el que un Superior de Justicia se hubiera pronunciado en contra de la laboralidad de los "riders". Posteriormente el caso fue puesto a consideración del Tribunal Supremo por medio de un recurso de casación para la unificación de doctrina en relación con todos los casos en los que concurran la identidad de hechos y pretensiones requeridas por las normas procesales, motivo por el cual el primer punto de análisis del Tribunal Supremo en la sentencia se limitó un análisis comparativo de los pronunciamientos concretos con conflictos sustancialmente iguales pero con decisiones opuestas».

[465] Álvarez Alonso, D. y Martínez Moreno, C., *op. cit.* «la disquisición subyacente no resulta del todo novedosa. En realidad, se trata de una problemática que ha venido acompañando al devenir histórico de la normativa laboral casi desde sus orígenes. Como mucho, sería una reedición de esas tensiones o incertidumbres que siempre han existido en las llamadas «zonas grises» o de frontera entre unos y otros tipos de trabajo, y muy especialmente entre el trabajo subordinado por cuenta ajena y el trabajo autónomo y/o por cuenta propia, y que han desembocado incluso en la adopción de estatutos «paralaborales» para esas realidades fronterizas».

[466] García Suárez, J. A. "Riders, de la anomía legal a su incipiente protección jurídica", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 4, 2021, pág. 108, «Frente al escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, ya mencionado, la empresa Glovo presentó escrito de impugnación en el que se alegaban como motivos para impugnar: a) la falta de «contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste»; b) la carencia de contenido ocasional del recurso; c) la negativa a «que la sentencia impugnada» incurriera «en infracciones legales»; solicitando, además, que el TS elevase «una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea».

[467] Rivas Moreno, J. A., "El fenómeno rider: actuaciones inspectoras y modificaciones normativas frente a las fórmulas de evasión del orden social" en Guerrero Padrón, T., (dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024, pág. 73, «Es una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan sus servicios insertados en la organización de trabajo del empleador».

[468] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 193, «En ese sentido, se indicó sistemáticamente que: 1) la realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris* -lo que implica reconocer la aplicación del principio de primacía de la realidad-; 2) existe una presunción *iuris tantum* de laboralidad -art. 8 del ET-; 3) el art. 1.1 del referido E.T., define a la relación laboral sobre la base de la concurrencia de la notas típicas de la prestación de servicios voluntaria, la ajenidad en los resultados, la dependencia, la retribución; y 4) la diferencia entre el contrato de trabajo y otros vínculos regulados por el derecho civil o mercantil, requiere un análisis

El Tribunal aborda la cuestión de la presunta libertad de los repartidores para elegir sus franjas horarias de trabajo, concluyendo que esta autonomía es[469], en realidad, limitada[470]. Según el fallo, dicha libertad está condicionada por un sistema de puntuación implementado por la propia plataforma, que prioriza a aquellos *riders* que realizan más servicios en horarios de alta demanda. Este sistema genera una competencia interna entre los repartidores, quienes se ven obligados a estar disponibles durante los períodos más productivos para aumentar su puntuación y acceder a mayores encargos y retribuciones. Como señala MORENO GENÉ, «la libertad de elección de la franja horaria, que se califica de "teórica", estaba claramente condicionada, puesto que, aunque el repartidor podía rechazar pedidos sin penalización, el desempeño de la actividad es evaluado diariamente mediante un sistema de puntualización, del que en última instancia dependen los ingresos del repartidor. A tal efecto, los repartidores que tienen mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que van entrando»[471]. En este sentido, el Tribunal identifica que este sistema afecta negativamente a los repartidores que no están disponibles durante las franjas horarias más demandadas, ya que su puntuación disminuye y, con ella, su capacidad para recibir más

casuístico, en tanto se deben considerar todas las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia».

[469] Poquet Català, R., "Reflexión en torno al encuadramiento jurídico de las personas repartidoras de plataformas digitales", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 45, 2021, pág. 10, «Nuestro alto tribunal considera que, aunque la plataforma y la persona trabajadora suscribieron un contrato de TRADE no concurren las condiciones del art. 11.2 L 20/2007, concretamente, no tener a su cargo personas trabajadoras por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, no ejecutar su actividad de manera indiferenciada con las personas trabajadoras que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; disponer de infraestructura productiva y materiales propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente; desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquella. Concretamente, considera que la tercera y cuarta condición no se cumplen puesto que no dispone de infraestructura productiva ni de material propio para poder operar por cuenta propia, ya que sólo se dispone de una moto y un teléfono móvil Además, considera que estos elementos son accesorios o complementarios, siendo la infraestructura básica para poder ejercer esta actividad la plataforma digital de Glovo que pone en contacto los comercios con los clientes».

[470] Herrero Tomás, N., *op. cit.* pág. 290, «A criterio del tribunal, considera que la libertad para elegir franja horaria no es absoluta, ya que depende de la valoración que la plataforma haya hecho de cada repartidor, estableciendo un ranking según la eficacia demostrada, el volumen de encargos cumplidos, los pedidos entregados y la valoración de los clientes. Este control, realizado a través del programa informático, permite vigilar constantemente al repartidor, aunque no existan órdenes personales dirigidas, ya que los que escogen las franjas horarias más interesantes y en las que existe mayor demanda son aquellos que mejor posición tienen en el ranking. Por lo que, es la empresa la que tiene la facultad de condicionar el desarrollo de la actividad, todo ello reforzado por la cantidad de repartidores dispuestos a trabajar cuando otro repartidor no lo hace».

[471] Moreno Gené, J., "El carácter laboral", *op. cit.* pág. 46.

encargos en el futuro. Así, la aparente libertad de los *riders* queda desvirtuada, evidenciando un control indirecto que, en términos prácticos, refuerza la relación de subordinación.

La máxima autoridad judicial, al evaluar la naturaleza del vínculo entre el repartidor y la plataforma, aplica un test de indicios para determinar la verdadera naturaleza de la relación contractual, dando primacía a la realidad sobre la denominación del contrato. En este sentido, se acoge a la doctrina de la presunción de laboralidad, que establece que en caso de duda sobre la naturaleza jurídica de la relación, debe prevalecer el carácter laboral. Entre los indicios de subordinación identificados, destacan el control mediante geolocalización en tiempo real[472], las instrucciones empresariales sobre la forma de prestar el servicio, la obligación de usar distintos corporativos (mochila, camiseta) y la prohibición expresa de utilizar otros. Además, el uso de la tarjeta de crédito de la empresa para adquirir productos en nombre del cliente refuerza esta subordinación, junto con la compensación económica por el tiempo en espera y el control sobre la información esencial para la operatividad del negocio.

En cuanto a la ajenidad el Tribunal Supremo aborda de manera detallada las diversas manifestaciones de ajenidad, identificando cómo estas se materializan en la relación entre Glovo y los repartidores. En primer lugar, se destaca la ajenidad en el mercado, ya que la empresa toma todas las decisiones comerciales relevantes, incluyendo la fijación de precios y la forma de pago, lo que evidencia que los repartidores no perciben directamente los honorarios de los clientes finales, sino a través de Glovo. Este hecho es fundamental para determinar que los clientes pertenecen a la plataforma y no a los repartidores. En segundo lugar, la ajenidad en los riesgos es relevante, pues aunque el repartidor puede enfrentar ciertos riesgos asociados al transporte de mercancías y al uso de sus propios medios, el Tribunal concluye que estos no son suficientes para alterar la naturaleza laboral de la relación, ya que no asume el riesgo de la operación en su conjunto. En este contexto, se recuerda que el repartidor no es responsable del buen fin del servicio, lo que refuerza la existencia de ajenidad, «no puede decirse "que concurriera en el actor el binomio riesgo – lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones»[473]. Por

[472] García Suárez, J. A., *op. cit.* pág. 111.
[473] Monereo Pérez, J. L. y Martín Muñoz, M. R., "La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2020, pág. 8.

último, en cuanto a la ajenidad en los frutos, se constata que Glovo se apropia del resultado económico de los servicios prestados, puesto que es la empresa la que negocia los términos con los comercios y fija las tarifas aplicables, limitando al repartidor a seguir las condiciones impuestas sin intervención en las decisiones que afectan su retribución. Esta apropiación de los frutos del trabajo es un indicio claro de la subordinación económica y jurídica del repartidor frente a la plataforma. Asimismo, en lo que respecta a la ajenidad en los medios de producción, el Tribunal resalta la diferencia económica significativa entre la plataforma digital, elemento central en el modelo de negocio, y los medios aportados por los *riders* que resultan ser secundarios; erigiéndose la plataforma como el medio de producción esencial, sin la cual, la prestación del servicio no sería posible[474].

1.7. Estados Unidos de Norteamérica y los test para la calificación del vínculo

Ha sido un país pionero en la implementación y el desarrollo de plataformas digitales para la prestación de servicios, en particular a través de modelos de *crowdsourcing* o de *gig economy*. En este contexto, California, como el epicentro inicial de este fenómeno[475], dio lugar a algunas de las primeras decisiones judiciales que abordan el reto de calificar jurídicamente la relación entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios[476]. Este sistema que desafía las estructuras tradicionales del Derecho del Trabajo, generó preocupaciones sobre la capacidad de las normas laborales para adaptarse a las nuevas realidades económicas. A diferencia de otras jurisdicciones, el sistema estadounidense permite un alto grado de autonomía normativa en cada estado, lo cual se traduce en una diversidad de enfoques y regulaciones en el ámbito laboral. Así, el marco jurídico estadounidense se compone de un mosaico de leyes federales y estatales[477], acompañado de decisiones administrativas y judiciales. En este sentido, «la mayoría de los tribunales adoptan

[474] *Cfr*. Aguilar, R. A., *op. cit.* págs. 243-249.
[475] Poquet Català, R., "Zonas grises de", *op. cit.* pág. 73, «Destacan en este sentido, en primer lugar, los de EE.UU. que abogan por la concepción de trabajador por cuenta ajena, pues subyace la idea de aplicar el contrato de trabajo a toda prestación de servicios donde exista un desequilibrio del poder negociador de las partes, ya que se trata de proteger a todos los prestadores de servicio cuya autonomía de la voluntad queda mermada con independencia de si existe subordinación o dependencia».
[476] *Vid.* Gutiérrez Arranz, R., "Las relaciones laborales en la economía colaborativa: el caso Uber en EE.UU", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, 2016.
[477] Aguilar, R. A., o*p. cit.* pág. 258, «Es necesario aclarar que las leyes federales que se aplican en todo el territorio estadounidense fijan las bases que los estándares generales de trabajo y los derechos de los trabajadores a sindicalizarse en el sector privado, pero también invalidan la mayor parte de las leyes locales y estatales que quieran regular esta área; mientras que las leyes estatales se encargan de regular la protección legal de los empleados de gobiernos estatales y municipales, agricultores y empleados domésticos».

el enfoque de la prueba jurisprudencial para analizar si la parte contratante mantiene el derecho a controlar la forma y los medios por los cuales se realiza el trabajo».[478]

En California, el régimen laboral distingue entre empleados (*employees*) y trabajadores autónomos (*self-employed*), categoría que incluye a aquellos que ejercen un oficio o regentan un negocio por cuenta propia. Dentro de este grupo, se encuentra la subcategoría de los contratistas independientes (*independent contactors*), cuya delimitación presenta desafíos debido a su ambigüedad. Dependiendo de las condiciones en las que desarrollan su actividad, estas personas pueden ser consideradas empleados o verdaderamente autónomos. Para resolver esta dicotomía, las autoridades judiciales han utilizado tradicionalmente el Test Borello, que consiste en una lista de factores destinados a evaluar el nivel de control que ejerce el contratante sobre el servicio realizado[479]. Según este enfoque, si se constata que la entidad contratante determina tanto los métodos como los medios de ejecución del servicio, se clasifica la relación como un vínculo de empleo.

La Corte Superior de California, en su sentencia del 16 de junio de 2015[480], empleó el Test Borello para establecer que una exconductora de Uber Technologies Inc., quien reclamaba el pago de gastos como combustible y peajes durante el período comprendido entre el 25 de julio al 18 de septiembre de 2014, debía ser considerada como empleada y no contratista independiente[481]. En su análisis, la autoridad judicial determinó que el control

---

[478] *Ibid*.

[479] *Ibid.* págs. 261-262, «(establecida por la Corte Suprema de California en el caso S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dept. of Indus. Relations, en 1989) y que consiste en la valoración de una serie de factores que constituyen indicios de la existencia de la condición de contratista independiente como: a) si el prestador de servicios se dedica a una ocupación distinto al del principal; b) si el trabajo ejecutado es parte del negocio regular del contratante o presunto empleador; c) si el contratante o el prestador del servicio proveen instrumentos, herramientas y/o facilidades para la persona que realiza el trabajo; d) la inversión del supuesto empleador en el equipo u otros materiales requeridos para que el trabajador realice su tarea o en la contratación de ayudantes; e) si el servicio prestado requiere alguna habilidad especial; f) si, en la localidad, el trabajo generalmente se realiza bajo la dirección del contratante o, en su defecto, de un especialista sin supervisión (dependiendo del tipo de ocupación); g) si el pretendido trabajador afronta la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas dependiendo de su habilidad gerencial; h) el período de tiempo durante el cual se realizarán los servicios; i) el grado de estabilidad o permanencia del vínculo laboral; j) el método de pago ya sea por unidad de tiempo o por unidad de obra; y k) si las partes estiman —o no— estar vinculadas por una relación de trabajo».

[480] *Vid.* Carballo Mena, C.A., "Vestigios del trabajo dependiente a propósito del escrutinio judicial de uber technologies, inc y dynamex operations west, inc", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 28, 2019, págs. 8-12.

[481] López López, E. J., *op. cit.* págs. 201-202, «en casos sobre trabajos en plataformas digitales de los últimos años, los juzgadores se han encontrado con que los test para clasificar una relación laboral, están quedando obsoletos, marcando precedentes importantes. En el common law, la relación laboral ha estado determinada por el grado de control sobre los detalles del trabajo que se realizaba, y luego del famoso caso Borello (*Sentencia número S003956*, 1989), la Corte Suprema de California pasó a identificar otros factores "secundarios", que

ejercido por la plataforma no tenía que ser absoluto para demostrar una relación de dependencia. Al respecto, considero suficiente que la plataforma gestionará la conexión entre conductores y usuarios, lo cual evidenciaba una dependencia operativa conforme a los indicios del test. Asimismo, el Tribunal estimó que el hecho que la conductora proporcionara su propio vehículo y asumiera los costos derivados de su actividad no implicaba necesariamente que fuese una trabajadora autónoma, puesto que la prestación de servicios de transporte constituía una actividad central para el modelo de negocio de la plataforma. Como el Tribunal afirmó, «cuando la actividad aportada por el contratista era una parte integral del negocio, se trataba de un trabajo por cuenta ajena. En ese sentido, era palmario que el transporte era una parte indispensable de la actividad de Uber, ya que sin éste no cabría prestarse el servicio»[482].

La Corte también enfatizó que, a pesar de la insistencia de Uber en su carácter exclusivo de intermediario tecnológico, en la práctica ejercía un control integral sobre la actividad de los conductores. Esta realidad era tal que el acceso a la aplicación estaba condicionado al cumplimiento de múltiples requisitos por parte de los conductores quienes debían proporcionar datos personales y someterse a verificación de accidentes. Además, la autoridad judicial observó que Uber no solo gestionaba la conexión entre conductores y usuarios, sino que también supervisaba aspectos fundamentales de la actividad, incluyendo el estado de los vehículos utilizados. En este contexto, se concluyó que, aunque la plataforma se presentaba como una plataforma neutral, en realidad estaba inmersa en todos los aspectos de la operación. Esto incluía no solo la selección y evaluación de conductores, sino también la imposición de tarifas que no eran objeto de negociación. Por último, la plataforma tenía completo control sobre el precio del servicio y el porcentaje recibido por el conductor, sin que estos tuviesen capacidad de negociar, evidenciándose que el único activo del prestador del servicio era su coche, por consiguiente, se concluyó que se trataba de una relación por cuenta ajena, con independencia de la consideración que las partes asignaron en la

debían ser considerados también, convirtiéndose la "prueba multifactorial de Borello" en un instrumento útil para los jueces al momento de decidir la laboralidad de una relación contractual».

[482] Ribes Moreno, M. Í., "A la búsqueda de respuestas para los trabajadores de plataformas: ¿necesitamos una nueva figura reguladora?" en Álvarez Cortés, J. C. y Vila Tierno, F. (dirs.), *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Laborum, Murcia, 2020, pág. 99.

suscripción del contrato, ya que la realidad probada imperaba sobre la denominación aplicada por las partes.

En la sentencia del 30 de abril de 2018[483], el Tribunal Supremo de California resolvió la controversia suscitada entre Dynamex Operations West Inc v Charles Lee *et al*., que se originó a partir de la reclamación de un grupo de conductores quienes alegaban que habían sido erróneamente clasificados por la empresa como contratistas independientes en lugar de ser reconocidos como empleados[484]. Hasta el año 2004, el personal que prestaba servicios como conductores era considerado trabajador asalariado, no obstante, la empresa implementó posteriormente una estrategia que modificó su política contractual, desplazando a los conductores a la categoría de contratistas independientes.

Para el análisis del caso, el Tribunal adoptó el Test ABC, considerado más adecuado y eficaz para el contexto contemporáneo[485], en contraste con el Test Borello, que se percibía como obsoleto e insuficiente para reflejar las realidades laborales del siglo XXI[486]. El Test ABC establece una presunción de laboralidad que puede ser desvirtuada únicamente mediante la concurrencia de tres indicios que evidencian la independencia del trabajador: A) se exige libertad de control y dirección, tanto en el ámbito formal, como lo establece el contrato, como en la práctica cotidiana de la labor; B) el servicio realizado debe ser ajeno al giro habitual del negocio principal de la empresa contratante, lo que implica que la actividad realizada no debe ser esencial para el modelo del negocio; y C) el prestador del servicio debe

[483] *Vid.* Carballo Mena, C.A., *op. cit.* págs. 12-20.
[484] *Vid.* Pitlik, V., "The Road to Rights: Protecting On-Demand Workers in the United States Gig Economy", Tesis de Maestría, Columbia University, New York, 2019, págs. 45-51.
[485] Perulli, A., *op. cit.* págs. 127-128, «el tradicional test Borello, basado en indicios multifactoriales, ha sido sustituido por uno más simple (y generoso) test ABC, capaz de ampliar significativamente el concepto de trabajo subordinado y, consecuentemente, el ámbito de aplicación de la legislación laboral, aún a costa de una excesiva simplificación del marco socioeconómico de referencia. El riesgo, en este caso, es que el sistema normativo, al modificar los procesos de calificación para restablecer la congruencia y la optimización, proporcione una representación excesivamente simplificada de la realidad social, modificando eventualmente la propia realidad a través de la lógica normativa» (traducción propia).
[486] Aguilar, R. A., *op. cit.* págs. 270, «Desde una perspectiva estrictamente jurídica, lo primero que debe resaltarse es que la metodología aplicada (Test ABC) no se corresponde con la legislación, ni la tradición doctrinaria y jurisprudencial iberoamericana, ni se fundamenta en indicios de subordinación o dependencia como lo hacían los mismos tribunales norteamericanos con el "test control", tampoco se ajusta a los parámetros propuestos por la Recomendación 198 de la OIT. Según se citó previamente, el test ABC parte también de la presunción de laboralidad entre el prestador del servicio y quien lo recibe, empero, para desvirtuar dicha presunción exige de forma estricta o cerrada que se demuestren tres rasgos recurrentes: ausencia de control y dirección sobre la ejecución del trabajo, independencia entre el trabajo ejecutado y la actividad habitual del contratante, y precedentes empresariales del prestador del servicio».

de contar con una estructura empresarial propia, lo que sugiere autonomía en el ejercicio de su actividad, aun cuando esta sea de la misma naturaleza que la labor requerida por la entidad contratante.

La autoridad judicial llegó a la conclusión de que la empresa ejerce un control significativo sobre los aspectos fundamentales de la relación laboral con los repartidores. En primer lugar, se constató que la empresa no solo se encarga de atraer a los clientes para la entrega de paquetes, sino que también establece las tarifas a cobrar, lo que limita la capacidad de negociación de los repartidores. Además, la empresa proporciona instrucciones precisas sobre dónde recoger y entregar los paquetes, ejerciendo así un control sobre el proceso logístico. La Corte observó que, al realizar un seguimiento constante de los paquetes y exigir que los repartidores utilicen su sistema de rastreo y mantenimiento de registros, la empresa no solo supervisa la actividad, sino que también impone una estructura operativa rígida. Al evaluar todos estos elementos presentes en las cláusulas contractuales y su aplicación material, la autoridad judicial concluyó que[487], a pesar de la denominación contractual de los repartidores como contratistas independientes, las características de la prestación de servicios en la práctica justifican su consideración como empleados[488].

[487] Godines Vargas, A., *op. cit*. «previo al análisis de fondo para resolver el caso concreto, las principales consecuencias que podrían derivarse de una errónea calificación de los trabajadores de la plataforma, en un conflicto en el que se debía definir si los choferes o conductores de *Dynamex* eran contratistas independientes o empleados de ella: a) obligaría a la sociedad/ciudadanía a asumir las «cargas financieras» derivadas de la protección social de los trabajadores y de sus familias, a cuyo soporte debería contribuir el empleador; b) impediría que los trabajadores disfruten de los beneficios de los cuales disfrutan los trabajadores que si están protegidos por la legislación social; c) incentivaría la competencia desleal a favor de los empleadores que decidan evadir los costos de los trabajadores cubiertos por la legislación laboral, quienes tomarían ventaja sobre aquellos otros que no hacen uso de trabajadores no protegidos, resultando por ello al final penalizados; d) promovería la pérdida de empleo de los trabajadores protegidos por la legislación social, que serían desplazados en el mercado, dado sus menores costos, por los trabajadores que se consideran no protegidos; y e) privaría al Estado de captar los impuestos sobre las enormes ganancias derivadas de esta actividad empresarial».

[488] Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política*, Oficina de la OIT para los países andinos, Bogotá, 2021, págs. 55-56, «en la sentencia se consideró que los transportadores eran verdaderos trabajadores al servicio de la empresa. Para ello se había basado en una serie de elementos indicativos de dicha condición…Las condiciones en que se prestaba el servicio de transporte implicaban que: i) los transportadores usaban sus propios vehículos y asumían los costos del servicio, tales como gasolina, mantenimiento, peajes, pólizas de seguro, etc., ii) Dynamex era la encargada de conseguir los clientes y negociar con ellos el precio del servicio, así como de determinar el valor pagado a los conductores por el mismo concepto, iii) los conductores debían utilizar logos y signos distintivos de la empresa; iv) los conductores podían fijar libremente su horario, pero debían avisar a la empresa con suficiente antelación los días en que estarían disponibles y v) no existía exclusividad en la prestación de los servicios a Dynamex».

1.8. Francia: laboralidad entre los conductores de Uber

En el contexto jurídico francés, la distinción entre trabajador independiente y dependiente ha sido un eje fundamental de la interpretación judicial, que tradicionalmente recae en la existencia de subordinación a cambio de remuneración[489]. Sin embargo, en los últimos años, la jurisprudencia ha ampliado este concepto de subordinación jurídica, adaptándolo a las condiciones propias de la economía digital y las plataformas de reparto a demanda. En este sentido, se ha señalado que «La máxima extensión de esta tendencia expansiva se alcanzó con la identificación de la subordinación en la prestación realizada en el marco de un 'servicio organizado' en el que el empresario determina unilateralmente las condiciones de ejecución de la prestación»[490]. Este criterio se refinó a través de decisiones como la emitida en el caso *Société Générale*[491], en la cual la subordinación jurídica fue reafirmada como un índice de dependencia basado en la ejecución del trabajo bajo la autoridad del empleador, quien ostenta la facultad de dirigir, supervisar y sancionar las tareas asignadas al trabajador.

En la sentencia del 10 de enero de 2019, la Corte de Apelaciones de París resolvió un recurso interpuesto contra Uber BV[492], concluyendo que la relación entre la plataforma y sus conductores es propia de un contrato de trabajo. La Corte rechazó el argumento de Uber, que

[489] López López, E. J., *op. cit.* pág. 210, «Hasta la fecha, Francia sólo tiene dos categorías de trabajadores los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena; así que cualquier trabajador que, de hecho, carezca de "independencia" de su cliente, sólo podrá solicitar judicialmente la reclasificación de la relación en un contrato de trabajo. Muchos de los trabajadores de plataformas digitales, en calidad de entrepreneur indépendant -empresario independiente autónomo-, han solicitado ante los tribunales su calificación como trabajadores dependientes. Las decisiones tomadas en el contexto de estas solicitudes de recalificación, aún se basan en los criterios clásicos para caracterizar o no la existencia de una relación de subordinación».

[490] Perulli, A., *op. cit.*, pág. 128.

[491] Adams-Prassl, J., Laulom S. & Maneiro Vásquez, Y., "The Role of Nationals Courts in Protecting Platform Workers: A Comparative Analysis", en Miranda Boto, J. M. & Brameshuber, E., (eds.). *Collective Bargaring and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Hart Publishing, Oxford, 2022, pág. 82, «Según la cual 'trabajar en un servicio organizado puede constituir un indicio de subordinación en los casos en que el empresario determina unilateralmente las condiciones de realización del trabajo'. El Tribunal también caracterizó el trabajo autónomo por los siguientes elementos: la posibilidad de crear su propia clientela, la libertad de fijar sus propias tarifas y la libertad de establecer las condiciones de prestación de servicio» (traducción propia).

[492] Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 54, «El demandante firmó un acuerdo de colaboración con la sociedad Uber BV para ejercer la actividad de chofer desde el 12 de octubre de 2016, a través de la plataforma tecnológica Uber, para lo cual alquiló un vehículo a una sociedad colaboradora de Uber BV, realizando la respectiva inscripción como trabajador autónomo. La empresa desactivó la cuenta del trabajador de forma definitiva en abril de 2017, frente a lo cual el trabajador presentó una demanda solicitando se declare la existencia de un contrato de trabajo y, en consecuencia, se condene a la sociedad al pago de salarios pendiente de pagos y la indemnización por despido sin causa justa».

sostenía que los conductores actuaban bajo instrucciones exclusivas de los usuarios. En su análisis, la Corte resaltó que los conductores no tienen contacto directo con los pasajeros al formalizar el contrato de transporte, lo que evidencia que las condiciones esenciales del servicio son establecidas unilateralmente por la plataforma. Además, la empresa ejerce un control significativo sobre la prestación del servicio mediante la geolocalización y la imposición de directrices específicas sobre cómo ejecutar la actividad.

Posteriormente, el caso fue elevado a la Sala Social de la Corte de Casación Civil[493], que en sentencia número 374 del 04 de marzo de 2020, ratificó la naturaleza laboral de la relación entre conductores y Uber BV[494]. En esta decisión, la Corte de Casación rechazó la argumentación de Uber[495], la cual sostenía que su rol se limitaba a conectar a los conductores con potenciales clientes[496], operando únicamente como intermediario tecnológico, «Esta empresa sostuvo, al igual que lo ha hecho en otros países, que celebra un contrato con los choferes con un contenido muy particular y diferente a un contrato de trabajo. En efecto, en el recurso interpuesto ante la Corte de Casación, alegó que dicho contrato se limita a la puesta a disposición de una aplicación tecnológica que le sirve al chofer para conectarse con clientes potenciales»[497].

En su resolución, la Corte de Casación destaca que Uber ha estructurado un sistema de transporte completamente organizado a través de su aplicación, limitando la capacidad de los conductores de constituir su propia clientela, establecer libremente las tarifas o determinar las condiciones en que ofrecen sus servicios, características inherentes del trabajo autónomo. La Corte refuta los argumentos de libertad de conexión y flexibilidad horaria propuesta por la plataforma mediante dos puntos claves[498]: primero, establece que la capacidad de elegir

[493] Alzaga Ruiz, I., "La laboralización de los conductores de uber en Francia. Comentario a la sentencia de la sala de lo social de la Corte de Casación Francesa de 4 de marzo de 2020", *Anuario Coruñés De Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 13, 2022, pág. 27, «El Tribunal Supremo francés había tenido la oportunidad de pronunciarse sobre esta cuestión en su sentencia 28 de noviembre de 2018, en relación a la empresa *Take Eat Easy*. En esa ocasión declaró la laboralidad de la prestación de servicios que vinculaba a un mensajero con la empresa. La inscripción de una persona física en el registro de empresarios autónomos para el ejercicio de una profesión implica una presunción *iuris tantum* de ausencia de laboralidad, presunción destruible por prueba en contrario, que acredite la concurrencia de las notas tipificadoras del vínculo laboral. El Tribunal apreció la concurrencia de dichas notas, estimó el recurso interpuesto por el trabajador y recalificó la relación».
[494] *Vid.* Adams-Prassl, J., Laulom S. & Maneiro Vásquez, Y., *op. cit.* pág. 83.
[495] *Vid.* Dockés, E., "Le salariat des plateformes", *Labour & Law Issues*, vol. 5, núm. 1, 2019.
[496] Alzaga Ruiz, I., *op. cit.* pág. 22.
[497] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 198.
[498] *Vid.* Moltrassio, S., *op. cit.* pág. 194.

días y horarios de conexión no excluye la relación laboral, ya que, al concretarse, los conductores pasan a integrarse en la estructura organizativa de la empresa, sujeta a supervisión y directrices. En segundo lugar, la Corte observa que Uber ejerce un control continuo sobre la actividad de los conductores mediante la evaluación de su rendimiento y el poder de restringir o deshabilitar su acceso a la plataforma[499], lo que, en la práctica, alienta a los conductores a mantenerse conectados y disponibles, replicando un estado de subordinación incompatible con la independencia propia de un trabajo autónomo.

1.9. Italia: laboralidad para los repartidores de Foodora

Antes de la entrada en vigor del Decreto Legislativo 81/2015[500], el régimen de prestación de servicios en Italia para trabajadores autónomos se regulaba principalmente bajo la figura del contrato de obras o arrendamiento de servicios, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Código Civil. Este marco jurídico, en su artículo 2094, define el trabajo subordinado como aquel en el que el trabajador, a cambio de una remuneración, se compromete a colaborar en la empresa mediante el suministro de trabajo intelectual o manual bajo la dirección y dependencia del empresario[501]. Sin embargo —entre otros factores que se explicarán en el próximo epígrafe—, la creciente complejidad del mercado de trabajo y la expansión de las plataformas digitales de servicio impulsaron la promulgación del referido

[499] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 199, «También se manifiesta la actividad de control en relación a la tasa de aceptación de viajes del chofer, ya que luego de tres negativas, la empresa se contactaba con el mismo para invitarlo a desconectarse de la aplicación. Dicha "invitación" de Uber, según la corte de casación, debe interpretarse a la luz de las cláusulas contractuales, que disponen que la empresa se reserva el derecho de deshabilitar o restringir el acceso o el uso de la aplicación de conductores o los servicios de Uber por el cliente o cualquiera de sus choferes o por cualquier otra razón, a la discreción razonable de Uber».

[500] Decreto Legislativo 81, de 15 de junio de 2015, Reglamento Orgánico del Contrato de Trabajo y Revisión del Reglamento de Funciones, de conformidad con el artículo 1 apartado 7, de la Ley No. 183, de 10 de diciembre de 2024.

[501] Gramano, E., "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico italiano", *Revista de Derecho Social*, núm. 85, 2019, págs. 225-226, «Doctrina y jurisprudencia han trabajado para identificar las condiciones legales que califican el caso en la última parte de la disposición, donde se especifica que alguien es trabajador cuando colabora "bajo la dependencia y la dirección" del empleador. En este sintagma se basa el concepto mismo de subordinación. En particular, al interpretar esta parte de la disposición, la doctrina y la jurisprudencia han identificado un rasgo distintivo de la relación laboral subordinada: el concepto de "heterodirección", que concibe al contrato de trabajo como el instrumento jurídico mediante el cual el empleador dirige y controla el desarrollo de la actividad laboral del dependiente y, por lo tanto, el cumplimiento de la obligación por parte de éste. Ahora bien, si este concepto de subordinación podía describir eficazmente un modelo social típico de la primera mitad del siglo veinte -un trabajador no cualificado, "*blue collar*", utilizado para llevar a cabo operaciones simples y repetitivas dentro de una organización fordista y fuertemente jerárquica-, el concepto de "heterodirección" ha mostrado, con el correr del tiempo, su incapacidad para describir de modo exhaustivo la actual complejidad que presenta la categoría de los trabajadores subordinados».

Decreto Legislativo 81/2015. Esta norma tenía como objetivo extender la protección más allá del alcance tradicional de la relación laboral —*lavoro subordinato*—; en particular, el artículo dos introdujo un importante cambio al establecer que las disposiciones del empleo subordinado también se aplican a las relaciones de colaboración que, aunque autónomas, cumplan con características específicas, tales como la exclusividad personal, la continuidad y un método de ejecución organizado directamente por el cliente. Esta disposición incluyó a los trabajadores cuyas actividades son gestionadas a través de plataformas digitales.

En la prestación de servicios digitales de reparto, relevante fue el caso de los repartidores de la plataforma Foodora, quienes en 2016 protagonizaron una huelga en la que exigían mejoras salariales y el reconocimiento de un contrato de colaboración coordinada y continua. Ante la negativa de la plataforma, seis de los repartidores involucrados en la huelga de Turín, decidieron acudir a la vía judicial en busca de una declaración de relación de subordinación laboral. El Tribunal Ordinario Laboral de Torino, mediante la sentencia número 778 de 07 de mayo de 2018, rechazó la demanda, argumentando que los repartidores ejercían autonomía al poder decidir cuándo conectarse y desconectarse de la aplicación y al tener la libertad de rechazar pedidos. El Tribunal también determinó que el artículo dos del Decreto Legislativo 81/2015 no resultaba aplicable, pues entendió que el trabajo realizado por los repartidores correspondía a una actividad autónoma sin un marco de dependencia directo con la plataforma, que calificó como un mero intermediario digital.

De los seis repartidores que inicialmente demandaron, cinco apelaron la decisión ante la Corte de Apelación de Turín. En su fallo de 11 de enero de 2019, la Corte mantuvo la calificación de la relación como autónoma; sin embargo, ordenó a la empresa el pago de salarios conforme al convenio colectivo de logística y transporte, reconociendo derechos laborales adicionales propios de la relación de trabajo subordinada, tales como la provisión de materiales ante contingencias originadas en el trabajo y afiliación a la protección social[502].

[502] Pisani, G., *op. cit.* pág. 1098, «La sentencia del Tribunal relativa a la relación laboral de los repartidores colocándolos dentro de la catergoría de "colaboraciones hetero-organizadas", reguladas por el artículo 2 del Decreto Legislativo n.° 81/2015. El Tribunal interpretó esta disposición como la identificación de una tercera categoría entre la relación de empleado definida en el artículo 2094 del Código Civil y la colaboración tal como se describe en el artículo 409 n.° 3 del Código de Procedimiento Civil. Esta interpretación pretendía ofrecer una mayor protección a las nuevas formas de trabajo resultantes de la rápida introducción de las nuevas tecnologías. En esencia, la norma propone un concepto de hetero-organización que otorga al cliente el poder de determinar los métodos, tiempos y lugares de realización del trabajo del colaborador, sin crear una relación de trabajo por cuenta ajena. En consecuencia, según el Tribunal, el trabajador hetero-organizado sigue siendo técnicamente

Al fundamentar su decisión, la Corte interpretó el artículo 2, párrafo 1, del Decreto Legislativo 81/2015, argumentando que «concurre un caso de género *tertium*, que permite extender la protección a este tipo de trabajadores, pero sin extenderla completamente, ya que según el Tribunal, esta norma permite que los jueces puedan elegir la protección que se aplicará, y que en el presente caso, se aplicarán únicamente normas sobre salud y seguridad social en el trabajo y salarios»[503].

El caso escaló hasta la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, Sección Laboral, la cual, en su sentencia número 1663 de 24 de enero de 2020[504], abordó la controversia acudiendo al criterio de la hetero-organización[505]. La Corte determinó que los repartidores en cuestión mantenían una colaboración coordinada y continua, característica que los hacía merecedores de una protección similar a la de los trabajadores subordinados. Sin embargo, el fallo resaltó que esto no convierte la relación en una forma de empleo asalariado[506], sino que establecía una modalidad protectora específica debido a la debilidad económica de estos trabajadores y la necesidad de una tutela equivalente «la labor de quienes participan en la entrega de alimentos a domicilio forma parte de las "colaboraciones heteroorganizadas" -entendidas éstas como "una suerte de colaboraciones autónomas con fuertes rasgos de subordinación a las que se aplica en todo caso la disciplina del trabajador dependiente"-, que no constituyen un "género terciario" intermedio entre la subordinación y el trabajo por cuenta propia, sino un caso diferente, que permite la aplicación íntegra de la subordinación»[507].

"independiente", pero, en todos los demás aspectos -incluidas la seguridad y la higiene, la remuneración directa y diferida (y, por tanto, la clasificación profesional) los límites de tiempo, las vacaciones y la seguridad social-, la relación se regula como la de un trabajador por cuenta ajena» (traducción propia).

[503] López López, E. J., *op. cit.* pág. 215.

[504] *Vid.* Spinelli, C., "Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurusprudenza: prime indicazioni applicative", *Labour & Law Issues*, vol. 6, núm, 1 2020.

[505] Pisani, G., *op. cit.* pág. 1098, «Sin embargo, el Tribunal llegó a su decisión basándose en argumentos diferentes, que no son objeto de este artículo. Basta con mencionar que el Tribunal adoptó una interpretación diferente del artículo 2, apartado 1, del Decreto Legislativo n. ° 81/2015. Según el Tribunal, las "colaboraciones hetero-organizadas" no corresponde a un tércer género. El Tribunal adoptó un enfoque "correctivo" que, citando la sentencia, "encuentra en algunos indicadores normativos la posibilidad de aplicar una protección "reforzada" contra determinados tipos de trabajadores (como los de las plataformas digitales consideradas "débiles"), a los que se pueden extender las protecciones de los empleados» (traducción propia).

[506] *Vid.* Novella, M., "Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse", *Labour & Law Issues*, vol. 5, núm. 1, 2019, págs. 96-100.

[507] Aguilar, R. A., *op. cit.* págs. 291.

En este caso, el criterio de debilidad económica del prestador de servicio adquiere una relevancia particular. Este criterio no depende exclusivamente de las modalidades bajo las cuales se lleva a cabo la actividad, ni de los términos específicos en que se formaliza el contrato, sino que centra su atención en la situación personal del trabajador y su vulnerabilidad ante posibles condiciones de explotación. La falta de alternativas de subsistencia fuera de una relación de subordinación hace visible la necesidad de implementar mecanismos de protección que trascienden la simple calificación de la actividad como autónoma o subordinada. Este enfoque refuerza la importancia de garantizar un estándar de protección adecuado, orientado a asegurar condiciones de trabajo decentes que protejan los derechos del trabajador, especialmente en el contexto de la economía de plataformas, donde la autonomía formal suele convivir con una dependencia económica sustancial.

La Sala de Casación, en su interpretación del criterio de colaboraciones hetero-organizadas, indicó que la determinación de la hora y el lugar de la prestación del servicio[508], incluso cuando es establecida por el cliente, constituye una manifestación concreta del poder de hetero-organización[509], característico de las relaciones de subordinación. Este aspecto, sumado a la prestación personal y continua del servicio, aproxima la relación del colaborador con la empresa a la figura de un trabajador dependiente que requiere protección. En consecuencia, la Sala deteminó que la protección equivalente a la del trabajo subordinado es aplicable en estos casos, enfatizando que «cuando la hetero-organización -acompañada de la personalidad y la continuidad del desempeño- está marcada hasta el punto de hacer que el colaborador sea comparable a un empleado, se impone una protección equivalente y, por lo tanto, el remedio de la plena aplicación de la disciplina de trabajo subordinado. Por ende, los

[508] *Vid.* Ghiani, F., "Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui riders", *Labour & Law Issues*, vol. 8, núm. 1, 2022.

[509] Perulli, A., *op. cit.* pág. 130, «En cuanto a la calificación, el poder de dirección debe de interpretarse como referido a órdenes concretas y precisas, inherentes a la ejecución intrínseca del trabajo. Incluso el Tribunal Constitucional parece creer que la relación de trabajo por cuenta ajena se caracteriza por un poder del empresario que se expresa en directivas omnímodas, puntuales y continuas, mientras que las formas de "coordinación" de la actividad laboral, que en el sistema italiano se dan típicamente en el caso de colaboraciones autónomas coordinadas y continuas (artículo 409 n. 3 Código de Procedimiento Civil Italiano), son compatibles con el concepto de trabajo por cuenta propia. Las directrices genéricas o programáticas, o las instrucciones indeterminadas, no son suficientes para determinar la existencia de un trabajo por cuenta ajena, dada su compatibilidad con el trabajo autónomo. Ello no excluye, sin embargo, que puedan existir formas "suavizadas" de subordinación debido a la particular organización y tipo del trabajo, como en el caso de los periodistas, médicos, directivos, etcétera. En tales casos, la subordinación se identifica por la "disposición" continua, leal y diligente del trabajador para el empresario según las instrucciones de la contraparte» (traducción propia).

tribunales no pueden optar por la protección que debe ser extendida a los mismos, sino que toda la legislación laboral se aplica a los trabajadores cuyos trabajo sea organizado por otra persona»[510].

1.10. Nicaragua: laboralidad entre repartidores y Hugo

Las relaciones de trabajo en Nicaragua están reguladas por la Ley 185/1996[511], centrada en el trabajo subordinado y caracterizado por una estructura normativa adecuada para el contexto de empleo tradicional, similar al de la era fordista. Sin embargo, la aplicación de este marco jurídico a las relaciones de trabajo contemporáneas, especialmente en el ámbito digital, plantea desafíos significativos para las instancias administrativas y judiciales. En este contexto, la Sala Constitucional destaca la necesidad de una interpretación dinámica y contextualizada del derecho laboral para abordar de manera efectiva las nuevas modalidades de empleo «ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL es del criterio y la convicción de que el derecho formal y escrito del trabajo no tiene la capacidad de resolver taxativa y expresamente todas las situaciones de hecho que a diario se presenta o que puedan presentarse en la prestación de servicios subordinados que puedan acordarse: ello como consecuencia del desarrollo económico y social de un país y de los avances tecnológicos: de ahí que corresponde a las autoridades administrativas y judiciales del trabajo tratar de armonizar los preceptos legales tanto en la literalidad, como en el espíritu de la norma, dentro del contexto preciso en el que se desarrollan las relaciones laborales, tratando en todo momento de garantizar el más importante de los derechos sociales como lo es, el derecho al trabajo»[512].

A pesar de que el marco legal en Nicaragua está diseñado para regular las relaciones de trabajo tradicionales, la economía digital ha comenzado a penetrar en el país, aunque con menor intensidad que en las jurisdicciones previamente analizadas y, en general, con un menor alcance comparado con otros países de la región centroamericana. Sin embargo, esta regulación limitada no ha impedido que, en los centros urbanos, el uso de plataformas digitales que ofrecen servicios de transporte, reparto y mensajería sea cada vez más común.

[510] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 200.
[511] Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996).
[512] Sentencia de la Sala Constitucional de Nicaragua, de 20 de junio de 2012, sentencia número 1054.

Este contexto ha llevado a que la naturaleza jurídica de las relaciones laborales en plataformas digitales haya sido objeto de debate en los tribunales. Un caso particularmente relevante fue el de un repartidor que demandó a la plataforma Hugo en busca de prestaciones laborales como indemnización por tiempo de trabajo, vacaciones y décimo tercer mes. En primera instancia, el Juzgado cuarto de distrito del trabajo y de la seguridad social de Managua, falló en contra del demandante al calificar la relación como de carácter no laboral; sin embargo, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, al revisar el caso, recalificó la relación como de naturaleza laboral.

En primera instancia, la demanda fue admitida el 23 de agosto del 2021, y la sentencia número 133/2021 fue emitida el 15 de noviembre de ese año, en la cual el juzgado declaró sin lugar la demanda del repartidor. Ante esta decisión, el demandante interpuso un recurso de apelación ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, argumentando que el juez *a quo* había omitido reconocer la naturaleza laboral de la relación contractual entre las partes. En su recurso, el repartido sostuvo que esta negativa afectaba derechos constitucionales y laborales, al considerar que las pruebas documentales y testificales presentadas demostraban de manera clara la existencia de un vínculo laboral.

En sentencia número 172, emitida el 07 de abril de 2022, el Tribunal establece un análisis detallado para calificar la prestación de servicios de reparto a través de plataformas digitales, diferenciando entre la contratación civil y laboral[513]. Este análisis parte de los siguientes criterios: a) en la relación laboral, el trabajo es *intuitu personae* y por tanto, no delegable, mientras que en la contratación civil de servicios, es posible el reemplazo del prestador; b) el trabajo subordinado implica una relación de dependencia, frente a la independencia que caracteriza la prestación de servicios; c) el trabajador, no requiere de preparación técnica formal, en tanto el profesional, en el ámbito civil, debe poseer títulos habilitantes; d) la contraprestación en el contrato laboral se denomina salario, mientras que en la contratación civil se paga mediante honorarios; e) el trabajo subordinado se realiza en el domicilio del empleador o en el lugar designado por éste, quien además provee los medios necesarios, en contraste con la prestación de servicios, que se realiza en el domicilio del prestador, utilizando sus propios recursos; f) la responsabilidad de los actos del trabajador

[513] *Vid.* Báez Laguna, É., "El problema de la laboralidad de las plataformas digitales de reparto en Nicaragua", págs. 123-124.

recae sobre la empresa, mientras que en el ámbito civil el prestador asume directamente su propia responsabilidad; y g) el contrato de trabajo, salvo las excepciones establecidas en ley, es indefinido, mientras que el contrato de servicios tiene de duración específico.

Asimismo, el Tribunal, al fundamentar su conclusión sobre la existencia de una relación laboral, observa que los representantes de la plataforma, al responder a la demanda, negaron la existencia de tal vínculo, argumentando que la relación entre las partes era de carácter civil, derivada de un contrato de transporte. En apoyo a su postura, la plataforma interpuso una excepción de incompetencia de jurisdicción y consecuentemente de falta de acción, alegando que el caso debía resolverse bajo la normativa civil. Sin embargo, el Tribunal sostiene que, al plantear estas afirmaciones la parte demandada debía asumir la carga de la prueba respecto a la naturaleza civil de la relación. El Tribunal concluye que esta carga probatoria no fue debidamente satisfecha, ya que la evidencia documental proporcionada, en particular el contrato, resultó insuficiente para demostrar la naturaleza civil de la relación alegada.

En el análisis del contrato de servicios de transporte, el Tribunal identificó la existencia de elementos característicos de una relación laboral, como la subordinación y controles de asistencia, los cuales consideró suficientes para establecer la presencia de un vínculo laboral. Para fundamentar esta decisión, se recurrió tanto a la doctrina como a precedentes del Derecho comparado, especialmente a fallos de Estados Unidos y España. En estos contextos, se observa una tendencia creciente a reconocer que el trabajo en plataformas digitales debe incluirse en el ámbito del derecho laboral, garantizando así a quienes prestan estos servicios el derecho de acceder a los beneficios y protecciones propias de la relación laboral formal.

1.11. Reino Unido: laboralidad para conductores y autonomía para repartidores

La legislación laboral clasifica a los trabajadores en tres categorías: empleados, trabajadores por cuenta propia y trabajadores autónomos dependientes, conocidos como *workers*[514]. Los empleados cuentan con un contrato formal de trabajo y gozan de la

[514] Rosenbaum Carli, F., "Los choferes de uber no son contratistas independientes. Comentarios de la sentencia de la suprema corte del reino unido del 19.02.2021.", *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 22 de marzo de 2021, «la sección 230 del *Employment Rights Act* define al término *employee* como aquel que se refiere a una persona que ha entrado o trabaja bajo un contrato de trabajo; y a diferencia de ello, el término

protección laboral completa que establece el Derecho del Trabajo británico. Los trabajadores por cuenta propia, en cambio, operan bajo contratos personales que regulan la prestación de servicios de forma independiente. Los *workers*, por su parte, conforman una categoría intermedia, que se caracteriza por la existencia de un contrato en el que una persona se compromete a realizar un trabajo o servicio por otra, un compromiso de ejecutar dicho trabajo de manera personal y la exclusión de que la parte contratante actúe como cliente en el marco de una actividad comercial o profesional desarrollada por el *worker*. Esta figura tiene como objetivo extender ciertos derechos laborales a quienes, si bien mantienen cierta autonomía, se encuentran en una posición de dependencia económica respecto de quienes les proveen trabajo[515]. Los *workers* tienen acceso a derechos fundamentales, como el ingreso mínimo, la limitación de la jornada, descansos regulares y ciertos derechos colectivos, otorgando así una protección intermedia que responde a las particularidades de su vínculo laboral[516].

En 2016, dos conductores de Uber iniciaron una demanda ante los tribunales con el objetivo de que se reconociera su estatus como *workers*, y, por ende, su derecho a la protección laboral. La controversia principal radicaba en establecer si los conductores trabajaban bajo contratos directamente vinculados con la plataforma Uber o si, por el contrario, sus servicios debían considerarse prestados exclusivamente bajo contratos individuales con los pasajeros, a través de Uber London como intermediario[517]. En una

worker se limita a una persona que ha entrado o trabajo bajo un contrato de trabajo, o cualquier otro contrato, mediante el cual el individuo se compromete a realizar o ejecutar personalmente cualquier trabajo o servicio para otra parte del contrato cuyo estado no sea en virtud de un contrato de un cliente de cualquier profesión o empresa desempeñada por el individuo. La diferencia práctica entre ambas modalidades contractuales reside en los derechos asignados a ambas categorías, ya que el *worker* ejerce sólo parcialmente un catálogo de derechos básicos propios de los *employees*», https://federicorosenbaum.blogspot.com/2021/03/los-choferes-de-uber-no-son.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+OpininYCrticaSobreElDerechoDelTrabajo+%28Opinión+y+crítica+sobre+el+Derecho+del+Trabajo%29

[515] Wynn, M., "Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el derecho británico", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 155, 2020, pág. 169.

[516] *Vid.* Jover Ramírez, C., "El fenómeno de la «gig economy» y su incidencia en el derecho del trabajo: aplicabilidad del ordenamiento jurídico laboral británico y español", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209, 2018.

[517] Moltrassio, S., *op. cit.* pág. 194, «No solamente reconoce el vínculo laboral, sino que también menciona el sistema societario imperante en las empresas tecnológicas, que mencione *[sic]* como "modelo de sándwich holándes". Es así como en la sentencia señala: "El primer recurrente, Uber BV, es una empresa holandesa propietaria de los derechos sobre la aplicación Uber. El segundo apelante, Uber London Ltd. ('Uber London'), es una subsidiaria de Uber BV que, desde mayo 2012, tiene licencia para operar alquiler de vehículos en Londres. El tercer apelante, Uber Britannia Ltd., es otro Reino Unido subsidiaria de Uber BV que posee licencias para operar tales vehículos fuera de Londres". Es así como la sentencia pone énfasis en el mecanismo societario y a los fines de dictar sentencias unifica en "Uber", indistintamente de las distintas sociedades».

decisión emitida el 28 de octubre de 2016, el Tribunal de Empleo resolvió que los conductores mantenían una relación laboral que los calificaba como *workers*, fallo que fue posteriormente confirmado el 10 de noviembre de 2017 por el Tribunal de Apelación de Empleo de Londres[518]. Este reconocimiento se basó en el hecho de que los conductores están integrados en la actividad productiva de Uber y prestan sus servicios para la empresa, en lugar de hacerlo de manera independiente en el mercado. La sentencia enfatizó, además,que la calificación de estos contratos debe derivarse de los términos en que se ejecutan, prevaleciendola realidad de la relación sobre la denominación formal empleada por las partes[519].

La Corte Suprema, al analizar el caso, concluyó que la relación jurídica debía evaluarse sobre la base de la conducta entre las partes, en ausencia de un contrato escrito. Dado que no existían pruebas concluyentes para considerar que la plataforma actuaba únicamente como agente de los conductores, el tribunal se inclinó por una interpretación de los hechos que revelaba una relación de dependencia y control por parte de Uber sobre los trabajadores[520]. Como señaló la Corte «el propósito de la legislación laboral pertinente es brindar protección a las personas vulnerables que tienen poca o ninguna influencia sobre su salario y condiciones de trabajo porque se encuentran en una posición subordinada y

[518] *Vid.* Adams-Prassl, J., Laulom S. & Maneiro Vásquez, Y., *op. cit.* págs. 86-88.

[519] Páramo Montero, P., *op. cit.* «el Tribunal de Apelación de Empleo se planteó una cuestión que causaba cierto quebradero de cabeza al juzgador: era la relativa al tiempo de trabajo…El Tribunal declaró que con seguridad podría considerarse tiempo de trabajo aquél en el que el conductor está realizando un servicio de transporte, pero dudaba sobre la afirmación del tribunal de instancia en el sentido de que también es tiempo de trabajo aquél en el que el conductor está dentro del ámbito geográfico de su servicio y conectado a la app (disponible). El tribunal se preguntaba qué ocurre si los conductores están en la misma franja horaria a disposición de otras plataformas. ¿Quiere esto decir que no están a disposición de UBER o al menos a su exclusiva disposición? ¿Es una cuestión a resolver caso por caso? La jueza concluyó que si el conductor solo está a disposición de UBER, entonces se trataría de tiempo de trabajo, pero si además está conectado a cualquier otra plataforma que haya en el mercado, entonces no puede considerarse como tiempo de trabajo».

[520] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 201, «la conclusión inevitable se deriva en que, al aceptar una reserva, Uber Londres contrata —como parte principal— con el pasajero para realizar la reserva. En estas circunstancias Uber Londres no dispondría de medios para cumplir con sus obligaciones contractuales con los pasajeros, ni para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales con los pasajeros, ni para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones reglamentarias como operador con licencia, sin empleados ni subcontratistas que le presten servicios de conducción. En este contexto, el fallo remarca que el negocio de Uber —la casa matriz holandesa— no podría funcionar sin que Uber Londres celebre contratos con los conductores —aunque sea solo por viaje— en virtud de los cuales los choferes se comprometían a proporcionar servicios para llevar a cabo las reservas de alquiler privadas aceptadas por Uber Londres».

dependiente de la relación con una persona u organización que ejerce control sobre su trabajo»[521].

Entre otros elementos considerados para determinar la naturaleza de los conductores como *workers*[522], la Corte destacó el control significativo ejercido por la plataforma en diversos aspectos de la prestación de servicios. En primer lugar, el precio del servicio se estableció unilateralmente por la plataforma, sin posibilidad de modificación por parte del conductor; adicionalmente, los términos contractuales son impuestos exclusivamente por la empresa. Además, cualquier negativa a aceptar viajes conlleva sanciones impuestas por Uber, y las evaluaciones de los clientes permiten a la plataforma prescindir de los servicios de un conductor si la calificación es insuficiente. A su vez, Uber restringe la comunicación entre el conductor y usuario, de modo que la prestación del servicio se encuentra regulada y supervisada en su totalidad por la plataforma. Al momento del litigio, más de 30 mil conductores operaban bajo esta estructura, lo cual, según la Corte, «hace difícil encajarlos como trabajadores autónomos siendo mucho más razonable considerarlos como trabajadores por cuenta ajena, pues de lo contrario, sería muy difícil que una única plataforma coordinará a 30.000 empresarios autónomos»[523]. En este contexto, la posición de subordinación y dependencia de los conductores constituye una base suficiente para su calificación como *workers*, otorgándoles así acceso a derechos laborales básicos[524].

La subordinación de los conductores a la plataforma no se manifiesta únicamente en la remuneración y condiciones contractuales impuestas, sino también en las restricciones operativas una vez que el conductor inicia sesión en la aplicación. En primer lugar, la plataforma controla la información disponible para el conductor, quien no conoce el destino del pasajero hasta que este aborda el vehículo, lo que limita su capacidad de rechazar un viaje reservado. Además, existe una estricta supervisión sobre la tasa de aceptación y cancelación de viajes; cuando un conductor mantiene un porcentaje de aceptación inferior al establecido por la plataforma, puede recibir advertencias o incluso enfrentar suspensiones temporales,

[521] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 299.
[522] *Vid.* Porcelli, A. M., *op. cit*. pág. 23, y Riveaux, J. & de Marchena, J. L., "The digital revolution of the Uber Economy. Redefining employment relations", *Revista Jurídica Digital UANDES*, vol. 6, núm. 1, 2022, págs. 10-12.
[523] Poquet Català, R., "Zonas grises de", *op. cit.* pág. 75.
[524] *Vid.* Godoy Herreros, D., *op. cit.* págs. 234-236.

situaciones que pueden equipararse al riesgo económico de un trabajador asalariado sujeto a sanciones. Finalmente, el sistema de valoraciones proporcionado por los usuarios tiene implicaciones directas en la continuidad del vínculo con la plataforma, ya que puede llevar a la emisión de advertencias o a la terminación de la relación. Estos elementos demuestran que el servicio de transporte ofrecido por Uber no solo está estrictamente definido y controlado por la plataforma, sino que además ha sido diseñado para estandarizar el servicio ofrecido a los pasajeros, considerando a los conductores como elementos intercambiables dentro de este esquema, cuya única vía para incrementar sus ingresos es prolongando sus horas de conexión activa.

Los repartidores de Deliveroo en el área londinense de Camden, a diferencia de los conductores de Uber, enfrentaron un fallo adverso en su intento de obtener reconocimiento al acceso de derechos colectivos. Representados por el Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña, estos repartidores presentaron el 28 de noviembre de 2016 una solicitud ante el Comité Central de Arbitraje, con el fin de iniciar un proceso de negociación colectiva con la plataforma. Sin embargo, el Comité, facultado para ordenar a un empresario que reconozca a un sindicato y participe en negociaciones colectivas, determinó que los repartidores no cumplían con la definición de trabajadores prevista en la Ley sobre Sindicatos y Relaciones Laborales de 1992. La razón fundamental fue que los repartidores no estaban obligados a realizar personalmente el servicio, ya que podían designar sustitutos. Esta decisión fue impugnada ante la Corte de Apelaciones, que el 05 de diciembre de 2018 sostuvo la conclusión del Comité, al considerar que, al permitir la sustitución de repartidores incluso después de haber aceptado un servicio, se diluye el requisito de prestación personal del servicio, elemento esencial para ser considerado como *worker*.

El caso fue finalmente analizado por la Corte Suprema del Reino Unido, que en su sentencia de 21 de noviembre de 2023 concluyó que los repartidores de Deliveroo no mantienen una relación laboral bajo la interpretación del artículo 11 de la Convención Europea de Derechos Humanos. En su razonamiento, la Corte enfatizó que el poder otorgado a los repartidores para designar un sustituto es prácticamente ilimitado, permitiéndoles organizar libremente su reemplazo para realizar una entrega. Esta facultad resulta incompatible con la condición de *worker* pretendida, dado que su amplia capacidad para delegar el servicio se contrapone a la subordinación características de una relación laboral.

Asimismo, la Corte señaló que los repartidores son libres de rechazar asignaciones, de no estar disponibles en ciertos momentos y de operar en otras plataformas competidoras, lo cual refuerza la postura de que su vinculación con Deliveroo carece de elementos de dependencia y exclusividad[525].

1.12. Uruguay: laboralidad entre conductores y Uber

En el análisis de la relación jurídica entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios en Uruguay, la subordinación jurídica emerge como el criterio esencial para distinguir entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo. Esta diferenciación cobra especial relevancia en entornos complejos donde los tribunales deben evaluar indicios tradicionales como la continuidad, profesionalidad y exclusividad para discernir zonas grises en la aplicación del Derecho del Trabajo. Así, «los Juzgados se han valido de la conjunción de indicios para determinar si se está en presencia de una relación de trabajo. o no»[526]. En el contexto de la economía digital, los tribunales han adoptado una interpretación renovada de los indicios de laboralidad[527], entre los que se identifica: 1) ajenidad en la marca, evidenciada cuando la plataforma promociona su propia marca en lugar de la del prestador, impidiendo una verdadera coordinación entre las partes; 2) nuevas formas de control, que implican que, aun con cierta libertad en la ejecución del servicio, las instrucciones emitidas por la plataforma aseguran el control sobre el proceso productivo; 3) la dependencia del mercado, manifiesta cuando el prestador se ajusta a las condiciones impuestas tanto por la plataforma como por sus usuarios; 4) la integración en la organización de la plataforma, impidiendo que el prestador se constituya como un trabajador autónomo al carecer de su propia estructura

[525] Taaffe-Maguire, S., "Deliveroo riders are not employees, Supreme Court rules", *Sky News*, 21 de noviembre de 2023, «El Tribunal Supremo ha declarado que las personas que trabajan para Deliveroo no pueden considerarse empleados porque no tienen un horario específico, pueden trabajar para empresas rivales y pueden designar a alguien para que trabaje en su lugar» (traducción propia) https://news.sky.com/story/deliveroo-riders-are-not-employees-supreme-court-rules-13012837#:~:text=Deliveroo%20delivery%20riders%20are%20not,to%20work%20in%20their%20place.

[526] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 301.

[527] *Cfr.* Rodríguez Yaben, A., "El caso uber en Uruguay y la vigencia de la subordinación como elemento central en la determinación de la laboralidad del vínculo", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 33, 2021, pág. 32, «se ha precisado que no existe un conjunto "estructuralmente inherente de indicios en la subordinación, ya que su presencia es contingente para cada caso", por tanto, "no es que, en rigor, existan nuevos indicios que reemplacen o sustituyan los antiguos sobre la misma base o contenido, sino que hay indicios propios de otra forma de control/dirección que comienza a extenderse en el trabajo asalariado: el control virtual o algorítmico».

organizativa; y 5) el despido disfrazado, que se refleja cuando la plataforma da de baja a los prestadores de forma unilateral.

Al igual que en otros países donde Uber ha sido llevada ante los tribunales, la empresa se define como una aplicación de intermediación tecnológica destinada a conectar a usuarios que requieren servicios de transporte con conductores a quienes denomina socios conductores. Uber sostiene que estos conductores operan en carácter de autónomos, utilizando sus propios vehículos para generar ingresos de manera independiente. Ante esto, los conductores han argumentado que, en realidad, existe un vínculo de tipo laboral[528]. Este debate fue abordado en la sentencia número 77, emitida el 11 de noviembre de 2019 por el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital, número 6, que concluyó que los conductores operan bajo una relación de dependencia con la plataforma[529], «Con fundamento en el principio de primacía de la realidad el juzgado desestimó el alegato de Uber de ser una empresa tecnológica, para determinar que se trataba de una compañía cuya actividad principal consiste en brindar servicios de transporte, pues sin los viajes realizados por los conductores no podría llevar a cabo su objeto»[530]. Ante este fallo, Uber presentó recurso de apelación, el que fue conocido por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno. En la sentencia número 111, dictada el 03 de junio de 2020, el Tribunal confirmó la sentencia de primera instancia, reafirmando que Uber debe ser considerada una empresa de transporte, dependiente de la labor de los conductores para cumplir con el propósito central de su negocio.

A pesar de que ambas instancias coincidieron en las normas aplicables al caso, el Tribunal adoptó una interpretación más amplia del concepto de subordinación. En primera instancia, la subordinación fue considerada un elemento indispensable para establecer la existencia de una relación laboral. Sin embargo, el Tribunal fue más allá al indicar que este requisito no constituye necesariamente el aspecto central o excluyente en la calificación de

[528] *Ibid.* pág. 26, «la naturaleza del vínculo trabado entre las partes, pues mientras el promotor aduce la existencia de un vínculo de trabajo subordinado entre las partes y las califica como de conjunto económico. La demandada alega la existencia de un vínculo de carácter comercial entre el reclamante y Uber, siendo el primero un prestador de servicios de transporte independiente, autónomo y Uber una empresa de tecnología, no de transporte, por lo cual mal podría ser empleadora».
[529] *Vid.* Moltrassio, S., *op. cit*. pág. 196.
[530] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 302.

una relación de trabajo[531]. Apoyándose en los lineamientos de la Recomendación 198 de la OIT el Tribunal sostuvo que[532], «la subordinación, la desfocaliza como el aspecto principal y excluyente en la solución del conflicto, y lo focaliza en un elemento mucho más abierto que de todos modos lo incluye. Pero en pie de igualdad en cuanto a su trascendencia. Por lo que admite la relación de trabajo aun sin la subordinación en su concepto clásico, si se detectan uno o varios de los restantes indicadores…la subordinación o dependencia deja de ser una condición necesaria y excluyente, para reposicionarse en una condición suficiente. Ello se infiere de la interpretación del texto de la Recomendación cuando, en sede de las políticas a adoptar por los Estados sugiere la subordinación o dependencia a título de ejemplo. Ello autoriza a inferir que tal característica puede estar o no estar, y si puede estar o no estar también podría adoptar una resolución intermedia consistente en su reformulación»[533].

En un primer análisis de la sentencia del Tribunal, podría interpretarse que la distinción entre empresa tecnológica y empresa de transporte resulta intrascendente; sin embargo, su motivación revela una visión contraria, centrando el análisis en la falta de participación del conductor en el proceso productivo. Según el fallo, el conductor actúa como un eslabón dentro de un sistema estructurado y controlado por Uber, sin capacidad de organizar las etapas de la actividad que realiza. La sentencia también resalta las diferencias entre el trabajo autónomo y el dependiente, señalando que en el trabajo autónomo, la organización y ejecución de las tareas se hace conforme criterios propios, mientras que en el trabajo dependiente, como el realizado por los conductores de Uber, se ejecutan las tareas según las instrucciones dictadas por la plataforma y bajo su dirección. Al respecto, el Tribunal concluye que « la sentencia efectuó una valoración de los indicios "pro laboralidad" y del "anti laboralidad" en su conjunto, sopesando los argumentos en uno y otro sentido, para calificar al vínculo como una relación de trabajo dependiente. De ese modo, resolvió a favor

[531] *Vid.* López López, E. J., *op. cit.* pág. 222.
[532] Porcelli, A. M., *op. cit*. pág. 24, «Concretamente, puso énfasis en los siguientes: a) la integración del trabajador a la organización de la empresa, b) la realización del trabajo según instrucciones o bajo el control de otra persona; c) el trabajo realizado en beneficio única o principalmente de otra persona, d) la realización personal del trabajo en horario determinado en el lugar indicado o aceptado por quien ejecutaba la labor, e) el trabajo de cierta duración y continuidad, f) la disponibilidad del trabajador, g) el suministro de herramientas, materiales y maquinarias; h) la remuneración periódica, como la única o principal fuente de ingresos del trabajador, i) la entrega de prestaciones en especie como alimentación, vivienda, y transporte, las vacaciones y el descanso semanal, j) el pago de los viajes que debía emprender el trabajador para ejecutar el trabajo, y k) la ausencia de riesgos financieros para el trabajador».
[533] Rodríguez Yaben, A., *op. cit.* págs. 28-29.

del chofer basándose en los indicadores negativos de la laboralidad, a saber, a la ajenidad del trabajo, de organización del programa de acción, de mercado en el sentido de total imposibilidad de dominio de la demanda de los usuarios del servicio de transporte y la ajenidad de la determinación de la tarifa, su ajuste y sus cambios y los costos de cancelación del servicio por parte del usuario. Enfatizó la ausencia de transparencia del algoritmo empleado por la empresa para gobernar la aplicación tecnológica, solo Uber la conocía y la dominaba, situación que no se compadecía con un vínculo societario como lo calificó la demandada. Como contracara el Tribunal expuso la ausencia de libertad propia de quien ejecuta obligaciones como consecuencia de un contrato comercial de servicios»[534].

En una controversia reciente y similar, el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital, número 13, en sentencia número 25 de 20 de junio de 2023, abordó el caso de un conductor, que solicitaba el reconocimiento de una relación laboral. En su análisis, la jueza Ana Aberastegui, consideró diversos elementos, tales como el carácter personal de la actividad, evidenciado por la intransferibilidad de la cuenta en la plataforma; la prestación onerosa, dado que el conductor recibía una contraprestación económica por sus servicios; y la subordinación, constatada a través de la aceptación de los términos y condiciones impuestos unilateralmente por Uber. Asimismo, se examinó la dependencia material, puesto que las herramientas proporcionadas por la plataforma eran de su propiedad y debían ser devueltas al finalizar la relación contractual. Entre los aspectos adicionales considerados, se incluyeron las directrices específicas en cuanto a la prestación del servicio, la fijación de las tarifas, la supervisión mediante geolocalización, la posibilidad de restricción o baja en la plataforma, y la evaluación del desempeño que condicionaba el acceso a la plataforma. Además, la autoridad judicial identificó otros indicios de relación de dependencia, como las recomendaciones sobre protocolos de emergencia, las capacitaciones en buenas prácticas, la compensación por el lavado de vehículos en casos de incidentes con usuarios, y la asignación de incentivos por la devolución de objetos olvidados.

El Juzgado rechazó la excepción de incompetencia por jurisdicción interpuesta por Uber, argumentando que, aunque el conductor aceptó los términos y condiciones al registrarse en la plataforma —lo cual incluía una cláusula de resolución de disputas mediante

[534] Porcelli, A. M., *op. cit*. pág. 25.

arbitraje—, debía aplicarse el principio de primacía de la realidad. Bajo este principio, la naturaleza jurídica de la relación entre las partes se determina no por los términos formales aceptados, sino por los hechos comprobados que revelan la verdadera dinámica laboral. En este sentido, se verificó que los conductores recibían una remuneración de Uber por el servicio prestado, la cual, aunque no poseía las características tradicionales de una salario —no era mensual ni de monto fijo—, era establecida unilateralmente por la plataforma. Además se constató que el conductor carecía de capacidad para negociar esta tarifa, que se fija según criterios de tiempo y distancia desconocidos para el prestador, y que, una vez deducidos los impuestos, dejaba a Uber como única autoridad en su determinación.

Asimismo, se constató que el conductor estaba plenamente integrado en la estructura empresarial de Uber, dado que dependía de la tecnología proporcionada por la plataforma para ejecutar sus servicios. En lo relativo al elemento de ajenidad, se concluyó que el conductor no asumía riesgos económicos de la actividad, siendo Uber quien controlaba y se beneficiaba principalmente del trabajo realizado. Sobre la continuidad de la relación laboral, se verificó que el vínculo entre las partes había sido ininterrumpida desde 2017 hasta 2020, lo que evidenciaba una relación constante y duradera, quedando claro que no fue un vínculo ocasional y que, el hecho que la actividad se realizará por dos o tres horas diarias, no la hace diferente a otras actividades de tiempo parcial, en la que las jornadas se fijan por ese período de tiempo, sin que se descarte la existencia de una relación laboral dependiente.

La autoridad judicial consideró que el elemento de exclusividad, tradicionalmente asociado al trabajo dependiente, ha dejado de ser un requisito indispensable, especialmente en el contexto actual del multiempleo. Respecto a la naturaleza *intuitu personae* de la actividad, se observó que, aunque el conductor pudiera ser sustituido, dicha sustitución solo podría realizarse por otro conductor registrado en la misma plataforma, lo cual evidenciaba una continuidad funcional en la prestación del servicio y limitaba el alcance de una autonomía real. Finalmente se indicó que la subordinación debe entenderse de forma dinámica y adaptable, en especial ante la incorporación de herramientas tecnológicas en la relación laboral. En el caso analizado, se identificaron instrucciones y recomendaciones emitidas por Uber que el conductor debía seguir en la ejecución de sus tareas, así como un sistema de calificación en el que los usuarios evaluaban su desempeño en una escala del uno al cinco. Este sistema de retroalimentación era gestionado por la plataforma, que enviaba

notificaciones a los conductores cuando surgían observaciones. En virtud de estos elementos, se concluyó que la relación entre las partes constituía efectivamente una relación laboral, otorgando al conductor derechos como aguinaldo, licencia, salario vacacional y compensación por presentismo, en línea con el régimen jurídico aplicable a los trabajadores dependientes.

Las decisiones judiciales que han reconocido la existencia del vínculo laboral entre los trabajadores y las plataformas digitales se han fundamentado en un análisis lógico-jurídico que trasciende la simple identificación de los rasgos tradicionales de laboralidad, tales como el cumplimiento de un horario fijo, la asistencia a un lugar determinado o la exclusividad en la prestación de servicios. Este enfoque supera la intuición del juzgador y se centra en dos aspectos claves: en primer lugar, la identificación de indicios que, de manera concluyente, niegan la relación laboral, otorgándoles un peso significativo en el análisis jurídico; y en segundo lugar, la consideración integral de estos indicios, evaluandolos en estrecha conexión con el conjunto de elementos que configuran la relación contractual. Este método de valoración permite determinar, con mayor precisión, si existe una auténtica autonomía y capacidad de organización por parte del prestador del servicio, lo que resulta esencial para delimitar el régimen jurídico aplicable[535].

En síntesis, la calificación de laboralidad entre el prestador del servicio y la plataforma digital, según los criterios adoptados por las autoridades judiciales a nivel internacional, se fundamenta en diversos factores que convergen hacia la caracterización de una relación de trabajo dependiente. Entre ellos destacan:

1) Integración funcional del trabajador en la organización empresarial: la prestación del servicio por parte del trabajador constituye un elemento esencial para la operatividad de la plataforma, ya que su actividad principal depende directamente de la mano de obra proporcionada por estos prestadores. Sin su participación, la plataforma no podría cumplir con su propósito comercial ni generar ingresos.
2) Control sobre la forma de la prestación del servicio: las plataformas ejercen una supervisión significativa sobre la conducta de los trabajadores, estableciendo reglas detalladas sobre el uso de elementos distintivos y protocolos que deben seguir. Este

[535] *Vid.* Sanguineti Raymond, W., "El test de", *op. cit.* págs. 37-38.

control no solo impacta en la percepción del cliente, sino que también incide directamente en las oportunidades laborales del trabajador, como el acceso a nuevos encargos y mejores ingresos.

3) Sanciones y restricciones impuestas por la plataforma: su poder para accesos, aplicar penalizaciones o restringir la participación de los prestadores cuando no cumplen con los estándares establecidos —por ejemplo, ante quejas de los usuarios o rechazos reiterados de servicios— evidencia una relación de subordinación característica del vínculo laboral.
4) Falta de independencia en la actividad del prestador: la supuesta autonomía de los trabajadores es cuestionada por la imposibilidad de llevar a cabo su actividad sin la intermediación de la plataforma. Factores como la asignación de clientes por algoritmos, la imposibilidad de fijar precios y la dependencia de calificaciones para acceder a horarios favorables refuerzan la existencia de un control operativo por parte de la empresa.
5) Primacía de la realidad sobre la forma contractual: el principio de primacía de la realidad cobra especial relevancia, dado que los hechos evidencian una relación que trasciende las nomenclaturas contractuales utilizadas por las plataformas para desvincularse del régimen laboral. Lo que prevalece no es la forma contractual, sino las actividades efectivamente realizadas y su contexto fáctico.
6) Aplicación de normas internacionales de trabajo: la referencia a la Recomendación 198 de la OIT ha sido crucial, al ofrecer una guía práctica para identificar indicios de relación laboral, la que resalta la importancia de analizar las condiciones reales bajo las cuales se prestan los servicios.

A fin de consolidar los análisis expuestos y facilitar una visión comparativa de los fallos judiciales analizados para esta investigación, a continuación se presenta una tabla que sintetiza los aspectos esenciales de cada resolución[536]. Este recursos sistematiza los

[536] *Vid.* Beltran de Heredia Ruiz, I., "Employment status of platform workers: national courts decisions overview (Argentina Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland United Kingdom, United States & Uruguay", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 19 de junio de 2023, https://ignasibeltran.com/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-argentina-australia-belgium-brazil-canada-chile-france-germany-italy-nederland-new-zealand-panama-spain-switzerl/

elementos claves, como las instancias resolutorias, las fechas y los fundamentos de los fallos, permitiendo identificar tanto las convergencias como las oposiciones en los criterios aplicados.

Instancia	Fecha	Núm. Resolución	Demandante	Demandada	Fallo	Motivación
Tribunal Federal del Trabajo (Alemania)	01/12/2020	AZR 102/20	Crowdworker	ND	Existe una relación laboral subordinada entre el crowdworker y la plataforma digital.	Aunque el trabajador tenía libertad para aceptar o rechazar tareas, una vez aceptado el encargo, debía seguir las instrucciones específicas de la plataforma. El sistema de incentivos y la necesidad de cumplir con cuotas para obtener una remuneración adecuada creaban una dependencia económica y funcional que asimilaba su situación a la de un trabajador subordinado.
Juzgado Nacional del Trabajo No.	31/08/2021	39351	José Luiz Bolzán.	Cabify S.A.	Se reconoce la existencia de relación laboral dependiente.	Se aplicó la presunción de dependencia del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina, concluyendo que,

21 (Argentina)						aunque las partes hubieran caracterizado la relación como autónoma, la prestación de servicios cumplía con los criterios de dependencia típicos de una relación laboral.
Comisión de Trabajo Justo (Australia)	21/12/2017	ND	Ex conductor Uber	Uber	No existe relación de trabajo entre Uber y conductor[537].	Se utilizó el test multifactorial el que determinó que, el conductor decidía libremente cómo y cuándo prestar los servicios. Los medios necesarios (vehículo, móvil y seguro) eran responsabilidad del conductor; y éste cumplía

[537] Páramo Montero, P., "Economía de plataformas y digitalización del trabajo: «uberlitigación» y tensiones en la relación laboral clásica", *Trabajo Y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones laborales*, núm. 57, 2019, «Señaló que Uber no proveía directamente el transporte, pero lo facilitaba y obtenía ingresos del mismo. Posteriormente, se refirió a la relación que une al conductor con la plataforma, dando por probado que el conductor podía aceptar o no una petición de servicio (en el caso concreto había rechazado el 33% de los encargos), podía elegir la zona o cancelar el encargo, no había período mínimo de conexión o servicios, no había procedimiento disciplinario, podía usar otras apps, asumía los costes (combustible, seguro, amortización vehículo), realizaba una inversión en equipo (coche, Smartphone, datos móviles internet), era un profesional, podía vender sus medios de producción (coche), destinaba buena parte de sus ingresos a gastos, decidía como ejecutar el trabajo (horarios, cuándo conectarse, dónde, cómo hacer el mantenimiento de su vehículo, seguros, etc.), y no recibía un salario, sino parte de la facturación…Frente a los argumentos de la demanda señalando como ejemplo la sentencia del caso *Aslam*…que clasificaba a los conductores como trabajadores según la *Employment Rights Act 1996*, FWC contra-argumentó que en Reino Unido se distingue entre empleado y trabajador, siendo el término trabajador un concepto más amplio que agrupa también a trabajadores independientes, no siendo equiparable al concepto de empleado o trabajador de Australia».

						con las obligaciones fiscales y administrativas propias de un trabajador autónomo.
	16/11/2018	ND	Repartidor de Foodora	Foodora Australia Pty. Ltd.	El repartidor era un empleado y no un contratista.	Se centró en la naturaleza del control ejercido por Foodora sobre el repartidor[538]. La empresa tenía el control sobre el trabajo, fijando el lugar y las horas de trabajo, sin que el repartidor pudiera decidir cuándo y dónde trabajar. Se concluyó que el repartidor estaba integrado en el negocio y no era independiente.
Tribunal Regional del Trabajo, Tercera	23/05/2017		Rodrigo Leonardo Silva Ferreira	Uber do Brasil Tecnologia Ltda.	Se declara la ausencia de relación laboral.	El Tribunal determinó que la flexibilidad en el uso de la plataforma y la posibilidad de ser reemplazado por otros conductores eliminaban la

[538] *Vid*. Perulli, A., "Platform Capitalism and Labour Law", pág. 129.

Región (Brasil)						subordinación y la personalidad del servicio, siendo Uber considerado un intermediario, no una empresa de transporte.
Sala No. 5 del Tribunal Superior del Trabajo de Brasilia (Brasil)	05/02/2020	ND	ND	Uber do Brasil Tecnologia Ltda.	Se desestima el reconocimiento del vínculo laboral[539].	Se determinó que la flexibilidad en la prestación de servicios y el porcentaje de ingresos del conductor indican independencia. Se enfatizó en la posibilidad de desconectarse y la ausencia de subordinación, elementos incompatibles con una relación laboral.
Junta de Relaciones Laborales de	25/02/2020	Caso No. 1346-19-R	Unión de Trabajadores	Foodora Inc	Se reconoce que los repartidores de Foodora	Se concluyó que los repartidores eran más parecidos a empleados que a

[539] del Bono, A. y Droppa, A., "Derechos en la Encrucijada: el Trabajo en Plataformas de Reparto en Argentina y Brasil", *Estudios Sociológicos*, vol. 42, núm. 2, 2024, pág. 8, «Según se observa, en la actualidad, es arriesgado afirmar que existe una tendencia jurisprudencial en el poder judicial brasileño, ya que la disputa ha sido dinámica tanto por el reconocimiento de la condición de empleados de los *riders*, como por su negación».

Ontario (Canadá)			Postales de Canadá		deben ser tratados como empleados.	contratistas independientes, debido a la falta de autonomía en la ejecución de sus tareas. Foodora tenía control sobre las condiciones de trabajo, incluyendo el uso excesivo de la aplicación para la gestión de pedidos. La plataforma digital y las herramientas controladas por la empresa reflejaban subordinación propia del trabajo asalariado[540]. Se destacó además que, la inversión principal en la operación (la aplicación) era de Foodora, lo que limitaba la independencia de los repartidores.

[540] *Vid.* Rojo, E., "Canadá. Los mensajeros de Foodora son trabajadores por cuenta ajena. Importante decisión de la Junta de Relaciones Laborales de Ontario de 25 de febrero de 2020", 01 de marzo de 2020.

Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Concepción (Chile)	15/01/2021	ROL 395-2020	Álvaro Felipe Arredondo Montoya	Pedidos Ya Chile Spa.	Se confirma la existencia de relación laboral[541].	La Corte reafirmó la existencia de una relación de trabajo, apoyándose en los principios de primacía de la realidad y pro operario, destacando que el repartidor no tenía capacidad para organizar su actividad ni autonomía en la prestación del servicio, estando sometido a las directrices empresariales y al control de ejecución del servicio a través de la plataforma, lo que evidenciaba la dependencia.
Primer Juzgado de Letras del	17/05/2021	RIT T-980-2020	Eduardo José Estrada y Otros	Pedidos Ya Chile Spa.	No existe relación laboral, siendo una	Se concluyó que no había subordinación ni dependencia, ya que los repartidores tenían

[541] *Vid.* Lizama Portal, L., "La calificación judicial del trabajo en plataformas en Chile", págs. 73-81; Palavecino Rojas, C., "Los elementos de laboralidad en el trabajo vía plataformas digitales a la luz de la jurisprudencia laboral chilena", págs. 94-106, y Palomo Vélez, R., "Un hito en la vía judicial para reconocer derechos en el trabajo vía plataformas digitales en Chile", *Cielo Laboral*, núm. 9, 2020.

Trabajo de Santiago (Chile)					relación contractual de naturaleza civil[542].	libertad para escoger sus turnos y horarios. Además, no se acreditó control o supervisión directa por parte de la empresa ni sanciones disciplinarias.
Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá (Colombia)	18/09/2020	No. 110014105006-2019-0094-00	Carlos Andrés Pérez Ruiz	Internet Services Latam S.A.S (Mercadoni)[543]	Se reconoció la relación laboral durante el período como *picker*, pero no cuando se desempeñó como piloto.	Se consideró que como *picker*, el trabajador estaba subordinado por su falta de autonomía en la organización de su labor, sujeción a horarios, y supervisión. Sin embargo, al actuar como repartidor (piloto), se le otorgaba mayor independencia, lo que llevó a la conclusión de que no existía

[542] *Vid.* Lizama Portal, L., "La calificación judicial del trabajo en plataformas en Chile", págs. 66-72.

[543] *Op. Cit.* Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia*, pág. 41, «A través de esta empresa los usuarios pueden hacer compras de supermercado por la página web o la aplicación; la empresa designa una persona para hacer las compras dentro del supermercado (*picker*), quien las entrega a uno de los repartidores (*pilotos*) designados por la plataforma para que las lleve al domicilio del usuario. El demandante indicó haberse vinculado del 8 al 17 de marzo de 2018 para desempeñar las funciones de piloto, pero en una conversación de un grupo de WhatsApp la empresa preguntó que quién quería ser el *picker*, y el demandante manifestó su disposición y cambió su cargo a partir del 18 de marzo de 2018, realizando esta función todos los días de la semana».

						relación de trabajo en esa función.
Consejo de la Judicatura de Ecuador	16/03/2021	17250-2021-00047	ND	Glovo	Sin lugar a la acción de protección.	La repartidora aceptó los términos y condiciones de la plataforma desde el inicio, lo que implicó que los cambios en las tarifas y otras situaciones fueran parte de un acuerdo contractual, sin implicar una vulneración de derechos constitucionales.
Pleno Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo (España)	25/09/2020	805/2020	ND	Glovoapp23 SL	Se reconoce la existencia de relación laboral, debiéndose considerar al repartidor como asalariado.	El Tribunal concluyó que Glovo no es una simple intermediaria, sino que controla elementos esenciales del servicio, como la organización y los medios esenciales de la prestación del servicio (plataforma digital). Se determinó que los

						repartidores actuaban como falsos autónomos bajo una relación laboral de dependencia al destacarse indicios de laboralidad como: el uso de herramientas proporcionadas por la empresa, el control mediante geolocalización, la falta de libertad en la elección real de horarios y apropiación de los frutos, evidenciando dependencia y ajenidad.
Corte Superior de California	16/06/2015	Caso número CGC-15-546378	Barbara Ann Berwick	Uber Technologies, Inc.	La Corte declaró a la conductora como empleada y no como contratista independiente.	La Corte aplicó el Test Borello, evaluando factores que indican control y dirección por parte de Uber sobre la conductora. La plataforma obtenía clientes y gestiona la operación, lo que incluía

						selección y verificación de conductores, monitoreo de calificaciones, y control de tarifas, demostrando una relación de empleo.
Tribunal Supremo del Estado de California	30/04/2018	S222732	Charles Lee y otros	Dynamex Operations West Inc.	El Tribunal estableció que los conductores son empleados a efectos de las órdenes salariales de California.	Dynamex falló en cumplir la demostración del cumplimiento del Test ABC, pues ejercía control sobre el trabajo, asignaba las entregas, imponía el uso de sistema de rastreo, y establecía los términos de las entregas, lo cual implica una relación de empleo.
Tribunal de Apelaciones del Estado de Nueva York	26/03/2020	Caso número 02094	Luis A. Vega	Postmates Inc.	El Tribunal reconoció que el repartidor es un empleado, no un	Existió control de Postmates sobre repartidores en aspectos como la supervisión de tarifas y servicios, la asignación de sustitutos y la gestión de

					contratista independiente.	pérdidas en caso de impago por parte de clientes. Aunque los repartidores pueden elegir horario y ruta, no representa un control sustancial sobre el trabajo, que sigue bajo dominio de la empresa.
Sala de lo Social de la Corte de Casación Civil de Francia	04/03/2022	Sentencia Número 374	Corte de Apelación de París	Uber BV	La Sala ratificó la calificación de la Corte de Apelación considerando la relación entre Uber y los conductores como un relación de trabajo dependiente, condenando al	El conductor no tenía libertad para crear su propia clientela, fijar sus tarifas ni establecer las condiciones de servicio. Uber establece la ruta y las tarifas, y el incumplimiento de las normas puede llevar a sanciones como la desconexión de la aplicación. Además, Uber organiza y controla los términos y condiciones del servicio, lo que evidencia un vínculo de

					pago de sueldos atrasados e indemnización por despido.	subordinación; siendo la supuesta autonomía del conductor alegada por Uber, ficticia.
Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, Sección Laboral. (Italia)	24/01/2020	Sentencia número 1663	Pisano Marco et al.	Foodinho S.R.L.	La Sala reconoce derechos laborales del trabajo subordinado para los repartidores, pese a mantener su calificación formal de trabajadores autónomos.	La sentencia destaca la "debilidad económica" de los repartidores y su situación de dependencia económica, lo que justifica la necesidad de una protección laboral similar a la de los trabajadores subordinados. Define el concepto de colaboraciones hetero-organizadas como aquellas relaciones autónomas que, por características de organización y control del empresario sobre el cuándo y el dónde del servicio, requieren de la aplicación del

						régimen laboral dependiente. La figura se aplica sin modificar la dicotomía entre subordinación y autonomía.
Tribunal Nacional Laboral de Apelación (Nicaragua)	07/02/2022	Sentencia número 172	Cristian Fernando Padilla Sandoval	Hugo Technologies, S.A.	El Tribunal determinó la existencia de una relación laboral, a pesar de la calificación inicial como contrato civil.	La sentencia se basa en la evidencia de elementos propios de una relación laboral. A pesar de la argumentación de la plataforma digital, quien señaló la naturaleza civil del contrato y negó el vínculo laboral, el Tribunal consideró que la estructura del contrato y el registro de asistencia establecen la subordinación entre el trabajador y la empresa, demostrando los requisitos esenciales para

						configurar una relación de trabajo.
Tribunal de la Sala Especializada en Defensa de la Competencia de Indecopi (Perú)	05 de agosto de 2020	Resolución No. 0084-2020/SCD	ND	Uber	La instancia resolvió que Uber es una empresa de tecnología y no de transporte, por lo tanto, no incurre en competencia desleal en relación con los servicios de transporte público.	La Sala fundamentó el fallo en el rol de intermediación de Uber como plataforma digital, al conectar a conductores con usuarios de servicio de transporte sin participar directamente en el servicio de transporte. La instancia concluyó que Uber no es responsable de las autorizaciones exigidas al servicio de transporte, recayendo esta obligación sobre los conductores. La sala también justificó el fallo argumentando que Uber y otras plataformas digitales operan bajo un modelo de

						network effect sin necesidad de ser propietarios de los medios productivos tradicionales, reforzando su carácter de intermediario.
Corte Suprema de Justicia (Reino Unido)	19/02/2021	UKSC 5	Uber BV	Yaseen Aslam y otros	Los conductores deben de calificarse como *workers* y no como trabajadores autónomos.	El fallo se basa en que, aunque no existía un contrato escrito, la relación de trabajo se infiere de la conducta de las partes. La Corte enfatiza que el propósito de la legislación laboral es proteger a los trabajadores en posición de vulnerabilidad económica y dependencia frente a las empresas. La sentencia detalla cinco argumentos para fundamentar su resolución: 1) fijación de precio sin intervención del conductor; 2) remuneración y

						términos definidos por Uber; 3) los conductores reciben penalizaciones al rechazar servicios; 4) utilización de la valoración de los clientes para controlar la relación; y 5) restricción de la relación entre conductor y cliente.
Corte Suprema de Justicia (Reino Unido)	21/11/2023	UKSC 43	Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña	Comité Central de Arbitraje	Los repartidores no cumplen con la condición de *workers*.	La Corte argumenta que el derecho de los repartidores a designar un sustituto prácticamente sin limitaciones implica la ausencia de subordinación y dependencia Además, destaca que los repartidores pueden rechazar asignaciones, no estar disponibles en ciertos momentos y operar en otras plataformas competidoras.

Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno (Uruguay)	30/06/2020	111/2020	Esteban Queimada	Uber B.V. y otros	Califica la relación entre Uber y el conductor como una relación de trabajo dependiente.	El Tribunal evaluó diversos indicadores de laboralidad establecidos en la Recomendación 198 de la OIT, destacando que el conductor estaba integrado a la organización de Uber y trabajaba bajo sus instrucciones y control. La sentencia señaló que el trabajo del conductor se realizaba en beneficio exclusivo de Uber y que existía continuidad y remuneración periódica, así como suministro de herramientas. Además el Tribunal aplicó el principio de primacía de realidad para determinar el vínculo laboral, al margen de los acuerdos entre las partes. Finalmente, se

						consideraron elementos de ajenidad en el trabajo, tales como la fijación de tarifas, la imposibilidad de dominio sobre la demanda de usuarios y la falta de transparencia en el algoritmo de la plataforma, lo que relevó una dependencia a Uber.
Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital Número 13 (Uruguay)	20/06/2023	25/2023	ND	Uber	Se reconoce la existencia de una relación de trabajo subordinado.	Se configuran diversos elementos que caracterizan una relación laboral, como la onerosidad, dado que Uber establece las tarifas y el conductor no tiene control sobre los precios. También se considera el elemento de integración a la empresa, puesto que el conductor debe utilizar la plataforma de Uber

						para acceder a los clientes. Además, se destacan elementos de ajenidad ya que Uber se beneficia directamente de la prestación de servicio, mientras que el conductor asume solo un porcentaje de los ingresos generados. También se considera la durabilidad del vínculo, evidenciando su estabilidad durante un tiempo significativo. Finalmente, se reconoce la subordinación, dada la dependencia operativa y la falta de autonomía del conductor en cuanto a las instrucciones recibidas y las directrices establecidas por Uber para el desarrollo de su labor.

Gran Sala TJUE	20/12/2017	C-434/15	Asociación Profesionales Élite Taxi (España)	Uber Systems Spain, S.L.	Uber presta servicios de transporte y no puede ser considerada una simple intermediaria digital.	Uber ejerce control sobre los conductores y el servicio prestado, que va más allá de la mera intermediación digital, al organizar y supervisar el servicio estableciendo tarifas y condiciones, ejerciendo un control indirecto.
	19/12/2019	C-390/2018	Asociación para la defensa del alojamiento y el turismo profesionales	Airbnb Ireland	Airbnb se considera un servicio de la sociedad de información bajo la Directiva 2000/31/CE sobre el comercio electrónico.	La plataforma ofrece un servicio de intermediación disociable del servicio de alojamiento y no está integrada en un servicio global.
Fuente: elaboración propia.						

2. Soluciones legislativas a la prestación de servicios en plataformas digitales

En el contexto de la regulación de la prestación de servicios en plataformas digitales, se destacan dos ejes principales: el carácter complejo y multidisciplinar de los problemas jurídicos planteados por este modelo de negocio y las respuestas legislativas divergentes que han surgido para abordarlos[544]. Por un lado, se observa la injerencia estatal mediante modelos normativos que van desde la abstención liberal hasta la intervención activa en áreas como la protección social, fiscalidad y condiciones laborales. La diversidad de aproximaciones refleja tanto el dinamismo tecnológico como la dificultad de formular normas que garanticen seguridad jurídica sin limitar la innovación.

Por otro lado, se señala el impacto de la digitalización en la relación entre derechos fundamentales, como la libertad empresarial y los derechos de los trabajadores, lo que genera un escenario de litigiosidad y la necesidad de normas claras que definan la relación entre las partes involucradas. Asimismo, se enfatiza que la ausencia de una regulación adecuada, ha desplazado la solución de conflictos a los tribunales, los cuales enfrentan el desafío de equilibrar los derechos sociales y económicos en un contexto de transformaciones laborales y organizativas

En el marco de la *gig economy*, las plataformas de reparto han generado un debate jurídico especialmente complejo debido a su insistencia en clasificar a los prestadores de servicio como colaboradores, *partners*, *riders*, autónomos, socios, trabajador a cuenta propia, entre otros, excluyéndolos del ámbito de las relaciones laborales tradicionales. Aunque, tal y como analizamos previamente, diversas resoluciones judiciales han intentado establecer un marco claro para estas relaciones, las plataformas han adoptado continuamente sus modelos operativos para justificar su exclusión del derecho laboral[545], argumentando transformaciones en la ejecución de sus actividades. Esta dinámica ha resaltado la necesidad

[544] Dueñas Herrero, L. J., "Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 37, núm. 2, 2019, págs. 278-280.
[545] de los Santos Seseta, E. "Los Riders, la paz que no llega al sector", *Eldercho.com*, 11 de abril de 2022, «las empresas del sector se posicionan tras la publicación de la Ley 12/2021 y así: Glovo desoirá la legislación y solo contratará a una parte de su flota, manteniendo al resto como falsos autónomos; Deliveroo tomó la decisión de abandonar España ese mismo otoño; Uber Eats subcontratará a empresas de reparto; Just Eat, que nunca contó con falsos autónomos, prepara el primer convenio colectivo del sector para una décima parte de sus motoristas, dado que el resto son asalariados de restaurantes o empresas de logística con la que mantiene acuerdos», https://elderecho.com/los-riders-la-paz-que-no-llega-al-sector

de intervenciones legislativas que trascienden las decisiones judiciales y ofrezcan soluciones estructurales y estables. Comenzamos nuestro análisis legislativo con el caso de España, el que, con la entrada en vigor de la conocida Ley Rider, innovó y marcó tendencia con una regulación específica que busca equilibrar los intereses de las plataformas digitales y los derechos de los trabajadores[546].

2.1. La regulación del trabajo de reparto a través de plataformas digitales en España

Con la sentencia 805 de 2020 de la Sala Social del Tribunal Supremo, se consolidó la consideración de la prestación de servicio de reparto a través de plataformas digitales como parte del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo[547]. Este pronunciamiento no sólo resolvió las dudas judiciales concretas, sino que destacó la necesidad de una regulación legislativa que otorgara seguridad jurídica al modelo del negocio y protegiera los derechos laborales de los repartidores[548]. En respuesta a esta necesidad, España promulgó la denominada Ley Rider[549], inicialmente mediante el Real Decreto-Ley 9/2021, posteriormente incorporado a la Ley 12/2021. Esta norma, lejos de crear un régimen específico o diferenciado de los repartidores «ya sea mediante algún tipo de trabajo autónomo o parasubordinado, una relación laboral especial, ni tan siquiera, a través de una modalidad contractual particular, sino que…se limita a prever que "se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el

---

[546] *Vid.* Moreno Gené, J., *"*Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿Y ahora qué?", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social,* núm. 4, 2022, págs. 162-163

[547] Ginès i Fabrellas, A., "El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la "Ley Rider"", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2021, pág. 2, «Además, el trabajo en plataformas genera una precariedad laboral que va más allá de la naturaleza jurídica de la relación. Existen características intrínsecas del singular modelo de negocio de las plataformas que, más allá de la consideración formal del trabajo como autónomo, contribuyen a generar una insoportable precariedad laboral. En este sentido, la contratación a demanda -la utilización *de facto* del contrato de cero horas, ilegal en el ordenamiento jurídico-laboral español- y las formas de dirección y gestión algorítmica generan una inestabilidad laboral extrema. Las personas que trabajan en plataformas no disponen de una jornada y, por tanto, una retribución mínima garantizada, sino que son contratadas a demanda; dependen directamente de las necesidades del mercado y asumen el riesgo y el coste de falta o insuficiente demanda, períodos de inactividad e, incluso, mal funcionamiento de la plataforma. Además, las personas que trabajan en plataformas no conocen las métricas o variables utilizadas por el algoritmo de la plataforma para la asignación de tareas, pedidos o franjas horarias. Si bien la experiencia les ofrece cierta intuición, no tienen conocimiento cierto de los parámetros valorados por la plataforma, que, incluso, cambian ante necesidades del mercado sin su conocimiento ni aceptación».

[548] Baylos Grau, A., "El accidentado recorrido hacia la laboralidad de los riders en España. Análisis de la ley 12/2021", *Labour & Law Issues*, vol. 8, núm. 1, 2022, pág. C.8.

[549] Ley 12/2021, de 28 de septiembre de 2021, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021).

reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital»[550].

Aunque el Tribunal Supremo ya había establecido la naturaleza laboral de los repartidores, las empresas persistieron en mantener sus modelos de operación habituales, lo que terminó de evidenciar la necesidad de una regulación normativa específica que no solo normalizara la situación laboral de este colectivo, sino que también pusiera fin a las estrategias empresariales destinadas a desvirtuar la relación laboral[551].

2.1.1. Antecedentes de la Ley

La labor desempeñada por la Inspección de Trabajo, consistente en señalar la necesidad de regular la situación de los trabajadores dedicados al reparto de mercancías para plataformas digitales que ejercen poder de dirección, organización y control mediante algoritmos fue crucial para impulsar un cambio legislativo. Este esfuerzo, sumado a las decisiones de los tribunales sociales sobre la calificación jurídica de estas relaciones laborales[552], motivó la creación de una norma específica, inicialmente denominada Ley contra la huida del Derecho del Trabajo a través de las nuevas tecnologías[553]. Al respecto del

[550] Moreno Gené, J., "Plataformas digitales de reparto: pasado, presente y futuro de su calificación jurídica", en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M., (coords.), *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, págs. 106-107.

[551] *Cfr.* Gorelli Hernández, J., "Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones laborales*, núm. 91, 2022, «Una cuestión que debemos plantearnos es si era necesaria esta regulación. He señalado anteriormente que la norma debe de ser bienvenida, pero ello no supone que la norma fuese indispensable; más aún, incluso podemos plantearnos si la norma es conveniente. Tal como hemos visto, en buena medida esta nueva regulación supone trasladar a la regulación legal lo afirmado por parte de la jurisprudencia: que una regulación jurídica como la de los repartidores de plataformas digitales, que mantienen un vínculo jurídico caracterizado por la subordinación y la ajenidad debe ser considerada laboral y no autónoma. Ahora bien, es evidente que declarada la laboralidad por el TS, no era ya necesario reforzar la cuestión estableciendo una norma expresa, siendo suficiente con dicha doctrina y con acudir al art. 1.1 ET para estimar que si se cumplen con las exigencias legales allí recogidas, estaremos ante una relación laboral. Debemos entender que la sentencia no creó un nuevo ámbito donde aplicar el Derecho del Trabajo, sino que realiza una labor de subsunción de un supuesto de hecho en el marco de los requisitos del art. 1.1 ET; es decir, contrasta y comprueba que los elementos característicos de una prestación de trabajo encajan con las exigencias propias de la relación laboral».

[552] *Vid.* Sierra Benitez, E. M., "Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo", *Revista Internacional y Comparada ye Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023, págs. 43-44.

[553] Moreno Gené, J.*, "*Presunción legal de", *op. cit.* pág. 176, «con el producto legislativo final, se constata un objetivo más modesto, pues ya no intenta regular el amplio conjunto de la economía digital, sino a determinada actividad: "el reparto a través de plataformas digitales"».

proceso de creación se nos indica que «El punto de arranque de este proceso vino dado, como sabemos, por la determinación del carácter subordinado y por cuenta ajena de las prestaciones realizada por estos trabajadores —o, más propiamente, de los criterios que permiten establecer cuándo estas prestaciones pueden ser consideradas constitutivas de un contrato de trabajo— a través de la Sentencia del pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2020. Fue sobre esta base, que el Gobierno se propuso en los meses siguientes elaborar un norma dirigida a conseguir dos objetivos fundamentales: consolidar el avance dado por la jurisprudencia al calificar como laborales esas relaciones y ofrecer un mínimo de garantías laborales ajustadas a las necesidades especiales de dichos trabajadores. El camino elegido, sin embargo, no fue el de la tramitación parlamentaria de un proyecto de ley, sino el más expeditivo de negociar una propuesta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con la idea de que el factor resultante fuera luego recogido en un decreto-ley avalado por razones de extraordinaria y urgente necesidad asociadas a la tutela de los derechos laborales de este colectivo»[554].

El proceso de negociación de la normativa, que se extendió desde octubre de 2020 hasta el 10 de marzo de 2021[555], resultó ser más complejo y prolongado de lo inicialmente previsto, lo que se debió, en gran medida, a la intensa presión ejercida por las plataformas digitales, que buscaron introducir en la regulación una categoría intermedia fundamentada en la dependencia económica, pero desvinculada de la subordinación jurídica. Dicho planteamiento se inspiraba en la figura del Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente[556], vigente en España, como un modelo alternativo que les permitiría evitar la calificación laboral de sus relaciones con los repartidores.

---

[554] Sanguineti Raymond, W., "La laboralización de los trabajadores de las plataformas de reparto y sus consecuencias", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones laborales*, núm. 82, 2021.

[555] *Vid.* Rojo Torrecilla, E., "De la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de la empresa de reparto", *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 158, 2021, págs. 21-32.

[556] Pérez del Prado, D., "The legal framework of platform work in spain: the new spanish "riders' law"", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, núm. 36, 2021, págs. 1-2, «se define como aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica o profesional con fines lucrativos y para un solo cliente, del que percibe, al menos, el 75% de sus ingresos. Teniendo en cuenta esta definición, el debate español sobre el estatuto de los trabajadores de plataforma se centra en la dicotomía entre asalariado y TRADE, más que entre asalariados y autónomos. Sin embargo, desde un punto de vista práctico, esta definición no tiene un impacto importante, ya que las condiciones de trabajo de los TRADE no son especialmente mejores que la de los autónomos comunes. En particular, la protección otorgada a los empleados de plataforma es la que tradicionalmente se ha asignado a cada tipo de relación profesional. En el caso del asalariado clásico, se

Frente a esta postura, el gobierno presentó una propuesta normativa articulada en cinco ejes principales: 1) una triple declaración de principios basada en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) [557], según la cual se reconoce la existencia de una relación laboral cuando: a) la organización y dirección se ejercen, incluso de manera implícita, b) los proveedores de servicios tecnológicos asumen funciones esenciales de coordinación y organización del servicio productivo o disponen de activos claves para su ejecución, y c) las personas que presten servicios mediante medios tecnológicos o algoritmos están sujetas a un control, incluso indirecto, derivado de operaciones matemáticas; 2) la obligación de anticipar las franjas horarias semanales de trabajo con al menos 40 horas de antelación, garantizando así mayor previsibilidad en las condiciones laborales; 3) la incorporación de una compensación económica por el uso de equipos o herramientas propiedad de los trabajadores en la prestación del servicio; 4) el reconocimiento de estos equipos como elementos de trabajo a efectos de la normativa de prevención de riesgos laborales; y 5) la creación de un registro obligatorio y público de plataformas digitales, que incluiría el algoritmo utilizado, junto con su pseudocódigo o diagrama de flujo.

Tras un largo proceso de negociación, se alcanzó un acuerdo regulatorio que culminó con la aprobación de un Real Decreto-Ley que modificó el texto de la Ley de Estatuto de los Trabajadores de 2015[558], introduciendo dos cambios: la inclusión de una letra d) en el apartado 4 del artículo 64 y la incorporación de una disposición adicional, normativa que pasó a ser conocida como la Ley Rider[559]. La primera modificación reconoció el derecho de los representantes de los trabajadores a acceder a la información sobre los parámetros, reglas

garantizan todos los derechos establecidos por ley o convenio colectivo. En el caso de los autónomos, el Estatuto del Trabajador Autónomo (ley particular que regula esta forma de actividad profesional) recoge algunos derechos individuales y la libertad de asociación. Los autónomos económicamente dependientes se sitúan en un punto intermedio, añadiendo al conjunto de derechos de los autónomos un tipo especial de negociación colectiva y, como consecuencia, los derechos incluidos en sus convenios (denominados «acuerdos de interés profesional»)» (traducción propia).

[557] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015), artículo 1.1, «Esta ley será de aplicación 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».

[558] *Vid.* Moreno Gené, J., "Plataformas digitales de", *op. cit.* págs. 108-109.

[559] Rodríguez-Piñero Royo, M., "Por fin, La Ley Rider", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 13 de mayo de 2021, «el nombre por el que se la conoce puede generar la confusión de que es una medida de poca importancia, por afectar sólo a las empresas de este sector, que son bien pocas. La realidad es otra, puesto que esta norma afecta a todas las empresas, cuando modifica el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores con carácter general. Y este precepto se ocupa de las competencias de los delegados de personal y comités de empresas en todos los sectores», http://grupo.us.es/iwpr/2021/05/13/por-fin-la-ley-rider/

e instrucciones que rigen los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial empleados por la plataforma. La segunda modificación estableció una presunción de laboralidad para los trabajadores que prestan servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de productos de consumo o mercancías.

2.1.2. El reconocimiento al acceso de información usada por los algoritmos

Con la entrada en vigor de la Ley 12/2021, España marcó un hito en el ámbito jurídico al reconocer expresamente, por primera vez, el derecho de los representantes de los trabajadores a acceder a información detallada sobre los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial utilizados por sus empleadores[560]. Este derecho se extiende no solo a los casos en que dichas herramientas automatizadas influyen en aspectos clave como la contratación, la asignación de horarios o la evaluación del desempeño, sino también a conocer los parámetros, reglas e instrucciones que determinan su funcionamiento[561], «se trata de una norma pionera, tanto por su extenso ámbito de aplicación, que no se limita al sector de las plataformas de reparto, como porque permite romper la opacidad de los algoritmos, que es una de las causas por las cuales estos están en condiciones de dar lugar a decisiones injustas o discriminatorias, haciendo posible que «rindan cuentas» al colectivo cuyos derechos pueden afectar. Además de abrir espacios y posibilidades inéditas para la actuación de los representantes de los trabajadores»[562].

El reconocimiento del derecho al acceso de información sobre los algoritmos constituye un avance significativo en el marco del Derecho del Trabajo[563], ya que permite a

[560] Pérez Amorós, F., "Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la emrpesa", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm 4, 2024, pág. 153, «la mencionada Ley de 2021, es el primer impulso, que reciben los algoritmos de forma expresa y nominativa por parte de la legislación laboral básica para que accedan al plano legal laboral».

[561] Ginès i Fabrellas, A., "El derecho a", *op. cit.* pág. 3, «Se introduce un nuevo derecho de información a la representación legal de la plantilla, que tiene derecho a obtener información sobre las métricas o variables que utiliza la empresa para la toma de decisiones (semi)automatizada, incluida la elaboración de perfiles, en la gestión de personas, tales como selección o contratación de personas, asignación de tareas, determinación de salarios, promociones y, incluso, despidos. Por tanto, a partir del 12 de agosto de 2021, fecha de entrada en vigor el Real Decreto-ley 9/2021, las empresas que utilizan algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para la adopción de decisiones de forma íntegramente o semiautomatizada deben informar a la representación legal de la plantilla, no solamente del uso de dichos sistemas para la toma de decisiones (semi)automatizadas, sino también -y aquí reside la novedad del derecho de información- de los parámetros o métricas utilizadas por parte del algoritmo».

[562] Sanguineti Raymond, W., "La laboralización de" *op. cit*.

[563] Todolí Signes, A., "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "ley rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", *IUSLABOR. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2021,

los representantes legales de los trabajadores acceder a las herramientas necesarias para evaluar la legalidad y equidad de las decisiones adoptadas de forma automatizadas por las empresas[564]. Este derecho no solo fortalece la capacidad de supervisión sindical, sino que también promueve la transparencia en procesos que afecten directamente las condiciones laborales, el acceso al empleo y su continuidad. En este sentido, se destaca que «el derecho de información sobre el algoritmo va directamente encaminado a su utilización sindical en el marco de una negociación colectiva, o dicho de otra manera, es evidente la idoneidad de la negociación colectiva para imponer y regular los criterios, reglas e instrucciones de inteligencia artificial que afecten a los procesos de toma de decisiones sobre la organización del trabajo y sus efectos sobre las condiciones de desarrollo de la prestación laboral»[565].

Esta innovación normativa refleja la capacidad del ordenamiento jurídico español para responder con rapidez y eficacia a las transformaciones productivas y organizativas impulsadas por el uso de las tecnologías avanzadas en el ámbito laboral. El derecho a la información reconocido a los órganos de representación de los trabajadores establece un deber correlativo de transparencia algorítmica, destinada a garantizar un control colectivo sobre las decisiones automatizadas. Este control, que puede ejercerse tanto de manera previa como posterior, resulta fundamental en aspectos críticos como la selección de personal, la evaluación del desempeño y la determinación de condiciones laborales, incluidas la remuneración y la distribución del tiempo de trabajo[566]. Sin embargo, su implementación plantea desafíos importantes, entre los cuales destaca la ausencia de expertos capacitados para realizar una vigilancia y un efectivo sobre los parámetros, reglas e instrucciones que en los que se fundamentan los algoritmos[567].

---

pág 44, «Cabe decir que, actualmente, el RGPD ya regulaba la obligación de la empresa de informar al trabajador cuando estos métodos de procesamiento automatizado y de creación de perfiles eran usados. Un derecho de alcance individual que, en muchas ocasiones, se incumplía dada la incapacidad del trabajador individual, de un lado, de conocer cuando se estaba incumpliendo esta obligación, de otro lado, por el propio miedo del trabajador a represalias si decidía reclamarlo. Por esta razón, la doctrina ha criticado al RGPD por olvida la faceta colectiva y sindical del mundo del trabajo y no haber concedido derechos de información y negociación sobre el algoritmo a los representantes de los trabajadores».

[564] *Vid.* Todolí Signes, A., "Cambios normativos en", *op. cit.* págs. 48-51.

[565] Baylos Grau, A., "Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders", *Labour & Law Issues*, vol. 7, núm. 1, 2021, pág. C.12.

[566] Baylos Grau, A., "El accidentado recorrido", *op. cit.* pág. C.12.

[567] Sierra Benitez, E. M., "Reflexiones en torno", *op. cit.* pág. 49.

2.1.3. La presunción de laboralidad

La referida presunción aplicada a los prestadores de servicio en el ámbito de las plataformas digitales de reparto[568], si bien no altera el concepto de trabajador en su dimensión material, introduce un cambio significativo en la distribución de carga probatoria. En este contexto, dicha presunción opera únicamente cuando la plataforma ejerce facultades empresariales de organización, dirección y control ya sea de manera directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica de los servicios o de las condiciones de trabajo[569]. Sin embargo «Resulta evidente que no nos encontramos aquí, por más que la norma se esfuerce en indicar lo contrario, ante una presunción en sentido estricto, aplicable a la calificación de la actividad de los trabajadores al servicio de plataformas de reparto, cuya finalidad sea aliviar la carga probatoria, toda vez que el esquema seguido es idéntico al del artículo 8.1, que como se acaba de decir lo único que hace es reiterar la exigencia de prueba de todos los elementos del contrato de trabajo. Así, para «presumir» la inclusión de un trabajador asociado a una plataforma de reparto en el ámbito de la legislación laboral, es preciso, según el texto de la nueva norma, que este acredite la presencia de los siguientes elementos: a) prestación de «servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía»; y b) en beneficio de empleadoras que «ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control», «de forma directa, indirecta o implícita», mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital»[570].

---

[568] *Cfr.* Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 427, «Establecer por vía legislativa una presunción *iuris tantum* de independencia en los servicios prestados a través o por intermedio de plataformas, incluyendo expresamente entre sus requisitos la no exclusividad y flexibilidad de horarios y de conexión. Entendemos que esto obra en contra de la presunción general de laboralidad, pero ayudaría a evitar la incertidumbre, generar seguridad jurídica, y permitiría la diáfana regulación de otros aspectos».

[569] Moreno Gené, J., "Presunción legal de", *op. cit.* pág. 176, «no será necesario, como sin embargo se debatía principalmente en los pleitos planteados, insistir en la intensidad mayor o menor de la dependencia o subordinación de las personas que trabajan para una empresa de reparto a través de plataformas digitales, sino que la ley presume de manera terminante que la inclusión en el ámbito laboral se produce en cuanto se trate de una actividad de reparto gestionada y organizada mediante algoritmos a través de una plataforma digital." A modo de ejemplo, se tendría dentro de la presunción, cuando el algoritmo asigne la tarea a realizar y se establezcan incentivos (mayor remuneración cuando llueve o en horario de fin de semana), defina como se evalúa el trabajo (reputación digital) o ejerza control y aplique su poder disciplinario dando de baja en la aplicación».

[570] Sanguineti Raymond, W., "La laboralización de", *op. cit.*.

De este modo, se presume incluida dentro de el ámbito de aplicación del ET la actividad desarrollada por aquellos repartidores que puedan acreditar, de forma acumulativa[571], cuatro elementos esenciales: en primer lugar, que prestan servicios retribuidos; en segundo lugar, que dichos servicios se refieren al reparto o distribución de productos de consumo o mercancías; en tercer lugar, que las plataformas digitales ejercen facultades empresariales de organización, dirección y control, ya sea de manera directa, indirecta o implícita, y finalmente que esta gestión empresarial se realice a través de sistemas de gestión algorítmica implementados en una plataforma digital.

Al abordar el alcance de la presunción de laboralidad[572], es fundamental distinguir su naturaleza jurídica, ya que el marco normativo español reconoce dos tipos de presunciones *iuris tantum* o *iuris et de iure*, las cuales se diferencian por la posibilidad de admitir prueba en contrario. En este contexto, «Centrándonos en la nueva presunción introducida por este RDL, la referencia al artículo 8.1 nos hace pensar que es una presunción iuris tantum, puesto que este precepto del Estatuto contiene una de este tipo. Cabría, por tanto, la prueba en contrario que acreditara que los servicios prestados a la plataforma no lo han sido bajo un contrato de trabajo sino con un título jurídico diferente»[573]. Este enfoque refuerza el carácter dinámico de la presunción, trasladando la carga de la prueba a los empresarios, quienes deben demostrar que los servicios prestados por los repartidores no se desarrollan en el marco de una relación laboral.

---

[571] Baylos Grau, A., "Una breve nota", *op. cit.* pág. C.7, «La norma establece una presunción fuerte y específica de laboralidad, que se conecta con la general del art. 8.1 ET, de manera que se considera que la relación es laboral y sometida al derecho del trabajo y en consecuencia también hace nacer por tanto de manera superpuesta a ésta, la relación jurídico-pública de seguridad social con las obligaciones consiguientes de alta y cotización por estos sujetos, si concurren los tres requisitos siguientes: a) Debe tratarse de una actividad que sea de reparto o distribución "de cualquier producto de consumo o mercancía"; b) la empleadora tiene que ejercer facultades de organización, dirección y control, sea "de forma directa, indirecta o implícita" a través de una plataforma digital, y c) consecuentemente se ha de utilizar un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo en dicha empresa o en dicho servicio».

[572] Blázquez Agudo, E. M., "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021, pág. 8, «Simplemente se añade una presunción exclusiva para un grupo de trabajadores que desarrollan una actividad concreta, que ya quedan protegidos por la general. Lo que sí es muy novedoso en *[sic]* que una norma genérica como el Estatuto de los Trabajadores haga este reconocimiento concreto, dado que son los convenios colectivos los que particularizan las normas laborales estatutarias de acuerdo con las necesidades de cada sector. Además, hay una doble limitación, dado que su aplicación se extiende a un grupo concreto de trabajadores de plataforma como son los repartidores de productos o mercancías, dejando fuera a otro tipo de servicios cuyo origen es el mismo, pero, sin embargo, no consisten en repartir. En este último caso habrá que estar a la presunción general como en el caso del resto de los trabajos».

[573] Rodríguez-Piñero Royo, M., "Por fin, La", *op. cit*.

La doctrina ha planteado diversos enfoques respecto a la presunción de laboralidad establecida en la normativa[574]: un primer sector sostiene que la ley no introduce un cambio sustancial, ya que en el Derecho español previamente existía una presunción genérica de laboralidad basada en determinados indicios[575]; un segundo grupo argumenta que la nueva presunción presenta un alcance más restrictivo, ya que su activación requiere cumplir con requisitos específicos, como la realización de actividades de reparto o distribución, el ejercicio de facultades de dirección por parte de la empresa, ya sea de manera directa o indirecta, y la utilización de algoritmos para gestionar el servicio o establecer las condiciones laborales[576]; y un tercer enfoque destaca que esta presunción refuerza la eficacia del vínculo laboral, al concentrar los elementos probatorios en la concurrencia de los indicios de dependencia y ajenidad, dejando únicamente como carga adicional la demostración de los requisitos específicos contemplados en la normativa especial[577].

La referencia a la posibilidad de un ejercicio indirecto o implícito de las facultades empresariales a través del uso de algoritmos representa, sin duda, un elemento novedoso en el marco normativo. No obstante, esta innovación se encuentra condicionada a la exigencia de acreditar, mediante estos mecanismos, el ejercicio efectivo de todas y cada una de dichas facultades, lo que podría incrementar la complejidad probatoria en lugar de facilitarla. Hubiese resultado más efectivo adoptar una redacción que estableciera, de manera general, que el trabajo prestado a través de plataformas digitales se presume incluido en el ámbito de aplicación del ET, salvo que se acredite, mediante prueba en contrario, la naturaleza autónoma de la prestación o la condición empresarial de quienes la ejecutan, evidenciada en la posesión de los medios e infraestructura necesarios para el desarrollo independiente de su actividad.

---

[574] *Vid.* Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 142.

[575] *Vid.* Macías García, M. del C., "La innecesaria regulación laboral de los trabajadores que prestan sus servicios en plataformas digitales. Una cuestión inacaba", *Trabajo: Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, núm. 39, 2021; Pérez Guerrero, M. L., "La "Ley Riders": ¿problema o solución?", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 4, 2021; Gorelli Hernández, J., "Sobre la presunción de", *op. cit.* y Moreno Gené, J., "Presunción legal de", *op. cit*.

[576] *Vid.* Todolí Signes, A., "Cambios normativos en", *op. cit*.

[577] *Vid.* Rojo Torrecilla, E., "De la Sentencia del TS", *op. cit.* y Baylos, A., "La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022.

2.1.4. Ley Glovo I, reforma al Código Penal

La Ley 12/2021 fue presentada como el avance normativo destinado a regular la prestación de servicios de reparto a través de plataformas digitales, estableciendo un marco jurídico que garantiza su reconocimiento como trabajadores asalariados, dignificando las condiciones laborales de este colectivo, sin embargo, las expectativas en torno a su implementación fueron excesivamente optimistas. Lejos de consolidar una mejora inmediata en las condiciones de trabajo, su promulgación inició un período de resistencia activa por parte de las plataformas digitales, que desplegaron diversas estrategias para contrarrestar el núcleo central de la norma: la calificación de la relación laboral[578].

Entre las estrategias adoptadas por las plataformas para continuar operando en el mercado español, a diferencias de otras que optaron por abandonar el mercado[579], *Uber Eats* por ejemplo decidió implementar un modelo basado en flotas, delegando la relación laboral a terceros, mientras que *Glovo* persistió en calificar a sus repartidores como autónomos, no obstante, ajustó aspectos operativos a la luz de las directrices establecidas por la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, introduciendo medidas como una mayor libertad para los repartidores y la eliminación de sanciones por rechazar pedidos o desconectarse de la plataforma[580] «A pesar de los cambios operados en el ET, las grandes empresas fueron reticentes a su acatamiento, manteniendo frecuentemente la condición de

[578] *Vid.* Rodríguez-Piñero Royo, M., "Más Allá De La Ley Rider: El Fracaso De La Norma Y La Reacción Del Legislador Laboral", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 11 de septiembre de 2023, http://grupo.us.es/iwpr/2023/09/11/mas-alla-de-la-ley-rider-el-fracaso-de-la-norma-y-la-reaccion-del-legislador-laboral/

[579] *Ibid*,. «Deliveroo, una de las cuatro grandes, fue la que mantuvo la posición más fuerte contra la ley. En julio de 2021 la firma anunció que había decidido poner fin a todas sus operaciones en el país, y se inició un procedimiento de despido colectivo para despedir a toda su plantilla, más de tres mil personas en ese momento».

[580] Rodríguez-Piñero Royo, M., "La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular", *Revista de Estudios Jurídico Laborales Y de Seguridad Social* (REJLSSS), núm. 7, (2023), pág. 19, «partieron de que la norma no les obligaba a cambiar su forma de contratar, ya que solo contenía una presunción de laboralidad frente a la que cabía prueba en contrario. Esto es, que la contratación por cuenta propia seguía siendo válida si se correspondía con la realidad de los servicios prestados. Su resistencia a la laboralización le llevó a actuar en dos líneas: por un lado, una defensa legal ante las sanciones administrativas y ante las demandas de la jurisdicción social, a la que dedicaron importantes recursos y en la que involucraron a algunos de los principales asesores legales del país; por otro, el rediseño de su arquitectura contractual para acercar la prestación de servicios de delivery a un modelo de trabajo autónomo real. Así, introdujo importantes novedades en sus modelos de contratación de personas para intentar que pasaran el test legal de no laboralidad, ahora más exigente. Estos cambios incluyeron una serie de controvertidos cambios en su sistema de asignación de pedidos y en las condiciones contractuales con los restaurantes cuya comida reparten. En ambos casos se encontraron con fuertes resistencia de los afectados, trabajadores y productores de comida, que vieron sus condiciones empeoradas, lo que llevó a la empresa a retirar algunas de ellas».

trabajadores autónomos a sus repartidores. Se pretendía seguir eludiendo las responsabilidades bajo el paraguas de las incipientes tecnologías incorporadas al mercado de trabajo, e ignorando, a propósito que se seguían consumando, en esencia, los requisitos establecidos originalmente para considerar como laboral a la relación contractual que unía a las partes. La «Ley Rider» no parecía lo suficientemente disuasoria como para evitar que las grandes corporaciones cometieran o reincidieran en este tipo de comportamientos, siendo preciso un paso más, avanzando legislativamente, pasando del orden social al orden penal»[581].

En este contexto, la Ley Orgánica 14/2022[582] introdujo una reforma del artículo 311 del Código Penal[583], añadiendo un párrafo segundo que sanciona penalmente a quienes impongan condiciones laborales ilegales mediante la utilización de fórmulas contractuales ajenas al contrato de trabajo, o mantengan tales condiciones en contra s de un requerimiento o sanción administrativa previa[584]. Esta modificación legislativa responde a dos razones fundamentales: en primer lugar, busca cubrir una laguna de punibilidad derivada de prácticas vinculadas al uso de nuevas tecnologías, que, mediante sistemas automatizados, facilitan el incumplimiento sistemático de las obligaciones propias del contrato de trabajo. En segundo lugar, pretende fortalecer la efectividad del ordenamiento jurídico laboral y su sistema de

[581] Rivas Moreno, J. A., *op. cit.* págs. 75-76.

[582] Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso (BOE núm. 307, de 23 de diciembre de 2022).

[583] Baylos Grau, A., "Una norma penal para castigar la resistencia a aplicar la laboralidad de las personas trabajadoras del reparto al servicio de plataformas digitales. El nuevo art. 311, párrafo 2º, del Código Penal", *Net21*, núm. 12, 2023, pág. 3, «Hay que tener en cuenta que el art. 311 CP castiga la imposición de condiciones ilegales de trabajo o de Seguridad Social que las personas trabajadoras tengan reconocidas por disposiciones legales, convenios colectivos y contrato individual, siempre que concurra la situación de "engaño" o "situación de necesidad". Al margen de lo inconveniente de estas circunstancias, puesto que el abuso de la situación de necesidad se da siempre en una relación de explotación ilegal del trabajo y el engaño no suele producirse, puesto que la aceptación de la situación se da sobre la base de la necesidad, lo importante es que este precepto sanciona el sometimiento a condiciones de trabajo –salarios, jornada, salud y seguridad— que contradicen directamente las prescripciones legales o convencionales —jornada máxima, salario mínimo, seguridad y condiciones de salubridad— o que, como señala el hoy número 3° del precepto, eviten dar de alta a los trabajadores o los hayan empleado sin permiso de trabajo. Es decir, en todos los casos estamos en presencia de personas trabajadoras asalariadas, a las que se somete una situación de explotación, que en algunas ocasiones se ha podido asemejar al trabajo esclavo o trabajo forzoso, pese a que se daban diferencias ambas nociones».

[584] *Vid.* Pantoja, F., "Sobre el artículo 311 2° del Código Penal y la resistencia a la aplicación de la "ley riders". Habla Felix Pantoja", *Según Antonio Baylos…Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 24 de abril de 2024, https://baylos.blogspot.com/2022/12/una-reforma-penal-importante-imposicion.html

control administrativo, asegurando la protección de los derechos individuales y colectivos de las personas.

El recurso del ámbito penal refleja la intención del legislador de disuadir a las empresas de continuar empleando estrategias destinadas a evadir la normativa laboral, considerando las dificultades que ha enfrentando la inspección laboral para abordar la resistencia de estas plataformas, argumentándose que la amenaza de sanciones penales puede resultar más efectiva para garantizar el cumplimiento normativo[585].

2.1.5. Ley Glovo II, reforma a la Ley de Jurisdicción Social

Si bien la reforma al Código Penal atrajo mayor atención mediática y académica, no constituye la única medida legislativa adoptada para contrarrestar las prácticas elusivas de las plataformas digitales. La Ley 3/2023 introdujo cambios en el marco de los procedimientos administrativos de inspección[586], entre ellos, la supresión del apartado d) del artículo 148 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la derogación del artículo 19 del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de seguridad social.

Previo a las reformas introducidas, los procedimientos administrativos relacionados con infracciones laborales y liquidación de cuotas en seguridad social enfrentaban una suspensión automática hasta la resolución definitiva en la vía judicial. Este mecanismo permitía a las empresas que recurrían al empleo de falsos autónomos prolongar los litigios mediante el procedimiento de oficio, evitando, en consecuencia, la ejecución inmediata de las sanciones y el pago de las cuotas. Según se señala «Era habitual este procedimiento para dilatar la firmeza de las actas, en aras de su defensa y de sus intereses particulares. Las personas trabajadoras afectadas a consecuencia del procedimiento de oficio continuaban con su encuadramiento irregular, sin que se regularizada *[sic]* su situación laboral y de seguridad social. Lo que además suponía una ventaja competitiva frente a otras empresas diligentes»[587].

---

[585] *Vid.* Solé Altimira, O. "La jueza imputa al jefe de Glovo por un delito contra los derechos de los trabajadores", *elDiario.es*, 17 de octubre de 2024. https://www.eldiario.es/catalunya/jueza-cita-imputado-jefe-glovo-delito-derechos-trabajadores_1_11730137.html

[586] Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 01 de marzo de 2023).

[587] Rivas Moreno, J. A., *op. cit.* pág. 78.

Gracias a las disposiciones previas, las plataformas digitales lograban demorar el cumplimiento de sus responsabilidades frente a situaciones de fraude en la contratación de trabajadores. La deficiente calificación jurídica de la relación laboral permitía un encuadramiento incorrecto en materia de seguridad social, lo que resultaba en la imposición de sanciones elevadas por parte de la Inspección del Trabajo. Sin embargo, el inicio del procedimiento de oficio, y la consiguiente sustanciación judicial favorecían la dilación en el pago de dichas sanciones, beneficiando así a las empresas infractoras. Con la aprobación de esta reforma, se busca eliminar este margen de maniobra al establecer mecanismos más efectivos y ágiles para la ejecución de las sanciones derivadas de calificaciones fraudulentas, asegurando que las consecuencias legales sean inmediatas y operativas.

2.1.6. La Ley Rider bajo escrutinio: perspectivas de los actores implicados

La ley ha suscitado diversas valoraciones entre los actores directamente implicados y la comunidad académica, así, los repartidores han manifestado opiniones encontradas respecto a la norma. Para algunos, la regulación de su actividad bajo el Derecho del Trabajo representó una amenaza a la continuidad de su fuente de ingresos, percibiéndose como una medida contraria a sus intereses y expectativas. A pesar de que uno de los mayores méritos atribuidos a la ley radica en su origen en el diálogo social, los repartidores han cuestionado la representatividad de dicho proceso. En palabras de algunos integrantes del gremio, «La experiencia legislativa sobre nuestro sector sólo puede definirse como surrealista, cuando no dantesca. Surrealista al darse un escenario de paternalismo en su estado más puro al ver como una Ministra de Trabajo, fuertemente ideologizada, impone una única fórmula de protección para un sector tremendamente dinámico, volátil y moderno que como muchos otros que se sustentan fuertemente en el uso de la tecnología, requiere de una amplitud de definiciones y condiciones para proteger efectivamente a sus trabajadores; y dantesco, al desarrollarse totalmente a espaldas de los afectados, quienes vimos cómo llegaba al BOE una ley de un único artículo de dos párrafos…pero que eso sí, está precedido de cuatro folios completos de exposición de motivos en los cuales no se expone ni un solo dato sobre el alcance o impacto de la normativa»[588]. Este sentimiento de exclusión se ha traducido en críticas al impacto

[588] Gaviria, G., "Mi Experiencia Con La Ley "Rider" Siendo Rider: Cronología De Mi Primer Despido", *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 07 de febrero de 2024, https://grupo.us.es/iwpr/2024/02/07/mi-experiencia-con-la-ley-rider-siendo-rider-cronologia-de-mi-primer-despido/

práctico de la norma, la cual, según los repartidores, no sólo no mejoró sus condiciones de empleo, sino que también provocó la desaparición de más de 12,000 puestos en un sector que, antes de su entrada en vigor, no registraba salidas empresariales ni despidos colectivos.

Las organizaciones colectivas han señalado que, a más de dos años de la entrada en vigor de la norma, los repartidores continúan enfrentando graves limitaciones para ejercer derechos fundamentales derivados de su calificación laboral. Una de las principales denuncias es la persistencia de prácticas fraudulentas por parte de las plataformas digitales, las cuales obligan a los trabajadores a registrarse como autónomos, eludiendo así las obligaciones legales impuestas en la normativa. En este contexto, advierten: «Debemos recordar que, al no cumplir con la ley, los trabajadores de estas plataformas no pueden organizarse y por tanto no pueden promover un proceso de elecciones sindicales, constituir una representación de las personas trabajadoras en la empresa o un comité de empresa y abrir un proceso de negociación o de interlocución con la dirección con unas mínimas garantías. Tampoco pueden beneficiarse de los derechos otorgados por la ley rider como la transparencia algorítmica ni participar en la definición o modulación de los procesos internos que afectan a los miles de trabajadores a través de dichos algoritmos, que son los que perversamente rigen y organizan la actividad (franja horaria, asignación de pedidos, valoración, etc) y que incluso acaban siendo los promotores de las desvinculaciones, eufemismo directo de un despido, que por supuesto, ejecutan sin ningún tipo de indemnización. Nada de esto se cumple en estas empresas que siguen sin asumir las leyes de nuestro país y dejan al estrato social, a los riders, los que realmente mantienen esta actividad en una compleja indefensión. Ni siquiera la modificación del código penal, con la modificación del artículo 311…con penas de 6 meses a 6 años, ha conseguido, aún "meter en vereda" a estas empresas»[589].

Desde la perspectiva de algunas plataformas digitales, la norma representó, en un primer momento, un paso necesario para abordar los problemas derivados de la judicialización constante de la relación laboral en este sector y para garantizar una mayor seguridad jurídica a las partes involucradas. Asimismo, estas plataformas identificaron la necesidad de desvincular la innovación tecnológica y la digitalización, del concepto de

[589] García Agudo, R., "Dos Años Desde La Ley Rider: La Visión Del Sindicato", *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 04 de abril de 2024, https://grupo.us.es/iwpr/2024/04/04/la-vision-desde-el-sindicato/

precariedad laboral[590]. Sin embargo, pasado el tiempo de la entrada en vigor de la norma, persisten serias problemáticas, tal y como lo señalan representantes del sector «La imagen de precariedad sigue presente, con multitud de artículos en medios que demuestran la normalización de un complejo sistema de subarrendamiento de cuentas donde muchos de los repartidores que vemos circular por las calles son personas en situación irregular obligadas a trabajar jornadas interminables y que deben pagar comisiones desproporcionadas a los dueños de las cuentas simplemente por tener la oportunidad de realizar su trabajo. Por tanto, hemos pasado de un entusiasmo inicial por la llegada de una ley necesaria y pionera a nivel europeo que presumía la laboralidad de los repartidores, a reflexionar en estos dos años y medio si, tal y como prometía, ha logrado cumplir con sus objetivos de laboralización de repartidores»[591].

No obstante, también se han destacado algunos avances que, aunque insuficientes, son valorados positivamente como el incremento del número de repartidores contratados bajo relaciones laborales formales, alcanzando en 2022 un total de 10,890, lo que generó ingresos superiores a los cuatro millones de euros para las arcas públicas. Sin embargo[592], mientras existan plataformas que opten por eludir el cumplimiento de la normativa[593], el impacto de

---

[590] *Cfr.* Todolí, A., "Cuando tu defensa se vuelve en tu contra: la mejor prueba de los 'riders' son asalariados", *El País*, 19 de marzo de 2025, «Glovo ha intentado justificar la legalidad de su actuación señalando que ha ido modificando su modelo de funcionamiento cada vez que la Inspeción de Trabajo o los tribunales cuestionaban su sistema, también lo hizo para evitar la laboralización tras la aprobación de la *Ley rider*. Según este argumento, esos cambios demostrarían su voluntad de adaptarse a la legalidad. Sin embargo, lo que la empresa considera una muestra de buena fe en el cumplimiento normativo es, en realidad, una evidencia de su papel como empleadora. Si Glovo puede cambiar el modo en que trabajan los *riders* cada vez que lo considera necesario, si puede reorganizar su sistema de reparto, modificar unilateralmente sus criterios de asignación de pedidos o las condiciones de acceso a la plataforma, es porque tiene poder de dirección. Y ese poder, junto con el hecho de que el medio de producción esencial —la plataforma digital— es propiedad de la empresa, constituye la prueba determinante de que existe en todo momento una auténtica relación al laboral», https://elpais.com/economia/2025-03-19/cuando-tu-defensa-se-vuelve-en-tu-contra-la-mejor-prueba-de-que-los-riders-son-asalariados.html?ssm=TW_CC

[591] Barea, I., "Ley Rider, Asignatura Pendiente Del Sector, Visión De La Organización", *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 29 de febrero de 2024, https://grupo.us.es/iwpr/2024/02/29/ley-rider-asignatura-pendiente-del-sector-vision-de-la-organizacion/

[592] *Vid*. García Ropero, J., "Just Eat carga contra Glovo: "Su competencia desleal ha dañado nuestro negocio en España", *El País*, 24 de febrero de 2025. https://cincodias.elpais.com/companias/2025-02-25/just-eat-carga-contra-glovo-su-competencia-desleal-ha-danado-nuestro-negocio-en-espana.html?ssm=TW_CC

[593] *Vid.* Baylos, A., "Una gran victoria: el cambio de "modelo de negocio" de glovo", *Según Antonio Baylos…Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 02 de diciembre de 2024, https://baylos.blogspot.com/2024/12/una-gran-victoria-el-cambio-de-modelo.html; Sánchez Hidalgo, E., "Glovo anuncia que abandona su modelo de falsos autónomos un día antes de que su fundador declare en un proceso penal", *El país*, 02 de diciembre de 2024. https://elpais.com/economia/2024-12-02/glovo-anuncia-que-abandona-su-modelo-de-falsos-autonomos-un-dia-antes-de-que-su-fundador-declare-en-un-proceso-penal.html, y Sánchez Hidalgo, E., "Trabajo advierte a todas las plataformas digitales:

la ley continuará siendo cuestionado «mientras, hay plataformas que ganan tiempo evitando contratar a sus repartidores y aprovechando el importante ahorro de costes para destinarlo a impactantes campañas de marketing, promociones y exclusividades de restaurantes en una situación que como hemos indicado antes, nos deja atónitos a los que contratamos repartidores y vamos dando pasos hacia adelante»[594].

Desde la perspectiva de la judicatura, el debate en torno al trabajo en plataformas digitales ha evolucionado. Actualmente, la cuestión no radica en determinar si las relaciones laborales están presentes en este ámbito, algo que quedó claramente establecido en la sentencia del Tribunal Supremo, «sino en si hay espacio dentro del trabajo en plataformas para el trabajo autónomo o, dicho más en concreto, si son acordes a la legalidad todas las prácticas empresariales para eludir el Derecho del Trabajo (fomentar la autonomía del personal, subcontrataciones…)»[595]. La sentencia mencionada ha trazado la línea divisoria entre las relaciones laborales y mercantiles, dejando claro que, cuando no se cumplen las notas características de la laboralidad definidas jurisprudencial y legalmente, la relación puede ser considerada mercantil. Sin embargo, muchas plataformas han adoptado estrategias para modificar aspectos de su modelo de negocio con el objetivo de esquivar la calificación jurídica de laboralidad, fomentando figuras como la subcontratación. En este contexto, la Ley Rider no ha conseguido establecer un punto de equilibrio definitivo entre lo mercantil y laboral lo que ha llevado a pronósticos de que continuarán las condenas por el uso de falsos autónomos.

El marco regulatorio actual, aunque pionero, resulta insuficiente para abordar las complejidades del fenómeno. Como lo señalan algunos actores judiciales, «La existencia de un marco regulatorio legal más explícito que el de la Ley Rider ayudaría a alcanzar ese punto

"Lo que sirve para Glovo sirve para el resto", *El País*, 03 de diciembre de 2024, https://elpais.com/economia/2024-12-03/trabajo-advierte-a-todas-las-plataformas-digitales-lo-que-sirve-para-glovo-sirve-para-el-resto.html

[594] Barea, I., *op. cit.*

[595] Lousada Arochena, J. F., "El Punto De Vista De La Judicatura Después De Dos Años De La Aprobación De La Ley 12/2021, Aspectos Actuales A Considerar", *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 10 de enero de 2024, https://grupo.us.es/iwpr/2024/01/10/el-punto-de-vista-de-la-judicatura-despues-de-dos-anos-de-la-aprobacion-de-la-ley-12-2021-aspectos-actuales-a-considerar/

de equilibrio, beneficiaría la seguridad jurídica y satisfaría las necesidades empresariales a la vez que respetaría la libertad y los derechos de las personas trabajadoras»[596].

La doctrina ha evaluado críticamente la Ley Rider, señalando varios aspectos que reflejan tanto sus logros como sus limitaciones. En primer lugar, se destaca que la norma surge como resultado del diálogo social, aunque este no incluyó a todos los representantes involucrados en el sector, lo que ha generado cuestionamientos sobre la legitimidad de su diseño. En segundo lugar, se enfatiza que su impacto no ha sido el esperado, ni en términos de la contratación de trabajadores ni en la mejora de sus condiciones laborales. Además, se ha observado una oposición significativa dentro del colectivo que la ley pretende proteger, evidenciando la falta de consenso sobre sus beneficios.

Por otra parte, resalta la versatilidad y dinamismo del sector, caracterizado por objetivos y modelos de negocio en constante evolución así como por el uso innovador de la tecnología. Sin embargo, esta misma flexibilidad ha sido utilizada, en algunos casos, no sólo para eludir normas laborales, sino para incurrir en prácticas fraudulentas. Asimismo, existe un segmento importante de repartidores que manifiesta una preferencia a la desregulación, al percibir que esta les otorga una mayor autonomía en su actividad.

Finalmente, los objetivos principales de la ley, evitar el fraude de contratación y mejorar las condiciones de trabajo, se consideran insuficientes o efímeros desde la perspectiva de los propios repartidores. Esto ha llevado a la doctrina a recomendar que, en futuras reformas, se tenga «muy presente las particularidades del colectivo de trabajadores…no todos van a necesitar lo mismo y por tanto, no van a ser mejoras que resulten eficaces y eficientes»[597].

2.1.7. La subcontratación como modelo para eludir la contratación laboral directa de los repartidores

Con la actual regulación y con el objetivo de eludir la obligación de contratación laboral, las plataformas han recurrido a nuevas vías para evitar su cumplimiento. En primer

[596] *Ibid*.
[597] Castellano Burguillo, E., "¿Es El Trabajo En Plataformas Una Nueva Realidad Del Derecho Del Trabajo A La Que Estamos Dando Adecuada Respuesta?", *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 17 de enero de 2024, https://grupo.us.es/iwpr/2024/01/17/es-el-trabajo-en-plataformas-una-nueva-realidad-del-derecho-del-trabajo-a-la-que-estamos-dando-adecuada-respuesta/

lugar, se han efectuado variaciones en los parámetros de las aplicaciones informáticas o en los sistemas de facturación, evadiendo los requisitos para activar la presunción de laboralidad; también se ha recurrido a la subcontratación, utilizando empresas para diluir el poder de dirección y organización de la plataforma[598]; por último, entra en juego el alquiler de cuentas, práctica extendida entre los prestadores de servicios, quienes arriendan sus cuentas a un tercero a cambio de un porcentaje de los ingresos obtenidos, perdiendo las plataformas el total control sobre nuevo sujeto, transformando el problema de calificación en un cauce ideal para fomentar la inmigración irregular, donde un extranjero presta servicios en el territorio sin contar con los debidos permisos de trabajo.

A través del recurso de la subcontratación, las plataformas pretenden «eludir las funciones de contratación o gestión de las personas trabajadoras, por considerar que ello no es su ocupación, sino una tarea especializada que puede subcontratarse, mientras que la plataforma se concentra en sus labores de comercialización de los servicios a través de su aplicación. De este modo, las empresas de plataforma dejarán previsiblemente de recurrir a autónomos directamente, y, en su lugar, adoptarán la estrategia de firmar acuerdos de servicios con empresas externas»[599].

Este modelo de subcontratación, plantea serias dudas en cuanto a su legalidad[600], de acuerdo con lo regulado por el artículo 42 ET, pues estas empresas subcontratistas, aunque reales e independientes, difícilmente van ejercer sobre los repartidores los poderes empresariales que corresponden al empresario, considerándose que dichos poderes, especialmente el de dirección y organización, seguirán ejerciéndose por la empresa titular de la plataforma a través de los algoritmos mediante los cuales se gestiona la actividad «En otros términos, si las empresas subcontratadas se limitan a facilitar la mano de obra —los

[598] *Vid.* Rodríguez-Piñero Royo, M., "La Ley Rider", *op. cit.* pág. 20, «Se trata de Just Eats, cuyo modelo no se basaba en el trabajo por cuenta propia desde que antes que se aprobara la Ley de 2021, seguramente por considerarlo una opción arriesgada. Su estrategia operativa se basaba en la cooperación con empresas de transporte más pequeñas, que eran las que empleaban a los repartidores que se requerían para desarrollar las operaciones. A esto se le conoce como "modelo de flota", en el sentido de que se contrata con la transportista la puesta a disposición de una flota de repartidores. Tras la ley se continuó con esta política, que no estaba exenta de riesgos, y así se han presentado denuncias ante la Inspección de Trabajo y los tribunales laborales por cesión de trabajadores, que han dado lugar a la imposición de sanciones, algunas con una cuantía muy elevada».
[599] Esteve Segarra, A. y Todolí Signes, A., "Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataformas digitales", *Revista de Derecho Social*, núm. 95, 2021, págs. 37-38.
[600] *Vid.* Jurado Segovia, Á., "La distinción entre contrata ilícita y cesión ilegal de trabajadores", *Trabajo Y Empresa. Revista de Derecho Del Trabajo*, vol. 1, núm. 1, 2022.

repartidores—, pero sigue siendo la plataforma digital la que organiza y controla a dichos repartidores mediante la aplicación y el correspondiente algoritmo, se estaría incurriendo en una cesión ilegal de trabajadores, prohibida por nuestro ordenamiento jurídico (art. 43 ET)»[601].

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha cuestionado la legalidad de determinadas prácticas de subcontratación adoptadas por plataformas digitales, emitiendo diversas actas de infracción administrativa. Dichas actuaciones se fundamentan en la presunción de que estas prácticas vulneran la prohibición de cesión ilegal de trabajadores regulada en el artículo 43 ET. Se considera que existe cesión ilegal cuando los contratos de servicios entre las empresas implicadas se limitan a la mera puesta a disposición de trabajadores, sin que la empresa contratista desempeñe una actividad autónoma o cuente con una estructura organizativa propia y estable. Asimismo, la cesión se califica como ilícita si la empresa contratista carece de medios materiales o humanos insuficientes para llevar a cabo su actividad o si no asume efectivamente las funciones esenciales del empleador, dejando que la plataforma digital mantenga el control y la dirección sobre los trabajadores a través de sus sistemas algorítmicos[602].

Uno de los elementos claves en la determinación de cesión ilegal por la inspección, fue el análisis de la autonomía real de la empresa subcontratada para ejecutar la actividad encomendada. En este contexto, la doctrina y la jurisprudencia han destacado la importancia de que la empresa contratista cuente con los medios materiales y tecnológicos necesarios para el desarrollo efectivo del servicio. Particularmente en el sector de las plataformas digitales, se ha señalado que el control sobre herramientas tecnológicas esenciales, como aplicaciones y sistemas algorítmicos que gestionan y organizan el trabajo, es indicativo de una relación subordinada con la empresa principal. Así, cuando la empresa subcontratada no disponde de

[601] *Op. Cit.* Moreno Gené, J., "Plataformas digitales de", *op. cit.* pág. 139.

[602] Esteve Segarra, A. y Todolí Signes, A., *op. cit.* págs. 51-52, «En este mundo inmaterial, los indicios de cesión ilegal han de ser otros: 1) debería hacerse referencia a que no existe autonomía técnica si se utiliza la plataforma de la empresa principal y con conexión directa y de inmediatez temporal de los trabajadores, que, de este modo, están insertos en el proceso productivo de la empresa principal, sin poder diferenciarse sus actividades del negocio gestionado por la plataforma; 2) la gestión algorítmica del trabajo; 3) la transmisión de datos e información, que son propiedad de la principal, entre las empresas de nuevo implicará una imposibilidad de diferenciar entre ambas empresas; 4) la evaluación de los trabajadores como ejercicio de poder disciplinario directo o indirecto; 5) la apariencia externa uniforme, esto es, que el cliente final solamente conozca la marca de la plataforma digital, de nuevo reducirá las posibilidades de entender que existe independencia técnica entre las empresas».

estas herramientas y depende exclusivamente de las proporcionadas por la plataforma, se configura una cesión ilegal de mano de obra[603].

Otra de los elementos esenciales utilizados para determinar la ilegalidad de la cesión es el ejercicio efectivo del poder de dirección. No basta con la existencia formal de una empresa contratista; lo determinante es identificar qué entidad ejerce realmente las funciones de organización y control sobre los trabajadores implicados. En este sentido, «más allá del concreto alcance que se le atribuya a la idea de empresa "aparente", en un buen número de los casos el aspecto más determinante para distinguir entre la verdadera contrata y la pseudocontrata ilícita es la valoración, también a menudo compleja, de quien organiza, dirige y controla la actividad de los trabajadores ocupados en la contrata»[604]. Este criterio ha sido clave en la actuación de la autoridad administrativa, que ha resaltado el uso de herramientas tecnológicas como un indicador del ejercicio de dicho poder por parte de la plataforma digital. Cuando estas plataformas son las responsables de organizar el servicio, establecer rutas y gestionar las tareas a través de sistemas algorítmicos, se evidencia que el poder de dirección recae sobre ellas y no sobre la empresa subcontratada.

La ausencia de autonomía técnica por parte de la empresa contratista —si bien en menor rango en una especie de solapamiento con los argumentos previamente expuestos—, constituye otro elemento que evidencia la cesión ilegal, pues la organización y control de aspectos esenciales de la actividad, como la planificación de rutas, dependen exclusivamente de la herramienta tecnológica proporcionada por la plataforma. Esta falta de autonomía conduce a la integración plena de la actividad del contratista en el proceso productivo principal de la plataforma, diluyendo cualquier separación entre ambas entidades. Las actas de infracción han resaltado, además, que el modelo de facturación puede constituir otro indicio de cesión ilegal cuando se basa en los factores como el tiempo empleado en los recorridos o en el número de rutas realizadas por los conductores, señalando que «el sistema de precios pactado resulta, ciertamente, llamativo, por confirmador cuando la contratista no aporta prácticamente ningún medio material para la ejecución de la contrata, tiene limitada sus facultades para decidir cuántos trabajadores son necesarios en cada momento para

[603] *Cfr.* Jurado Segovia, A., "En torno a la externalización de actividades empresariales y la posible cesión ilegal de trabajadores en el ámbito de las plataformas digitales", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. 2, 2022, pág. 29.
[604] *Ibid*. pág. 30.

ejecutarla y, a la postre, dicho sistema de precios pactado descansa expresa y fundamentalmente en los costes salariales y de Seguridad Social»[605].

Otro indicio relevante es la identificación de los conductores de la contratista ante el cliente final utilizando la imagen corporativa o el nombre de la empresa principal. Este elemento resulta fundamental, ya que complementa la evidencia de falta técnica previamente indicada, lo que desvirtúa la independencia del contratista respecto de la plataforma. Además, se ha observado que la formación impartida a los conductores por parte de la empresa principal, incluyendo la realización de pruebas de conocimiento sobre las ciudades donde prestará el servicio, constituye un factor determinante para analizar el ejercicio efectivo del poder de dirección.

Los indicios valorados por la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social, han sido sometidos a revisarse judicialmente. Entre los ejemplos destacados tenemos el litigio en el que un grupo de trabajadores demandó a *Amazon* (empresa principal), alegando la existencia de cesión ilegal y solicitando la aplicación del convenio colectivo y el salario correspondiente al transporte de mercancías por carretera. Tanto el Juzgado de lo Social de Oviedo[606], como el Tribunal Superior de Justicia de Asturias[607], desestimaron la pretensión, argumentando que *Amazon* no se dedica directamente al transporte, sino a actividades auxiliares y complementarias. Además, consideraron que las aplicaciones informáticas utilizadas eran meras herramientas de coordinación y comunicación entre la empresa principal y la contratista, mientras que la organización del trabajo recaía exclusivamente en esta última. El hecho de que los conductores portaran uniformes con el logo de *Amazon* fue interpretado como un elemento identificativo, sin implicaciones en la relación contractual. Asimismo, se destacó que la formación y las comunicaciones con los conductores eran gestionadas por la contratista, quien asume plenamente las responsabilidades del empleador tales como la planificación de rutas, la gestión de incidencias, el pago de salarios y la autorización de permisos y vacaciones. Por otro lado, si se declaró la improcedencia de los despidos, al considerar que «los contratos temporales eran fraudulentos y que debía aplicarse el convenio

[605] *Ibid*.
[606] Sentencia del Juzgado de lo Social, Oviedo, Sección 6, de 19 de octubre de 2021, número de resolución 626/2021.
[607] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Oviedo, de 17 de mayo de 2022, número de resolución 989/2022.

colectivo del transporte de mercancías por carretera, condenando a las empresas de flota a la readmisión o al pago de la indemnización y de las diferencias salariales»[608].

En un caso de Valencia, se impusó una multa a la plataforma *Cabify* por incurrir en cesión ilegal de trabajo, tras constatarse diversos elementos claves en la relación de trabajo entre la empresa y los conductores. En primer lugar, *Cabify* actúa como la empresa propietaria de la aplicación y los algoritmos, los cuales son considerados materiales indispensables para realizar la actividad. Además, se observó que la plataforma ejerce un poder de dirección y control sobre los conductores, al ser la responsable de asignar las rutas a través de su algoritmo, así como de impartir instrucciones específicas que los conductores deben seguir durante el transporte. Otro aspecto relevante es que *Cabify* ejerce un poder disciplinario sobre los conductores, utilizando el sistema de reputación digital para evaluar su desempeño, y advirtiendo sobre comportamientos incorrectos, hasta llegar a desconectar a los conductores de la aplicación en caso de infracciones. Asimismo, se constató que el trabajo es facturado por unidad de producción o por horas de trabajo, con una estructura de facturación que no refleja la relación típica entre empresa y trabajador, ya que el cliente paga directamente a *Cabify* y la empresa de vehículos cobra por kilómetro y por hora del conductor. Por último, se destacó que la imagen de la plataforma, así como la provisión de información y formación a los conductores, como el test de conocimiento sobre la ciudad y les entrega medidas de protección personal, refuerzan la influencia y el control ejercicio por *Cabify*[609].

---

[608] Lacomba Pérez, F. R., "La sustitución, en las plataformas de delivery, de los falsos autónomos por empresas contratistas. Modelo bendecido, por ahora, en las primeras sentencias dictadas", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2024, pág. 183.

[609] Todolí, A., "En contrata de transporte llevar en los vehículos la marca de la principal y controlar rutas y reparto mediante dispositivo electrónico no es suficiente para Cesión ilegal. Cargas de profundidad para el caso Uber, Cabify y Amazon (STS 4/10/2022)", *Argumentos en Derecho Laboral*, 27 de octubre de 2022, «La sentencia…no es sorprendente, pero sí decepcionante. El Tribunal Supremo sigue manteniendoun criterio meramente formalista de lo que es un empresario. Es decir, con esta sentencia parace suficiente que la empresa contratista ejerza funciones de personal de recursos humanos o de asesoría (altas y bajas en seguridad social, organice turnos, de vacaciones, emita cartas de despido) para entenderque es una verdadera empresa. Con ello, el Tribunal Supremo ya no parece exigir que la contratista deba ofrecer un servicio principal (en este caso servicio de transporte), sino se permite la cesión de trabajadores siempre que la contratista formalmente realice las gestiones de recursos humanos y meramente burocráticaspara descartar la cesión ilegal», https://adriantodoli.com/2022/10/27/en-contrata-de-transporte-llevar-en-los-vehiculos-la-marca-de-la-principal-y-controlar-rutas-y-repartos-mediante-dispositivo-electronico-no-es-suficiente-para-cesion-ilegal-cargas-de-profundidad-para/

La plataforma presentó un recurso contencioso-administrativo contra la sanción impuesta, la que fue finalmente anulada por el Juzgado de lo Social en Valencia[610]. La instancia judicial consideró que no existía una cesión ilegal, dado que la inspección no había logrado acreditar la existencia de una relación laboral directa entre *Cabify* y los conductores. El fallo descartó la cesión argumentando que la empresa no actúa como una empresa de transporte, sino como una empresa intermediaria. Además, las empresas contratistas no tienen exclusividad con la plataforma, siendo ellas las responsables de la selección, organización y control de los conductores. Cabe señalar que las empresas contratistas son las titulares de las licencias y vehículos utilizados para la prestación del servicio de transporte, asumiendo también los gastos derivados de dicha actividad. Por su parte, *Cabify* únicamente ejerce control sobre los vehículos cuando estos se encuentran conectados a la aplicación, quedando fuera de su control en otros momentos. Finalmente, la autoridad judicial consideró que las valoraciones o reseñas de los conductores, utilizadas como parte de un sistema de control de calidad, no constituye una forma de cesión ilegal de trabajadores, sino una herramienta para supervisar la calidad del servicio prestado.

La sentencia fue recurrida, siendo revisada por la Sala de los Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que declaró la existencia de cesión ilegal de trabajadores[611]. El Tribunal fundamentó la decisión en el hecho que *Cabify* es la titular de los medios de producción esenciales, específicamente de la aplicación informática mediante la cual se organiza y asigna el trabajo de los conductores. Dicha herramienta es considerada indispensable para la prestación del servicio, ya que centraliza funciones claves, como la distribución de viajes, el control de rutas y la evaluación del desempeño de los conductores[612]. Aunque los vehículos y las licencias sean de propiedad de la contratista, el Tribunal enfatizó que lo verdaderamente determinante es el control ejercido a través de la aplicación, diseñada y gestionada por *Cabify*.

---

[610] Sentencia del Juzgado de lo Social, Valencia, Sección 8, de 12 de septiembre de 2022, número de resolución 243/2022.

[611] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana, Sección 1, de 01 de febrero de 2024, número de resolución 328/2024.

[612] *Vid.* Goerlich Peset, J. M., "Plataformas digitales y externalización: a propósito de la STSJ Com. Valenciana 328/2024, 1 de febrero", *El Foro de Labos*, 18 de abril de 2024, https://www.elforodelabos.es/2024/04/plataformas-digitales-y-externalizacion-a-proposito-de-la-stsj-com-valenciana-328-2024-1-febrero/

El poder de dirección, según el fallo, pertenece a la plataforma, que asigna tareas específicas a los conductores, define los itinerarios y ejerce un control constante, con la facultad de desconectarlos de la aplicación en caso de incumplimiento. Asimismo, se destacó que «El precio de la contrata depende de las horas de trabajo y kilómetros recorridos por los conductores. Cabify fija el precio del transporte, gestiona el cobro y la recaudación. De hecho, cabify controla las horas de trabajo de cada trabajador para comunicárselo a su empleador formal…La imagen de todos los vehículos y conductores, de las distintas contratas que trabajan para Cabify, es la misma (esto es, falta autonomía técnica)»[613].

Un último caso sometido a revisión judicial fue el de *Just Eat*, quien impugnó la sanción impuesta por la inspección quien identificó que existía cesión ilegal de repartidores de comida a domicilio. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña revocó la sanción[614], concluyendo que no se trataba de cesión ilegal, sino de una relación mercantil legítima entre la empresa principal y la contratista[615]. El Tribunal fundamentó su decisión en elementos como: la empresa contratista contaba con su propia organización y estructura empresarial para ejecutar el servicio de reparto, mientras que la actividad principal de *Just Eat* se limitaba a la intermediación en la gestión de pedidos, actuando como un enlace entre restaurantes y consumidores.

Asimismo, se determinó que la empresa principal subcontrata el servicio de reparto con otras empresas especializadas, que asumen la responsabilidad de aportar los trabajadores, organizar las asignaciones y proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad. *Just Eat*, por su parte, únicamente cedía el uso de software a través de una sublicencia, sin intervenir en la dirección efectiva de los repartidores. Las empresas contratistas eran las encargadas de impartir instrucciones a los trabajadores, gestionar turnos, descansos y vacaciones, y asumir el riesgo empresarial. Además, el Tribunal consideró que

[613] Todolí, A., "TSJ de Valencia confirma cesión ilegal entre Cabify y sus flotas de vehículos (STSJ de 1/2(2024)", *Argumentos en Derecho Laboral*, 21 de febrero de 2024, https://adriantodoli.com/2024/02/21/tsj-de-valencia-confirma-cesion-ilegal-entre-cabify-y-sus-flotas-de-vehiculos-stsj-de-1-2-2024/

[614] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Barcelona, Sección 1, de 11 de diciembre de 2023, número de resolución 39/2023.

[615] elDiario.es, "La Justicia anula la multa de la Generalitat a Just Eat y descarta la subcontratación ilegal de 183 'riders', *elDiario.es*, 23 de enero 2024, «La sentencia afirma que Fleet es la única que tiene acceso a la gestión del reparto, la asignación de pedidos y control de los repartidores "siendo independiente" de la plataforma Just Eat "para la gestión de los pedidos" y por tanto descarta la subcontratación ilegal de los empleados», https://www.eldiario.es/catalunya/economia/justicia-anula-multa-generalitat-just-eat-descarta-subcontratacion-ilegal-183-riders_1_10860345.html

el uso de ropa con el logotipo de *Just Eat* respondía a un contrato de marketing y publicidad, sin implicar control directo sobre los repartidores. Por último, se descartó que el precio del servicio estuviera vinculado a las horas efectivas de trabajo, independientemente del número de repartidores asignados, lo que reforzaba la autonomía de las empresas contratistas en la prestación del servicio.

En definitiva, la legitimidad de la cesión de trabajadores en el contexto de las plataformas digitales ha sido avalada, en gran medida, por las autoridades judiciales, que han reconocido el papel activo de las empresas contratistas en la gestión y dirección efectiva del servicio[616]. Los distintos órganos judiciales han considerado que estas entidades no solo proporcionan la mano de obra, sino que también asumen la responsabilidad empresarial en términos de organización, control y riesgo. Por su parte, las plataformas digitales se limitan a ofrecer herramientas tecnológicas que facilitan la coordinación y optimización del servicio, sin participar directamente en la emisión de órdenes ni en la supervisión del trabajo de los repartidores o conductores. De este modo, su intervención se limita a una función de intermediación y comunicación entre los usuarios finales y las empresas contratistas, reforzando la apariencia de autonomía técnica en la ejecución del servicio.

2.2. Modelos regulatorios del trabajo en plataformas digitales: análisis y tendencias

El desarrollo normativo en torno a la regulación de las actividades ejecutadas a través de plataformas digitales ha adquirido una dimensión global, caracterizado por la coexistencia de múltiples enfoques regulatorios que buscan responder a las particularidades de este modelo de negocio. A nivel internacional, las soluciones legislativas han oscilado entre: la completa desregulación, basada en la promoción de la flexibilidad y la innovación tecnológica hasta la adopción de marcos normativos que garantizan la protección de los derechos laborales y sociales; lo que refleja no solo el dinamismo del mercado digital, sino también la complejidad jurídica que supone armonizar la libertad empresarial con la protección de los trabajadores.

A continuación, se analizarán los principales modelos regulatorios adoptados por distintas jurisdicciones, identificando sus tendencias y aportaciones al debate jurídico global.

[616] *Vid.* Esteve-Segarra, A., "Tres razones para volver a un tema clásico: contratas, cesión ilegal y empresas de trabajo temporal", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 53, 2025, págs. 16-25.

El estudio se centrará en evaluar cómo las normativas internacionales han intentado clasificar la relación entre plataformas y los prestadores del servicio, lo que permitirá no solo comprender la diversidad de las respuestas normativas, sino también extraer lecciones sobre los retos y oportunidades que enfrentan los legisladores en un entorno marcado por la constante evolución tecnológica y la necesidad de garantizar seguridad jurídica y equidad laboral.

2.2.1. Italia: evolución normativa y regulación del trabajo en plataformas

La distinción entre trabajo dependiente e independiente en Italia ha estado históricamente definida por el Código Civil[617], cuyas disposiciones, el artículo 2094 y el artículo 2222, establecen, respectivamente el *lavoro subordinato* — caracterizado por la subordinación del trabajador al empresario— y el *lavoro autonomo*, realizado sin dependencia jerárquica. Sin embargo, el panorama laboral comenzó a transformarse con la introducción en 1973, de un supuesto de autoempleo regulado por la Ley 533[618], que modificó el tercer párrafo del artículo 409 del Código de Procedimiento Civil[619]. Según esta reforma, las normativas relativas a la solución de conflictos laborales pasaron a aplicarse también a los agentes comerciales y a otras relaciones contractuales que, aunque exentas de subordinación formal, implican una ejecución continua y predominantemente personal del trabajo (*collaborazione coodinata e continuativa*). Como explica SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, esta figura no se estableció como una categoría intermedia propiamente dicha, pero marcó un primer esfuerzo por reconocer las particularidades de ciertas formas de trabajo que no encajaban plenamente en las categorías tradicionales[620].

En 2015, el artículo 2 del ya referido Decreto 81 introdujo una importante reforma al extender las protecciones laborales propias del trabajo subordinado a los casos en que la actividad se realiza de manera exclusivamente personal[621], continua y bajo una organización

[617] Decreto Real 262, de 16 de marzo de 1942 (Gaceta Oficial núm. 79, de 04 de abril de 1942).
[618] Ley de Disciplina de los litigios laborales individuales y de los litigios relativos a la seguridad social y a la asistencia obligatorias, de 11 de agosto (Gaceta Oficial núm. 237, de 13 de septiembre de 1973).
[619] Real Decreto, de 28 de octubre de 1943 (Gaceta Oficial núm. 253, de 28 de octubre de 1940).
[620] Sánchez-Urán Azaña, Mª. Y., "Nuevas tecnologías y", *op. cit.* pág. 93.
[621] Sánchez-Urán Azaña, Y., "Economía de plataformas", *op. cit.* pág. 94, «ha sido objeto de innumerables análisis doctrinales con acusada discusión entre los autores italianos. Esto se debe a que el primer párrafo del mismo puede tener un fuerte impacto en la relación de colaboración establecida, si ésta se caracteriza por los elementos a los que se refiere la prestación (continuidad, prestación del trabajo "exclusivamente" personal y hetero-organización del servicio)».

establecida por el comitente, incluyendo aspectos como el lugar y el tiempo de trabajo[622]. Este marco normativo no recalificó automáticamente las relaciones como subordinadas, sino que mantuvo su carácter autónomo cuando así lo habían pactado las partes. Sin embargo, se estableció una definición clave: si el desempeño del trabajo está organizado por el comitente (*collaborazione etero-organizzata*), el colaborador debe ser tratado como un empleado, sujeto a la legislación laboral. Por el contrario, cuando el trabajo es organizado de forma autónoma, aunque coordinado con el comitente (*collaborazione coordinata*), permanece fuera del ámbito del trabajo subordinado. Esta diferenciación recalca que en las *collaborazioni organizzate dal committente*, el poder de organización del comitente sobre los métodos, tiempos y lugares de ejecución del servicio aproxima la relación al ámbito del trabajo asalariado. En cambio, en el caso de las colaboraciones coordinadas y continuas, la coordinación requerida no compromete la autonomía del trabajador, quien conserva su estatus de independiente al organizar libremente la actividad[623].

En este marco, las reformas introducidas en 2019[624], comenzando por el Decreto Ley 101/2019[625], representaron un avance significativo en la regulación del trabajo en plataformas digitales. Este decreto estableció que las disposiciones del artículo 2.1 del Decreto 81 también se aplicarían cuando los métodos de ejecución del servicio estuvieran organizados mediante plataformas, incluidas las digitales. Como indica ROSENBAUM CARLI, el decreto define estas plataformas como «programas y procedimientos informáticos de las empresas que, independientemente del lugar de establecimiento, organizan las actividades de entrega de bienes, fijando el precio y determinando los métodos de ejecución del servicio»[626]. Aunque la norma no lo menciona de manera explícita, de su interpretación se desprende que las plataformas digitales pueden ser consideradas como prestadoras del servicio subyacente de reparto de bienes, con los cual los trabajadores que operan bajo estas estructuras podrían beneficiarse del sistema de protección propio de los empleados.

---

[622] *Vid.* Bini, S., "Para-subordinación y autonomía. El Derecho del Trabajo italiano en transformación", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 136, 2017, págs. 51-56.
[623] *Ibid.* pág. 94.
[624] *Vid.* Malzani, F., "El trabajo en la gig economy entre calificación jurídica y protección de la salud. El caso de los riders en Italia", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 61, 2020.
[625] de 03 de septiembre, Disposiciones urgentes para la protección laboral y la resolución de crisis empresariales (Gaceta Oficial, núm. 207 de 04 de septiembre de 2019).
[626] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 129.

Una de las disposiciones que mayor relevancia tuvo es la contenida en el artículo 47-quater, que establece una compensación justa, otorgándoles a estos prestadores una remuneración mínima por hora en lugar de una tarifa por entrega realizada. Sin embargo, esta medida ha generado críticas, ya que se considera que, en lugar de mejorar las condiciones laborales, podría contribuir a la precarización de los trabajadores en plataformas digitales; señalándose que «esta medida, destinada a proteger los ingresos del rider, corre el riesgo, por el contrario, de hacer más precarias las condiciones de trabajo, ya caracterizadas por la discontinuidad del rendimiento. De hecho, la tarifa horaria está sujeta a la "condición de que, por cada hora de trabajo, el trabajador acepte al menos una llamada" (art. 47 bis, apartado 3, último plazo), por lo que los operadores de plataformas digitales, con el fin de eludir los límites de la ley, podrían contratar más trabajadores, reduciendo así el número de entregas horarias de cada uno»[627].

La norma también aspiraba a trascender en el acceso universal de la protección social, superando la tradicional dependencia de aseguramiento basado en la calificación del vínculo contractual[628]. En este sentido, aunque la disposición se limitaba exclusivamente a la cobertura del seguro ante contingencias de origen laboral, establecía que dicha cobertura sería obligatoria para todas las plataformas digitales, independientemente de la calificación de la relación jurídica con los prestadores de servicios.

Por su parte, la Ley 128/2019 introduce dos modificaciones significativas en el primer párrafo del artículo segundo del Decreto 81[629], específicamente en lo relativo a la hetero organización[630], redefiniendo el desempeño o la prestación de trabajo como no

---

[627] Sánchez-Urán Azaña, Y., "Economía de plataformas", *op. cit.* pág. 96.

[628] Todolí, A., "¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias internacionales, *Argumentos en Derecho Laboral*, 25 de febrero de 2020, «La segunda parte que hace referencia a "trabajadores autónomos que reparten bienes a través de medios de dos ruedas en áreas urbanas" no parece dedicada a luchar contra los falsos autónomos sino más bien a dar ciertos derechos a los autónomos. Esta parte ha sido muy criticada por la doctrina italiana al entender que es un ámbito muy específico y residual y que de hecho probablemente no pueda considerarse como autónomo a ningún repartidor que solamente es propietario de un vehículo de dos ruedas (debido al escaso valor del vehículo)», https://adriantodoli.com/2020/02/25/como-regulamos-para-acabar-con-los-falsos-autonomos-experiencias-internacionales/

[629] de 02 de noviembre, Conversión en ley, con modificaciones, del Decreto-Ley n° 101, de 3 de septiembre de 2019, sobre disposiciones urgentes para la protección del trabajo y la resolución de crisis empresariales (Gaceta Oficial núm. 257, de 02 de noviembre de 2019).

[630] López López, E. J., *op. cit.* pág. 214, «Cabe aclarar que el artículo 409 numeral 3 del Código Civil Italiano contempla la figura de las relaciones de colaboración, señalando que es colaborador quien, coordinando con el cliente, organiza de forma autónoma su trabajo. En este sentido, la hetero organización intenta regular aquellas colaboraciones que tienen un ingrediente de subordinación, al ser coordinadas por la otra parte, conservando el

exclusivamente personal, es decir, no se requiere que el trabajador proporcione recursos materiales ni utilice otros colaboradores[631]. Asimismo, se elimina la referencia al tiempo y lugar de trabajo como criterios para calificar la naturaleza subordinada de la relación laboral, lo que implica que la hetero-organización ya no depende exclusivamente de estos factores, sino que se enfoca en la manera en que se realiza la actividad. Según POQUET CATALÀ[632], la distinción entre las figuras de trabajo subordinado y autónomo radica en la permanencia de la relación: cuando la relación con la plataforma tiene una vocación de permanencia, se trata de una relación jurídico laboral, mientras que en una relación esporádica correspondería a una relación autónoma[633].

2.2.2. Francia: la carta de responsabilidad social

La adaptación legal a la prestación de servicios a través de plataformas digitales comenzó en 2008 con la promulgación de la Ley de Modernización de la Economía[634], la cual introdujo la figura del *auto-entrepreneur*. Este nuevo régimen jurídico buscaba flexibilizar y simplificar los requisitos para el ejercicio de actividades empresariales individuales[635]. Antes de esta reforma, el marco legal francés reconocía únicamente dos categorías laborales: trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena, lo que generaba rigideces en la regulación de nuevas formas de trabajo. La figura del *auto-entrepreneur* permitió no solo la simplificación de trámites mediante plataformas en línea y la reducción de plazos para la inscripción en el sistema de seguridad social, sino también el establecimiento de un esquema fiscal basado en retenciones proporcionales al volumen del negocio, con exoneraciones del impuesto al valor agregado en determinados casos. Además,

---

poder jerárquico en la la relación. La colaboración podría calificarse de hetero organizada cuando se reconoce una efectiva integración del trabajador en la organización productiva de la otra parte, de modo que el desempeño laboral termina por estar estructuralmente ligado a esa organización».

631 *Vid.* Rota, A., "La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019", *Labour & Law Issues*, vol. 6, núm. 1, 2020.

632 Poquet Català, R., "Reflexión en torno", *op. cit.* pág. 18.

633 *Vid.* Mannino, F., "The Position Of The Member States Of The European Union On The Legal Qualification Of Digital Platform Workers (II)", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 21 de febrero de 2024, https://grupo.us.es/iwpr/2024/02/21/the-position-of-the-member-states-of-the-european-union-on-the-legal-qualification-of-digital-platform-workers-ii-2/

634 Ley 776/2008 de 04 de agosto, de modernización de la economía.

635 de la Iglesia Andrés, P. y Torres Suárez, R. J., "Plataformas digitales y reparto a domicilio: un análisis comparado de la situación judicial y legal en Francia y España", en Pérez de los Cobos, F. (dir)., *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, p. 143.

se habilitó su uso tanto para actividades principales como complementarias, fomentando el emprendimiento flexible en sectores emergentes.

En 2016, Francia consolidó su liderazgo en la regulación de la economía digital con la promulgación de la Ley 1088/2016[636], conocida como *Loi Travail* o *Loi El Khomri*. Esta norma introdujo el principio de responsabilidad social de las plataformas, estableciendo un marco jurídico que impone obligaciones específicas en materia de seguridad social y formación profesional[637]. Entre las disposiciones más destacadas, la ley exige a las plataformas asumir las cotizaciones por accidente de trabajo y cubrir ciertos gastos relacionados con la formación continua de los trabajadores[638], siempre que la plataforma determine las características del servicio o fije su precio. Además, se garantiza a los trabajadores el derecho a organizarse colectivamente, formar sindicatos y protegerse frente a represalias o la finalización de la relación contractual por rechazar encargos, salvo en caso de abusos. Finalmente, la norma reconoce el derecho a la desconexión[639], asegurando que los trabajadores puedan limitar su disponibilidad fuera del horario de trabajo[640].

---

[636] de 08 de agosto, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de las trayectorias profesionales.

[637] *Vid.* Agote, R., "On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2017, págs. 15-17.

[638] López de la Fuente, G., "Los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales: aportaciones de la Loi Travail N.° 2016-1088" en Mella Méndez, L. y Villalba Sánchez, A., *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, pág. 200, «Así, cuando una plataforma determina las características de la prestación del servicio o del bien vendido y fija su precio, tiene una responsabilidad social respecto a los trabajadores independientes que prestan sus servicios a través de las mismas. El decreto precisa las modalidades de implantación de esta responsabilidad social fijando, esencialmente, las condiciones de cotización por accidente de trabajo de los trabajadores independientes. Así, el decreto precisa que las plataformas deben hacerse cargo de las contribuciones por accidentes de trabajo con la condición de que el trabajador independiente realice un volumen de facturación sobre la plataforma igual o superior al 13% del «techo anual de la Seguridad Social» (*Plafond annuel de la Sécurité Sociale*) (39.732 euros en 2018). Si el volumen de facturación del trabajador es inferior a esa cantidad, la plataforma no tendrá ninguna obligación al respecto».

[639] *Ibid.* "Los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales: aportaciones de la Loi Travail N.° 2016-1088", pág. 206, «En definitiva, si bien se reconoce el derecho a la desconexión digital, su desarrollo queda en manos de la negociación colectiva. No obstante, en defecto de acuerdo, así como en las empresas que no cuenten con representación de los trabajadores, el empleador debe elaborar una carta o protocolo interno, previa audiencia de los representantes de los trabajadores en su caso, sobre los procedimientos y modalidades de ejercicio sobre este derecho. Por último, se atribuye también a la empresa la obligación de establecer acciones formativas y de sensibilización sobre un uso razonable de los medios digitales».

[640] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 279.

La Ley 771/2018[641], junto con sus modificaciones posteriores introducidas por la Ley 1428/2019[642], representa un avance significativo en el marco regulatorio francés aplicable a estos prestadores de servicio. Estas normativas no sólo consolida el régimen de formación profesional y de aprendizaje, sino que también establecen un marco más definido respecto a la protección frente al desempleo. De manera particular, la Ley 1428/2019 reconoce expresamente a repartidores y conductores como trabajadores autónomos[643], permitiendo a las plataformas y los prestadores de servicios suscribir una carta de responsabilidad social[644], documento que define las condiciones y procedimientos para el ejercicio de la responsabilidad social de la plataforma, detallando una serie de derechos y obligaciones.

Entre los aspectos más relevantes que deben contemplarse en dicha carta se incluyen: 1) las condiciones de desarrollo la actividad, garantizando la no exclusividad de la relación y la libertad para utilizar otras plataformas; 2) la adopción de criterios para asegurar una retribución justa por los servicios prestados; 3) el fomento de la formación continua y la promoción de las carreras profesionales; 4) la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales y la mejora de la condiciones de trabajo; 5) el establecimiento de canales de diálogo e intercambio de información sobre el ejercicio de la actividad; 6) los procedimientos para notificar cambios en las condiciones laborales; 7) la definición de los estándares de calidad del servicio y los supuestos que pueden justificar la ruptura de la relación contractual; y 8) la provisión de garantías adicionales de protección social, incluyendo cobertura frente a riesgos como muerte, maternidad, incapacidad y ancianidad.

Es importante destacar que la carta de responsabilidad social, aun cuando establece términos y condiciones aplicables a la prestación del servicio, no constituye por sí misma un indicio determinante de la existencia de una relación laboral. Así lo aclara la normativa al señalar que un repartidor que acuda a la jurisdicción social en busca del reconocimiento de un vínculo laboral no podrá esgrimir la carta ni sus disposiciones como prueba concluyente: «En otras palabras, el repartidor que acuda a la jurisdicción social solicitando que se declare

[641] de 05 de septiembre, por la libertad de elegir el futuro profesional.
[642] de 24 de diciembre, de orientación de movilidades
[643] *Vid.* Sánchez-Urán Azaña, Mª. Y., "Nuevas tecnologías y", *op. cit.* pág. 101.
[644] Poquet Català, R., "Reflexión en torno", *op. cit.* pág. 21, «En el fondo, la razón de ser de esta Carta Social no es más que intentar que las plataformas asuman compromisos para mejorar las condiciones de trabajo de las personas repartidoras, pero sin que ello suponga un riesgo jurídico para las plataformas, esto es, sin que ello suponga que las personas repartidoras se conviertan en personas trabajadoras por cuenta ajena».

que es un trabajador no podrá esgrimir como prueba la existencia de la carta social ni la aplicación de las condiciones previstas en la misma»[645]. No obstante, como se ha evidenciado en el análisis judicial desarrollado previamente, las autoridades judiciales francesas han optado, en ciertos casos, por calificar estas relaciones como propias del trabajo por cuenta ajena, en función de criterios fácticos que prevalecen sobre acuerdos formales.

2.2.3. Estados Unidos: Ley AB5 y la propuesta 22

En el contexto estadounidense, el estado de California ha sido pionero en abordar la calificación jurídica de los trabajadores en plataformas digitales, un tema que ha generado intensa polémica y debate legislativo. El caso de *Dynamex* marcó un hito al establecer un nuevo estándar para determinar la relación laboral, lo que posteriormente motivó la promulgación de la Ley 5/2019[646], también conocida como Ley AB5. Esta normativa, aunque no fue diseñada exclusivamente para regular el trabajo en plataformas digitales, impuso a estas empresas la obligación de reclasificar a los prestadores de servicio con empleados dependientes, alejándose del modelo tradicional de contratistas independientes, como indica RIBES MORENO «La AB5 act modificaba el *Labor Code* Californiano estableciendo una presunción de laboralidad para toda la contratación que no pudiese probar el cumplimiento de unos requisitos concretos. La AB5Act establece de que una persona que haya sido contratado como *dependent contractor* por una empresa será considerado trabajador por cuenta ajena, salvo que el empresario pruebe que concurren en él, cumulativamente, los tres criterios constitutivos del ABC Test, es decir que acredite ser realmente un autónomo o *independent contractor*»[647].

La Ley AB5 partió de una premisa clara: corregir los perjuicios derivados de la clasificación errónea de trabajadores, que no solo afecta el acceso a protecciones laborales fundamentales, sino que también genera distorsiones competitivas entre empleadores y disminuye los ingresos fiscales del Estado, por lo que «el Estado de California…ha regulado de manera diferente la temática analizada, partiendo de la premisa de regulación producto del daño provocado a los trabajadores clasificados erróneamente, en tanto que pierden

[645] de la Iglesia Andrés, P. y Torres Suárez, R. J., *op. cit.* pág. 147.
[646] Ley 5, de 19 de septiembre de 2019, Ley por la que se modifica el artículo 3351 y se añade el artículo 2750.3 al Código Laboral, y por la que se modifican los artículos 606.5 y 621 del Código de Desempleo, relativos al empleo, y por la que se consigna un crédito a tal efecto
[647] Ribes Moreno, M. Í., *op. cit.* pág. 111.

protecciones significativas en el lugar de trabajo, así como la injusticia creada a los empleadores que deben competir con las empresas que contratan falsos autónomos y la constatación real de la pérdida para el Estado de los ingresos necesarios de las empresas que se valen de clasificaciones incorrectas para evitar obligaciones, tales como el pago de impuestos sobre la nómina, el pago de primas para la compensación de los trabajadores, la Seguridad Social, el desempleo y el seguro por discapacidad»[648].

A partir de la Ley AB5, el test ABC, establecido en la decisión judicial de *Dynamex*, fue incorporado al Código del Trabajo de California como un criterio legal fundamental para la determinación de la relación laboral. Este test parte de una presunción de laboralidad, obligando a las empresas a calificar a los trabajadores como empleados dependientes, salvo que puedan demostrar, de manera acumulativa, tres condiciones: A) que el trabajador actúa con autonomía y está libre de control y dirección de la empresa en la ejecución de sus funciones, tanto en términos contractuales como en la práctica; B) el trabajo desempeñado se encuentra fuera del ámbito ordinario del negocio del contratante; y C) que el trabajador posea una estructura empresarial propia, aunque se dedique habitualmente a un oficio, ocupación o negocio de la misma naturaleza que la actividad realizada para la entidad contratante. La norma entró en vigor el 01 de enero de 2020 generando una amplia polémica, especialmente entre las empresas digitales cuyo modelo de negocio se sustentaba en la externalización de los servicios. Sectores como la tecnología, el transporte, la salud, la construcción, y los servicios de limpieza, manifestaron una fuerte oposición, argumentando que la reclasificación de los prestadores de servicios como empleados implicaría un aumento significativo de los costes laborales.

Ante el rechazo generado por la Ley AB5, las plataformas digitales promovieron activamente la aprobación de una medida electoral que les permitiera evitar la aplicación de las disposiciones laborales. Esta iniciativa conocida como Proposición 22 o Ley de protección de conductores y servicios basados en aplicaciones, estableció un régimen especial para los trabajadores de plataformas[649], fundamentado en tres pilares fundamentales.

---

[648] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 123.

[649] Aguilar, R. A., *op. cit.* págs. 277-278, «El proceso tuvo como resultado la elección de la "Proposition 22" (también conocida como la campaña "*Yes on Prop 22*"), promovida por las plataformas digitales con el apoyo de distintas asociaciones y organizaciones políticas y económicas que hacen vida en California, lo que significó un respaldo contundente a esta iniciativa que concibe a los trabajadores del transporte y a los repartidores que

Primero, permitió que las empresas mantuvieran la clasificación de conductores y repartidores como contratistas independientes. En segundo lugar, introdujo ciertos beneficios mínimos para estos trabajadores, como compensación garantizada, seguro para cubrir accidentes de trabajo y automovilísticos, y medidas de protección frente el acoso y la discriminación. Por último, implementar normas de seguridad específicas para el desarrollo de las actividades, con el objetivo de mitigar los riesgos asociados al trabajo en plataformas.

Para cumplir con el primer eje establecido por la Proposición 22, se fijaron criterios específicos que permiten preservar la clasificación de los prestadores como contratistas independientes. En este sentido, las plataformas digitales deben demostrar el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) no imponer unilateralmente fechas, horarios o un número mínimo de horas en las que el prestador deba conectarse a la aplicación o plataforma; b) no exigir la aceptación obligatoria de servicios específicos, ya sea de transporte o de reparto, como condición para mantener el acceso a la plataforma; c) no limitar la posibilidad de que los prestadores trabajen simultáneamente para otras empresas de la competencia, salvo durante el tiempo en que hayan aceptado un servicio; y d) no restringir el desempeño de otras actividades laborales o negocios lícitos por parte de los prestadores.

La Proposición 22 no representa una solución jurídica definitiva al problema de la calificación laboral, sino una respuesta política derivada del ejercicio de la democracia directa. En este contexto, resulta relevante considerar que el voto popular estuvo influenciado por diversos factores[650], destacándose la intervención activa de los usuarios de plataformas digitales. Como se ha señalado «es lógico que quien paga por un servicio pretende que este sea lo más conveniente desde el punto de vista económico, y por ende, en la mente del votante se comprende que se hayan proyectado las consecuencias que hubieren derivado del rechazo

---

prestan sus servicios mediante el uso de plataformas digitales como contratistas independientes, entendidos como aquellos *"que (a) brindan servicios de entrega a pedido a través de la aplicación o plataforma en línea de una empresa o (b) usan un vehículo personal para proporcionar servicios de transporte preestablecidos para compensación a través de un negocio, aplicación o plataforma habilitada en línea*».

[650] Rosenbaum Carli, F., "La aprobación de la "Proposition 22" en California y el oxímoron que encierra: los trabajadores de aplicaciones considerados como contratistas independientes", *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 06 de noviembre de 2020, «En el contexto descripto, las empresas propietarias de plataformas digitales (como Uber, Lift y DoorDash) han trabajado e invertido alrededor de US203.000.000 para que sea aprobada la medida electoral en California, con el fin de evitar la aplicación de la legislación laboral, ofreciendo a cambio a los conductores algunos beneficios. En contra de dicha propuesta, el "*No on Prop 22*" recibió aportes económicos alrededor de USD20.000.00», https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/11/la-aprobacion-de-la-proposition-22-en.html

de la "Proposition 22" —detectándose que naturalmente las empresas encarecerían los costos de los servicios—. Sin embargo, los electores no han ponderado adecuadamente el trasfondo del problema desde una perspectiva empática, habiéndose despojado completamente en poner el foco de análisis en la calidad y condiciones de trabajo de los conductores y repartidores»[651].

2.2.4. El trabajador dependiente e independiente de plataformas en Chile

Con la entrada en vigor de la Ley 21.431[652], Chile introdujo una regulación específica para los trabajadores de plataformas digitales, definiéndolos como aquellos que prestan servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios. Este marco normativo estableció, por primera vez en el contexto chileno, disposiciones aplicables a servicios autónomos dentro del Código del Trabajo[653], marcando un punto de inflexión en la tradición legislativa del país[654]. Al regular este tipo de servicios, la norma plantea un cambio significativo, ya que como señalan LEYTON GARCÍA y AZÓCAR SIMONET, «se altera esta costumbre normativa y podría permitir comenzar una senda de regulación de trabajo humano no propiamente laboral, con una protección atenuada o disminuida, pero bajo el alerto del Código del Trabajo»[655]. Esta aproximación normativa parece alinearse, en ciertos aspectos, con figuras internacionales como los para-subordinados en Italia o los Trabajadores autónomos económicamente dependientes en España, que representan modelos intermedios entre el trabajador dependiente y el autónomo.

La Ley 21.431 tiene como objetivo fundamental proporcionar un marco jurídico que brinde protección adecuada a quienes prestan servicios mediante plataformas digitales,

---

[651] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* págs. 125-126.
[652] de 08 de marzo de 2022, Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.
[653] *Vid.* Izvănariu, P. A. y Rosenbaum Carli, F., *op. cit*. pág. 161.
[654] Pinto Sarmiento, Y., "La Ley N° 21.431 y el reconocimiento de los trabajadores económicamente dependientes en el derecho chileno. Los déficits en su protección", *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, vol. 16, núm. 1, 2025, pág. 10, «por primera vez en Chile se regulan a los trabajadores independientes en términos sistemáticos. Trabajador independiente es, según la actual legislación, aquellos que prestan los servicios en plataformas sin que se cumplan las condiciones de subordinación y dependencia del artículo 7 del Código del Trabajo, lo que a juicio de esta autora dejará un amplio margen para las discusiones judiciales, pues no se establecen criterios precisos que distingan la subordinación y dependencia, del trabajador independiente».
[655] Leyton García, J. y Azócar Simonet, R., "Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley Nro. 21.431", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022, pág. 181.

reconociendo su inserción en un entorno de precariedad laboral caracterizado por la ausencia de derechos tradicionales y cobertura en los sistemas de seguridad social. Ante esta realidad, la norma confiere la categoría de trabajadores dependientes e independientes, estableciendo un enfoque dual que reconoce derechos y obligaciones compartidos, así como algunas diferencias en principio sustanciales, pero que, en análisis exhaustivo tienden a entremezclar.

La norma establece que la determinación del régimen aplicable a los trabajadores dependientes o independientes de plataformas digitales debe partir de las normas generales del Derecho del Trabajo[656], específicamente de la definición del contrato individual de trabajo[657], el cual dispone «Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada». Este criterio, aunque ofrece una base normativa, plantea desafíos interpretativos significativos en el contexto del trabajo en plataformas, lo que en palabras de SIERRA HERRERO «es bastante probable que el debate sobre la laboralidad de esta clase de servicios se mantenga en nuestro país, en particular cuando surjan conflictos donde se discuta si un trabajador de plataforma tendrá la calidad de "dependiente" o "independiente". Es más, pienso que, con esta nueva normativa, dicho análisis puede ser más difícil aún, toda vez que la figura del trabajador independiente de plataforma contiene una serie de aspectos muy propios de un servicio subordinado»[658].

El modelo regulatorio chileno busca diferenciar a los trabajadores independientes de plataformas digitales al limitar el papel de las empresas a una función meramente

[656] Leyton García, J. A., "La Ley Nº 21.431 sobre trabajo en plataformas digitales y la relevancia del derecho del trabajo", en Lovera, D. (ed.), *Anuario de Derecho Público 2022*, Universidad Diego Portales, Santiago, 2023, pág. 260, «¿Cómo distinguimos en la práctica si un trabajador de plataformas es dependiente o independiente? La misma norma nos responde: será considerado en una u otra categoría "según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código", esto es, dependerá de si los servicios son prestados bajo subordinación y dependencia. Aquí encontramos uno de los problemas centrales de la nueva legislación: lejos de resolver el problema de la laboralidad, la nueva ley reitera la pregunta sin resolverla, aportando solamente un mejor punto de partida (gracias a las protecciones a trabajadores independientes)».

[657] de 31 de julio de 2002.

[658] Sierra Herrero, A., "Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley N° 21.413", en Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 42.

coordinadora entre el prestador del servicio y los usuarios finales[659]. Este enfoque pretende establecer una clara frontera entre la autonomía del trabajador y las responsabilidades de la plataforma; sin embargo, la ausencia de directrices precisas sobre el grado de coordinación permitido deja abierta la posibilidad de que estas empresas ejerzan formas indirectas de control, dificultando la delimitación entre trabajo dependiente e independiente.

No obstante, este criterio de diferenciación entre trabajadores entra en contradicción con lo dispuesto en el artículo 152 quáter Q) de la Ley 21.431, que establece en la parte final del numeral a) que «No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limitan a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma». Esta disposición reconoce que, en el caso de plataformas publicitarias, el rol de las plataformas puede ir más allá de la mera intermediación, introduciendo una forma de coordinación más activa entre las partes. Como señala SIERRA HERRERO, «De esto se sigue que este tipo de plataforma, excluida de esta normativa, puede coordinar también el contacto entre las partes del acuerdo mencionado. Lo curioso es que, según se veía, el vínculo de una plataforma y un trabajador independiente tiene que limitarse, precisamente a ese contacto. Por consiguiente, se observa una clara confusión del legislador a la hora de determinar el grado de actuación de una empresa de plataformas en este ámbito»[660].

La regulación establece disposiciones que acercan la figura del trabajo independiente al clásico trabajo a cuenta ajena, particularmente en lo que respecta al esquema retributivo. Uno de los elementos distintivos del trabajo independiente es la libertad del prestador para fijar el precio de los bienes o servicios ofrecidos, sin embargo, cuando esta potestad es asumida por un tercero, como en el caso de las plataformas digitales, se opone en cuestión la autonomía del trabajador. Según la norma, las plataformas deben pagar directamente por los

[659] Ruay Saez, F. A., "Trabajadores mediante plataformas en Chile. Comentarios a propósito de su regulación legislativa", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022, pág. 132, «Una primera cuestión que podría señalarse en este punto es la particular paradoja que representa una consideración diferenciada entre un trabajador dependiente, que conforme nuestra legislación se trataría de un trabajador en sentido estricto, y el denominado "trabajador independiente", en cuyo caso la expresión "trabajador" no estaría siendo utilizada técnicamente de manera precisa por el legislador, pues, por definición, el trabajador se encuentra bajo subordinación y dependencia, no siendo éste el caso».
[660] Sierra Herrero, A., *op. cit.* pág. 43.

servicios al trabajador independiente, asegurando que estos no sean inferiores, en términos proporcionales, al ingreso mínimo mensual incrementado en un 20%. Además, el pago debe efectuarse dentro de un período que no exceda el mes. Este modelo introduce elementos que trascienden la mera intermediación, ya que la obligación de cubrir el 20% adicional como incentivo para los tiempos de espera —que no es asumido por los usuarios, sino por las empresas—se asemeja a un esquema propio de las relaciones laborales dependientes.

Otra característica propia del trabajo independiente es la autonomía en cuanto a la forma de ejecutar las tareas, la cual se ve limitada en el marco regulatorio definido por la Ley 21.431. En el caso de las plataformas digitales, estas imponen condiciones específicas sobre la forma en que deben desarrollarse los servicios, lo que incluye, además, mecanismos de evaluación realizados directamente por los usuarios. Este esquema hace posible que los clientes perciban a la plataforma, y no al trabajador, como la contraparte de la relación, lo cual excede el ámbito de una simple intermediación. La normativa chilena evidencia así un control operativo ejercido por las plataformas, que incluye la fijación de directrices y la supervisión indirecta a través de evaluaciones de los usuarios. Tal como señala SIERRA HERRERO, este modelo puede considerarse un «indicio de dependencia si las condiciones pactadas sobre la prestación de servicios contienen una serie de pautas que significan el condicionamiento (directo o indirecto) por parte de un tercero (la plataforma)»[661]. En este contexto, la organización de las labores no depende del trabajador, sino de la plataforma, reforzando la percepción de los clientes que el contrato se celebra con la empresa y no con el prestador del servicio.

El marco regulatorio chileno otorga a los trabajadores independientes protección mediante el procedimiento de tutela laboral, siempre que acrediten haber prestado servicios a plataformas por un promedio mínimo de 30 horas semanales durante los últimos tres meses. Asimismo, se reconoce el derecho a desconexión, que establece un período continuo de 12 horas dentro de cada ciclo de 24 horas[662]. Estas disposiciones, aunque aparentemente diseñadas para reforzar la autonomía del trabajador, sugieren la existencia de elementos típicos de una relación laboral dependiente, en particular, la exigencia de una jornada mínima

[661] *Ibid.* pág. 47.
[662] *Vid.* González Candía, J., Hernández, G. y Riveros Valdés, B. A., "Nueva Ley Nº 21.220 sobre el trabajo a distancia en Chile: reflexiones iniciales en contexto de pandemia", *Gaceta Laboral*, vol. 26, núm. 2, 2020, pág. 88.

semanal y el reconocimiento del derecho al descanso, denotan un control temporal que es más propio de las relaciones laborales tradicionales. Como señala el autor previamente citado, este esquema revela indicios de dependencia económica, ya que dedicar un en su conjunto, estos derechos conllevan a un indicio clásico de laboralidad, pues entre líneas se identifica una jornada mínima de 30 horas por semana y una jornada máxima de 12 horas al día.

Compartimos con el autor referido que, este enfoque compagina otros indicios de laboralidad como es la dependencia económica, ya que dedicar una cantidad significativa de tiempo a las tareas encomendadas por la plataforma sugiere que esta actividad constituye la principal fuente de ingresos del trabajador. Además, dicho régimen implica una integración funcional a la organización empresarial de la plataforma, en la medida en que los trabajadores, al cumplir estos parámetros, se convierten en actores esenciales del ecosistema digital diseñado por la empresa. De conformidad a lo anterior, habrá que señalar que uno de los elementos claves para distinguir entre trabajadores dependiente e independiente en el contexto chileno es la presunción de laboralidad establecida en el artículo 8 del Código del Trabajo. Este artículo establece que toda prestación de servicios realizada bajo dependencia y subordinación, a cambio de una remuneración, se considerará como una relación laboral, independientemente de cómo haya sido formalizada por las partes.

Además de establecer distinciones entre los trabajadores, el marco jurídico en Chile incorpora disposiciones que trascienden esta clasificación, enfocándose en garantizar derechos fundamentales para ambos grupos. Entre estas disposiciones destaca el derecho a la transparencia y a la información sobre el tratamiento de los datos personales utilizados por la plataforma, especialmente aquellos empleados para evaluar el desempeño de las actividades laborales[663]. Este enfoque no solo refuerza la protección de datos como un elemento esencial en la relación laboral moderna, sino que también asegura la portabilidad de la información, permitiendo su transferencia entre distintas plataformas. Asimismo, la

[663] Leyton García, J. y Azócar Simonet, R., *op. cit.* pág. 173, «también se regulan aspectos comunes aplicables a los trabajadores dependientes e independientes, como lo son: la obligación de informar sobre el servicio ofrecido *[sic]*; la transparencia y el derecho a la información; la prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones; la capacitación y los elementos de protección; la base de cálculo de indemnizaciones legales; los derechos colectivos; el cumplimiento del porcentaje mínimo de trabajadores de nacionalidad chilena, y; la fiscalización de la normativa, así como la evaluación y seguimiento por parte del Consejo Superior Laboral».

normativa introduce un apartado sobre derechos colectivos, reconociendo explícitamente la posibilidad de conformar organizaciones sindicales tanto para trabajadores dependientes como independientes, otorgándoles la facultad de negociar colectivamente en defensa de sus intereses[664].

El debate sobre la laboralidad de los prestadores de servicios a través de plataformas digitales en Chile no se resolvió completamente con la promulgación de la Ley 21.431; por el contrario, esta legislación introduce normas que, al intentar regular el trabajo independiente, revelan características que lo acercan más a un trabajo subordinado[665]. En este sentido, resulta pertinente resaltar la crítica formulada por LEYTON GARCÍA, quien señala que «Al optar por no responder la pregunta por la laboralidad y colocar dos alternativas con distintos niveles de protección, los redactores de esta legislación obviaron el hecho de que no son los trabajadores, sino los empleadores, quienes fijan los términos, los que el trabajador debe aceptar si quiere acceder a un puesto de trabajo. No es descabellado suponer que las empresas que hasta ahora se han negado a cumplir la normativa laboral y clasifican continuamente a sus trabajadores como autónomos opten por la versión más barata de la protección que ofrece la ley»[666].

2.2.5. Unión Europea: la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles

En el contexto europeo, la Directiva 2019/1152 constituye un instrumento fundamental para la mejora de las condiciones de trabajo en un mercado laboral cada vez más heterogéneo y flexible. Esta norma, que supera los alcances de su antecedente[667], la

[664] *Vid.* Castro, J. F., "La ley que regula en Chile el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicio. Análisis crítico", *Tripalium*, vol. 4, núm. 2, 2022.
[665] *Vid.* Tapia Guerrero, F., "La ley chilena Nº21.431 que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022.
[666] Leyton García, J. A., "La Ley Nº 21.431", *op. cit.* pág. 266.
[667] Canalda Criado, S., "La nueva directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral", *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, núm. 440, 2019, pág. 164, «La directiva de 1991 se adoptó en un contexto donde los Estados miembros establecían respectivamente requisitos formales en aras de una mayor protección a los trabajadores por cuenta ajena frente a las nuevas formas de trabajo y, así, garantizar una mayor transparencia del mercado de trabajo. En este escenario, la directiva de 1991 vino a garantizar que la diversidad de legislaciones no repercutiera en el funcionamiento del mercado común, estableciendo la obligación de informar por escrito a los trabajadores por cuenta ajena sobre los elementos esenciales de contrato o de la relación laboral…Casi 30 años después, las nuevas formas de empleo y su impacto en la incertidumbre respecto de los derechos y la protección social de las personas trabajadoras vuelven a impulsar la acción legislativa de la Unión Europea (UE) para abordar la necesidad de informar sobre las condiciones esenciales de trabajo».

Directiva 91/533[668], no se limita a reformar el régimen de transparencia en las condiciones laborales, sino que, como subraya ELORZA GUERRERO, representa «un instrumento efectivo de lucha contra la precariedad laboral, en cuanto elemento que identifica de manera significativa al mercado de trabajo europeo en la actualidad»[669].

Si bien la Directiva en su artículo 1.2, no define de manera explícita el concepto de trabajador[670], su ámbito de aplicación se determina conforme a los criterios establecidos por el TJUE en su jurisprudencia. Esto supone una cobertura amplia que abarca a diversas categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores a demanda, con contratos de cero horas, intermitentes, retribuidos mediante vales, en prácticas, aprendices y aquellos que operan a través de plataformas digitales. En este sentido CANALDA CRIADO destaca que la norma tiene una vocación particular en incidir sobre las nuevas formas de empleo[671], especialmente aquellas caracterizadas por un alto grado de imprevisibilidad. Esta previsión cobra especial relevancia al abordar el fenómeno de las plataformas digitales, en donde la Directiva reconoce la existencia de los falsos autónomos, indicando en su considerando ocho que estos deben quedar comprendidos en su ámbito de aplicación, «Los trabajadores que realmente sean por cuenta propia no deben incluirse en el ámbito de la aplicación de la presente Directiva ya que no cumplen estos criterios. El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplan las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La

[668] de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DOCE núm. 288, de 18 de octubre de 1991).
[669] Elorza Guerrero, F., "La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 168, 2023, pág. 71.
[670] Canalda Criado, S., *op. cit.* pág. 168, «la propuesta de directiva definía «trabajador» como «una persona física que durante un período determinado realiza servicios para otra persona, y bajo su dirección, a cambio de una remuneración» (art. 2.1 a) propuesta de directiva), mientras que «empleador» era definido como «una o varias personas físicas o jurídicas, que son, directa o indirectamente, parte en una relación laboral con un trabajador» (art. 2.1 b) propuesta de directiva). de forma lógica, se entendía como «relación laboral» la relación entre trabajadores y empleadores de acuerdo a cómo se habían definido anteriormente. A pesar de los beneficios que la inclusión de estas definiciones podía aportar, la versión definitiva de la directiva ha suprimido todas las definiciones, modificando el redactado del artículo 1.2 de la propuesta de directiva».
[671] *Ibid*. pág. 181.

determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación».

La Directiva también amplía su cobertura a los trabajadores ocasionales, categoría que incluye a aquellos cuya jornada laboral supera las tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas. Dentro de este grupo se encuadran también los trabajadores a demanda y otras formas similares caracterizados por la ausencia de un tiempo de trabajo garantizado, pero que igualmente deben recibir las protecciones establecidas por la norma. Esta disposición resulta particularmente relevante en el contexto de las plataformas digitales, donde el trabajo ocasional y a demanda constituye una parte esencial de la prestación de servicios. La Directiva no solo reconoce las particularidades de estas modalidades laborales, sino que también ofrece un marco normativo que obliga a los Estados miembros a transponer sus disposiciones y, con ello, avanzar hacia una regulación que reduzca las áreas grises jurídicas en las que operan las plataformas digitales.

La normativa establece obligaciones claras para los empleadores en materia de información sobre elementos esenciales en la relación de trabajo[672]. En su artículo cuatro, se dispone que los Estados miembros garanticen que los empleadores comuniquen al trabajador, por escrito y de manera accesible, aspectos como el lugar de trabajo, el cargo o categoría profesional, la fecha de inicio de la relación laboral y, en su caso, la duración del contrato temporal. Además, se incluyen especificaciones relevantes como la remuneración, el calendario y tiempo de trabajo, el período de prueba y el derecho a formación proporcionada por el empleador[673]. La Directiva también atiende las situaciones de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y aquellos desplazados a otros Estados miembros, exigiendo información adicional sobre la duración del desplazamiento, la divisa de pago y las condiciones de repatriación. A la vez, el empleador debe informar al trabajador de

[672] Miranda Boto, J. M., "Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva directiva (UE) 2019/152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 149, 2019, págs. 84-88.

[673] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 87, «En aquellas actividades o negocios respecto los cuales no sea posible indicar un tiempo de trabajo fijo y determinado —como sucede, por ejemplo, en el trabajo en plataformas que está sujeto a la variabilidades de la demanda—, la Directiva estipula exigencias adicionales, a fin de garantizar una mínima seguridad y previsibilidad de las condiciones laborales. En concreto, el artículo 4.2.m) exige a la empresa informar a las personas trabajadoras acerca de la variabilidad de horarios, el número de horas retribuidas garantizadas, la retribución por horas adicionales, los días o franjas horarias en las que pueden ser llamadas o la antelación mínima antes de empezar el trabajo asignado».

cualquier modificación a la relación laboral, salvo que los cambios sean fruto de una modificación de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o de los convenios colectivos[674].

Este mandato resulta fundamental en el contexto europeo, donde la pluralidad de modalidades de trabajo y la fragmentación en la relación laboral, exacerbadas por las plataformas digitales, generan una urgente necesidad de transparencia. La obligación de notificar cualquier modificación de las condiciones laborales constituye un elemento clave para reducir la incertidumbre jurídica que enfrentan los trabajadores en plataforma, caracterizados frecuentemente por una débil posición negocial. Asimismo, al incluir aspectos como las cotizaciones a la seguridad social y la identificación de las instituciones receptoras, se fortalecen las garantías laborales, contribuyendo a una mayor y mejor protección social en entornos de trabajo no tradicionales.

Entre los derechos mínimos que establece la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles, destaca la limitación del período de prueba a un máximo de seis meses (artículo 8), salvo en casos excepcionales justificados por la naturaleza del empleo o en beneficio del trabajador. A su vez se prohíbe a los empleadores restringir el acceso al empleo paralelo (artículo 9), una medida especialmente significativa para los trabajadores en plataformas, quienes dependen de la posibilidad de combinar múltiples fuentes de ingreso debido a la inestabilidad y baja predictibilidad de sus condiciones laborales. Sin embargo, los Estados miembros mantienen la facultad de regular excepciones a esta prohibición cuando existan causas objetivas, tales como la protección de salud y seguridad, la confidencialidad empresarial o la prevención de conflictos de intereses.

Uno de los elementos más destacados de la Directiva 2019/1152 en relación con las plataformas digitales es su enfoque en establecer un mínimo de previsibilidad para las modalidades laborales con patrones total o mayormente imprevisibles (artículo 10). En este sentido, la norma obliga a los Estados miembros a garantizar que, al inicio de la relación laboral, se determinen por escrito los días y horas de referencia durante los cuales el empleador podrá asignar tareas al trabajador. Esta disposición resulta especialmente relevante en el contexto de las plataformas digitales, donde la fragmentación del tiempo de

[674] López de la Fuente, G., *La revolución tecnológica*, *op. cit.* pág. 32.

trabajo y la asignación de tareas responden, en muchos casos, a factores externos como la demanda del cliente o los algoritmos de las plataformas. Además, la Directiva protege expresamente el derecho del trabajador a rechazar tareas asignadas fuera de los tramos de horario de referencia o comunicadas sin la antelación requerida[675], garantizando que esta negativa no conlleve represalias ni consecuencias desfavorables.

2.2.6. Unión Europea: la Directiva de plataformas digitales

En diciembre de 2021 la Comisión Europea publicó una propuesta de Directiva destinada a regular la prestación de servicios a través de plataformas digitales en el ámbito europeo, marcando de esta manera un paso significativo en la búsqueda de soluciones legislativas al fenómeno del trabajo en plataformas. A diferencia de la normativa española[676], que limita su alcance al reparto a demanda, la propuesta de la Unión Europea abordaba de manera más amplia la problemática de la calificación jurídica para todas las plataformas digitales. Según explica PURIFICATO «La elección del legislador europeo para regular el trabajo en plataformas se basa en la necesidad de establecer un nivel mínimo de protección para los trabajadores que utilizan una infraestructura digital para realizar sus actividades laborales mediante la adopción de una serie de medidas destinadas, en primer lugar, a garantizar una clasificación justa de la relación laboral y a mejorar la transparencia»[677]. Esta perspectiva inclusiva se refleja en la intención de abarcar no solo a los trabajadores *off line,* frecuentemente objeto de litigios judiciales, sino también a los *crowdworkers*, quienes realizan sus actividades íntegramente en línea.

---

[675] *Vid.* Canalda Criado, S., *op. cit*. págs. 173-175.

[676] Rodríguez-Piñero Royo, M., "Se Logra El Acuerdo Para La Directiva Sobre Trabajo En Plataformas", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 15 de diciembre de 2023, «El protagonismo de España en la generación de esta norma ha sido muy marcado. Aunque sus promotores no fueron eurodiputados de nuestro país…, no cabe duda, como éstos mismos se ocuparon de señalar, que la existencia de una norma como la Ley Rider supuso una inspiración y un modelo a seguir. Esto se comprueba, entre otras cosas, en la presencia de dos contenidos bien diferentes en la misma norma, una presunción de laboralidad y un derecho de información algorítmica, ambos presentes en la Ley 20/2021», https://grupo.us.es/iwpr/2023/12/15/se-aprueba-el-acuerdo-sobre-la-directiva-sobre-trabajo-en-plataformas/

[677] Purificato, I., "Collective protection instruments for persons performing platform work: European Parliament raises the stakes", *Global Workplace Law & Policy*, 19 de abril de 2023. https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2023/04/19/collective-protection-instruments-for-persons-performing-platform-work-european-parliament-raises-the-stakes/

La propuesta de Directiva estuvo estructurada en 24 artículos distribuidos en seis capítulos[678], introduciendo un enfoque normativo integral que buscaba responder a las complejidades inherentes al trabajo en plataformas digitales. Siguiendo el análisis de GIL OTERO, la propuesta se dividía en dos partes fundamentales[679]: la primera aborda los mecanismos de calificación jurídica en las relaciones entre los prestadores de servicios y las plataformas, mientras que la segunda se centra en regular la gestión algorítmica del trabajo, garantizando principios de equidad y transparencia. Este planteamiento encuentra su base en tres ejes esenciales: la presunción de laboralidad[680], que establece un punto partida favorable para los trabajadores en la disputa de su estatus; la transparencia en la gestión algorítmica[681], que incluye la rendición de cuentas y la protección de datos personales; y la armonización de las condiciones de trabajo en un contexto transfronterizo. Como explica OLIVIERI «La Comisión Europea se ha encontrado con tres incógnitas para armonizar los efectos de la *gig economy*. En primer lugar, las incertidumbres normativas y jurisprudenciales sobre la calificación jurídica de los trabajadores de las plataformas y el correcto reconocimiento del estatuto de protección. En segundo lugar, la gestión algorítmica de la relación laboral, que ha aumentado la necesidad de proteger los datos personales. Por último, la situación transfronteriza del trabajo y de los servicios ofrecidos por las plataformas que pueden favorecer malas condiciones de trabajo y un acceso inadecuado a la protección social debido a un determinado marco normativo más "ligero"»[682].

La presunción de laboralidad, una de las principales innovaciones que contenía la propuesta de Directiva, se activaba cuando las plataformas ejercen un grado significativo de

---

[678] *Vid*. Valverde Asencio, A. J., "La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 168, 2023.

[679] Gil Otero, L., "Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de la directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas", *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, vol. 12, núm. 1, 2022, págs. 94-95.

[680] *Vid.* Kullmann, M., "'Platformisation' of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption", *European Labour Law Journal*, 2021.

[681] Aloisi, A. y Potocka-Sionek, N., "¿Des-plataformizando el mercado de trabajo? Un análisis de las disposiciones sobre "gestión algorítmica" de la propuesta de la Directiva de la UE sobre el trabajo en plataformas", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 9, 2022, pág. 8, «Abordar la gestión algorítmica no fue un objetivo de la UE sobre el trabajo en plataformas desde su inicio…Fue solo durante el proceso de consulta de dos etapas con los interlocutores sociales europeos que la gestión algorítmica se identificó como uno de los "rompecabezas" claves del ecosistema de la economía gig».

[682] Olivieri, A. "La presunción de laboralidad en la Propuesta de Directiva europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales" en Marín Alonso, I., Igartua Miró, M. T. y Solís Prieto, C. (dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, pág. 65.

control sobre la ejecución del trabajo[683]. Este control se definía mediante cinco indicios, de los cuales debían de cumplirse al menos dos[684]: 1) determinar el nivel de remuneración o establece límites máximos; 2) supervisar la ejecución del trabajo o verificar la calidad de sus resultados, incluso mediante sistemas electrónicos[685]; 3) determinar o controlar la distribución o asignación de tareas; 4) determinar o manejar elementos de las condiciones o la realización del trabajo, incluida la restricción de la discrecionalidad para elegir el propio horario de trabajo o los períodos de ausencia; y 5) restringir la libertad de organizarse el propio trabajo, o exige que la persona que realiza el trabajo en la plataforma respete normas específicas en relación con la apariencia o la conducta hacia el destinatario del servicio[686].

KAHALE CARRILLO destaca el artículo 5 de la propuesta de la directiva introducía un mecanismo que permite refutar la presunción de laboralidad en los procedimientos judiciales y administrativos pertinentes[687]. Este mecanismo concede a las plataformas digitales la posibilidad de demostrar que la relación no constituye una relación laboral conforme a la legislación del Estado Miembro correspondiente. A la vez, este artículo también transfiere a las plataformas la carga de la prueba para desvirtuar dicha presunción.

La propuesta de directiva incorporaba disposiciones dirigidas a fortalecer la transparencia en la gestión de los trabajadores de plataformas digitales, particularmente en lo

---

683 Lahera Forteza, J. y Gómez Sánchez V., "Regulación laboral en España de las plataformas digitales", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSSS)*, núm. 7, 2023, pág. 45, «La última versión que manejamos del proyecto de directiva europea de plataformas digitales —7 de junio 2023— se sustenta en una presunción legal de laboralidad con prueba en contra: "*se presumirá que, desde un punto de vista jurídico, la relación entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral cuando la plataforma digital de trabajo ejerza el control y la dirección sobre la ejecución del trabajo por parte de la persona*».

684 Moreno Gené, J., "Plataformas digitales de", *op. cit*, pág. 153, «Entre los indicios que se echan de menos, se encuentra el de trabajar bajo la marca de la empresa y el de prestar servicios en la actividad principal ofrecida por la empresa contratista, por considerarse que son indicios que han sido tomados en consideración por los tribunales laborales para calificar como laboral a los trabajadores de plataformas».

685 *Vid.* Tullini, P., "La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale", *Labour & Law Issues*, vol. 8, núm. 1, 2022, págs. R51-R52.

686 Todolí, A., "Contenido de la Directiva de plataformas digitales tras el acuerdo entre el Consejo y Parlamento: Comentario de urgencia", *Argumentos en Derecho Laboral*, 18 de diciembre de 2023, «Finalmente, se ha descartado el sistema de 3 a 7 (propuesto por el consejo) para volver al sistema de 2 de 5 propuesto inicialmente por la Comisión Europea», https://adriantodoli.com/2023/12/18/contenido-de-la-directiva-de-plataformas-digitales-tras-el-acuerdo-entre-consejo-y-parlamento-comentario-de-urgencia/

687 Kahale Carrillo, D. T., "La mejora de las condiciones de trabajo sobre plataformas en la Unión Europea: consideraciones a la gestión algorítmica (salud y prevención)", *Vergentis. Revista de Investigación de la Cátedra Internacional Conjunta Inocencio III*, núm. 17, 2024, núm. 42.

relacionado con la utilización de sistemas automatizados basados en IA[688]. En este sentido, obligaba a las plataformas a informar a los trabajadores sobre la existencia, funcionamiento y criterios de dicho sistema[689], así como sobre los procedimientos aplicados para la toma de decisiones automatizadas que pueden afectarlos[690]. Estas medidas pretenden garantizar el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, promoviendo un equilibrio entre la eficiencia tecnológica y la protección laboral. Además, la Directiva prohibía expresamente el tratamiento de ciertos datos personales mediante sistemas automatizados[691], como los relativos al estadio emocional o psicológico, las conversaciones privadas, las actividades sindicales, las opiniones políticas y los datos biométricos no esenciales.

El 13 de diciembre de 2023, la Eurocámara y el Consejo de la Unión Europea alcanzaron un acuerdo provisional sobre la propuesta de Directiva[692], aunque este requería ser refrendado por ambas instituciones. Durante la reunión celebrada el 22 de diciembre entre los embajadores de los Estados Miembros, surgieron importantes desacuerdos que reflejan las tensiones entre los sistemas jurídicos nacionales y el modelo normativo propuesto a nivel comunitario. Países como Francia, Italia, República Checa, Irlanda, Hungría, Lituania, Estonia y Letonia, manifestaron su oposición[693], argumentado que la Directiva implicaría una reclasificación forzosa de trabajadores autónomos, una medida que consideraron incompatible con las particularidades de sus marcos normativos nacionales. Ante la falta de consenso se decidió posponer la votación formal y transferir la responsabilidad de avanzar

[688] *Vid.* Gallego Moya, F., "Encaje de la reciente normativa española sobre riders en la propuesta de directiva comunitaria sobre plataformas digitales", en Bellomo, S., Mezzacapo D., Ferraro, F., & Calderara, D. (eds.), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2023, pág. 53.
[689] *Vid.* Ortega Lozano, P. G., "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de "Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas", *Revista Española de Derecho Del Trabajo*, núm. 251, 2022.
[690] *Vid.* Pérez del Prado, D., "El debate europeo sobre el trabajo de plataformas. Propuestas de una directiva", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 77, 2021.
[691] Guglielmetti, M., "Automated work and workers' rights: platforms work and AI work management systems", en Ponce del Castillo, A. (ed.), *Artificial intelligence, labour and society*, ETUI, Bruselas, 2024, pág. 130.
[692] *Vid.* Rojo, E., "Empresas de la economía de plataformas ¿El concepto de trabajador a la carta de cada Estado UE? ¿En la recta final de la aprobación de la Directiva sobre empresas de la economía de plataformas? Y unos apuntes sobre documentos de la OIT, Resolución sancionadora de la AEPD, y sentencia del JS núm. 42 de Madrid de 22 de enero de 2024 (actualizado al 17 de febrero)", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 14 de febrero de 2024. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/02/empresas-de-la-economia-de-plataforma.html
[693] *Vid.* Liboreiro, J., "Dead deal walking: Why the EU law on platform workers is hanging by a thread", *euronews*, 18 de enero de 2024, https://www.euronews.com/my-europe/2024/01/18/dead-deal-walking-why-the-eu-law-on-platform-workers-is-hanging-by-a-thread

en el proceso legislativo a la presidencia belga que asumiría funciones el 01 de enero de 2024[694].

El 08 de febrero de 2024, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea alcanzaron un nuevo acuerdo provisional sobre la propuesta de Directiva, que fue confirmado posteriormente el 11 de marzo por los ministros de Empleo y Asuntos Sociales en el Consejo de Empleo, Política Social y Consumidores. Este avance legislativo, que inicialmente parecía improbable hasta después de las elecciones europeas de junio, se logró gracias al cambio de postura de Grecia y Estonia[695], que reconsideraron su rechazo tras la introducción de ajustes significativos en el texto normativo. Finalmente, el Parlamento Europeo aprobó el texto el 24 de abril de 2024, con 554 votos a favor, 56 en contra y 24 abstenciones[696]. La Directiva establece un plazo de 24 meses para que los Estados miembros adapten sus legislaciones nacionales a las nuevas disposiciones[697].

El texto definitivo de la Directiva 2024/2831[698] introduce modificaciones claves respecto a los proyectos[699], como el ajuste a la presunción de laboralidad[700], el que se

---

[694] *Vid.* Cardona Rubert, M. B., "La aprobación de la directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales: una buena noticia", *Net21*, núm. 17, 2024, pág. 1.

[695] Navarro, B., "La UE salva en el último minuto la directiva sonbre los trabajadores de plataformas digitales", *La Vanguardia*, 11 de marzo de 2024, «El cambio de posición, a última hora, de los Gobiernos de Grecia y Estonia han permitdo hoy salvar la nueva directiva europea que regulará los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales, una suerte de 'ley riders' comunitaria que a punto estuvo de decaer por las trabas a la aprobación del texto final, ya en el tiempo de descuento, por parte de Francia y Alemania. Berlín finalmente se ha abstenido (el Partido Liberal, socio de la coalición de Gobierno, se opone a la ley mientras socialistas y verdes le apoyan) y París ha votado en contra, pero la "sorpresas de última hora" con que han llegado a la cita Estonia y Grecia han permitido a los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión ratificar el acuerd, una versión descafeinada de la propuesta original», https://www.lavanguardia.com/economia/20240311/9552020/ue-salva-ultimo-minuto-directiva-sobre-trabajadores-plataformas-digitales.html

[696] *Vid.* Rojo Torrecilla, E., "Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataforma digitales", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, núm, 13, 2024, pág. 232.

[697] *Vid.* Teruel Fernández, C., "Presente y futuro del derecho de información de los trabajadores ante la toma de decisiones automatizadas a través de sistemas de IA en las empresas", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 4, 2024, pág. 195.

[698] 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DOUE núm. 2831, 11 de noviembre de 2024).

[699] *Vid.* Rojo, E., "Y al final hubo acuerdo sobre la "Directiva de plataformas". Primeros apuntes y textos comparado de la Propuesta inicial (9.12.2021) y del aprobado por el Consejo EPSCO (11.3.2024)", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 12 de marzo de 2024, http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/03/y-al-final-hubo-acuerdo-sobre-la.html

[700] Fernández García, A., "La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024, pág. 86, «Al eliminarse dicho listado el criterio queda únicamente en los indicios de control y dirección por lo que se considera una medida que ha quedado muy «diluida». En todo caso, se trata de una presunción de laboralidad del trabajo prestado a través de plataformas digitales más extensa que la prevista en la disposición

redefinió a partir de la existencia de un mecanismo de supervisión y control ejercido por las plataformas, con un enfoque que considera a las legislaciones nacionales y los convenios colectivos de los Estados Miembros[701], así como la jurisprudencia del TJUE. Según GUZMÁN LÓPEZ, CALVO Y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO: «Se presumirá, desde el punto de vista jurídico, que la relación entre una plataforma digital y un trabajador es laboral si existen indicios de dirección y control, y es la plataforma la que debe demostrar lo contrario si desea refutar esta presunción. Los Estados Miembros deben crear una presunción legal eficaz y refutable que beneficie a los trabajadores de las plataformas digitales, sin aumentar su carga de requisitos»[702]. Asimismo, los Estados Miembros deberán garantizar la implementación de esta presunción en procedimientos administrativos y judiciales, excluyendo cuestiones fiscales, penales o de seguridad social, salvo que decidan expresamente lo contrario. Este enfoque busca equilibrar la protección de los trabajadores con la flexibilidad normativa, permitiendo que las autoridades nacionales actúen frente a clasificaciones laborales incorrectas mientras los trabajadores y sus representantes pueden iniciar procedimientos legales para garantizar el reconocimiento de sus estatus laboral. En el marco de los litigios derivados de la clasificación laboral, la Directiva establece que recae sobre las plataformas digitales la carga de demostrar que no actúan como empleadoras por cuenta ajena. Según TODOLÍ SIGNES, esta presunción, carácter *iuris tantum* «deberá facilitar la prueba de que los trabajadores de plataformas son asalariados»[703].

---

adicional vigesimotercera del ET, por lo que España deberá proceder a su transposición ya que la DPD incluye a todos los trabajadores de plataforma y no solo los de reparto (*riders*)».

[701] Todolí Signes, A., "La directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la transposición", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 173, 2024, pág. 47, «La norma ha sufrido un fuerte debilitamiento respecto a la proposición inicial realizada por la Comisión Europea que pone en duda que vaya alcanzar sus objetivos. En la versión final, cuáles van a ser los criterios de activación de la presunción dependerá del EM. La Directiva se limita a establecer una finalidad en la transposición: que en aplicación de la misma la carga de probar la laboralidad se reduzca. Aquí aparece la duda de si con el art. 8.1 del ET se da satisfacción a esta necesidad de una presunción de laboralidad o si la Directiva obliga a regular específicamente una nueva presunción de laboralidad de mayor alcance».

[702] "Se ha publicado la directiva de trabajadores de plataformas: un paso adelante en el derecho antidiscriminatorio", *Periscopio Fiscal y Legal*, 18 de noviembre de 2024, https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/se-ha-publicado-la-directiva-de-trabajadores-de-plataformas-un-paso-adelante-en-el-derecho-antidiscriminatorio/

[703] Guzmán, M. E., Calvo, J. y Rodríguez-Piñero Royo, M., "La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición", *Asociación Española de Derecho del Trabajoy y de la Seguridad Social*, 15 de marzo del 2024, https://www.aedtss.com/la-directiva-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-en-plataformas-digitales-de-trabajo-contenido-y-propuestas-para-la-trasposicion/

En lo relativo a la gestión algorítmica[704], la Directiva introduce importantes salvaguardas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores frente al uso de sistemas automatizados[705]. El artículo 9 establece la obligación de informar adecuadamente a los trabajadores sobre el empleo de estos sistemas, especificando el alcance de su utilización, ya sea en la supervisión de las actividades laborales o en la toma de decisiones que afecten la contratación, las condiciones laborales o la remuneración. Por su parte, el artículo 10 impone la supervisión humana de los sistemas automatizados y la entrega de evaluaciones a los representantes de los trabajadores[706], reforzando así los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas. Por último, el artículo 11 garantiza a los trabajadores el derecho a solicitar explicaciones sobre decisiones automatizadas, así como a impugnarlas, otorgándoles la posibilidad de exigir la revisión y, de ser necesario, la rectificación de dichas decisiones. En caso de que no sea posible rectificar los errores, se contempla el pago de una indemnización por los daños ocasionados[707].

2.2.7. Organización Internacional del Trabajo: la recomendación número 198

El auge de las plataformas digitales de trabajo, tanto en línea como fuera de línea, ha revolucionado el panorama laboral global. Entre 2010 y 2020, el número de estas plataformas aumentó de 142 a más de 777, mientras que en Europa y América del Norte, entre 2015 y 2019, la proporción de la población adulta que participó en este tipo de empleos fluctuó entre el 0.3 y el 22%; datos que evidencian la influencia de las plataformas digitales en la

[704] *Vid.* Rainone, S. & Aloisi, A., "The EU Platform Work Directive. What´s new, what's missing, what's next?", *European Economic, Employment and Social Policy*, 06 de Agosto de 2024, https://www.etui.org/sites/default/files/2024-08/The%20EU%20Platform%20Work%20Directive-what%E2%80%99s%20new%2C%20what%E2%80%99s%20missing%2C%20what%E2%80%99s%20next_2024.pdf

[705] *Vid.* Sierra Benitez, E. M., "Apuntes sobre las", *op. cit.* pág. 2; Potocka-Sionek, N., "Managing the algorithms. The case of platform work", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 5 (Extraordinario), 2024; Todolí Signes, A., "La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales", *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 5 (Extraordinario), 2024, y Extremera Méndez, F. M., "Al fin la Directiva 2024/2831 sobre condiciones de trabajo en plataformas: retos y oportunidades de su trasposición al derecho español", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 15, núm. 1, 2025, págs. 15-27.

[706] Sierra Benitez, E. M., "Breve comentario a la normativa de la Unión Europea del trabajo en plataformas digitales", *Revista Eletrônica De Direito Do Trabalho E Previdência,* vol. 1, núm. 1, 2024, pág. 45, «En estas nuevas normas entendemos que hay dos aspectos muy significativos: a) Por un lado, la garantía de que las personas que realizan trabajos en plataforma no puedan ser despedidas cuando esa decisión sea tomada por un algoritmo o sistema automatizado de toma de decisiones. b) Y, por otro lado, la regulación de que las plataformas de trabajo deben garantizar la supervisión de las decisiones humanas que afectan directamente a las personas que realizan el trabajo en la plataforma».

[707] Martín Rivera, L., "La inteligencia artificial", *op. cit.* pág. 92.

transformación de las relaciones laborales y resaltan la necesidad de una política internacional que regule este trabajo de manera coherente[708].

Durante la reunión de expertos de octubre de 2022, la OIT buscó establecer un marco normativo preliminar sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Aunque no se alcanzó un consenso definitivo, el debate subrayó la relevancia de abordar esta cuestión en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025, en el que se procurará la creación de un instrumento que «podría contener, por un lado, disposiciones obligatorias que enuncien los principios, derechos y obligaciones aplicables a todos los trabajadores de plataformas digitales y aborden los aspectos fundamentales del trabajo decente en la economía de plataformas y, por otro, disposiciones orientativas relativas a aspectos específicos de la aplicación de esos principios derechos y obligaciones, o bien aspectos que todavía es prematuro establecer en normas obligatorias o que puedan abordarse de forma más adecuada en normas no obligatorias»[709].

Refiere ROSENBAUM CARLI que desde el 2019 en la OIT se ha enfatizado la necesidad de establecer un sistema de gobernanza internacional para las plataformas digitales de trabajo[710], no obstante, frente a los desafíos jurídicos específicos que plantean estas modalidades laborales, la OIT ha destacado la pertinencia de aplicar la Recomendación Número 198, sobre la relación de trabajo (R.198). Este instrumento proporciona un marco para identificar la existencia de una relación laboral[711], enfatizando la importancia de considerar elementos típicos de la relación de trabajo, los que en el caso de las plataformas digitales, permiten evaluar si las condiciones en que se desarrollan las actividades encajan en los parámetros de una relación laboral.

---

[708] Sierra Benitez, E. M., "Reflexiones en torno", *op. cit.* págs. 53-54.
[709] Organización Internacional del Trabajo, *Hacer realidad el*, *op. cit.* pág. 121.
[710] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 151.
[711] De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M., "Platform work and the employment relationship", *ILO Working Paper*, núm. 27, 2021, pág. 6, «Podría decirse que la Recomendación No. 198 se adoptó con un ojo puesto en el pasado y otro en el futuro. Por un lado, el preámbulo hace referencia a la idea tradicional de que el Derecho del Trabajo "pretende, entre otras cosas, abordar lo que puede ser una posición de negociación desigual entre las partes de una relación laboral". Por otro lado, el mismo preámbulo reconoce que las orientaciones internacionales sobre el alcance de la relación laboral deben seguir siendo pertinente a lo largo del tiempo, y que "la protección debe ser accesible a todos, en particular a los trabajadores vulnerables". El preámbulo también subraya, por ejemplo, que es esencial establecer quién es un empleado y qué derechos tiene este empleado en relación con un empleador determinado en el marco de la prestación transnacional de servicios. Este equilibrio entre los fundamentos tradicionales del derecho laboral y los retos contemporáneos se ve reflejado en todo el instrumento» (traducción propia).

El desarrollo histórico de la R.198 refleja la preocupación constante de la OIT por las formas de trabajo que escapan a las protecciones laborales tradicionales. Antes de 1998[712], la organización ya había identificado el trabajo informal, a domicilio y las relaciones laborales triangulares como áreas que requerían una regulación específica para evitar vacíos de protección. La reunión tripartita de expertos en 2000 marcó un hito al reconocer que las transformaciones en la naturaleza del trabajo habían generado escenarios en los que las relaciones laborales tradicionales no se ajustaban a las nuevas realidades. Este diagnóstico enfatizó la necesidad de actualizar el marco jurídico para garantizar que los trabajadores en situaciones atípicas, como las propias de las plataformas digitales, fueran adecuadamente protegidos. En este contexto, la R.198 no solo responde a los desafíos históricos, sino que también anticipa los problemas derivados de las nuevas modalidades de empleo[713].

Durante la 91 Conferencia General de la OIT, se subrayó la necesidad de un enfoque normativo que conciliara la flexibilidad inherente a las modalidades atípicas de trabajo con la garantía de derechos laborales. En la Conferencia los delegados recalcaron que: 1) la relación de trabajo es común a todas las tradiciones y sistemas jurídicos del mundo; 2) existen derechos y prestaciones contemplados en leyes, reglamentos, convenios, etc., que son propios de los trabajadores enmarcados en una relación laboral; 3) existencia de interés tripartito en garantizar la aplicación de la legislación laboral a quienes sean parte de una relación de trabajo; 4) en el marco del trabajo decente, todo trabajador debe de desempeñar sus funciones en condiciones de dignidad y respeto; y 5) era necesaria la adopción internacional de una respuesta sobre la relación de trabajo, siendo lo más óptimo una recomendación; la que debía de centrarse en las relaciones de trabajo encubiertas y en la necesidad de contar con mecanismos que facilitarán el acceso a los trabajadores al derecho protector que corresponde; sin que la recomendación estableciera de manera universal la definición de relación de trabajo, siendo a la vez flexible, pues debía de tomar en cuenta tradiciones económicas, sociales, jurídicas y de problemas de género, así como no interferir con los auténticos contratos comerciales o con la contratación de trabajadores independientes.

---

[712] *Vid.* Villasmil Prieto, H. y Carballo Mena, C. A., *Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo*, 2ª ed., Universidad Libre, Bogotá, 2019, pág. 39.

[713] Organización Internacional del Trabajo, *La relación de Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 95.ª reunión, 2006*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, pág. 4.

El 16 de junio del 2006, la Conferencia General de la OIT adoptó la R.198, destacando su carácter no vinculante, pero esencialmente orientador. Esta modalidad fue elegida por su flexibilidad para adaptarse a la diversidad de sistemas jurídicos y tradicionales laborales de los Estados Miembros, permitiendo su aplicación como guía interpretativa en el desarrollo normativo interno. Según AGUILAR, estas recomendaciones tienen un papel comparable al de la doctrina o la jurisprudencia en los sistemas nacionales, ya que, aunque no crean derechos ni obligaciones formales, ofrecen criterios determinantes para comprender el alcance y la aplicación de las normas laborales[714].

La R.198 divide su contenido en dos aspectos fundamentales: por un lado, promueve la formulación de políticas nacionales destinadas a garantizar la protección efectiva de los trabajadores sujetos a una relación de trabajo; por otro, establece criterios orientadores para determinar la existencia de dicha relación, siendo este último el enfoque central de nuestra investigación. A nivel global, estos criterios adquieren especial relevancia al aportar herramientas claves para enfrentar los desafíos de calificación judicial, en particular, la recomendación enfatiza la primacía de la realidad, la desvinculación de la calificación jurídica contractual asignadas por las partes y la aplicación de presunciones basadas en indicios concretos de subordinación, dependencia y remuneración.

El artículo 9 de la recomendación refuerza la primacía de la realidad como principio fundamental, indicando que la existencia de relación de trabajo debe determinarse en función de los hechos que emanen de la ejecución del trabajo, independientemente de cómo las partes caracterizan dicha relación. Complementando este enfoque, el artículo 11.b) introduce la presunción de relación laboral cuando se cumplen uno o más indicios de subordinación, dependencia o remuneración, facilitando así la protección de los derechos laborales frente a estructuras contractuales ambiguas o fraudulentas. Por su parte, el artículo 12 detalla un conjunto de criterios que los Estados Miembros pueden adoptar para identificar la subordinación o dependencia, entre los que se incluyen: la realización del trabajo bajo instrucciones y control, la integración del trabajador en la organización empresarial, la ajenidad de los frutos del trabajo; la imposibilidad de delegar la labor y la existencia de condiciones específicas como horario, lugar, continuidad y provisión de herramientas por

[714] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 368.

parte del empleador. Otros indicios señalados son la periodicidad en el pago de remuneración, el carácter único o como principal fuente de ingresos de quien recibe esa remuneración, el pago de complementos remunerativos como: alimentación, transporte, vivienda, etc., el reconocimiento de derechos laborales como: vacaciones, descanso semanal, etc., el pago de parte de quien recibe el trabajo de gastos necesarios para su ejecución, como el transporte y la inexistencia de riesgos financieros para quien ejecuta el trabajo.

Aunque la R. 198 carece de fuerza vinculante directa en el ámbito judicial, como se ha analizado en este capítulo, su utilidad radica en servir como un marco orientador para la calificación jurídica de las relaciones laborales, particularmente en contextos complejos como el de las plataformas digitales. En conclusión, se trata de un instrumento de aplicación global que permite la calificación jurídica desde un enfoque objetivo de la existencia o no de la relación de trabajo, especialmente aplicables a las denominadas zonas grises de aplicación de Derecho del Trabajo, lo que nos permite ocuparnos en el tercer capítulo de las propuestas que a nuestra consideración deben ser tomadas en cuenta para futuras regulaciones del fenómeno; las que van desde una actualización de las características típicas que definen el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, al análisis de los nuevos elementos que aporta el trabajo en plataformas digitales, pasando por la creación de figuras intermedias que se ubican entre el trabajo a cuenta ajena y trabajo independiente; teniendo como objetivo central que estas propuestas sean garantes de condiciones que permitan el acceso a un trabajo decente.

Con el objetivo de consolidar los análisis realizados y proporcionar una perspectiva comparativa sobre las normativas que abordan la regulación de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, a continuación se presentará una tabla resumen que sintetiza los aspectos esenciales de las principales leyes y proyectos de ley relevantes a nivel mundial. Este resumen sistematiza elementos clave como el país de origen, la fecha de promulgación, el nombre de la normativa, y los aspectos más destacados de cada regulación, permitiendo identificar tanto las similitudes como las diferencias en los enfoques adoptados por los distintos marcos legales en relación con este fenómeno. A ello se suma una lustración concebida como herramienta de apoyo analítico, en la que se clasifican los países estudiados en dos grandes bloques según el modelo predominante de calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales: aquellos que reconocen o tienden a reconocer su naturaleza laboral, y

aquellos que mantienen una postura contraria o ambigua. Esta doble sistematización permite identificar con mayor claridad los patrones regulatorios emergentes, las convergencias y las tensiones existentes en el Derecho comparado respecto a esta nueva forma de organización productiva.

País	Fecha	Nombre de normativa/proyecto	Aspectos relevantes
Argentina[715] (Buenos Aires)	06/2020	Ley de de Modificación de las Definiciones Generales del Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires aprobado por Ley N° 2148[716].	Se crea la figura del Trabajador Independiente de Plataformas Digitales,[717] con características que lo sitúan entre el trabajador autónomo y el dependiente, otorgándole derechos laborales y de Seguridad Social. Los Trabajadores Independientes de Plataformas Digitales tienen un régimen especial que les otorga protección similar a la de los trabajadores por cuenta ajena, incluyendo un salario mínimo

[715] *Vid.* Cortina, R., "Lo laboral en las plataformas digitales: acechanzas y oportunidades" en Hidalgo Cordero, K. y Salazar Daza, C. (eds), *Precarización laboral en las plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, Quito, 2020, págs. 157-159; Mugnalo, J. P., Caparrós, L. y Golcman, M., *Análisis jurídico sobre relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina*, Oficina de País de la OIT para Argentina, Buenos Aires, 2020, págs. 41 y 42; Pereyra, F. y Poblete, L., "Desafíos de la regulación del trabajo de plataformas digitales de reparto en Argentina", Revista Temas Sociológicos, núm. 31, 2022, págs. 378-379 y Giménez, M. y Suarez, F., "¿Trabajadores Asalariados o Cuentapropistas?: Regulación del Servicio de Reparto a través de plataformas digitales", *Revista Electrónica. Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioka*, núm. 32, 2024, pág. 145-147.

[716] También conocida como Ley de Registro Único de Trabajadores de Reparto de Mensajería Urbana y/o Reparto a Domicilio de Sustancias Alimenticias (RUTRAMUR)

[717] Porcelli, A. M., *op. cit.* pág, 48, «la Ley de RUTRAMUR crea una figura similar al *auto-entrepreneur* francés, es decir, una figura intermedia entre la relación de dependencia y la modalidad independiente, que parte en su configuración jurídica como un trabajador independiente, pero que disfruta de unos niveles de protección social y de unos derechos similares a los que tiene un trabajador por cuenta ajena; esto es, un régimen jurídico en cuanto a remuneración, permisos y vacaciones, capacitación y cobertura frente a accidentes e indemnizaciones. De ahí que se haya denominado "trabajador independiente de plataformas digitales (TIPD)", considerándolo como aquel trabajador que puede elegir prestar sus servicios en plataformas digitales, con independencia laboral, pero con un principio protector en Seguridad Social».

			garantizado, permisos por enfermedad, medidas de seguridad y salud, y un seguro de accidentes[718].
Brasil[719]	2018	Ley No. 13.640/2018, que modificó la Ley No. 12.587/2012 (Política Nacional de Movilidad Urbana).	Legaliza y regula el servicio de transporte privado de pasajeros mediante aplicaciones. Define el servicio como remunerado y no abierto al público. Exige el registro de conductores en el Instituto Nacional de Seguros Sociales como trabajadores independientes.
Chile	08/03/2022	Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios	1. Se establecen dos categorías de trabajadores: dependientes o independientes. 2. Se definen las plataformas digitales como empresas que gestionan sistemas para conectar trabajadores con usuarios de servicios en territorios específicos, excluyendo a plataformas de publicidad, las que actúan en mercados digitales y aquellas sin fines de lucro, entre otras. 3. Los dependientes tienen un contrato especial y normas sobre jornada, remuneración, y desconexión. 4. Los independientes acceden a derechos básicos como seguridad social y normas sobre transparencia, pero enfrentan limitaciones como la necesidad de trabajar 30 horas

[718] del Bono, A. y Droppa, A., "Derechos en la Encrucijada: el Trabajo en Plataformas de Reparto en Argentina y Brasil", *op. cit.* pág. 5, «En ese modelo de negocio, quienes recorren las calles entregando pedidos a domicilio en bicicleta o en moto, trabajando para algunas de las grandes plataformas de *delivery*, deben cumplir con la condición exigida por las empresas de registrarse en el "Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes" o "Monotributo" que garantiza mínimos derechos y un nivel de prestaciones sociales muy bajo».

[719] *Vid.* da Costa, F. O., *op. cit.* págs. 205-206; y de Lacerda Carelli, R., "Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, núm. 13, 2024; págs. 201-205.

			semanales para acceder a la protección de derechos fundamentales.
Colombia[720]	2023	Proyecto de reforma laboral.[721]	Reconoce a los trabajadores de plataformas digitales como parte de las nuevas formas de contratación. El artículo 23 establece que pueden ser vinculados de manera dependiente o independiente. El artículo 26 regula los aportes a seguridad social y riesgos laborales. Los artículos 27, 28 y 29 obligan a las plataformas a registrarse ante el Ministerio del Trabajo.
Ecuador[722]	2021	Proyecto de Ley de Fortalecimiento del Trabajo Autónomo y Semiautónomo para su ingreso en la Economía Formal.	Regula los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos y semiautónomos, incluyendo los de plataformas digitales. Define el trabajo semiautónomo como con sujeción económica a una persona jurídica. Establece derechos a seguridad social, desconexión, y trabajo digno. Impone la obligación de registrar a los trabajadores ante el ente rector. Requiere seguro de daños y salario no inferior al mínimo.

[720] *Vid.* Fonseca Alfonso, Y. L., "Trabajadores de plataformas", *op. cit.* págs. 13-20; y Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en*, *op. cit.* págs. 57-63.
[721] Hernández Bonilla, J. M., "La Cámara de Representantes aprueba la reforma laboral de Petro, pero elimina el contrato agropecuario que buscaba formalizar a millones de campesinos", *El País*, 17 de octubre de 2024, https://elpais.com/america-colombia/2024-10-17/la-camara-de-representantes-aprueba-la-reforma-laboral-de-petro-pero-elimina-el-contrato-agropecuario-que-buscaba-formalizar-a-millones-de-campesinos.html
[722] *Vid.* Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador. Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, Oficina de la OIT para los países andinos, Quito, 2022, págs. 23-28.

España	28/09/2021	Modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.	Existe presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales cuando: se prestan servicios retribuidos; dichos servicios se refieren al reparto o distribución de productos de consumo o mercancías; las plataformas digitales ejercen facultades empresariales de organización, dirección y control, ya sea de manera directa, indirecta o implícita, y finalmente que esta gestión empresarial se realice a través de sistemas de gestión algorítmica implementados en una plataforma digital. A la vez, introduce cambios en el ET para garantizar transparencia algorítmica, estableciendo el derecho al acceso a la información sobre algoritmos a los representantes de los trabajadores en general.
	22/12/2022	De transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y	Introduce sanciones penales contra quienes impongan condiciones laborales ilegales a través de fórmulas contractuales ajenas al contrato de trabajo, o mantengan dichas condiciones tras sanciones administrativas previas.

		contrabando de armas de doble uso.	
	28/02/2024	De Empleo.	Elimina la suspensión automática de los procedimientos administrativos hasta la resolución judicial definitiva, que permitía a las empresas retrasar el pago de sanciones y cuotas a la seguridad social, eliminando una práctica que otorgaba ventajas competitivas a las empresas infractoras.
Estados Unidos	19/09/2019	Ley por la que se modifica el artículo 3351 y se añade el artículo 2750.3 al Código Laboral, y por la que se modifican los artículos 606.5 y 621 del Código de Desempleo, relativos al empleo, y por la que se consigna un crédito a tal efecto.	Establece la presunción de laboralidad para trabajadores en plataformas digitales mediante el test ABC, obligando a reclasificarlos como empleados salvo prueba en contrario.
	03/11/2020	Ley de protección de conductores y servicios basados en aplicaciones.	Exime a las plataformas digitales de aplicar la Ley AB5 y permite mantener la calificación de los trabajadores como contratistas independientes. Ofrece beneficios mínimos, como compensación garantizada y seguro ante accidentes de trabajo y

			automovilísticos, junto con normas de seguridad. Se basa en criterios que garantizan flexibilidad laboral para los trabajadores y preservan el modelo de negocios de las plataformas.
Francia	4/08/2008	Ley de Modernización de la Economía	Introdujo la figura del *auto-entrepreneur*, simplificando requisitos para actividades empresariales individuales. Establece un esquema fiscal flexible y facilita el registro en seguridad social, fomentando el emprendimiento en sectores emergentes.
	8/08/2016	Ley relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de las trayectorias profesionales	Impone responsabilidad social a las plataformas, exigiendo cotizaciones por accidentes laborales y formación continua. Garantiza el derecho a la sindicalización y el derecho a la desconexión. Protege contra represalias por rechazar encargos.
	5/09/2018	Ley por la libertad de elegir el futuro profesional	Refuerza el régimen de formación profesional y protección por desempleo. Establece nuevas obligaciones para plataformas digitales, consolidando derechos de trabajadores autónomos en plataformas.
	24/12/2019	Ley de orientación de movilidades	Permite suscribir una carta de responsabilidad social entre plataformas y trabajadores. Establece derechos como no exclusividad, criterios de retribución justa, formación continua y protección social (maternidad, incapacidad, ancianidad).

Italia	15/06/2015	Reglamento Orgánico del Contrato de Trabajo y Revisión del Reglamento de Funciones, de conformidad con el artículo 1 apartado 7, de la Ley No. 183, de 10 de diciembre de 2024	Extiende protecciones laborales del trabajo subordinado a actividades realizadas de manera personal y continua bajo organización del comitente. Establece que si el trabajo está organizado por el comitente debe considerarse como trabajo a cuenta ajena. Los trabajadores autónomos con coordinación siguen fuera del ámbito subordinado.
	03/09/2019	Disposiciones urgentes para la protección laboral y la resolución de crisis empresariales	Establece que las disposiciones del artículo 2.1 del Decreto 81 también se aplican a los servicios organizados mediante plataformas digitales. Define plataformas como programas que organizan actividades de entrega de bienes, fijando precios y métodos. Los trabajadores en plataforma pueden ser considerados empleados y beneficiarse de la protección laboral. Introduce compensación mínima por hora.
	02/11/2019	Conversión en ley, con modificaciones, del Decreto-Ley n° 101, de 3 de septiembre de 2019, sobre disposiciones urgentes para la protección del trabajo y la resolución de crisis empresariales	Modifica el artículo segundo del Decreto 81, redefiniendo el desempeño laboral como no exclusivamente personal y sin necesidad de recursos materiales del trabajador. Elimina el tiempo y lugar de trabajo como criterios para calificar la relación subordinada, enfocándose en cómo se realiza la actividad. Se establece que una relación con vocación de permanencia es una relación laboral.

Organización Internacional del Trabajo	16/06/2006	Recomendación Número 198, sobre la relación de trabajo.	Establece la primacía de la realidad para determinar la relación laboral e introduce presunciones de laboralidad basadas en subordinación, dependencia y remuneración. Señala criterios específicos para identificar subordinación y ajenidad, constituyéndose como una guía no vinculante para proteger trabajadores en contextos como el de plataformas digitales.
Perú	2018	Proyecto de Ley del empleo digno que regula a los trabajadores de plataformas digitales.	Se establece el carácter laboral de la relación entre los prestadores del servicio y las plataformas (conductores y repartidores). Requiere un contrato de trabajo formal que regula aspectos como la remuneración mínima y jornada autónoma, teniendo libertad el trabajador en sus horas de conexión, las que no podrán exceder las 12 horas diarias ni las 48 semanales. Los trabajadores tienen derecho a beneficios de seguridad social y seguridad laboral, el derecho a la sindicalización y a la transparencia en la información sobre criterios de asignación de servicios y cálculos de remuneración[723].
Unión Europea	20/06/2019	Directiva 2019/1152 sobre condiciones de trabajo	Se amplía el ámbito de protección a modalidades de trabajo flexibles, como trabajadores a demanda, falsos autónomos,

[723] Delgado de la Matta, Á. L., "Análisis e iniciativas legislativas para regular el trabajo de plataformas digitales en Perú", *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, vol. 1, núm. 2, 2019, pág. 70.

		transparente y previsibles en la Unión Europea.	contrato de cero horas e intermitentes. Se regula la previsibilidad en las tareas asignadas: los empleadores deben determinar por escrito los días y horas de referencia y respetar el derecho del trabajador a rechazar tareas comunicadas sin antelación. Se obliga a garantizar la transparencia en las condiciones laborales, incluyendo remuneración, tiempo de trabajo, cotizaciones de seguridad social y modificaciones contractuales.
	23/10/2024	Directiva 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas	Introduce una presunción de laboralidad para trabajadores de plataformas digitales, aplicable a procedimientos administrativos y judiciales, excluyendo casos tributarios, penales y de seguridad social, salvo excepción del Estado Miembro. La presunción se activa por indicios de control y dirección del trabajo, conforme el derecho interno de cada país. Establece protecciones específicas frente a la dirección algorítmica al limitar el uso de datos personales y prohibir decisiones basadas exclusivamente en algoritmos. Obliga a las plataformas a proporcionar información detallada y accesible sobre algoritmos empleados, incluyendo su impacto en las condiciones laborales. A la vez, impone la supervisión humana de los sistemas automatizados y la designación de una persona responsable de vigilar el impacto de

			decisiones algorítmicas. Por último, garantiza el derecho a la portabilidad de datos y de reputación digital.
Uruguay	14/03/2016	Proyecto de Ley de servicios prestados mediante el uso de medios informáticos y aplicaciones tecnológicas[724]	Propone que las plataformas digitales, en caso de involucrar servicios de transporte, se sometan a los controles y autorizaciones requeridos para esa actividad, reconociéndolas como prestadoras del servicio subyacente y no como intermediarias entre oferta y demanda.
	15/12/2016	Decreto No. 36.197[725]	Regula la actividad de transporte de pasajeros en Montevideo, considerando a las plataformas digitales como intermediarias entre ofertas y demandas de servicio.
	27/11/2018	Decreto No. 4001	Regula el transporte de personas en Maldonado. Contrariamente al criterio de Montevideo, considera que las plataformas digitales prestan directamente el servicio de transporte de pasajeros

[724] *Vid.* Fairwork, "Fairwork Uruguay puntuaciones 2023. La precariedad laboral versus la promesa de flexibilidad y autonomía en la economía de plataformas", Fairwork, Montevideo, 2023, pág. 17, y Raso, J., "PLATAFORMAS DIGITALES: Una regulación necesaria", *El blog de Juan Raso*, 26 de febrero de 2024. https://elblogdejuanraso.blogspot.com/2024/02/plataformas-digitales-una-regulacion.html

[725] Luego modificado por el Decreto Departamental de Montevideo 37.089/2019, de 30 de mayo.

	04/2024	Proyecto de Ley de Tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales[726]	La norma establece estándares mínimos de protección para todos los trabajadores que realizan actividades a través de plataformas digitales (sin distinción de trabajo dependiente o autónomo)[727], incluyendo aquellas dedicadas a la entrega de bienes o al transporte urbano remunerado. Su aplicación abarca a cualquier trabajador que preste servicios mediante plataformas digitales, sin importar la jurisdicción en la que se encuentre registrada la empresa propietaria de la plataforma. La norma asegura la aplicación de las disposiciones laborales y de seguridad social siempre que se demuestre que la plataforma ejerce funciones de organización, dirección y control, ya sea de forma directa o indirecta, sobre las condiciones laborales. Entre los derechos garantizados por la norma —sin depender de la calificación contractual dada al vínculo entre la plataforma y el prestador— se incluyen: la transparencia en el uso de algoritmos y sistemas de monitoreo, el acceso a la información recolectada por la

[726] Aprobada por el Parlamento uruguayo el 05 de febrero de 2025.

[727] Mesa, P., "Trabajo en plataformas digitales: se aprobó proyecto de ley pero el Parlamento no resolvió el problema de fondo", *El Observador*, 07 de febrero de 2025, «Si bien el Parlamento definió derechos laborales mínimos para estos trabajadores, en su mayoría choferes y repartidores, no resolvió la problemática central de estas nuevas formas de contratación, La discusión de fondo —a nivel mundial y local— tiene que ver con la naturaleza jurídica del vínculo laboral, es decir, con la definición de si estos trabajadores son independientes y autónomos. El proyecto aprobado por el Parlamento —y elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)— no entró en esa discusión y por tanto, no definió el tipo de relación laboral que existe entre la plataforma digital y el trabajador. La normativa aprobada fue por el "camino del medio" y optó por establecer ciertos derechos de protección laboral para las dos modalidades de contratación, autónoma y dependiente», https://www.elobservador.com.uy/economia-y-empresas/trabajo-plataformas-

			plataforma, el derecho a la réplica frente a decisiones automatizadas, el derecho a acceder a los datos de reputación digital (sin hacer mención de su portabilidad), el derecho a la desconexión digital, medidas para la prevención y evaluación de riesgos laborales, la capacitación, los límites en la jornada laboral, así como las compensaciones y la remuneración mínima, entre otros derechos.
Fuente: elaboración propia.			

Países que reconocen la laboralidad (o tienden a reconocerla)	**Países que no reconocen la laboralidad** (o privilegian la autonomía
Alemania, Argentina, Canadá, Chile, Colombia, Estados Unidos (California y Nueva York), España, Francia, Italia, Nicaragua, Reino Unido (conductores) Uruguay	Australia, Brasil, Ecuador, Perú, Reino Unido (repartidores)

CAPÍTULO III: LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFOMAS DIGITALES: DESAFÍOS ACTUALES Y NECESIDADES DE REFORMA

Sumario: 1. Revisión de los elementos tradicionales del trabajo a cuenta ajena ante los cambios en los modelos productivos. 1.1. La dependencia en la era digital: ¿hacia una redefinición de su tradicional noción? 1.2. De la ajenidad tradicional a la ajenidad digital: ¿adaptación o superación del concepto? 1.3 La prestación personal del servicio en la era digital: ¿adaptación o superación del concepto? 2. Factores determinantes en la calificación jurídica del vínculo entre plataformas digitales y prestadores de servicios. 2.1. El poder de dirección en la era digital ¿Hacia una redefinición de su alcance tradicional? 2.1.1. Gestión algorítmica y dependencia digital: claves para la calificación del vínculo jurídico. 2.1.2. La dirección del trabajo en entornos digitales: dependencia indirecta, retribución flexible y control reputacional. 2.1.3. La selección algorítmica y las instrucciones digitales: indicios tradicionales del poder de dirección empresarial.. 2.1.4. Geolocalización y determinación del lugar de trabajo en plataformas digitales. 2.1.5. El poder de dirección y la jornada laboral en plataformas: redefinición del control del tiempo de trabajo. 2.2. El poder de control en la era digital: algoritmos, reputación y vigilancia como herramientas de supervisión indirecta. 2.3. El poder de disciplina en el trabajo digital: elementos para su delimitación. 2.4. Integración funcional en plataformas digitales: entre la autonomía aparente y la dependencia operativa. 3. La protección jurídica de los derechos fundamentales en plataformas digitales: retos y propuestas de reforma. 3.1. La tutela de los derechos laborales fundamentales en la economía digital: desafíos y propuestas. 3.2. Los riesgos de salud física y mental en las plataformas digitales: consecuencias de una inadecuada regulación. 3.3. Los desafíos de la protección social del trabajo realizado mediante plataformas digitales. 3.4. El concepto de trabajo decente en el contexto del trabajo a través de plataformas digitales. 3.5. El derecho colectivo en las plataformas digitales: desafíos y emergentes formas de organización. 3.5.1. Cerrando el círculo: negociación colectiva y propuestas para la protección jurídica del trabajo en plataformas digitales.

Tras el análisis de los principales criterios judiciales a nivel internacional y de las disposiciones legislativas adoptadas para regular la prestación de servicios a través de plataformas digitales, resulta imprescindible examinar los elementos tradicionales que configuran la relación laboral, como la subordinación y la ajenidad. La evolución de los modelos productivos, impulsada por la digitalización y la economía de plataformas, ha generado un debate sobre la adecuación de estos elementos para calificar jurídicamente las nuevas formas de prestación de servicios. En este contexto, el primer epígrafe aborda la necesidad de revisar dichos criterios a la luz de las transformaciones del mercado de trabajo y de la creciente divergencia entre las concepciones tradicionales del trabajo a cuenta ajena y las dinámicas laborales emergentes. Este análisis permitirá fundamentar propuestas orientadas a garantizar una calificación jurídica adecuada y una tutela efectiva de los trabajadores en entornos digitales.

El examen de los factores determinantes en la calificación jurídica del vínculo entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios ha puesto de manifiesto la complejidad de establecer parámetros uniformes en un entorno caracterizado por la flexibilidad contractual, la mediación algorítmica y la descentralización operativa. La evolución del poder de dirección, control y disciplina en la era digital exige una reconsideración de los elementos tradicionales de la relación laboral, ya que la sofisticación de los mecanismos de supervisión y la dependencia operativa generada por la infraestructura digital de las plataformas refuerzan la subordinación del trabajador. La gestión algorítmica y la asignación de automatizada de tareas restrignen la autonomía del prestador y consolidan su integranción funcional en la plataforma, mientras que el control del servicio se ejerce indirectamente mediante herramientas tecnológicas como la geolocalización, los sistemas de reputación y la monitorización del tiempo de trabajo. A su vez, el poder disciplinario opera a través de sanciones automatizadas y mecanismos de exclusión basados en criterios algorítmicos, lo que limita las garantías de defensa y refuerza la asimentría entre las partes, eviedenciando la necesidad de fortalecer la tutela jurídica en este ámbito.

Por último, el análisis de la protección jurídica de los derechos fundamentales en plataformas digitales nos permite reafirmar que, a medida que la economía digital avanza, surgen desafíos cruciales que requieren una adaptación de los marcos legales tradicionales, particularmente en lo que respecta a la calificación del vínculo laboral y la tutela de los derechos de los trabajadores. Como se ha señalado, los elementos

tradicionales que identifican la relación de trabajo, han quedado obsoletos frente a las nuevas realidades del trabajo autónomo, flexible y digital, es por ello que, la redefinición de estos conceptos es esencial para una adecuada calificación jurídica de los trabajadores, así como para garantizar una protección efectiva de sus derechos fundamentales.

La cobertura ante riesgos laborales y protección social de los trabajadores en plataformas digitales han sido identificados como áreas críticas que requieren reformas legislativas significativas. La desregulación y la flexibilidad propias de este tipo de trabajo generan vacíos en la protección social, lo que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores, siendo fundamental que las políticas públicas y las reformas garanticen que los trabajadores de plataformas tengan acceso a los mismos derechos y beneficios que los trabajadores tradicionales, especialmente en cuanto a la cobertura de riesgos laborales y prestaciones sociales. Además, la negociación colectiva ha emergido como un instrumento clave para la protección de los derechos laborales; a pesar de la dispersión y la individualización del trabajo, los trabajadores de plataformas han comenzado a organizarse y a utilizar nuevas formas de acción colectiva, como la huelga digital; este tipo de movilización es vital para garantizar que los trabajadores puedan negociar colectivamente y lograr mejoras sustanciales en sus condiciones laborales. En conclusión, para garantizar la protección de los derechos laborales fundamentales en el contexto de las plataformas digitales, es esencial avanzar hacia una reforma legal que reconozca la naturaleza transnacional y digital del trabajo en plataformas, promoviendo la negociación colectiva como un medio para mejorar las condiciones laborales y asegurar un trabajo decente para todos los trabajadores digitales. Solo a través de este enfoque integrado y reformado se podrá avanzar hacia una protección efectiva de los derechos laborales en el ámbito de la economía digital.

1. Revisión de los elementos tradicionales del trabajo a cuenta ajena ante los cambios en los modelos productivos

Como se analizó en el primer capítulo, la mayoría de ordenamientos jurídicos siguen un sistema binario de regulación del trabajo humano, diferenciando entre relaciones laborales protegidas, caracterizadas por su voluntariedad, remuneración, carácter personalísimo, ajenidad, y dependencia, de aquellas que quedan fuera del ámbito protector del Derecho del Trabajo, regidas por la autonomía de la voluntad[728].

[728] Sierra Benitez, E. M., "El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?", *Revista Internacional y Comparada de*

Tradicionalmente, esta distinción ha permitido una clasificación automática —casi natural— de las relaciones laborales[729]; sin embargo, la creciente flexibilización del trabajo y la emergencia de nuevos modelos productivos, especialmente aquellos vinculados a las plataformas digitales, han desafiado esta dicotomía[730]. En este contexto, los elementos tradicionales que definen el trabajo a cuenta ajena han sido objeto de revisión, dado que muchas de las nuevas formas de prestación de servicios no encajan plenamente en los parámetros clásicos de subordinación y ajenidad. Como señala ROSENBAUM CARLI, esta transformación «provoca el resurgimiento de viejos debates, generando tensiones centrífugas y centrípetas hacia la expulsión o hacia la integración de cierto tipo de formas de trabajar fuera o dentro del ámbito aplicativo de la legislación laboral»[731].

El dinamismo de los modelos productivos y la creciente diversificación de la formas de prestación de servicios ha propiciado el uso de figuras contractuales que, en

---

Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 3, núm. 4, 2015, pág. 8, «Entre estas notas, las que más conflictos plantean son la de ajenidad y la dependencia atendiendo al tipo de actividad o clase de trabajo porque…son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación, de ahí que en la resolución de casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra, estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades del trabajo y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales».

[729] Cruz Villalón, J., "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo. Un debate global desde la perspectiva española", *Labour & Law Issues*, vol. 6, núm. 2, 2020, pág. 28, «al menos somos capaces de advertir como las fronteras del derecho del trabajo se encuentran sometidas a una enorme presión que no es, como en los buenos tiempos, de ampliación, sino de ambas direcciones encontradas, de modo que se aplican las instituciones del derecho del trabajo a las personas trabajadoras autónomas, y las del derecho civil y mercantil a las personas trabajadoras subordinadas. Aquella «zona gris» en medio de ambos mundos, que antes acogía situaciones como las de las personas que desempeñaban altos cargos, agentes mercantiles o personal de servicio doméstico, hoy día acoge una pléyade de situaciones en donde convergen tanto las relaciones verdaderamente ambivalentes como las simuladas o fraudulentas. Las denominaciones se agotan, y ya nadie habla de taylorismo ni del fordismo, raramente del toyotismo (robotización), e incluso la palabra clave que parecía resumir el nuevo trabajo, la «uberización»…deriva en nuestro días hacia el término más general de «trabajo en plataformas digitales».

[730] Todolí Signes, A., "El trabajador en la «Uber Economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 25, 2017, «Las nuevas tecnologías permiten una disminución de los costes de transacción inimaginable hasta hace pocos años. Los costes de transacción son la principal razón por la que las empresas prefieren realizar el trabajo por sí mismas, dentro de una organización preparada para prestar servicios al mercado. En los siglos anteriores, las empresas eran conscientes de que realizar el trabajo mediante personal independiente a la empresa era caro. La información viajaba lentamente y se perdía gran parte de la productividad controlando a *posteriori* la calidad del trabajo realizado. Por ello, las empresas siempre han preferido contar con el personal propio —dependiente o subordinado— que realizará el trabajo; personal formado por la empresa que asegure la calidad del producto o la prestación del servicio ofrecido por la compañía; personal sujeto a controles de entrada —entrevista de trabajo y procesos de selección—; controles de calidad del trabajo —supervisión por mandos intermedios—; control de salida —poder disciplinario—. Ahora bien, todo esto cambia cuando las nuevas tecnologías reducen los costes de transacción a niveles casi nulos».

[731] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* págs. 203-204.

apariencia, se alejan del trabajo subordinado, pero que en la práctica pueden encubrir verdaderas relaciones de trabajo[732]. Esta estrategia conocida como simulación contractual o encubrimiento de relaciones de trabajo —que forma parte del proceso de huida del Derecho del Trabajo—, consiste en la creación de figuras jurídicas distintas a la relación de trabajo, como contratos civiles o mercantiles, con el con el objetivo de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley a los trabajadores.

El encubrimiento de las relaciones laborales no solo se limita a la utilización de contratos civiles, mercantiles, cooperativos o familiares, para simular autonomía en la prestación de servicios, sino que también adopta formas más sutiles que afectan la estabilidad y los derechos laborales. Entre estas estrategias se encuentra la manipulación de las modalidades contractuales, mediante el uso reiterado de contratos temporales o por obra y servicio con el fin de evitar la consolidación de derechos vinculados a la estabilidad del empleo. Asimismo, la subcontratación y la externalización de servicios han sido utilizadas como mecanismos para diluir la responsabilidad empresarial en la relación laboral. En el contexto de la economía de plataformas, estas prácticas alcanzan su máxima expresión[733], ya que la intermediación tecnológica permite desvincular formalmente a los prestadores de servicios con las empresas detrás de las plataformas, difuminando la existencia de una relación de trabajo y dificultando la aplicación de las normas laborales[734].

---

[732] Luciano de Azevedo, F. A., "Revolución más de forma que de contenido: la huida del derecho del trabajo por medio de la economía digital", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020, pág. 50, «El entendimiento más común acerca de la economía digital ha sido considerarla disruptiva porque cambia de una manera revolucionaria las relaciones laborales y comerciales. Sin embargo, con respecto a la esencia de la relación de trabajo, la economía digital no es tan novedosa como se afirma. Es decir, las empresas siguen dominando la concepción amplia del trabajo que desarrollan, dividiendo el trabajo en pequeñas tareas contratando personas para realizarlas y controlando su fuerza de trabajo. El control de todo este proceso, aunque se realice de manera diferente de la manera tradicional, se hace cada vez más necesario para que las empresas ajusten el funcionamiento de los medios con el fin de alcanzar sus objetivos productivos. De ahí, se puede decir que, en esencia, la "fábrica" de la economía digital no es muy diferente a la fordista».

[733] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 64, «En abril de 2017 se filtró al periódico inglés *The Guardian* un documento que Deliveroo mandaba a su personal de dirección que incluía una lista con qué decir y qué no decir al dirigirse con las personas trabajadoras de la plataforma. En este documento se incluye que las personas trabajadoras deben ser denominadas "prestadores independientes" en vez de "trabajadores" "plantilla" o "miembros del equipo". El detalle en el vocabulario es elevado y alcanza, incluso, la sustitución de términos como "turnos" por "disponibilidad", "uniforme" por "kit" o "equipamiento", "nóminas" por "facturas", "fichar" por "*log in*" o "ausencia" por "inactividad"».

[734] *Cfr.* Luciano de Azevedo, F. A., *op. cit.* pág. 62, «el sistema de *putting-out*, característico de la economía europea del comienzo de la producción capitalista, tenía mucho en común con la organización productiva que actualmente se utiliza en las empresas de la economía digital. Aquel sistema se servía de subcontrataciones, de contratos de trabajo flexibles y de la distribución de tareas elementales por los comerciantes entre los trabajadores. Los trabajadores solían trabajar en sus casas, poseer equipos de poco valor económico implicados en el trabajo y los frutos de su trabajo eran propiedad de los comerciantes.

El análisis de la calificación jurídica de las relaciones ambiguas o dudosas, ha estado históricamente basado en la verificación de los elementos de la relación de trabajo, adoptando una conclusión negativa en caso de que estos no se acrediten[735]. Sin embargo, los cambios en los modelos productivos y las nuevas formas de organización del trabajo han generado la necesidad de reflexionar en la oportunidad de actualizar los criterios tradicionales[736], siendo uno de los indicios que mayor debate generan, el criterio de dependencia. Como señala REYNOSO CASTILLO, «cabe recordar cómo las normas laborales en sus orígenes establecieron conceptos, como pilares y cimientos, que permitirán la construcción del edificio normativo laboral que hoy rige el mundo del trabajo; y entre esos conceptos estuvo precisamente el de la subordinación, el cual ha servido para trazar la frontera entre el campo de aplicación del derecho del trabajo y otra ramas del derecho en las cuales los temas y aspectos sociales y humanistas no forman parte de sus principios rectores»[737]. Esta perspectiva pone de manifiesto la necesidad de revisar el concepto de subordinación en el contexto actual, donde la flexibilidad y la descentralización de la prestación de servicios, especialmente a través de plataformas digitales, desafían los criterios tradicionales.

1.1. La dependencia en la era digital: ¿hacia una redefinición de su tradicional noción?

La subordinación ha sido históricamente uno de los elementos esenciales para la determinación de la existencia de una relación laboral, delimitando el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo[738]. Si bien la doctrina y la legislación de distintos ordenamientos han empleado los términos subordinación y dependencia de manera alterna —en algunos casos como sinónimos y en otros con matices diferentes[739]—, la noción de subordinación ha acompañado la evolución del Derecho del Trabajo. En este

Además, no había ninguna garantía de estabilidad en la contratación. Con la excepción de la masiva utilización de la tecnología de comunicación, permitida por la evolución tecnológica, el sistema de *putting-out* era igual que el de las actuales empresas de la economía digital».

[735] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* págs. 211-212.

[736] López López, E. J., *op. cit.* pág. 285, «…relectura de las instituciones laborales dados los intensos procesos de reestructuración organizativa de los diversos niveles de la economía con procesos que conducen a un continuo flujo y deslizamiento de las instituciones, con desajustes producidos en la figura del empresario a través de variaciones como el empresario subordinado o el empleador difuso, con figuras como la subcontratación, tercerización, los grupos de empresas, empresas de trabajo temporal, redes de empresa y también en la hibridación del concepto de trabajador, así como la flexibilización».

[737] "De la subordinación a la "ciberdinación" laboral", *Alegatos - Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana*, núm. 113, 2023, pág. 86.

[738] *Vid.* Sierra Benitez, E. M., "El tránsito de", *op. cit.* págs. 6-8.

[739] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 133.

sentido RODRÍGUEZ, PERNÍA Y MONTILLA señalan que fue Ludovico Barassi quien, en su obra "*Contrattto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*" en 1901[740], introdujo por primera vez el concepto de subordinación como un criterio determinante para calificar la relación de trabajo[741]. Para este autor, la subordinación implica una sujeción plena, única y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador[742]. Sobre esta base, MUÑOZ GARCÍA aclara «No es, por cierto, una sujeción similar a la de las obligaciones que nacen de cualquier contrato, sino que se trata de una subordinación de tipo personal, en que el trabajador se coloca él mismo a disposición del poder directivo del empleador. De este modo, a diferencia de una típica convención civil o mercantil, en el contrato de trabajo las partes asumen una posición jerárquica»[743].

El concepto de subordinación, aunque históricamente vinculado a la sujeción del trabajador al poder directivo del empleador[744], se ha desarrollado en función de diversos elementos que permiten su caracterización y diferenciación. Entre estos, destacan la existencia de una relación jerárquica, la dirección y control del empleador sobre la prestación del servicio[745], el poder disciplinario, la exclusividad y continuidad en la prestación del servicio, la disponibilidad del trabajador, la ajenidad de los frutos en su labor. Sin embargo, es fundamental distinguir entre los criterios sustantivos que

---

[740] "El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales", *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, núm. 5, 2009, pág. 231.

[741] *Cfr*. Reynoso Castillo, C., *op. cit.* págs. 88-89, «Algunos expertos han señalado que la teoría de la relación de trabajo, que incluye la subordinación como uno de sus elementos más importantes tiene sus raíces en desarrollos doctrinales de principios del siglo pasado, en los años posteriores a la promulgación de la Constitución de Weimar, en 1919, la cual, como ha de recordarse, planteó una visión social y protectora del mundo del trabajo…De igual manera, varios reglamentos de fábricas y talleres en la Francia del siglo XIX ya hacía referencia, de muy diversas maneras, a la disciplina y comportamiento que debían tener los obreros en los centros de trabajo».

[742] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* págs. 212, «bien es cierto que la elaboración conceptual de la subordinación, desarrollada a partir de la propuesta de Barassi, tuvo fortuna, por cuanto ha inspirado, no sólo a la doctrina, sino también a la legislación y a la jurisprudencia de diversos países en la tarea de establecer los límites del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, no lo es menos que siempre suscitó reservas y objeciones. En efecto, el empleo de la subordinación como criterio fundamental de definición de la relación o del contrato de trabajo y por ende, determinante de la aplicación del derecho del trabajo, nunca estuvo libre de críticas».

[743] Muñoz García, B., *op. cit.* pág. 16.

[744] *Vid.* Monzón Zevallos, W., "Economía colaborativa, subordinación económica y el puesto de trabajo del futuro", *Yachaq: Revista de Derecho*, núm. 10, 2019.

[745] Salvador Florian, R. V., "El trabajo que le importa al derecho del trabajo: revisitando la subordinación", *Labor*, núm. 1, 2024, pág. 7, «…los sistemas de control coordinan tres aspectos claves en la organización del proceso productivo: (i) dirección; (ii) evaluación; y (iii) disciplina. El primero hace referencia a la asignación de funciones y responsabilidades de los trabajadores en el marco de la actividad económica. Por otro lado, el segundo atiende a los mecanismos de supervisión y evaluación del desempeño (sistemas de fiscalización, retroalimentación, entre otros). Por último, el tercero aborda los instrumentos dirigidos a lograr la cooperación y cumplimiento de las funciones a través de sanciones y premios. Si bien se trata de un modelo teórico e ideal, los sistemas de control del proceso de trabajo muestran un cambio progresivo hacia el perfeccionamiento de estos tres elementos».

configuran la subordinación y los indicios externos que permiten su identificación en la práctica. Como señala SÁNCHEZ PÉREZ, «estos elementos, energía de trabajo y control, se deben diferenciar claramente de los indicios externos que nos permiten concluir en favor de su verificación, tales como el sometimiento a un control horario, o a órdenes e instrucciones por parte del empleador, destacando el sometimiento al poder disciplinario empresarial, que es el indicio más fiable de la verificación de este elemento de dependencia»[746]. La confusión entre el criterio de la dependencia y sus manifestaciones externas ha llevado a algunos sectores a sostener que la dependencia se encuentra en crisis.

La transformación de los modelos productivos impactó en el concepto tradicional de la subordinación, difuminando algunos de sus límites característicos[747]. En este sentido MARTÍNEZ ABASCAL Y HERRERO MARTÍN[748], sostienen que definición de subordinación se ha convertido en un concepto jurídico indeterminado y flexible[749], en el que prevalece la puesta a disposición inicial y directa de la fuerza de trabajo por parte del trabajador, a cambio de una remuneración, permitiendo al empleador dirigir, organizar, controlar y disciplinar la prestación. En este marco, la dependencia puede abordarse desde tres dimensiones interrelacionadas: la dependencia técnica, la dependencia económica y la dependencia jurídica.

La dependencia jurídica se manifiesta en el sometimiento del trabajador al poder de dirección empresarial, lo que implica su integración en el ámbito organizativo y disciplinario del empleador; tradicionalmente, esta integración exigía una presencia efectiva dentro de la estructura empresarial. En su concepción moderna, basta con que el servicio se preste dentro del ámbito de organización y dirección del empleador para que se configure la subordinación; distinguiéndose dos enfoques desde la perspectiva contemporánea: uno material, que asocia la dependencia a elementos objetivos de la

[746] Sánchez Pérez, P., *op. cit.*
[747] *Vid.* Gil Otero, L., "La economía de", *op, cit.* págs. 101-108.
[748] Martínez Abascal, V.A. y Herrero Martín, J.B., *Curso de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Madrid, Tecnos, 2014, pág. 33.
[749] Cruz Villalón, J., "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo. Un debate global desde la perspectiva española", *Labour & Law Issues*, vol. 6, núm. 2, 2020, pág. I.28, «La jurisprudencia ha venido elaborando un concepto muy amplio, admitiendo la nota diferencial de una manera flexible, siempre que se advierta un genérico poder de mando en la empresa y un correlativo deber de obediencia en el trabajador, pero destacando, en todo caso, que lo relevante para la determinación de si existe o no contrato de trabajo es la obediencia al poder de dirección y de mando del empresario. Se entiende así la subordinación como el estar situado dentro de la esfera organicista y rectora de la empresa».

relación, y otro funcional, que la vincula con el control del proceso productivo y la inserción del trabajador en la estructura organizativa del empleador.

La dependencia técnica se materializa en la sujeción del trabajador a las directrices técnico-profesionales establecidas por la empresa. En la mayoría de los casos, esta dependencia conlleva a una subordinación jurídica; sin embargo, en determinadas categorías profesionales, el trabajador puede disponer de un conocimiento técnico superior al del empleador, lo que le otorga cierta autonomía en la ejecución de sus funciones sin que ello excluya su dependencia jurídica. En este sentido, aunque la dependencia técnica constituye un indicio relevante para la existencia de una relación laboral, no es un criterio absoluto ni suficiente por sí mismo para determinar su configuración.

La dependencia económica se configura cuando el trabajador obtiene la mayor parte de sus ingresos del salario abonado por el empleador, lo que lo coloca en una situación de vulnerabilidad que justifica la intervención del Derecho del Trabajo. Este criterio, además de su dimensión objetiva, posee una vertiente psicológica[750], pues gran parte de la población depende de una remuneración periódica para cubrir sus necesidades básicas. No obstante, su valoración dentro del análisis de la relación laboral plantea dificultades, dado que, como advierten LIZAMA PORTAL y LIZAMA CASTRO se requiere de una gran actividad por las autoridades para identificar la existencia del vínculo laboral, pues se deberá examinar información financiera y contable de una empresa e indagar acerca del mercado en que se presta el servicio a efectos de determinar si se produce de manera efectiva la dependencia[751]. En este sentido, aunque la dependencia económica puede reforzar la existencia de un vínculo de subordinación, por sí sola no resulta suficiente para determinar su laboralidad, siendo imprescindible su análisis en conjunto con otros elementos estructurales de la relación de trabajo.

Como de previo se ha establecido, la subordinación se instauró históricamente como el criterio distintivo para calificar la relación de trabajo, sin embargo, su

[750] *Ibid.* pág. I.31, «Ante todo, la dependencia económica constituye una categoría sociológica, sin un perfil jurídico definido. En efecto, una cosa es que se presente ese elemento común de la presencia del contratante débil, a resultas de la concurrencia de una manifiesta dependencia económica del profesional autónomo respecto de su empresa cliente, que se comparte sociológicamente con el trabajador subordinado, y otra bien diferente es que el mecanismo institucional desde la perspectiva jurídica de compensación de posiciones pueda efectuarse a través de los mismos instrumentos legales».

[751] Lizama Portal, L. y Lizama Castro, D., "El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa", *Derecho & Sociedad*, núm. 53, 2019, pág. 210.

configuración tradicional ha experimentado transformaciones progresivas en función de los cambios impuestos por las distintas formas de organización productiva[752]. En este sentido REYNOSO CASTILLO advierte que «Si bien la subordinación ha sido vista como un pilar en la construcción e interpretación del derecho del trabajo en el último siglo, lo cierto es que no ha estado exenta de cuestionamientos, por la misma doctrina especializada pero, sobre todo, a partir de las maneras de organización del trabajo en las cuales se muestra una subordinación "huidiza" o francamente ausente si se compara con las formas tradicionales como se le identificaba, lo cual se traduce en dificultades crecientes en la defensa de las personas protegidas por el derecho del trabajo»[753].

El impacto de las nuevas tecnologías y la digitalización en los modelos productivos ha puesto en entredicho la idoneidad del criterio de dependencia para calificar jurídicamente la relación de trabajo[754]. La transición desde el modelo fordista hacia esquemas descentralizados y altamente flexibles herramientas tecnológicas han introducido dinámicas en las que la dependencia tradicional se diluye[755], generando nuevas formas de control empresarial menos visibles pero igualmente eficaces. En este contexto, la economía digital ejemplifica la disociación entre titularidad de los medios de

[752] Salvador Florian, R. V., *op. cit.* págs. 7-8, «históricamente el control empresarial ha transitado por tres fases: (i) control directo; (ii) control técnico; y (iii) control burocrático. Como se desprende de su nomenclatura, cada uno atiende a particularidades en la evolución del capitalismo. Durante su primera etapa, el empresario participa de forma directa en la actividad económica, ejerciendo sus facultades *in situ*. Con el crecimiento de las empresas y la introducción de la tecnología, se transita hacia un control más intensificado gracias a las nuevas herramientas, pero se mantiene una relación estrecha entre trabajador y empleador. Finalmente, la última etapa…implica la institucionalización del poder empresarial a través de reglas, procedimientos, políticas y funciones preestablecidas. Se trata, finalmente, de un sistema cuyo poder se encuentra despersonalizado y se expresa a través de la organización formal».

[753] Reynoso Castillo, C., *op. cit.* pág. 96.

[754] *Vid.* Cruz Villalón, J., "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", *Revista de Derecho Social*, núm. 83, 2018, pág. 29; Muñoz García, B., *op. cit*. pág. 17; Pallini, M., "La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione", *Labour & Law Issues*, vol. 6, núm. 2, 2020; Rosenbaum Carli, F., "Tecnología y relaciones laborales: lo viejo (derecho al descanso y subordinación) y lo nuevo (desconexión y gig economy), ¿una verdadera revolución?", *Cielo Laboral*, núm. 9, 2020, pág. 3; Arias Domínguez, Á., "La rehabilitación de la ajenidad como criterio determinante de la laboralización del trabajo en plataformas", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 2, núm. 6, 2021, pág. 153; Rosenbaum Carli, F., "Dos nociones para delimitar la laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales: autonomía y ajenidad", *Teoría Jurídica Contemporánea*, vol. 6, 2021, pág. 13; López López, E. J., *op cit.* pág. 290; y Amézquita Garnica, L. G., "La relación de dependencia en el Derecho del Trabajo", *Opus Magna Constitucional*, núm. 21, 2024, pág. 186.

[755] Aguilar, R. A., *op. cit*, pág. 136, «Donde el cumplimiento de una jornada, la ocupación de una tarea específica y dentro de una estructura organizativa, generalmente jerárquica o piramidal, bajo las órdenes o instrucciones del empleador, u otros empleados representantes de éste, y también las posibles consecuencias disciplinarias del incumplimiento de las pautas establecida, dan cuenta de la "subordinación" o "dependencia" del empleado, determinado la existencia de la relación de trabajo, y dando paso a todo el aparataje tuitivo del Derecho del Trabajo, incluyendo de forma directa (históricamente fundacional) a la libertad sindical, y añadidamente, la seguridad social, dependiente *ab initio*, aún hasta hoy en muchos sistemas, de la condición de asalariado (financiado por los aportes de empleadores y trabajadores)».

producción y control efectivo de la actividad, dado que los prestadores pueden emplear recursos propios, mientras que las empresas organizan, asignan y supervisan las tareas mediante algoritmos. Esta transformación no solo dificulta la identificación de la subordinación en su concepción clásica, sino que también plantea desafíos para la rendición de cuentas y la delimitación de responsabilidades jurídicas[756]. Así, factores como la automatización de procesos, la fragmentación de las jornadas, la retribución por tareas y la deslocalización de las actividades evidencian un modelo de gestión que maximiza la eficiencia, pero que, al mismo tiempo, erosiona las bases sobre las que tradicionalmente se ha sustentado la noción de trabajo subordinado.

Ante esta transformación, surge un cuestionamiento fundamental: ¿la flexibilización del concepto de dependencia ha permitido extender la protección del Derecho del Trabajo a sujetos con perfiles distintos al del trabajador por cuenta ajena, o, por el contrario, esta noción ha quedado obsoleta y resulta insuficiente para amparar nuevas formas de prestación de servicios que, aunque distintas en su estructura, continúan evidenciando una relación de sujeción frente al empleador? Sobre este dilema, LÓPEZ LÓPEZ advierte que «al inclinarse sobre la primera afirmación, es excluir la posibilidad de que estos nuevos modos de trabajo sean protegidos por la actual configuración del derecho del trabajo, al no encuadrar en el modelo diseñado para proteger, encontrándonos ante un serio problema conceptual. Por el otro lado, si es el concepto el que ya ha quedado obsoleto, y la protección de estos nuevos perfiles de trabajador sigue siendo necesario proteger, es debido replantearse el alcance del concepto, considerando, además, que el derecho no es estático y debe evolucionar a la par de los cambios sociales, sin desvirtuar su naturaleza»[757].

A partir de este planteamiento, se observa una evolución en la doctrina que propone la búsqueda de nuevos elementos definitorios que sustituyan la tradicional noción de dependencia, con el fin de adaptarse a las realidades del trabajo digitalizado. Tal como señala ROSENBAUM CARLI «en la actualidad existe una marcada tendencia que sugiere la inadecuación del criterio de la dependencia como elemento que define la esencia del contrato de trabajo, y por ende, que delimita el ámbito de aplicación normativa del Derecho del Trabajo. En efecto, por un lado, se ha planteado como un punto de partida

[756] Castro Franco, A., "El concepto de persona trabajadora en el Derecho de la Unión Europea", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 49, 2023, pág. 6.
[757] López López, E. J., *op. cit.* págs. 291-292.

la interrogante en relación a la idoneidad de la subordinación "para mantenerse como centro exclusivo de la imputación de la protección que otorgan las normas laborales". Empero, por otro lado, quienes la han cuestionado, advierten que desde larga data este elemento goza de mala prensa, en tanto que retrasa el progreso científico del Derecho del Trabajo, anquilosa la disciplina, reduciendo su ámbito, proletarizándola y colocándola de espaldas a la realidad»[758].

En este contexto, la reflexión de UGARTE C., resulta particularmente relevante, ya que sugiere que no es que se hayan generado nuevos indicios que sustituyan las formas tradicionales de control que definen la subordinación, sino que el control mismo ha experimentado una transformación radical debido a los avances tecnológicos del sistema productivo. Según el autor, el control se desplaza de una forma disciplinaria centrada en lo tangible, hacia un control virtual que afecta la vida misma de los trabajadores «Las nuevas tecnologías digitales estarían ayudando a derribar las barreras de la empresa -la fábrica contemporánea-. Ello permitiría una extensión ilimitada del espacio empresarial y, por lo mismo, del control del trabajo humano. El trabajo cada vez más se hace ahora a través de las tecnologías de la comunicación. Es decir, "en el posfordismo, cuando la línea de producción se convierte en flujo informativo, la gente trabaja precisamente comunicándose. La comunicación y el control se requieren mutuamente»[759].

Las acepciones clásicas de dependencia han estado históricamente vinculadas al sometimiento del trabajador a la potestad jurídica del empleador; sin embargo, actualmente, aunque en toda relación jurídica en la que se establezca una prestación de servicio persisten vínculos de subordinación, estos elementos no pueden seguir siendo considerados el eje central para calificar una relación como de naturaleza laboral[760]. Si bien continúan siendo pertinentes, resulta necesario complementarlos con nuevos elementos y criterios que se adapten a los cambios en los modelos productivos y las nuevas formas de trabajo en el entorno digital.

La existencia de subordinación no requiere que esta se materialice de forma explícita, ya que basta con que se verifique la capacidad de dirección de la actividad. El poder de dirección conlleva facultades de control y fiscalización sobre el trabajo

[758] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 204.
[759] Ugarte C., J. L., "Trabajo en empresa de plataforma. Más allá de la subordinación", *Tripalium*, vol. 4, núm. 2, 2022, pág. 143.
[760] *Vid.* Ginès i Fabrellas, A., "Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núms. 425-426, págs. 99-101.

realizado, lo que implica que la subordinación se entiende a partir de la posibilidad de ejercer dicho control, aún cuando no se haga uso de él de manera inmediata. En este contexto, la subordinación debe considerarse un efecto potencial del contrato, cuyo reconocimiento puede darse en estado abstracto, a la espera de su activación[761]. Tal como expone ROSENBAUM CARLI, «organizar el trabajo, impartir instrucciones perentorias y concretas, practicar un control minucioso del trabajo, y eventualmente disciplinar al trabajador, son aspectos contingentes y no necesarios. De ello se desprende que su manifestación y concreción dependen de la libre voluntad del empleador, por lo que sí existen y se expresan, el ordenamiento jurídico laboral se encargará de poner límites. En cambio, si no se articulan, el ordenamiento laboral permitirá que el empleador decida unilateralmente reintegrarle parte de la libertad al trabajador. Pero, se reitera, el estado de la subordinación seguirá latente, y dependerá exclusivamente del empleador que este se concrete y se manifieste»[762].

Tradicionalmente, la subordinación se ha identificado mediante elementos concretos y visibles, como la obligación de asistir al centro de trabajo, cumplir con horarios, seguir órdenes y directrices, y la continua sujeción a la fiscalización, entre otros. Sin embargo, estos indicios, han sido progresivamente abandonados por las empresas, especialmente en el contexto de la economía digital. Según señala GIL OTERO, los modelos de producción emergentes, al ajustar automáticamente la oferta y la demanda, permiten una cobertura instantánea de las necesidades de los consumidores, delegando la prestación del servicio a cualquier prestador en caso de no disponibilidad o negativa, eliminando la obligatoriedad de cumplir con órdenes directas y despersonaliza la prestación de los servicios. De hecho, la organización algorítmica, que dirige el servicio de principio a fin, ha hecho innecesarias las cadenas de mando y las estructuras jerárquicas tradicionales. Además, el control se traslada al usuario, quien, mediante la valoración de los servicios prestados, tomó el rol de vigilancia, lo que permite a las empresas aplicar incentivos o penalizaciones basadas en estas evaluaciones[763].

En el marco de las nuevas formas de subordinación, los indicios como la obligación de presencia en el lugar de trabajo o el cumplimiento estricto de horarios y órdenes ha sido reemplazado por instrumentos tecnológicos que permiten un control más

[761] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* págs. 207-208.
[762] Rosenbaum Carli, F., "Dos nociones para", *op. cit.* pág. 17.
[763] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 109.

sutil pero igualmente efectivo. En este contexto, la dependencia se manifiesta a través del uso de tecnologías de localización, sistemas de rastreo de movimientos en dispositivos electrónicos, contadores de tiempo y el seguimiento de tareas, lo que genera una nueva forma de fiscalización que se aleja de los métodos clásicos de supervisión. Como señala PORRAS VELASCO «Las transformaciones de la sociedad y la economía han cambiado la noción de dependencia, ya que no se trata de verificar si hay lugar de trabajo, si hay asistencia diaria, horario de trabajo y control de las acciones o actividades del trabajador, sino que basta con la inserción del trabajo y el trabajador en el marco de la organización y dirección de otra persona. Tampoco el control sobre el trabajador es el mismo, aunque se mantiene, en el caso específico se realiza a través de la geolocalización y el algoritmo, si bien el trabajador puede escoger la ruta que utilizará, siempre estará geolocalizado para vigilar que no "pierda el tiempo" y optimizar los repartos según su ubicación»[764]. Esta transformación de la supervisión resalta como los instrumentos tecnológicos han permitido sustituir los controles manuales y físicos por sistemas que operan de manera automática y constante, reforzando la dependencia respecto de los algoritmos.

Los modelos productivos contemporáneos han transformado la noción de dependencia, de tal manera que la autonomía de los prestadores de servicios parece haberse incrementado, especialmente en lo que respecta a la determinación de las horas de trabajo y la aceptación de tareas. A diferencia de los parámetros tradicionales, que vinculan la dependencia al cumplimiento de horarios y la aceptación de órdenes, la economía digital permite decidir cuándo y qué tareas realizar, lo que genera una aparente contradicción con la noción clásica de subordinación. Sin embargo, como señala GIL OTERO «Analizar los indicadores clásicos de tiempo, lugar y modo conduciría al fracaso»[765], al intentar evaluar la dependencia en el contexto digital. En lugar de depender de estos parámetros, es esencial que se examine de manera detallada el funcionamiento de los algoritmos que, si bien operan de manera implícita, ejercen un poder sobre los prestadores, controlando sus actividades de forma indirecta; para ello se requiere del levantamiento del velo tecnológico, permitiendo una visión clara de las facultades ejercidas. No obstante, este análisis se ve muchas veces limitado por las restricciones impuestas por secretos comerciales o industriales, que dificultan el acceso a la

[764] Porras Velasco, A., *op. cit.* pág. 39.
[765] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 114.

información relevante para evaluar de manera integral la dependencia que caracteriza la prestación de servicios digitales.

La integración del trabajador en el proceso organizativo de la empresa ha sido históricamente un componente esencial para la manifestación de la subordinación, entendida como la sujeción a los poderes de dirección, control y disciplina del empleador. Esta integración implica que el trabajador se inserte en un conjunto de relaciones entre los factores de producción, tanto materiales como humanos, que conforman la organización empresarial y en el que el empresario planifica y ejecuta su modelo de negocio y la prestación de servicios al mercado. Sin embargo, en los modelos productivos contemporáneos, esta inserción se ha visto transformada por la automatización y los sistemas algorítmicos, los cuales, aunque no implican necesariamente la presencia física del trabajador en el centro de la organización, inciden trascendentalmente en las condiciones de prestación del servicio. En este nuevo paradigma los algoritmos no solo gestionan la coordinación del servicio en el mercado, sino que también afectan directamente las condiciones de prestación del servicio, debiéndose considerarse la actividad como subordinada «desde el momento en el que las decisiones automatizadas del algoritmo someten a unas exigencias de organización que los hacen partícipes de un proceso productivo ajeno y que no solo afectan a la coordinación del servicio en el mercado, sino también a sus condiciones de trabajo, directa e indirectamente»[766].

Ante este escenario, consideramos que resulta necesario actualizar el concepto de subordinación, superando su anclaje en aspectos físicos y materiales concretos para interpretarlos desde una perspectiva funcional[767]. Este indicio debe identificarse a partir de factores que evidencian una relación de cooperación estructurada entre las partes, tales como la determinación unilateral de la modalidad productiva por parte de la empresa, la coordinación informática del servicio, la titularidad de la infraestructura digital y la imposición de un régimen sancionador[768].

---

[766] *Ibid.* pág. 148.

[767] Gil Otero, L., "Soluciones «tecnológicas» a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo Y Bienestar Social*, núm. 151, 2020, pág. 38, «la dependencia no debe confundirse con sus indicios o su exteriorización física en el círculo rector del empresario. Precisamente dichos indicios se camuflan intencionalmente por parte de las plataformas. La puesta a disposición del poder de dirección del empresario se observa una vez se realiza un examen detallado de la operatividad de las plataformas digitales, donde tomará un gran peso la organización del trabajo como elemento determinante de la ajenidad y, por ello, de la dependencia».

[768] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 213.

La subordinación se encuentra estrechamente vinculada con la ajenidad[769], en tanto esta última se manifiesta en la cesión de los frutos del trabajo a un tercero, consolidando la naturaleza laboral de la relación. Mientras que la subordinación incide en la forma de ejecución de la prestación, la ajenidad se enfoca en la titularidad de los resultados, razón por la cual ambos conceptos deben analizarse de manera conjunta[770]. A partir de esta perspectiva, en el siguiente apartado examinaremos la pertinencia de actualizar la noción de ajenidad en el contexto de los modelos de producción contemporáneos.

1.2. De la ajenidad tradicional a la ajenidad digital: ¿adaptación o superación del concepto?

La ajenidad tradicionalmente ha sido reconocida como un elemento esencial en la calificación jurídica del trabajo subordinado[771], permitiendo diferenciarlo de otras formas de prestación de servicios que, aunque implican la ejecución de una actividad productiva, no generan necesariamente una relación laboral. Su construcción doctrinal, consolidada durante la segunda mitad del siglo XX, ha girado en torno a la idea de que el trabajador no asume los riesgos económicos de la actividad ni se apropia directamente de los frutos de su labor, pues estos corresponden al empleador, quien ostenta la titularidad de los medios de producción motivo por el cual, se encuentra ajeno a las decisiones relativas a la conjugación de los mismos, de la apropiación de los frutos que genere y

[769] *Cfr.* Sierra Benitez, E. M., "El tránsito de", *op. cit.* págs. 8-9, «Existe un conflicto clásico a la hora de determinar cuál de las dos notas (dependencia o ajenidad) es la que ostenta la posición dominante dentro del Derecho del Trabajo. A nuestro parecer, la nota dominante es la que constituye el objeto de este estudio: la dependencia o subordinación. Esto es debido a que la gran mayoría de los ordenamientos jurídicos parte de la noción del trabajo dependiente o subordinado como objeto regulado por el Derecho del Trabajo. Además se trata de una nota caracterizadora y única del Derecho del Trabajo frente a la nota de la ajenidad porque si ésta "es un carácter común a los contratos laborales, civiles y mercantiles donde el comitente hace suyos los resultados del esfuerzo humano y eventualmente obtiene plusvalías, no sucede lo mismo con la subordinación personal del trabajador hacia el empleador: en todos los países…esta «subordinación jurídica»…pasa a prevalecer sobre la «dependencia económica» a la hora de determinar la aplicación de las leyes tuteladoras de la persona del trabajador».

[770] *Cfr.* Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 170, «En el pasado, la discusión entre la ajenidad y la dependencia situó a ambas notas en un círculo concéntrico cuyo eje era el contrato de trabajo. La dependencia definía ese contrato desde la perspectiva de la forma de ejecución del trabajo, mientras que la ajenidad lo hacía desde la perspectiva del destino del trabajo y su aprovechamiento. En tal estado de cosas, se resolvió la controversia admitiendo que la frontera entre el contrato de trabajo y el arrendamiento de servicios debía situarse en la dependencia, a pesar de ciertos pronunciamientos judiciales en contra. Este triunfo de la dependencia se debió, en gran medida, a los puntos débiles de las teorías o interpretaciones de la ajenidad. Algunos autores detectaron una serie de defectos que, aunque no negaban la existencia o validez de la ajenidad, cuestionaban su función delimitadora. Según tales autores, la ajenidad no podía diferenciar el contrato de trabajo si algunas de sus características también estaban presentes en otro tipo de contratos».

[771] *Vid.* Sánchez Pérez, P., "Una mirada a los presupuestos clásicos para calificar jurídicamente la prestación a través de plataformas digitales", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 72, 2020.

consecuentemente de los riesgos que la actividad represente, siendo el elemento de trabajo por cuenta ajena, o situación de ajenidad propia de las relaciones derivadas de un contrato de trabajo, indistintamente que la ley lo incluya o no en su definición[772]. En este sentido, la ajenidad se configura como el mecanismo mediante el cual se «instrumentaliza una relación jurídica por la cual se atribuye, originaria o inicialmente, la utilidad patrimonial del esfuerzo productivo a persona distinta del propio trabajador, al empresario, que compensa al operario por ello con una parte del valor que le reporta dicha utilidad»[773].

La doctrina jurídica ha identificado tres principales manifestaciones de la ajenidad: la propiedad en los medios de producción, la ajenidad en los frutos y la ajenidad en los riesgos. La ajenidad en los frutos ha constituido el enfoque más consolidado en la calificación laboral de prestación de servicios, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia al considerar que el trabajo por cuenta ajena «comporta la cesión a otro, de forma anticipada, de los frutos del propio trabajo, entendidos como todo resultado susceptible de producir valor económico. En virtud de la referida cesión, el empresario tendría un título previo a la ejecución del trabajo que le permitiría hacer suyos los frutos derivados de él desde el mismo momento en que se produzcan»[774].

La ajenidad en los riesgos constituye la contrapartida de la ajenidad en los frutos, en tanto ambas reflejan aspectos complementarios de un mismo fenómeno: la atribución de los resultados económicos de la actividad productiva. Mientras que la ajenidad en los frutos implica la cesión anticipada del valor generado por el trabajo al empresario, la ajenidad en los riesgos determina que sea este último quien asuma las eventuales pérdidas derivadas de la explotación económica. De este modo, si la comercialización de los bienes y servicios resulta exitosa, los beneficios obtenidos se incorporan al patrimonio empresarial; en caso contrario, las pérdidas recaen exclusivamente sobre el empleador, sin trasladarse al trabajador.

La ajenidad en la titularidad de la organización productiva se encuentra estrechamente vinculada con la ajenidad en los frutos, en la medida que la cesión del resultado del trabajo implica su incorporación al patrimonio de otro. Desde esta perspectiva, el trabajador no solo transfiere un valor económico generado por su actividad, sino que también desarrolla su labor utilizando recursos, infraestructura o

[772] Aguilar, R. A., *op. cit*, pág. 142.
[773] Arias Domínguez, Á., "La rehabilitación de", *op. cit.* pág. 167.
[774] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 164.

herramientas que no le pertenecen, lo que refuerza su posición de subordinación respecto del titular de la organización. Este enfoque de la ajenidad, otorga un fundamento legal al apoderamiento económico y jurídico de la cosa trabajada.

SÁNCHEZ PÉREZ profundiza en la conceptualización de la ajenidad y sostiene que su manifestación esencial radica en la ajenidad en el mercado[775], siendo las demás formas de ajenidad una consecuencia de esta[776]. Según su argumentación, la evolución histórica del trabajo confirma esta premisa, dado que «el paso del trabajo a domicilio al trabajo en fábricas propio de la revolución industrial provocó tal fenómeno»[777]. Además, desde una perspectiva lógica, la ajenidad en el mercado no solo antecede, sino que también condiciona la ajenidad en los medios de producción, la cual, a su vez, resulta determinante para la configuración de la restantes manifestaciones de ajenidad: riesgos y frutos.

La ajenidad en el mercado, explica las relaciones triangular que surgen entre el trabajo y el mercado de bienes y servicios, donde un tercero, el empresario, actúa entre el trabajador y el consumidor final de los bienes y servicios, esta conexión a su vez, está relacionada la ajenidad en los frutos a partir de la disposición del esfuerzo productivo, ya que «no actúan en el mercado de bienes y servicios, sino en el mercado primario de factores de producción, donde ofrecen servicios a los empresarios. Le entregan a estos su fuerza de trabajo y todos los derechos sobre los resultados que produzcan prestando sus servicios, confirmando así la cesión de la utilidad patrimonial»[778].

Los criterios que han permitido identificar la ajenidad en el trabajo han girado en torno a distintos indicios estructurales, entre ellos, la transferencia de los resultados del trabajo al empresario (ajenidad en los frutos), la adopción del empresario de las decisiones estratégicas sobre la comercialización de bienes y servicios (ajenidad en el mercado), la percepción de una remuneración fija o periódica no que está sujeta a las fluctuaciones

[775] *Cfr*. Cruz Villalón, J., "El concepto de", *op. cit.* pág. 32, «Desde otras posiciones se intenta recuperar en este nuevo escenario la tesis de ajenidad en el mercado. Se trata de una tesis que presenta un indudable valor pedagógico para explicar el surgimiento del capitalismo y, en particular, el paso del modelo de producción artesanal, a la emergencia del empresario que actúa como aglutinador de trabajos artesanales tradicionales para centralizarlos en la fábrica y, con ello, interponerse entre el artesano y el mercado. El artesano en ese proceso dejaba de vender sus productos al mercado para hacerlo en su lugar el empleador que lo contrataba. Ahora bien, a nuestro juicio, una tesis que tiene ese indudable valor histórico no puede trasladarse al mundo del Derecho con la automaticidad que se pretende ahora, con vistas a lograr por otra vía incorporar al ámbito del Derecho del Trabajo actividades que no se efectúan en régimen de subordinación jurídica».
[776] *Vid.* Ginès i Fabrellas, A., "Diez retos del", *op. cit.* págs. 102-105.
[777] Sánchez Pérez, P., "Una mirada a", *op. cit.*
[778] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 175.

económicas inherentes a la actividad empresarial (ajenidad en los riesgos)[779]. Asimismo, la ajenidad en los medios se ha identificado a través de la ausencia de inversión significativa del trabajador en bienes de capital y en la provisión de herramientas, materiales y equipos por parte del empleador. Estos elementos han servido como base para la calificación jurídica de las relaciones laborales tradicionales, sin embargo, su aplicación al contexto de las plataformas digitales plantea desafíos interpretativos, dado que en estos entornos la titularidad de los medios de producción, la asunción de riesgos y el control del mercado pueden adoptar formas más difusas y reconfigurar las fronteras del trabajo subordinado.

Los nuevos modelos productivos han dado lugar a esquemas laborales que desafían los criterios tradicionales de ajenidad. ARIAS DOMÍNGUEZ señala que la ajenidad entendida como asunción del riesgo empresarial por parte de quien posteriormente se beneficiará de los frutos del trabajo, no se ajusta plenamente a las nuevas dinámicas laborales, particularmente en el ámbito de las plataformas digitales. Esto se debe a que los prestadores del servicio, para desarrollar su actividad, deben disponer de bienes propios (como dispositivos electrónicos y medios de transporte), lo que implica una asunción del riesgo de producción[780]. Al respecto GIL OTERO advierte que «Algunas características de las plataformas digitales cuestionan que el trabajador ocupe una posición de extraño respecto de los riesgos y de los medios de producción»[781]. Aunque el empresario se apropia de forma directa y exclusiva de las utilidades económicas que prestan los prestadores de servicio bajo su marca, comparte con ellos los riesgos del proceso productivo, la infraestructura y los costos.

En la economía digital, la retribución de los prestadores de servicio suele estar condicionada al resultado de su actividad, lo que, sumado a la exigencia de aportar sus propios medios materiales y asumir íntegramente los costos de operación y mantenimiento, debilita la tradicional ajenidad en los medios y en los riesgos. En este esquema, las plataformas digitales se presentan como intermediarias tecnológicas, facilitando el contacto entre prestadores y consumidores, presentando a los prestadores como oferentes de los servicios en el mercado, con posibilidades de establecer sus precios

[779] López López, E. J., *op. cit*. pág. 303.
[780] Arias Domínguez, Á., "La rehabilitación de", *op. cit.* pág. 169.
[781] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 161.

y condiciones, lo que genera la apariencia de una relación mercantil entre ambas partes y cuestiona la existencia de ajenidad en el mercado.

No obstante, algunas plataformas digitales van más allá de su rol intermediario y asumen facultades significativas en la organización y dirección de los servicios ofrecidos, difuminando la línea entre intermediación y prestación directa del servicio. Este cambio de rol no solo redefine el objeto social y la naturaleza jurídica de la plataforma, sino que también tiene implicaciones directas en la naturaleza de las relaciones contractuales con los prestadores del servicio. En este contexto, la conexión directa de la empresa con los clientes posiciona a los trabajadores en una situación subordinada, ya que prestan sus servicios en nombre de la plataforma, lo que refuerza la ajenidad en el mercado. Además, las empresas centralizan las ofertas recibidas, controlando qué servicios se ofrecen, a qué precio y bajo qué condiciones, convirtiéndose en un intermediario imprescindible. Esta gestión no solo redefine la gestión en el mercado, sino que también revela el control de la empresa sobre el acceso al mercado, lo que impide a los prestadores actuar de forma autónoma y cuestiona aún más la naturaleza del vínculo contractual.

En este esquema, la relación económica entre los prestadores del servicio y los consumidores no es directa, sino mediada íntegramente por la plataforma, que centraliza los pagos y determina las condiciones de remuneración. Aunque el usuario final abona el servicio, los prestadores sólo reciben una cantidad fijada unilateralmente por la empresa, que retiene un porcentaje significativo del ingreso generado. Este control sobre el flujo económico refuerza la ajenidad en los resultados, pues los trabajadores no intervienen en la fijación de tarifas ni asumen directamente los riesgos financieros de la operación. De este modo, la plataforma no solo actúa como un intermediario, sino que también ejerce una función estructural en la asignación y distribución de los recursos económicos, lo que evidencia un control empresarial sobre la actividad productiva.

Otro elemento relevante para la determinación de la ajenidad en el mercado radica en la toma de decisiones estratégicas que condicionan las actividades de los prestadores. En este sentido, la fijación de precios constituye una facultad exclusiva de la plataforma, que delega dicha función en algoritmos capaces de procesar en tiempo real el volumen de la demanda, los perfiles de consumo y otros factores determinantes del mercado. El establecimiento dinámico de la tarifa sin participación efectiva de los prestadores, evidencia la ausencia de autonomía en la determinación del valor de su propia fuerza de

trabajo[782]. Además, la plataforma delimita unilateralmente las áreas geográficas donde los prestadores pueden operar, restringiendo su márgen de acción y consolidando su control sobre la oferta del servicio. Finalmente, su intervención en la configuración de relaciones comerciales con terceros, como ocurre en las plataformas de reparto de comida, donde los acuerdos con establecimientos comerciales se celebran sin su intervención, refuerza la ajenidad, consolidando el poder de dirección y organización de la empresa.

Como se indicó en el primer capítulo, el modelo de economía colaborativa, en el que se fundamenta la justificación inicial de muchas plataformas digitales, se basa en la idea de compartir recursos infrautilizados entre particulares. Este argumento ha sido utilizado por las empresas para sostener que los prestadores actúan con autonomía, dado que emplean herramientas o medios de transporte propios en la ejecución de sus actividades, convirtiéndose de esta manera en su propio jefe. Sin embargo, el uso de medios propios no constituye, por sí solo, un elemento definitorio de autonomía; como señala GIL OTERO, «Los medios aportados por el trabajador de plataformas solo son incompatibles con el trabajador por cuenta ajena si tiene la suficiente entidad como para conformar una infraestructura compleja y, al mismo tiempo hacer de su explotación la finalidad fundamental del contrato»[783].

La concepción tradicional de la ajenidad en los medios de producción debe ampliarse para considerar la ajenidad en la estructura organizativa. No se trata únicamente de la titularidad sobre herramientas y materias primas, sino del control sobre un sistema productivo en el que el trabajador inserta su fuerza de trabajo sin disponer de una capacidad real para organizar el proceso productivo de manera autónoma. En este sentido resulta fundamental «evaluar si los medios aportados por los trabajadores de plataforma solo les permiten ejecutar las tareas encomendadas o si, por el contrario, les confieren una

[782] *Ibid.* pág. 186, «se está ante un indicio inaplicable en las plataformas que permiten a los trabajadores influir en los precios. En determinadas plataformas de micro-tareas *online*, el precio del servicio se determina mediante un sistema de subastas. En la puja, los trabajadores pueden rechazar a aquellos clientes que soliciten servicios a cambio de una retribución que no sea acorde a sus intereses. Es cierto que la competitividad puede limitar el margen de maniobra de los trabajadores a la hora de determinar los precios en la subasta; no obstante, siguen teniendo capacidad para determinar los márgenes comerciales de su actividad».

[783] *Ibid.* págs. 201-202, «se está ante un indicio inaplicable en las plataformas que permiten a los trabajadores influir en los precios. En determinadas plataformas de micro-tareas *online*, el precio del servicio se determina mediante un sistema de subastas. En la puja, los trabajadores pueden rechazar a aquellos clientes que soliciten servicios a cambio de una retribución que no sea acorde a sus intereses. Es cierto que la competitividad puede limitar el margen de maniobra de los trabajadores a la hora de determinar los precios en la subasta; no obstante, siguen teniendo capacidad para determinar los márgenes comerciales de su actividad».

capacidad real para organizar la producción y desarrollar una actividad económica. Solo en el segundo caso se quebrará la ajenidad»[784]. El hecho de que los prestadores aporten ciertos medios materiales e incluso asuman su mantenimiento no impide la configuración de la ajenidad en los medios de producción, pues dichos elementos resultan accesorios en la prestación del servicio. La auténtica infraestructura empresarial es la plataforma digital misma, la cual no solo proporciona la interfaz tecnológica que conecta la oferta con la demanda, sino que también establece los parámetros de funcionamiento, las condiciones de acceso y los criterios de asignación de trabajo, consolidando su rol como titular del proceso productivo.

La ajenidad en la marca constituye una manifestación esencial de la ajenidad en el mercado, en la medida en que es la empresa —y no los prestadores— quien se posiciona como la referencia comercial ante los clientes. La plataforma digital canaliza la demanda y proyecta una identidad corporativa homogénea, en la que los prestadores del servicio operan bajo estándares definidos para preservar la imagen de la marca; para que la marca funcione como un indicio de ajenidad, no es suficiente con que los trabajadores porten los distintivos, logotipos o indumentaria de la empresa[785], sino que deben personificar a la empresa en el mercado, de tal manera que sean considerados como la cara visible de la marca[786]. La imposición de pautas de comportamiento y modelos de actuación uniformes responde a la necesidad de garantizar la coherencia del servicio, consolidando el control empresarial sobre la ejecución de las tareas. De este modo, la ajenidad en la marca no solo refuerza la dependencia económica y organizativa del trabajador, sino que también confirma que es la plataforma —y no el prestador— quien realmente asume la posición oferente en el mercado.

La ajenidad en la información se configura como un elemento determinante en la calificación del vínculo contractual en los nuevos modelos productivos, pues el control exclusivo de datos estratégicos impide que los prestadores desarrollen su actividad de forma autónoma. La empresa gestiona exclusivamente la información relativa a la demanda, los patrones de consumo y la operatividad del negocio, restringiendo el acceso de los prestadores de servicios a aquellos datos estrictamente necesarios para la ejecución

[784] *Ibid*. pág. 208.
[785] *Vid.* Sala Franco, T., "La jurisprudencia existente acerca de la indumentaria del trabajador y otros elementos que afectan su impacto e imagen externa durante el trabajo", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, núm. 1, 2021.
[786] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* págs. 180-181.

de cada encargo. En este sentido GIL OTERO señala que «Las empresas suelen gestionar en exclusiva todo tipo de datos sobre el volumen de pedidos, los patrones y perfiles de consumo de la clientela, los establecimientos adheridos en cada momento y las horas y zonas geográficas de mayor demanda. Ciertos trabajadores solo acceden a los datos del servicio y de los clientes una vez que aceptan el encargo; otros ni siquiera conocen la identidad de los usuarios a los que atienden, porque las empresas garantizan el anonimato. Gran parte de la información estratégica deriva de la actividad laboral de los trabajadores, sometidos a sistemas de control digital. No obstante, se trata de una información que solo está disponible para la empresa titular de la plataforma. Solo ella puede tratar los datos y, basándose en ellos, adoptar la organización del trabajo a las necesidades del mercado»[787]. De este modo, la asimetría informativa refuerza la ajenidad económica y organizativa del prestador, pues la imposibilidad de acceder a los datos esenciales del negocio lo obliga a operar bajo los parámetros dictados por la empresa. Esta dependencia estructural no solo ratifica la ausencia de autonomía en la gestión del servicio, sino que también permite a la plataforma ejercer un control efectivo sobre la prestación laboral. A partir de estas consideraciones, resulta pertinente examinar cómo la prestación personal del servicio se erige como otro de los indicios esenciales en la calificación jurídica del trabajo a cuenta ajena.

1.3. La prestación personal del servicio en la era digital: ¿un concepto en transición?

En el marco del trabajo a cuenta ajena, la prestación personal del servicio ha sido tradicionalmente considerada como un elemento esencial de la relación laboral, en la medida en que el trabajador, al obligarse a ejecutar personalmente la actividad encomendada, compromete no solo su fuerza de trabajo, sino también su propia personalidad en el desarrollo de la prestación. Este rasgo distintivo ha sido objeto de un amplio desarrollo doctrinal, dado que, «la satisfacción del interés del empresario no dependía solo de los frutos producidos por el trabajador, sino también de las características personales que desplegaba este último en la ejecución del trabajo»[788]. Sin embargo, la flexibilización de los modelos productivos, en particular, la irrupción de las plataformas digitales, han desafiado esta noción, al permitir nuevas formas de organización del trabajo que diluyen, e incluso cuestionan, el carácter personalísimo de la prestación. En este contexto, resulta imprescindible analizar si este elemento mantiene

[787] *Ibid*. págs. 183-184.
[788] *Ibid*., pág. 34.

su vigencia en la economía digital o si, por el contrario, requiere una redefinición que atienda a las particularidades del trabajo mediante plataformas.

Históricamente, la exigencia de una prestación personalísima estuvo estrechamente vinculada a la naturaleza artesanal del trabajo, en la que las habilidades individuales del trabajador eran determinantes para la contratación; sin embargo, con la consolidación del modelo industrial y la producción en masa, la especialización de tareas y la mecanización progresiva redujeron la relevancia de las cualidades personales, privilegiando la eficiencia y la estandarización del trabajo. En este contexto, el carácter personalísimo de la prestación se restringió a determinados perfiles técnicos y especializados, mientras que en sectores con una alta rotación y demanda de mano de obra genérica, la intercambiabilidad de los trabajadores se convirtió en un criterio funcional al sistema productivo.

La transformación de los modelos productivos no eliminó la exigencia de una prestación personalísima del servicio, sino que la vinculó estrechamente con el ejercicio del poder de dirección empresarial. Al incorporarse el trabajador a la estructura productiva del empleador, su labor se torna insustituible en la medida en que estaba sometido a instrucciones específicas y al control del empresario. La imposibilidad de sustituir al trabajador sin su consentimiento previo se convirtió así en un elemento funcional a la organización del trabajo, ya que garantizar la identificación y supervisión de quienes prestan los servicios resulta esencial para la planificación y ejecución de la actividad empresarial. De esa manera, la relación de trabajo adquirió un carácter necesariamente personal, pues no solo implica la ejecución de una tarea, sino también la sujeción del trabajador a la dirección y fiscalización del empleador[789]; tratándose «de un contrato y de obligaciones *personalísimas, intuitu personae* o infungibles, que deben ser cumplidas por el deudor en atención a sus caracteres personales o profesionales»[790]

De acuerdo a la perspectiva anterior, la potestad del trabajador de designar libremente a un sustituto para la ejecución de las tareas constituye un indicio relevante de que la relación establecida no es de naturaleza laboral, pues la posibilidad de sustitución implica que la prestación del servicio no está vinculada de manera exclusiva a la persona

[789] López López, E. J., *op. cit.* pág. 348, «El carácter personal de la relación laboral sigue siendo un elemento presente, lo que implica que el trabajador asalariado únicamente puede serlo la persona física, salvo algunas excepciones cuando el trabajo puede ser realizado por otra persona ya sea con o sin necesidad de consentimiento del empresario».
[790] Aguilar, R. A., *op. cit.* pág. 126.

del trabajador, lo que supone una mejor sujeción al poder de dirección empresarial y, por tanto, una mayor autonomía en la ejecución del trabajo; como sostiene MERCADER UGUINA, «La característica fundamental de la relación de trabajo, y en la que se basa su especialidad, consiste en la implicación de la persona del trabajador en la ejecución de las obligaciones contractuales. Como con singular precisión se ha señalado, «la intimidad de la conexión entre su sujeto y su objeto hace que la precisión contractual de trabajo sea *personalísima* no ya en el sentido jurídico estricto de que sea debida por persona determinada sino en él, a la vez más amplio y sutil, jurídico también, de que empeña a la persona del trabajador en su cumplimiento»[791]. Así, la relación de trabajo no solo exige habilidades técnicas o profesionales, sino que también involucra las cualidades personales del trabajador, reforzando el carácter *intuitu personae* del vínculo laboral, en el que la prestación de servicios no es fungible ni delegable sin alterar la esencia misma del contrato.

Si bien el modelo productivo de las plataformas digitales, a través del uso de algoritmos y sistemas de gestión automatizados, pareciera garantizar la prestación personal del servicio al identificar a cada prestador, asignar tareas y monitorear su desempeño mediante indicadores como el número de asignaciones cumplidas, el tiempo de ejecución y la evaluación de los clientes, esta garantía no es uniforme en todos los casos. Algunas plataformas, en el ejercicio de su facultad de organización, permiten la sustitución de los prestadores, ya sea mediante la subcontratación o a través de mecanismos internos de reemplazo entre trabajadores registrados en la misma plataforma. En estos casos, la relación entre la plataforma y el prestador podría aproximarse más a una estructura flexible y autónoma, donde la identidad del trabajador no resulta esencial para la ejecución del servicio, lo que pondría en cuestión la existencia de un vínculo laboral.

En principio los mecanismos de sustitución interna y la facultad de subcontratación pueden parecer incompatibles con el carácter personalísimo del trabajo, su existencia no implica necesariamente la exclusión automática de la nota *intuitu personae* en este modelo productivo. Es preciso evaluar si, en la práctica, el prestador ha ejercido tales facultades de manera efectiva y recurrente a lo largo de la relación, evitando

[791] Mercader Uguina, J. R., "La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad", en Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M., (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018, pág. 158.

asumir que su sola previsión contractual desvirtúe la existencia de un vínculo laboral; resultando esencial analizar bajo qué condiciones se regulan estas potestades, identificando si su ejercicio es meramente residual o responde a una estrategia para diluir la subordinación, como señala GIL OTERO «Con carácter general, el recurso del trabajador a otros colaboradores podría poner de manifiesto que el primero no se ha comprometido con la empresa a prestar su trabajo de forma personal, sino, simplemente a realizar el servicio. Sin embargo, según la doctrina judicial, para producir tal resultado sería necesario que la sustitución o subcontratación cumpliese tres requisitos, interpretados de forma restrictiva. En primer lugar, que tuviese efectividad en el desarrollo de dicha relación, trascendiendo el mero tenor literal de la correspondiente cláusula contractual. En segundo lugar, que tuviese entidad suficiente para mostrar al trabajador como un elemento indiferente tanto en la suscripción como en la ejecución del contrato. En tercer lugar, que impidiese al empresario mantener su poder de dirección y control»[792]. Así, la mera posibilidad de sustitución no debe analizarse de forma aislada, sino en relación con su aplicación concreta, su impacto en la relación contractual y su compatibilidad con la estructura organizativa de la plataforma, valorando la frecuencia con la que aparecían las sustituciones y subcontrataciones en la relación y los motivos que la originan. Cuando las sustituciones son excepcionales y no se identifica en ellas habitualidad, deberá entenderse que estas no son incompatibles con la prestación personal del servicio cuando estas son motivadas por períodos de enfermedad, vacaciones o ausencias no justificadas y aisladas en el tiempo. Sustituciones aisladas, esporádicas y motivadas por circunstancias imposibilitantes no constituyen un obstáculo que impida apreciar la existencia de un contrato de trabajo por cuenta ajena, «por el contrario, sustituciones frecuentes y sin una justificación solvente podrían indicar que el interés del empresario radica en el trabajo en sí mismo y no en quien lo desarrolla»[793].

Otro elemento relevante en la determinación del carácter personal de la prestación del servicio es la relación entre la naturaleza de la actividad desempeñada y la permisibilidad de la sustitución, pues no todas las actividades productivas requieren del trabajador un aporte individual e insustituible, por lo que su reemplazo eventual no siempre compromete el criterio de *intuitu personae*. En las labores marcadas por un resultado final, como la entrega de bienes o ciertos servicios estandarizados, la sustitución

[792] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 45.
[793] *Ibid*. pág. 48.

puede operar sin afectar la dependencia del trabajador, en tanto la empresa mantiene su facultad de organización y supervisión del proceso; sin embargo, esta flexibilidad no es absoluta; ya que la clave radica en identificar si la estructura organizativa de la plataforma permite una sustitución libre y recurrente, con escaso control del empleador sobre la ejecución del servicio, lo que podría sugerir una dinámica propia del trabajo autónomo. Por el contrario, si la sustitución es meramente excepcional y responde a las necesidades operativas específicas sin alterar el control empresarial sobre la prestación, ello no excluye la nota de ajenidad y dependencia. Así, el criterio fundamental no es solo la frecuencia de las sustituciones, sino la manera en que estas inciden en la capacidad del empresario para dirigir la relación de trabajo y en la naturaleza de la obligación asumida por el trabajador.

En la economía digital, la organización del trabajo en plataformas se estructura en función de la continuidad del servicio, lo que impone exigencias específicas en la gestión de la fuerza laboral. El correcto funcionamiento de estas plataformas no solo depende de la disponibilidad de los prestadores de servicios, sino de la sincronización de la oferta y la demanda en tiempo real. En este contexto, la ausencia de un trabajador puede generar una alteración en los algoritmos de asignación y una posible pérdida de reputación para la empresa; por ello, en determinados supuestos, los titulares de las plataformas restringen la facultad de sustitución o subcontratación no porque la identidad del trabajador sea irrelevante en el proceso productivo, sino porque «la atribución de tales facultades atiende a la ordenación de un servicio que exige una cobertura continuada, con el fin de que la sustitución evite problemas de gestión y reporte un beneficio a la empresa»[794]. La naturaleza intrínseca de este modelo de negocio obliga a considerar, en cada caso, si la prestación del servicio tiene un carácter personal insustituible o si, por el contrario, la empresa puede prescindir de una ejecución individualizada sin comprometer la operatividad del sistema. La valoración de este elemento debe atender no solo a la fungibilidad del servicio ofertado en la plataforma, sino también al grado en que la continuidad de la prestación afecta los intereses empresariales y la estructura del contrato, lo que permite determinar si la exigencia de una ejecución personal responde a la lógica de la subordinación o a una simple optimización del modelo de negocio.

La prestación personal del servicio ha estado tradicionalmente vinculada con la inserción del trabajador en la organización empresarial y con el ejercicio de sus facultades

[794] *Ibid*. pág. 52.

de dirección y control, por lo que, la posibilidad de sustitución ha sido interpretada como un indicador de autonomía organizativa, lo que llevaría a considerar que, cuando un trabajador sustituido mantiene el control sobre la ejecución del servicio sin injerencias significativas de la plataforma, ello podría reflejar la existencia de una estructura productiva propia. Sin embargo, en el marco de los nuevos modelos productivos, la trascendencia de la sustitución debe analizarse a la luz del grado de fiscalización empresarial, pues no basta con que se permita la delegación de tareas si la plataforma sigue imponiendo condiciones sobre el proceso de sustitución y ejerciendo una supervisión efectiva sobre la prestación del servicio, siendo que, «La concurrencia del carácter personal dependerá, en gran medida, de que el empressario *[sic]* controle el procedimiento de sustitución del trabajador y, a su vez, conserve la facultad de ejercer sus poderes y supervisar la prestación de los servicios, a pesar del desempeño no personal. De no cumplirse ambos requisitos, podría entenderse que el trabajador sustituido es un elemento indiferente dentro de la organización productiva y que dispone de una estructura productiva propia, radicando el interés del empresario en la satisfacción del servicio»[795].

La fiscalización de la sustitución constituye un elemento clave en la determinación de la prestación personal del servicio, pues permite evaluar hasta qué punto la autonomía del trabajador se encuentra restringida por la intervención empresarial, siendo fundamental analizar si el empresario conserva la facultad de dirigir, supervisar o condicionar el ejercicio de dicha potestad. Si la sustitución queda enteramente a discreción del prestador, sin injerencias en la selección del sustituto ni en el momento de la sustitución, difícilmente podrá sostenerse la existencia de una relación laboral. No obstante, cuando la empresa impone restricciones en la designación del sustituto, exige aprobación previa o ejerce un control efectivo sobre la identidad y cualificación del reemplazante, se configura un indicio relevante de subordinación. Ahora bien, el mero hecho de que se establezcan requisitos técnicos mínimos para garantizar la calidad del servicio no resulta suficiente, por sí solo, para la calificar la relación como laboral, debiendo analizarse el grado de intervención empresarial en el proceso de sustitución y su incidencia en la autonomía del trabajador.

Con fundamento en la tesis contractualista, la existencia de un contrato de trabajo presupone la obligación del trabajador de prestar sus servicios en los términos pactados, los cuales suelen estar definidos por el empleador. La ausencia de un deber de prestación

[795] *Ibid*. pág. 56.

efectiva del servicio podría resultar incompatible con la calificación de la relación como laboral[796]; sobre esta base, en el ámbito de las plataformas digitales se argumenta que «en ninguna parte del contrato o en su vinculación con las plataformas se obligan o comprometen a prestar un servicio o a estar a disposición de la plataforma u otros usuarios, sino que, deciden autónomamente dónde y cuándo ponerse a disposición para recibir ofertas para prestar servicios. Ni las plataformas ni los otros usuarios-consumidores pueden en ningún momento "exigir" a los prestadores de servicios que se "conecten" y laboren»[797].

El análisis de la sustitución en la prestación de servicios a través de plataformas digitales adquiere particular relevancia al considerar su incidencia en el ejercicio del poder de dirección y disciplina empresarial. La indiferencia del empleador ante la sustitución pierde fuerza cuando este fiscaliza el desempeño del sustituto y sanciona eventuales incumplimientos, lo que podría constituir un indicio de subordinación. En este contexto, el funcionamiento del algoritmo de la plataforma es un factor clave para determinar si la empresa mantiene un control efectivo sobre el trabajador sustituido y su reemplazo. La ausencia de una identificación propia del sustituto dentro de la aplicación implica que el monitoreo y la recolección de datos continúan vinculados a la cuenta del trabajador sustituido, lo que permite a la empresa desplegar sus mecanismos de control sin distinción entre ambos sujetos. A su vez, los resultados obtenidos por el sustituto inciden directamente en la reputación digital del titular de la cuenta, condicionando su acceso a futuras oportunidades y configurando un sistema de supervisión indirecta.

La prestación personal del servicio en el contexto digital se encuentra condicionada por la operatividad de las plataformas, donde la sustitución del trabajador no implica necesariamente la pérdida de control empresarial sobre la ejecución de la actividad. A través del monitoreo algorítmico, las empresas logran supervisar el desempeño de los prestadores, incluso cuando estos delegan sus tareas, generando un mecanismo de vigilancia continua que trasciende la identificación individual de quien materialmente presta el servicio. Esta dinámica, lejos de suponer una ruptura con el

[796] Mercader Uguina, J. R., "La prestación de", *op. cit.* pág. 159, «El carácter personalísimo de la prestación supone que un trabajador se compromete a realizar un trabajo y, salvo excepciones previstas por ley, no podrá ser sustituido por otra persona. Hasta tal punto que, como han señalado algunos pronunciamientos judiciales, cuando no existe obligación personal de efectuar la prestación de servicios, difícilmente será posible imaginar una relación de carácter laboral. En el caso de las plataformas profesionales la exigencia del trabajo personal desaparece hasta el punto de que resulta perfectamente posible que los prestadores del servicio puedan, por contrato, subcontratar el desarrollo de los servicios encomendados».
[797] Aguilar, R. A., *op. cit.* págs. 127-128.

esquema tradicional de subordinación, introduce nuevas formas de control que, aunque no siempre evidentes, refuerzan la dependencia del trabajador respecto de la plataforma. En este sentido, la fragmentación del trabajo y la gestión algorítmica han transformado la manera en que se ejerce el poder empresarial, desdibujando los límites entre autonomía y subordinación. Sobre esta base, en el siguiente epígrafe se examinarán los elementos característicos de este modelo productivo, con el fin de precisar los indicios que permiten calificar la relación jurídica entre las plataformas y los prestadores de servicios.

2. Factores determinantes en la calificación jurídica del vínculo entre plataformas digitales y prestadores de servicios

Como se indicó en el primer capítulo, el desarrollo de la economía digital ha dado lugar a dos modelos predominantes de plataformas que inciden directamente en la configuración jurídica del vínculo con los prestadores de servicios; por un lado, se encuentran las plataformas de economía colaborativa, cuyo papel se limita a facilitar la interacción entre oferentes y demandantes de un servicio, operando como meros intermediarios tecnológicos sin intervenir en la prestación del servicio subyacente; en estos casos, la relación entre los participantes suele sustentarse en principios de voluntariedad y ausencia de ánimo de lucro. Por otro lado, en las economías de plataformas, estas no solo proporcionan la infraestructura digital, sino que también organizan y dirigen los factores de producción necesarios para la prestación del servicio, asumiendo así un rol activo en su ejecución. Como se ha señalado, estas plataformas se configuran como «titulares de los principales medios productivos, como lo son la plataforma y la aplicación tecnológica, que van a permitir la organización y dirección de los factores de producción, orientados para brindar un servicio subyacente específico»[798].

Si bien las plataformas que operan en la economía colaborativa suelen ser consideradas meros intermediarios en la prestación de servicios, ello no excluye la posibilidad de que, en ciertos casos, también puedan ser calificadas como proveedoras del servicio subyacente, por lo que, la distinción entre una plataforma que actúa únicamente como facilitadora y aquella que interviene directamente en la ejecución del servicio requiere un análisis casuístico basado en criterios objetivos. Tres han sido los factores claves que pueden revelar la existencia de un grado significativo de control por

[798] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit*. pág. 168.

parte de la plataforma sobre la actividad del prestador, lo que permitiría calificarla como proveedora del servicio subyacente[799].

El primer criterio es la determinación del precio, si la plataforma fija el precio final que el usuario debe pagar, ello podría ser un indicio de control sobre la relación económica entre las partes, diferenciándose de una mera intermediación; en contraste, si el prestador conserva autonomía para establecer el precio, se refuerza la noción de independencia en la relación contractual.

El segundo criterio es la titularidad de los activos esenciales para la prestación del servicio. Si la plataforma es propietaria de los medios productivos fundamentales, como los vehículos en un servicio de transporte o la infraestructura en una actividad de hospedaje, ello sugiere una mayor injerencia en la ejecución del servicio, lo que podría implicar una relación de dependencia jurídica.

Finalmente, el tercer criterio es la fijación de parámetros de ejecución. Cuando la plataforma establece instrucciones detalladas sobre la forma en que debe realizarse el servicio, imponiendo estándares de calidad, tiempos de respuesta o restricciones operativas, se evidencia un nivel de control que puede ser determinante para su calificación jurídica.

En suma, la calificación jurídica del vínculo entre plataformas digitales y prestadores de servicios exige un análisis exhaustivo e integral que trasciende de la mera caracterización formal del contrato y se enfoque en la identificación de elementos sustantivos de dirección. Los criterios expuestos permiten delimitar cuándo una plataforma actúa como un intermediario tecnológico y cuándo, por el contrario, asume un rol determinante en la organización y ejecución del servicio subyacente. Sin embargo, la determinación del precio, la titularidad de los activos esenciales y la fijación de parámetros de ejecución constituyen sólo una parte del análisis. Para consolidar una calificación jurídica precisa y coherente con las exigencias del Derecho del Trabajo, resulta imprescindible examinar la dimensión de los poderes de dirección, control y disciplina ejercido por la plataforma. En los siguientes subepígrafes, se abordarán los aspectos que permiten identificar los mecanismos mediante los cuales las plataformas estructura, supervisa y disciplinan la prestación del servicio, elementos claves para garantizar seguridad jurídica en la calificación de los vínculos contractuales.

[799] *Ibid*. pág. 169.

2.1. El poder de dirección en la era digital ¿Hacia una redefinición de su alcance tradicional?

El poder de dirección ha sido tradicionalmente entendido como la facultad del empleador para organizar, supervisar y controlar la prestación laboral, configurándose así como un elemento central en la calificación jurídica del vínculo de trabajo. En este sentido, SANGUINETI RAYMOND señala que, por paradójico que parezca, «el origen de este poder, inexistente por exorbitante en cualquier otra parcela del Derecho de Obligaciones, se encuentra en la voluntad del sujeto que se somete a él. En concreto, en el compromiso asumido por el trabajador a través del contrato de trabajo de poner a disposición del empresario su propia y personal actividad o energía laboral, sometiéndose a las órdenes e instrucciones de este, a cambio de un salario. Por más que en esta decisión, libremente adoptada desde el punto de vista formal, hayan tenido una influencia decisiva consideraciones de índole social y económica, como son las derivadas de la necesidad de vender su fuerza de trabajo para obtener los medios necesarios para su subsistencia»[800].

El poder de dirección, tal como se consolidó en el modelo fordista de producción, presentaba cuatro rasgos fundamentales:

1) Centralidad, implica que la empresa internaliza la totalidad del proceso productivo, contratando directamente a los trabajadores con el doble propósito de minimizar los costos de transacción asociados a la externalización y de garantizar un control integral sobre la ejecución de las tareas.
2) Inmediatez, manifestada en la necesidad de concentrar físicamente a los trabajadores en unidades de producción masiva, donde la supervisión directa del empleador aseguraba la disciplina y continuidad del proceso.
3) Intensidad, derivada de una estructura jerárquica piramidal que imponía una rígida división del trabajo, reduciendo la autonomía individual en favor de un control permanente y detallado en la ejecución de cada tarea.
4) Carácter personal, que garantiza que las órdenes y su cumplimiento fueran gestionadas por personas, utilizando herramientas tecnológicas

[800] Sanguineti Raymond, W., "El poder de dirección ante el cambio económico y productivo y la emergencia de la inteligencia artificial", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 109, 2024.

únicamente como medios instrumentales, sin que estas sustituyeran la toma de decisiones empresariales.

La transformación del poder de dirección en el contexto digital no supone la desaparición de su esencia jurídica, sino su reconfiguración en función de las nuevas dinámicas económicas y tecnológicas. Aunque su naturaleza sigue radicando en la facultad de organizar, supervisar y controlar la prestación del servicio, su ejercicio ha evolucionado mediante mecanismos que disocian la presencia física del empleador y sustituyen la supervisión directa por sistemas automatizados, tal como afirma SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, «Manifestaciones de estas transformaciones pueden ya apreciarse en cuanto que la presencia física trabajadores y empresarios en el centro de trabajo se va sustituyendo por la presencia virtual, gracias a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación, originando una nueva "dependencia tecnológica"»[801].

La fragmentación de los procesos productivos, la externalización de tareas y la descentralización operativa han transformado profundamente la organización del trabajo. Este modelo, al especializarse en funciones específicas, incrementa la eficiencia y reduce costos, trasladando a otros los riesgos de las restantes fases productivas. El precio de la externalización de las actividades es la pérdida de control directo sobre la actividad, sin embargo, la delegación del poder de dirección no supone su desaparición, sino su reconfiguración en un esquema de control indirecto. A través de la estandarización de pautas y la fijación de parámetros que regulan la ejecución del trabajo, se mantiene la capacidad de supervisión y organización, aunque bajo una lógica de coordinación de actividades más que de subordinación directa; donde el poder de dirección pierde su centralidad tradicional, pero persiste como un elemento estructurante de la relación laboral, ahora mediatizado por mecanismos tecnológicos y nuevos esquemas de gestión.

Las TIC's han reconfigurado la relación entre tiempo, espacio y ejecución del trabajo, desmaterializando el elemento de inmediatez del poder de dirección. La ausencia de un centro de trabajo físico no implica una merma en las facultades organizativas y de supervisión del empleador, sino una transformación en sus mecanismos de ejercicio. A través de sistemas de monitoreo digital, algoritmos de asignación de tareas y plataformas de gestión del rendimiento, el control se ejerce de manera remota y en tiempo real,

[801] Sánchez-Rodas Navarro, C., "Poderes directivos y nuevas tecnologías", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 138, 2017, pág. 165.

generando una fiscalización constante del desempeño del trabajador, con una eficacia que puede verse incrementada dependiendo de factores como el grado de autonomía del trabajador, la naturaleza de la actividad desempeñada y el nivel de cualificación requerido. De esta manera, la capacidad de dirección no solo se mantiene, sino que, en cierto casos, puede intensificarse, consolidando un esquema de vigilancia digital que redefine los límites de la subordinación en el trabajo contemporáneo.

Como se indicó, el impacto de las transformaciones económicas y productivas en el ejercicio del poder de dirección es heterogéneo, pues puede debilitarlo en algunos casos o fortalecerlo en otros. La transición desde un modelo fordista, caracterizado por la rigidez en la compartimentalización y jerarquización de tareas, hacia esquemas más flexibles ha generado nuevas dinámicas en la organización del trabajo. La producción contemporánea basada en prestaciones cortas, rápidas y adaptadas a las fluctuantes condiciones de mercado ha requerido que los trabajadores asuman mayores niveles de iniciativa y responsabilidad, lo que transforma la intensidad del poder de dirección, como señala SANGUINETI RAYMOND, «Esta producción en base a pedidos o justo a tiempo (*just in time*) requiere de trabajadores con más iniciativa, capacidad de adaptación y flexibilidad para asumir las tareas necesarias para atender a la demanda. Esto ha conducido al desarrollo *[de]* formas de organización del trabajo que reconocen a los mismos mayores niveles de iniciativa y responsabilidad. El poder de dirección asume entonces una fisonomía particular, toda vez que no se trata ya de garantizar la obediencia ciega del trabajador, sino de asegurar su compromiso activo con los objetivos de la empresa. Las instrucciones suelen dejar, por ello, un importante margen para su concreción al propio trabajador, en tanto que el control pasa a ser más uno de resultados que de ejecución»[802].

En este contexto de transformación del poder de dirección, la gestión del trabajo a través de plataformas digitales representa un cambio aún más radical en la forma en que se organizan, supervisan y controlan la ejecución de servicios. La sustitución del mando humano por sistemas de inteligencia artificial y algoritmos programados introduce una nueva dimensión en la estructura jerárquica del trabajo, donde la capacidad de decisión se traslada a procesos automatizados que operan con base en datos masivos. Esta

[802] Sanguineti Raymond, W., "El poder de" *op. cit*.

transición no sólo redefine el alcance de la supervisión y el control[803], sino que también plantea interrogantes sobre la naturaleza del vínculo jurídico entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales.

2.1.1. Gestión algorítmica y dependencia digital: claves para la calificación del vínculo jurídico

Una de los rasgos distintivos de la economía de plataformas es la dirección o gestión algorítmica del trabajo, la cual desempeña un papel central en la organización de la prestación de servicios a través de estas infraestructuras digitales. Su función primordial es coordinar la oferta y la demanda de trabajo mediante la asignación automatizada de tareas[804], sustituyendo o redefiniendo los mecanismos tradicionales de dirección empresarial. TODOLÍ SIGNES la describe como «un conjunto diverso de herramientas tecnológicas y técnicas que permiten estructurar las condiciones de trabajo y manejar la fuerza de trabajo»[805]. A través de esta gestión, los algoritmos asumen dos de las funciones esenciales del poder de dirección empresarial: por un lado, organizan el proceso productivo y, por otro, regulan la ejecución de cada servicio prestado. Tal como lo señala GINÈS I FABRELLAS, «La característica esencial de la dirección algorítmica es la extracción de datos mediante el control ininterrumpido y la evaluación continuada de la actividad de la persona trabajadora y la adopción de decisiones automatizadas mediante el uso de algoritmos, sustituyendo la interacción humana propia de la relación laboral con…la interacción con el "sistema" o el "algoritmo"»[806].

Tal como identificamos en el capítulo segundo de la investigación, el método utilizado por los algoritmos para asignar tareas y regular la interacción entre los prestadores y la plataforma no solo configura un modelo de gestión empresarial, sino que también puede constituir un indicio relevante de dependencia laboral. La designación de

[803] Gil Otero, L., "Soluciones «tecnológicas» a", *op. cit.* pág. 40, «dentro de la economía de plataformas, no debe obviarse que los prestadores de servicio se presentan como la cara visible de la empresa, y el mantenimiento de una imagen empresarial homogénea y estandarizada se vuelve de suma importancia. Por ello, no resulta extraño existan planes generalizados o instrucciones continuas, otorgadas a los trabajadores, que guionizan en el concreto detalle el desarrollo del servicio. No se trata simplemente de la indicación de la zona geográfica en la que va a prestarse el servicio de reparto, sino que se desciende con formaciones iniciales e indicaciones de toda índole: manejo de la *app*, comprobaciones de los pedidos, forma de dirigirse a los clientes, etc».

[804] López López, E. J., *op. cit.* pág. 277, «El principal aporte es la implementación automática de decisiones sin intervención del humano y de respuesta en tiempo real, decisiones que corresponden a la plataforma que es la única que conoce y maneja los algoritmos. Estos asignan eficientemente las tareas, ajustan las tarifas a las variantes ocurridas y permiten evaluar el rendimiento».

[805] Todolí Signes, A., *Algoritmos productivos y*, *op. cit.* pág. 33.

[806] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 155.

los servicios y la supervisión de su ejecución han sido tradicionalmente atribuciones del empleador, por lo que el hecho de que estas funciones sean ejercidas por un algoritmo no desvirtúa la existencia de un poder de dirección empresarial[807]. Este control se refuerza cuando la plataforma condiciona la asignación de tareas o parámetros como el tiempo de conexión, el índice de aceptación de pedidos o la evaluación de los clientes, estableciendo incentivos y sanciones que regulan indirectamente el comportamiento de los prestadores[808]. En este sentido, TODOLÍ SIGNES advierte que «parece lógico que el uso del algoritmos para «dirigir» la prestación de servicios difícilmente será compatible con considerar independientes a los prestadores de servicios bajo el principio de realidad. Si la empresa usa el algoritmo para determinar qué encargos realiza cada trabajador, si el algoritmo determina las rutas, los ritmos de trabajo, los plazos «óptimos» para realizar cada encargo, monitoriza la realización del encargo enviando información a la empresa y procesándola, si toma decisiones en materia de retribuciones (cálculo del precio del encargo), o de carácter disciplinario, serán indicios de…laboralidad»[809].

Si bien el control algorítmico puede constituir un indicio de laboralidad, también es necesario considerar que su funcionamiento no es incompatible con formas de trabajo autónomo integrado en una empresa principal, por lo que, el análisis debe centrarse en determinar si las decisiones automatizadas modelan la conducta de los prestadores en función de los intereses de la plataforma, generando una subordinación efectiva, o si, por el contrario, configuran un mecanismo de coordinación que, aunque impone restricciones, no alcanza a constituir un poder de dirección en sentido jurídico-laboral.

En muchos casos, el algoritmo no dicta órdenes expresas sobre cómo, cuándo o dónde debe realizarse el servicio, pero su diseño incide directamente en la libertad del prestador. Un ejemplo ilustrativo de esta dinámica se observa en las plataformas que permiten elegir libremente su horario de conexión; sin embargo, dicha autonomía resulta limitada cuando la asignación de encargos se concentra en determinadas franjas horarias[810]. Del mismo modo, algunas plataformas permiten a los prestadores conectarse

[807] *Vid.* Cañedo Rodríguez, M. y Allen-Perkins, D., "Andamiajes y derivas: la mediación algorítmica en la práctica de los riders", *Empiria. Revista de metodología de Ciencias Sociale*s, núm. 59, 2023, págs. 105-106.
[808] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 106
[809] Todolí Signes, A., *Algoritmos productivos y*, *op. cit.* pág. 171.
[810] López López, E. J., *op. cit.* pág. 279, «las plataformas de este tipo aseguran que los trabajadores tienen total libertad de aceptar o rechazar un pedido, sin embargo como ya se ha visto antes, en varios juicios se demostró, que cuando los trabajadores rechazan los pedidos, los encargos que se ofrecían empezaban a descender, ya que la asignación de pedidos se encontraba sujeta a un sistema de métricas en la programación

desde cualquier ubicación dentro de una ciudad, pero el sistema puede restringir de facto esta posibilidad: «que cualquier *rider* se conecte desde cualquier lugar de la ciudad para esperar un encargo. El trabajador tendría la libertad para elegir en qué lugar esperar su encargo (pudiendo elegir incluso su casa). Ahora bien, si la empresa diseña el algoritmo para que solamente asigne encargos a los trabajadores que físicamente se encuentren cerca de los locales de comida, este trabajador que «ejerce» su libertad, nunca recibirá ningún encargo. Así pues, no existe tal libertad, puesto que el sistema realmente le obliga a esperar encargos cerca de los locales de recogida de comida»[811]. En estos casos, la aparente flexibilidad operativa del prestador se ve condicionada por la estructura algorítmica, lo que evidencia la necesidad de una evaluación casuística para determinar si este tipo de restricciones configuran una verdadera dependencia laboral o si pueden ser compatibles con un modelo de trabajo autónomo.

Un argumento similar se observa en relación con la supuesta libertad del prestador para fijar el precio de su servicio. Algunas plataformas promueven la idea de que los trabajadores pueden establecer sus propias tarifas, lo que sugeriría una relación de independencia; sin embargo, cuando el algoritmo favorece de manera sistemática las ofertas menos atractivas, se genera un sistema de competencia a la baja, restringiendo cualquier margen real de negociación, con lo que la plataforma establece indirectamente un umbral mínimo de precios y condiciona las decisiones económicas del prestador, lo que erosiona su autonomía contractual, advirtiendo del algoritmo TODOLÍ SIGNES que, «aunque se programe para admitir posibilidades de elección, creará siempre un sistema en beneficio de la empresa dónde la libertad del trabajador se ve coartada. De esta forma, tener la obligación de prestar servicios dentro de este sistema algorítmico creado por la empresa es ya en sí misma una instrucción del empleador que podría llegar a considerarse suficiente para calificar de laboral a aquellos trabajadores individuales que prestan servicios mediante el mismo»[812].

Otro aspecto crucial en la calificación del vínculo jurídico es la consideración del algoritmo como un medio esencial de producción. En la calificación del trabajo por cuenta propia, uno de los criterios determinantes es si el prestador posee o controla los elementos fundamentales para desarrollar su actividad; si por el contrario, los medios productivos

---

de algoritmos, y si el trabajador hubiera tenido esa información probablemente se hubiera abstenido de rechazar ciertos pedidos o bien, hubiera reducido sus horarios disponibles en la plataforma».

[811] Todolí Signes, A., *Algoritmos productivos y*, *op. cit.* pág. 172.

[812] *Ibid*.

pertenecen a la empresa que recibe el servicio, ello sugiere la existencia de una relación de dependencia. En las plataformas digitales, el algoritmo no solo organiza y dirige la prestación del servicio, sino que también configura las condiciones en que este se desarrolla, asumiendo una función análoga a la de la infraestructura tradicional de una empresa. Como señala el autor previamente referido, «de la misma forma que una fábrica es un medio de producción necesario y el que presta servicios usando la maquinaria de la fábrica no puede ser considerado empresario puesto que no cuenta con los medios de producción requeridos, el algoritmo debe ser considerado la fábrica del S. XXI. De esta forma, todo aquél que use el algoritmo como elemento necesario para prestar servicios deberá ser considerado empleado del propietario del mismo»[813]. Así, cuando el algoritmo actúa como el eje estructural del negocio y su propiedad recae en la plataforma, el trabajador que opera bajo sus parámetros carece de la autonomía propia de un empresario y se inserta en un esquema de subordinación funcional, lo que refuerza su calificación como trabajador dependiente.

En conclusión, la gestión algorítmica redefine los parámetros tradicionales del poder de dirección, consolidando la dependencia del trabajador mediante mecanismos que trascienden las órdenes explícitas del empleador. La configuración del algoritmo como medio esencial de producción, su control exclusivo por parte de la plataforma y su función de estructuración y dirección del servicio refuerzan la existencia de una subordinación funcional, orientando la calificación del vínculo jurídico hacia la laboralidad. Así, el algoritmo no solo se erige como la infraestructura sobre la que se desarrolla la actividad productiva, sino que también se convierte en el vehículo a través del cual la empresa ejerce su control sobre la prestación del servicio. Esta forma de dirección, aunque menos visible que la tradicional, permite cuestionar la noción clásica de subordinación y abre paso al análisis de la dependencia indirecta, una dimensión que, como se explorará en el siguiente apartado, amplía el alcance de los mecanismos empresariales de dirección en la era digital.

2.1.2. La dirección del trabajo en entornos digitales: dependencia indirecta, retribución flexible y control reputacional

El análisis de la dirección del trabajo en entornos digitales plantea una reconfiguración de los elementos tradicionales del poder de dirección empresarial, en

[813] *Ibid.* pág. 173.

particular, la transición hacia formas indirectas de dependencia, retribución flexible y control reputacional. En este contexto, la nueva aproximación al concepto de trabajo dependiente se fundamenta en la utilización de mecanismos que, aunque aparentemente respetan la autonomía del prestador de servicios, en realidad ejercen una influencia determinante sobre su actividad, ya que «la sujeción del trabajador al poder de dirección del empresario, ejercido mediante incentivos o expectativas sobre el volumen, la calidad o el mantenimiento del empleo que limitan la autonomía del primero»[814]. Este fenómeno, conocido como dependencia indirecta, se caracteriza por la sustitución de instrucciones directas por sistemas de incentivos y expectativas que[815], aunque otorgan al prestador aparente libertad, acaban imponiendo un modo concreto de ejecución del trabajo. Así, las facultades de dirección, organización y control se ejercen de manera indirecta, pero igualmente efectiva, mediante la generación de recompensas o sanciones que condicionan el comportamiento del prestador, con lo que, se producen los mismos efectos que si hubiese recibido las instrucciones de forma directa, pues acaban imponiéndole un modo concreto de ejecución del trabajo.

En el contexto de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, la dependencia indirecta encuentra su fundamento en el diseño algorítmico, el cual sustituye las instrucciones directas, expresas y contractualmente obligatorias por recomendaciones o directrices, sistemas automatizados de asignación de tareas y evaluaciones basadas en análisis de datos. Aunque las plataformas presentan sus directrices como meras recomendaciones, en la práctica operan como verdaderas órdenes empresariales, determinando la conducta del prestador de servicios sin necesidad de imposiciones expresas. Como advierte GINÈS I FABRELLAS, «Sería un error pensar que estas formas indirectas de dirección y control son más sutiles o menos eficaces. Al contrario. Las personas que trabajan en plataformas digitales están más controladas que aquellas que prestan servicios en empresas tradicionales. Los sistemas de geolocalización o control digital integrados en la aplicación o página web permite a la plataforma acceder a una cantidad ingente de datos respecto a la inactividad laboral de la persona trabajadora: tiempo de conexión, localización extracta, ruta seleccionada, tiempo de ejecución del servicio, número de pedidos realizados el último día, semana o mes, número de pedidos rechazados, etc. Todos estos datos son procesados e integrados en complicados

[814] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 118.
[815] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 154.

algoritmos que toman decisiones de asignación de tareas o preferencias en la elección de tareas o franjas horarias»[816].

Además de la dirección en la ejecución del trabajo, el diseño algorítmico de las plataformas digitales determina de manera indirecta las condiciones económicas de la relación, incidiendo en dos dimensiones fundamentales: la retribución y la reputación digital. La primera depende de parámetros de demanda que establecen dinámicas de fijación de precios y disponibilidad de tareas, mientras que la segunda se basa en un sistema de evaluación continua por parte de los usuarios, condicionando la oferta de servicios y la visibilidad del prestador de la plataforma. En este sentido, la onerosidad, característica esencial del trabajo dependiente, no es objeto de mayor debate en la economía digital, pues «el ánimo de obtener un beneficio económico a cambio de la prestación de la actividad, siempre se encuentra presente en estos casos»[817], con independencia de la cuantía recibida. Así el modelo de plataformas digitales no cuestiona la existencia de una retribución, sino que introduce una variabilidad sustancial de su cuantificación, afectada por algoritmos que ponderan factores como la demanda en tiempo real, la valoración de los clientes y la tasa de aceptación de servicios, configurando así un esquema de remuneración flexible y altamente individualizado.

Si bien las plataformas digitales no seleccionan directamente a los clientes que demandan los servicios, sí ejercen una influencia determinante sobre el precio que estos deben de pagar, configurando un esquema de fijación algorítmica de tarifas. A través de sistemas de precios dinámicos, los algoritmos analizan en tiempo real las fluctuaciones del mercado, ajustando las tarifas según la oferta y la demanda. En momentos de alta demanda, el incremento de precios actúa como un incentivo para la disponibilidad del prestador, mientras que en períodos de baja demanda, la reducción de tarifas genera una presión indirecta sobre los prestadores para aceptar más servicios a precios menores. Como señala ROSENBAUM CARLI, «al encontrarse ligada la retribución a la prestación efectiva del servicio y además al remunerarse de mejor manera en aquellos casos en que el mismo sea brindado en las franjas horarias de mayor demanda, se produce un intenso condicionamiento tanto para encontrarse activo y disponible en un mayor número de horas, como para hacerlo en aquellas en donde la plataforma digital necesita en función de los requerimientos del mercado y del consumo, un volumen más amplio de

[816] *Ibid.* pág. 156.
[817] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 232.

trabajadores a disposición»[818]. Este modelo, lejos de garantizar una verdadera autonomía en la gestión del tiempo de trabajo, refuerza un esquema de disponibilidad constante, donde la maximización de ingresos depende de la alineación con los momentos de mayor demanda y de la capacidad del prestador para adaptarse a las condiciones impuestas algorítmicamente.

Más allá del impacto de la fijación algorítmica de precios en la retribución, la gestión de los pagos constituye otro aspecto central dentro del poder organizativo de las plataformas digitales. Si bien los prestadores de servicios son quienes ejecutan la actividad, las plataformas asumen el control del flujo económico al intermediar en el cobro y la transferencia de ingresos. A través de sistemas electrónicos de pagos, estas empresas establecen acuerdos con instituciones financieras, determinando unilateralmente los mecanismos y tiempos de cobro. Este control no solo refuerza su posición como intermediarias indispensables, sino que también limita la capacidad de los prestadores para negociar o gestionar directamente sus cobros. Como parte de esta estructura, la dependencia económica de los prestadores se profundiza, pues su retribución no solo varía en función de la demanda y los algoritmos, sino que además queda sujeta a las condiciones impuestas por la plataforma en materia de pagos y disponibilidad de fondos.

Las estrategias de discriminación de precios —conocida como *algorithmic pricing*— opera como un factor determinante en la organización del trabajo dentro de las plataformas digitales, incidiendo en las decisiones de los prestadores sobre su disponibilidad y carga horaria. Aunque, en apariencia, estos conservan la libertad de elegir cuándo prestar sus servicios, en la práctica su margen de acción se ve condicionado por la lógica del algoritmo. El sistema no solo ajusta dinámicamente las tarifas en función de la demanda, sino que también registra la actividad previa de cada prestador para modular su acceso a futuras oportunidades; configurándose un modelo de dependencia indirecta donde los incentivos económicos y la gestión algorítmica convergen para inducir a los prestadores a adecuar su comportamiento a los parámetros fijados por la plataforma, asegurando un nivel de disponibilidad y actividad alineado con sus intereses comerciales.

[818] *Ibid.* pág. 237.

El uso de sistemas de evaluación por parte de los clientes ha sido una práctica habitual en distintos sectores de servicios[819], desde las encuestas de calidad en la hotelería hasta las calificaciones posteriores a una llamada en los centros de atención al cliente[820]; sin embargo, en el contexto de las plataformas digitales, este mecanismo ha adquirido una dimensión más sofisticada y determinante. Como señala BACH GIBERT[821], la expansión de las nuevas tecnologías ha facilitado la recopilación masiva y sistemática de datos sobre la satisfacción del usuario con respecto a un prestador en particular. Este volumen de información no solo permite a la plataforma ajustar la visibilidad y asignación de tareas, sino que también introduce un mecanismo de control reputacional que condiciona la continuidad y estabilidad del prestador en la plataforma. A diferencia de los modelos tradicionales de evaluación, donde la percepción del cliente tenía un impacto acotado, en la economía digital esta valoración se convierte en un criterio determinante para el acceso a nuevas oportunidades laborales, reforzando la dependencia del prestador respecto de las reglas y algoritmos de la plataforma.

La integración de sistemas de reputación en línea en las plataformas digitales no solo optimiza la experiencia del consumidor, sino que también transforma profundamente la organización del trabajo y los mecanismos de gestión empresarial. A través de aplicaciones y dispositivos inteligentes, los usuarios evalúan no solo la calidad del servicio, sino específicamente la actuación del prestador[822], generando información que se convierte en un insumo clave para la toma de decisiones algorítmicas. Este modelo ofrece dos ventajas significativas a las empresas, en primer lugar, permite que los clientes vean las opiniones de otros sobre los servicios ofrecidos, lo que incentiva la creación de un entorno de confianza entre el usuario y la empresa[823]; y en segundo lugar, posibilita la

[819] Monreal Bringsvaerd, E., "Implicaciones jurídico-laborales de la valoración de la prestación de servicios del trabajador por parte de la clientela de la empresa: Protección de datos, algoritmos y gestión de plantillas", *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 3, núm. 3, 2024, pág. 14, «En el sector servicios es importante gestionar los componentes emocionales que el cliente experimenta con el servicio que recibe. Canales para recoger estas experiencias como las hojas de reclamaciones o los departamentos de atención sirven para que los clientes, normalmente a iniciativa de los propios clientes, formulen quejas sobre la empresa, su funcionamiento o el producto o sobre el trabajador que ha realizado el servicio. Las encuestas de calidad sirven para conocer, a iniciativa de la empresa, la satisfacción del cliente con la empresa y su política y también con la prestación de servicios dispensada por el trabajador».

[820] *Vid.* Vigo Serralvo, F., "Sobre las incidencias de las encuestas de satisfacción de los clientes en la determinación de las condiciones de trabajo", en Álvarez Cortés J. C. y Vila Tierno, F. (dirs.), *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Ediciones Laborum, Murcia, 2020.

[821] Bach Gibert, A., "Los Sistemas de evaluación de trabajadores basados en las valoraciones de los clientes", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2019, pág. 11.

[822] *Vid.* Todolí Signes, A., "La evaluación de", *op. cit.* pág. 66.

[823] Monreal Bringsvaerd, E., *op. cit.* pág. 19, «Se acuña así el concepto de identidad digital de la empresa, instrumentada mediante perfiles en páginas web y redes sociales que dan difusión a sus productos y

gestión automatizada de los prestadores, lo que permite al empresario reducir costos y prescindir de puestos de trabajo necesarios para evaluar, compensar y promocionar a los trabajadores. Adicional a las ventajas, TODOLÍ SIGNES señala que este método de evaluación cumple diversas funciones estratégicas para las plataformas[824]: permite reducir costos de transacción al proporcionar información gratuita a los consumidores, disminuye los riesgos asociados a la prestación del servicio mediante la predicción del comportamiento del prestador basado en su historial y otorga una voz activa a los clientes en la dinámica del mercado. Además, la transparencia en las evaluaciones incentiva la mejora del desempeño, ya que el prestador, consciente del impacto de su reputación en futuras oportunidades, ajusta su conducta para obtener mejores beneficios económicos. De este modo, el control reputacional se convierte en una herramienta de dirección empresarial que, sin necesidad de órdenes directas, induce a los trabajadores a adecuar su comportamiento a los estándares de la plataforma, consolidando así un esquema de supervisión basado en la gobernanza algorítmica.

A diferencia de los clientes, que generalmente no tienen injerencia en la selección del prestador de servicios, las plataformas digitales sí pueden seleccionar a los prestadores mediante sistemas algorítmicos basados en distintos parámetros. Estos criterios pueden agruparse en dos categorías principales: en primer lugar, los factores objetivos, como la proximidad geográfica o la disponibilidad en tiempo real, sobre los cuales el prestador no tiene influencia directa[825]; y, en segundo lugar, los factores subjetivos, estrechamente vinculados a la reputación digital del prestador, que adquiere un paso creciente en la toma de decisiones. Mientras que en los modelos tradicionales el control sobre el rendimiento de los trabajadores se ejerce mediante sistemas de evaluación interna, verificación de cumplimiento de metas o supervisión jerárquica, en el entorno digital este control se externaliza. El control del rendimiento de los trabajadores es ahora trasladado a los propios consumidores, quienes, a través de sus evaluaciones, sustituyen la función del empleador en la medición del desempeño, sin intervención directa de la plataforma en la revisión o verificación de dichos juicios. Este sistema de evaluación actúa como una

servicios, posibilitando su comercialización electrónica y convirtiendo a los consumidores en prosumidores».

[824] Todolí Signes, A., *El trabajo en*, *op. cit.* págs. 104-105.

[825] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 122, «Durante la conexión, los programas informáticos de la plataforma van recopilando una serie de datos sobre los servicios y sobre los trabajadores, como el tiempo de conexión, el número de servicios aceptados y rechazados o la conexión en horas de mayor demanda. Esos datos alimentan las métricas o variables de la plataforma y otorgan una puntuación o estatus a cada trabajador».

verdadera herramienta de organización y control[826], ya que las plataformas utilizan las puntuaciones individuales para tomar decisiones organizativas sobre la asignación de tareas, remuneración o incluso la desconexión de los prestadores. En este sentido GIL OTERO señala que, en un ambiente competitivo, los trabajadores intentrán maximizar su puntuación y remuneración, ajustando su conducta a los parámetros que generen la mejor evaluación, incluso si esto implica una pérdida de autonomía en cuanto a la decisión sobre cuándo y cuánto trabajar, «Deberán ejercitar sus facultades de acuerdo con los intereses y las necesidades productivas de la empresa, reflejados, de forma indirecta, en los ítems de puntuación. No hacerlo así repercutiría negativamente en su puntuación y, por lo tanto, en el volumen y en la calidad de los trabajos futuros, porque perderían oportunidades de empleo y de retribución»[827].

Siguiendo el análisis de VIGO SERRALVO[828], en los casos en los que las valoraciones de los clientes inciden en la dirección de la prestación del servicio, es necesario considerar dos aspectos fundamentales desde la perspectiva jurídico-laboral: su superficialidad y su falta de transparencia. La superficialidad de estas valoraciones se deriva de la imprecisión de la información proporcionada por los usuarios, dado que los parámetros de evaluación seleccionados por la plataforma no siempre son claramente explicados. Esta opacidad plantea una cuestión relevante: una valoración negativa puede originarse, no por la calidad intrínseca del servicio prestado, sino por factores ajenos al desempeño laboral, como una insatisfacción del cliente con el precio del servicio. Más aún, la valoración negativa puede ser fruto de prejuicios subjetivos que no guardan relación con la calidad del trabajo, lo que debería resultar irrelevante para la empresa desde la óptica objetiva de la evaluación, pero que, sin embargo, puede influir en la percepción general del desempeño del prestador. Como indica el autor referido, los sesgos cognitivos juegan un papel determinante en la construcción de estas valoraciones: las personas estamos continuamente influenciadas por sesgos cognitivos que alteran nuestra manera de comprender la realidad y nos influencian en nuestra toma de decisiones»[829].

---

[826] *Cfr.* Vigo Serralvo, F., *op. cit.* págs. 253-254, «Es necesario apostillar que estas encuestas no tienen por qué tener necesariamente esta incidencia sobre las condiciones de trabajo de los empleados. Puede que la empresa recurra a estos sondeos de opinión como forma de conocer las tendencias comerciales o para conocer los aspectos de sus servicios susceptibles de mejora. En estos casos no encontramos ninguna objeción en este tipo de prácticas; antes al contrario, siempre que no representan una intromisión legítima o camuflada en datos de índole personal, pudieran constituir un instrumento válido para una democratización de la empresa».

[827] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* pág. 124.

[828] Vigo Serralvo, F., *op. cit.* págs. 255-256.

[829] Bach Gibert, A., *op. cit.* pág. 17.

Estos sesgos se reflejan, por ejemplo, en la tendencia a valorar a una persona a partir de la primera impresión, lo que dificulta la modificación de la opinión inicial.

En cuanto a la falta de transparencia, se destaca la indefensión del trabajador frente a la valoración negativa recibida, pues no dispone de la información necesaria para desacreditar. Esta situación permite que las valoraciones sean fácilmente manipuladas por las empresas, como señala BACH GILBERT: «si los clientes no indican las razones de su baja valoración, se puede dar la situación de que un trabajador no conozca quién le ha valorado negativamente ni por qué. En primer lugar, porque al desconocer qué cliente le ha evaluado negativamente y el motivo de su evaluación, no tiene forma de entender qué acción ha hecho incorrectamente y, por lo tanto, no tendrá forma de mejorar, solamente podrá intentar adivinar qué fue lo que incomodó a su cliente»[830], este vacío informativo impide que los trabajadores identificar áreas de mejora en su desempeño.

2.1.3. La selección algorítmica y las instrucciones digitales: indicios tradicionales del poder de dirección empresarial

Si bien la digitalización y automatización han transformado profundamente las relaciones laborales, los indicios tradicionales del poder de dirección empresarial siguen manifestándose en la prestación de servicios a través de plataformas digitales. Entre estos, destacan la selección y reclutamiento de los prestadores de servicio, así como la ordenación del tiempo, el lugar y el modo de ejecución de la actividad, elementos que históricamente han sido determinantes en la calificación jurídica del vínculo laboral.

El acceso a las plataformas digitales no es un proceso abierto en la mayoría de los casos, sino que suele estar condicionado por mecanismos de selección diseñados para garantizar estándares de calidad en la prestación del servicio. A través de la evaluación de requisitos previos, pruebas de habilidades y entrenamientos obligatorios, las plataformas no solo regulan quién puede integrarse a su sistema, sino que también configuran un esquema organizativo propio, revelando un ejercicio efectivo del poder de dirección. En este sentido, la selección algorítmica y las restricciones de acceso trascienden la mera intermediación, ya que delimitan de manera estructural la composición de su fuerza de trabajo y las condiciones bajo las cuales operará. Como señala LÓPEZ LÓPEZ «Estas medidas de control buscan cuidar la imagen de la plataforma y hacerse de un stock de trabajadores responsables y con las capacidades

[830] *Ibid.* pág. 13.

básicas pero suficientes para desempeñar los trabajos. Aspectos como éstos, han sido criticados al salirse un tanto de los límites bajo los cuales supone que se contratan trabajadores autónomos, ya que no se deja en manos de un ajeno a su organización, el resguardo de la imagen de la empresa, al ser quienes desempeñan la labor esencial de su objetivo comercial»[831].

Una vez admitidos en la plataforma, los prestadores de servicios no operan con total autonomía, sino que están sujetos a directrices que determinan la forma en que deben ejecutar sus tareas. Estas instrucciones pueden abarcar desde la manera de interactuar con los clientes hasta el tiempo y modo de prestación del servicio, evidenciando una dirección que va más allá de una simple coordinación de actividades. Para evaluar si estas directrices configuran un verdadero poder de dirección empresarial, es preciso analizar si cumplen con una serie de requisitos materiales y formales y de estar forma, confirmar que se está ante una simple coordinación de actividad o si por el contrario, son frutos del poder de dirección del empresario.

Desde una perspectiva material, las instrucciones impartidas por las plataformas deben trascender la mera definición del servicio contratado para constituir un verdadero indicio del poder de dirección empresarial. No basta con que determinen el objeto del contrato, pues dicha delimitación es compatible con el trabajo independiente; en cambio, es necesario evaluar si establecen parámetros detallados sobre la ejecución del servicio, la conducta del prestador y su interacción con los clientes. En este sentido, GIL OTERO señala que el trabajo en plataformas digitales «se caracteriza por el desarrollo de micro-tareas. Esa fragmentación de la actividad, en pequeñas unidades, puede implicar que las instrucciones estén institucionalizadas o que se centren en aspectos superficiales de la prestación, como la apariencia o la conducta hacia el destinatario. Lo fundamental será valorar si las instrucciones recogen verdaderos modelos de actuación o de ejecución del trabajo, incluso cuando se transmitan por medios que no son habituales, como vídeos explicativos guías de usuario, manuales de instrucciones, sesiones *online* de formación, notificaciones a través de la propia plataforma, comunicaciones con el servicio técnico, etc. Las directrices tendrán suficiente peso indiciario cuando muestren el servicio a prestar en todo o en gran parte de sus aspectos»[832].

[831] López López, E. J., *op. cit.* pág. 245.
[832] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* págs. 130-131.

Desde una perspectiva formal, el carácter vinculante de las instrucciones impartidas por la plataforma constituye un elemento determinante para evaluar la existencia de una relación de subordinación. Para que tales directrices sean consideradas un indicio del poder de dirección empresarial, deben generar una obligación real de cumplimiento para el prestador del servicio, ya sea mediante una imposición directa o a través de mecanismos indirectos que incentiven su acatamiento, por lo que, resulta necesario un análisis detallado del modo en que las plataformas formulan estas órdenes, dado que, en muchas ocasiones, las instrucciones no se presentan en términos imperativos, sino como meras recomendaciones cuyo seguimiento se asocia con beneficios, tales como mejores valoraciones, mayor visibilidad en la asignación de tareas o incluso la permanencia de la plataforma. Sin embargo, la aparente voluntariedad de estas directrices pueden diluirse si, en la práctica, su incumplimiento conlleva consecuencias adversas para el prestador, como la reducción en la asignación de servicios o la desactivación de su cuenta.

A diferencia de los modelos tradicionales de supervisión presencial, las plataformas digitales imponen sus instrucciones de manera indirecta, incorporándolas en los términos y condiciones que los prestadores forzosamente deben aceptar para operar dentro del sistema. Estas directrices, lejos de ser meras sugerencias, se transmiten a través de múltiples canales, como entrevistas, sesiones formativas, material audiovisual, correos electrónicos, anuncios sobre cambios en las condiciones del servicio o incluso mediante notificaciones en la aplicación. Como señala LÓPEZ LÓPEZ, «todas aquellas recomendaciones sobre cómo vestirse, cómo comportarse, cómo dirigirse a los clientes finales, qué rutas seguir, y en fin, un detalle de cómo ejecutar el trabajo, no son más que instrucciones que los trabajadores deben seguir, ya que de hecho…no acatarlas, podrían derivar en sanciones»[833]. En este sentido, la formalización de estas normas y la imposición de consecuencias por su incumplimiento refuerzan la hipótesis de que, más allá de un simple marco orientativo, nos encontramos ante un verdadero ejercicio del poder de dirección empresarial adaptado a la era digital.

2.1.4. Geolocalización y determinación del lugar de trabajo en plataformas digitales

Históricamente, la supervisión empresarial se ejercía de manera personal, directa e inmediata, en un entorno físico compartido con el trabajador; no obstante, la

[833] López López, E. J., *op. cit.* pág. 253.

descentralización productiva y la incorporación de herramientas digitales han transformado estos mecanismos permitiendo un control remoto y a distancia sobre la actividad laboral[834]. En este contexto, la geolocalización se erige como un instrumento fundamental para la supervisión de los trabajadores[835], permitiendo a las plataformas digitales extender su poder de dirección más allá del centro de trabajo tradicional, algo que según POQUET CATALÁ ya se advertía hace más de 40 años, «Ya en 1981, Zuboff anunció que con la aparición de la nueva era telemática nacía un nuevo escenario donde el control del empresario sobre el rendimiento del trabajador se iba a transformar en un proceso exhaustivo de control de sus datos. Es decir, con esas nuevas tecnologías se permite un conocimiento exacto de todo aquello que hace o, incluso, piensa el trabajador. La importancia de este control telemático del trabajador radica en que el trabajador monitorizado se convierte en un ser más dócil, pues sabe que está siendo visionado, siendo más sumiso y formulando menos reclamaciones con las sanciones, ya que le resulta difícil reclamar cuando conoce que está siendo visionado y supervisado»[836].

La geolocalización se define como el uso de tecnologías para determinar la ubicación geográfica de un trabajador mediante dispositivos como GPS (*Global Positioning System*), direcciones IP (*Internet Protocol*), códigos MAC (*Medium Access Control*) o tarjetas RFID (*Radio Frequency Indentification*). BLÁZQUEZ AGUDO señala que[837], estos sistemas utilizados tanto en vehículos como en dispositivos móviles[838], posibilitan la verificación del desplazamiento y la ubicación de los

[834] Aragüez Valenzuela, L., "Relación laboral digitalizada en términos de justicia y control tecnológico: especial referencia al sistema de geolocalización", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, pág. 194.
[835] *Vid.* Cuadros Garrido, M. E., "La protección de", *op. cit.* págs. 135-141.
[836] Poquet Català, R., "Últimos perfiles del sistema de geolocalización como instrumento del empresario" en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, pág. 171.
[837] Blázquez Agudo, E. M., "Nuevas formas de control empresarial: desde los GPS hasta el más allá", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, pág. 149.
[838] Rodríguez-Rico Roldán, V., "Derecho a la protección de datos personales y control laboral a través de dispositivos de geolocalización", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 479, 2024, pág. 120, «La geolocalización se ha convertido, de un tiempo a esta parte, en una de las principales modalidades de control digital de la actividad laboral. Cada vez con mayor frecuencia, las empresas se valen de la instalación de sistemas de posicionamiento en dispositivos de su propiedad —vehículos, teléfonos móviles, *tablets* o *wearable technology*— facilitados a los trabajadores. Tales geolocalizadores son programados para determinar permanentemente la ubicación de la persona, el vehículo o dispositivo y verificar, así, el cumplimiento de las obligaciones contractuales a partir de la constatación de datos como el itinerario seguido, las horas de arranque, la distancia recorrida o la velocidad en el desplazamiento. La utilidad de este sistema de vigilancia se advierte fundamentalmente respecto de trabajadores que prestan sus servicios fuera de los centros de trabajo».

trabajadores en tiempo real, con el fin de optimizar la operatividad y garantizar la prestación eficiente del servicio; sin embargo, su aplicación plantea interrogantes jurídicas relevantes, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como la intimidad, el secreto de las comunicaciones y la protección de datos personales[839]; como señala POQUET CATALÁ, estos avances tecnológicos deben ir en paralelo con el respeto a los derechos de los trabajadores, garantizando un equilibrio entre la eficiencia empresarial y la salvaguarda de los derechos inherentes a la personalidad del trabajador[840].

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, la determinación del lugar de prestación del servicio —dentro o fuera de las instalaciones de la empresa— ha sido tradicionalmente un criterio relevante en la calificación de la existencia de dependencia. En el caso de las plataformas digitales, este criterio adquiere una complejidad adicional debido a la diversidad de modalidades de prestación de servicios que gestionan. En las plataformas en línea, generalmente la prestación del servicio se realiza de manera remota y descentralizada, lo que permite a los prestadores operar desde cualquier ubicación con acceso a conexión a internet; no obstante, la autonomía en la elección del lugar de trabajo no es determinante para excluir la subordinación, debiendo ser analizada en conjunto con los otros elementos del poder de dirección del empresario, como el control sobre la ejecución del servicio, los tiempos de conexión y las instrucciones impartidas por la plataforma.

Por otro lado, en las plataformas de trabajo fuera de línea, la ejecución del servicio está geográficamente delimitada y depende de la demanda de los clientes, quienes determinan la ubicación donde debe realizarse la actividad. En estos casos, si bien la plataforma no designa directamente el lugar de trabajo, establece parámetros especiales dentro de los cuales los prestadores deben operar. Un elemento clave en este control es la herramienta de geolocalización[841], que no solo permite a la plataforma supervisar en

---

[839] *Vid.* Preciado Domènech C. H., "Monitorización: GPS, Wereables y especial referencia a los controles biométricos para el registro horario. Aspectos procesales" en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, pág. 220 y Ramos Poley, L., "Controversias jurídicas sobre la protección de datos respecto a los sistemas de videovigilancia y geolocalización de personas trabajadoras en la reciente jurisprudencia europea y nacional", *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 40, 2024, págs. 2-4.

[840] Poquet Català, R., "Últimos perfiles del", *op. cit.* pág. 170.

[841] González Ortega, S., "Las facultades de control a distancia del trabajador: geolocalizadores y tacógrafos", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 150, 2019, pág. 48, «Sin duda que el recurso empresarial a este tipo de dispositivos puede tener una justificación organizativa, técnica o productiva en términos de eficiencia, de control y de seguridad. Es así respecto de prestaciones

tiempo real la ubicación de los prestadores[842], sino que también restringe su movilidad dentro de zonas predefinidas, limitando su autonomía en la prestación de servicio[843]; mecanismo que no solo optimiza la asignación de tareas, sino que también constituye un indicio de laboralidad, al evidenciar una forma de dependencia indirecta.

2.1.5. El poder de dirección y la jornada laboral en plataformas: redefinición del control del tiempo de trabajo

La digitalización y el auge de las plataformas digitales han reconfigurado aspectos fundamentales del Derecho del Trabajo, desafiando los parámetros tradicionales que delimitan el poder de dirección empresarial; entre estos, la jornada laboral y el control del tiempo de trabajo han experimentado una transformación significativa, pues las nuevas tecnologías han alterado los mecanismos a través de los cuales se ejerce la supervisión sobre la prestación de servicios. Como señala RODRÍGUEZ RODÍGUEZ «el tiempo de trabajo es una de las instituciones que más se ha modificado tras la irrupción de las nuevas tecnologías en el mundo laboral»[844]. En el modelo clásico de las relaciones laborales, la determinación de la jornada era una facultad exclusiva del empleador, quien la establecía conforme a lo dispuesto en el Derecho del Trabajo sustantivo; potestad que constituía un elemento central en la configuración de la relación de trabajo, sirviendo como un indicio

---

de servicios que se desarrollan fuera de los centro de trabajo para las que la utilización de geolocalizadores sirve para una mejor y más eficiente prestación laboral al permitir, por ejemplo, asignar tareas en razón de la situación concreta del trabajador por tratarse de destinatarios de servicios ubicados en su entorno (el supuesto de trabajadores dedicados a reparto, mantenimiento, reparación, instalación, entrega de productos o cualquier tipo de servicio técnico a prestar en el domicilio del cliente o en el lugar donde éste se encuentre). El conocimiento de la concreta ubicación del trabajador es igualmente útil en todas las actividades de transporte de mercancías o de pasajeros en la medida en que permite planificar la ruta a seguir, conocer las incidencias que puedan surgir en el trayecto y rediseñarlo en función de ellas, establecer su duración y ponerla en conocimiento del destinatario o cliente».

[842] *Op. Cit.* López de la Fuente, G., *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores (cuestiones actuales y nuevos retos)*, pág. 73, «Mediante aplicaciones informáticas o sistemas de geolocalización se puede ubicar a distancia y en tiempo real al trabajador. Además este tipo de sistemas puede ser de utilidad a las empresas para conocer el itinerario que ha seguido el trabajador, las paradas realizadas e incluso los retrasos que se hayan podido ocasionar. Si bien encontramos en el uso de estos sistemas de geolocalización, intereses empresariales legítimos para velar por el correcto desarrollo del proceso productivo, también existen riesgos respecto del uso que se pueda hacer de los datos potencialmente sensibles obtenidos de la información de la ubicación del trabajador, fundamentalmente cuando además los dispositivos le acompañan fuera de su jornada laboral».

[843] *Cfr.* López López, E. J., *op. cit.* pág. 250, «según las plataformas digitales de servicio, estos sistemas de geolocalización, son útiles para ubicar a los repartidores y conductores más cercanos al cliente, contar el kilometraje, ofrecer la ruta más rápida y con ello mejorar sus tiempos y calidad de servicios; y no para mantener un control sobre el prestador de servicios».

[844] Rodríguez Rodríguez, E., "La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 146, 2019, pág. 139.

clave de la dependencia y ajenidad[845]. Sin embargo, los procesos de automatización, el uso de algoritmos y la flexibilidad en la organización del trabajo propia de las plataformas han generado un escenario en el que las fronteras del tiempo de trabajo resultan difusas.

La regulación del tiempo de trabajo ha estado históricamente vinculada al modelo fordista de producción[846], caracterizado por una estructura estandarizada de horarios y una clara separación entre tiempo de trabajo y tiempo libre[847]. Este esquema, además de limitar la subordinación del trabajador al empleador, establecía una correspondencia entre el tiempo productivo y la reproducción de la fuerza de trabajo, configurando así un modelo laboral predecible. Sin embargo, la transición hacia modelos de producción más flexibles ha generado una reconfiguración del tiempo de trabajo, en la que los límites tradicionales entre jornada de trabajo y tiempo personal se desdibujan. En este sentido, la digitalización y la proliferación de plataformas han facilitado la expansión de modalidades laborales atípicas[848], caracterizadas por la fragmentación del tiempo de trabajo y la desvinculación del esquema tradicional de jornada fija[849]. Como advierte RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, «Los cambios tecnológicos introducidos por las empresas y que se han extendido a toda la sociedad en su conjunto, conforman la base para la proliferación de los contratos laborales atípicos»[850]. En este contexto, la temporalidad, la parcialidad y la ausencia de exclusividad se consolidan como rasgos estructurales del trabajo en plataformas, lo que ha llevado la sustitución de la jornada laboral típica por un

[845] Rosenbaum Carli, F., "El reloj invisible", *op. cit.* pág. 100, «La distinción entre el tiempo de trabajo y aquellos otros espacios temporales que no ingresan dentro de dicho concepto asume una implicancia muy importante en el ámbito de la relación de trabajo, ya que permite distinguir entre el tiempo de duración de la jornada diaria, la duración del trabajo semanal, la duración del trabajo en un año y aquellos tiempos dedicados al ocio, esparcimiento, etc. de libre usufructo por parte del trabajador. En efecto, hablar de tiempo de trabajo implica hablar de límites, derechos y obligaciones».

[846] *Vid.* López Ahumada, J. E., "Digital Economy and Transformation of Working time: The Guarantee of Digital Labor Rights", *E-Journal Of International And Comparative LABOUR STUDIES*, vol. 12, núm. 3, 2023.

[847] Moreno Vida, M. N., "Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 150, 2019, pág. 168.

[848] Ugarte, J. L., "Trabajo en empresas", *op. cit.* pág. 38, «Con el trabajo en las plataformas el debate del tiempo vuelve al centro del debate político-laboral. Ello, porque una de las manifestaciones centrales del trabajo en esta nueva etapa del capitalismo —la del flexibilidad tecnológica—, como ya apuntamos, es la de romper con la limitación y continuidad de la jornada: pulverizar la idea de un esfuerzo laboral distribuido regularmente desde un inicio a un fin. O sea, esto que desde el derecho del trabajo se ha denominado una jornada de trabajo continua».

[849] Rosenbaum Carli, F., "El reloj invisible", *op. cit.* pág. 103, «En este nuevo modelo de empresa flexible, ya no es necesario extender la jornada laboral más allá de lo habitual, como solía suceder en el modelo taylorista-fordista. En cambio, los empleadores pueden obtener beneficios ajustando el tiempo de trabajo según las demandas de producción, utilizando a los trabajadores en diferentes momentos o en dosis variables, lo que implica una distribución irregular de la jornada laboral».

[850] Rodríguez Rodríguez, E., *op. cit.* pág. 140.

modelo de disponibilidad flexible, determinado por la demanda de servicios y la lógica algorítmica de asignación de tareas.

La doctrina laboral ha considerado como tiempo de trabajo el que se computa desde el momento en que el trabajador está listo para trabajar, debiendo entenderse como tiempo de trabajo todo el período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, considerándose como tiempo de descanso, todo período que no sea tiempo de trabajo[851]. Sin embargo, en el contexto de las plataformas digitales donde la ejecución del trabajo depende de la asignación algorítmica de tareas y de la demanda fluctuante de servicios, la determinación del tiempo de trabajo adquiere una complejidad adicional; señalando MARÍN MALO que «bastaría con que el trabajador esté a disposición del empresario y permanezca en su puesto de trabajo, aunque no se encuentre prestando su actividad de manera efectiva, para que se considere que esté ante tiempo de trabajo»[852].

En el ámbito específico de las plataformas digitales, la actividad se estructura en torno a microtareas, lo que modifica sustancialmente la forma en que se computa el tiempo de trabajo. En este modelo, cada período de trabajo se asocia exclusivamente a la realización efectiva de una microtarea, dando lugar a una serie de microjornadas independientes que a su vez, determinan el esquema de remuneración, señalando TRILLO PÁRRAGA que «cada pequeña tarea en la que se ha decidido fraccionar el trabajo constituye una prestación autónoma e independiente, dando pábulo a la idea-fuerza de que el trabajo en plataformas digitales ostenta un carácter autónomo, por cuenta propia, casi de forma intrínseca»[853].

El concepto de tiempo de trabajo adquiere una relevancia central como indicio de laboralidad en la prestación de servicios a través de plataformas digitales, ya que su organización determina el grado de dependencia existente en la relación entre la plataforma y el prestador del servicio, por lo que, surge la interrogante sobre quién ejerce realmente el control sobre la distribución del tiempo de trabajo. ARCE ORTÍZ identifica tres enfoques claves al respecto: en primer lugar, la idea de que el requerimiento de

[851] Marín Malo, M., *op. cit.* pág. 177, «rige una concepción binaria del tiempo de trabajo, en virtud de la cual, solo cabe distinguir entre el trabajo efectivo, que se realiza en el lugar de trabajo y supone estar a disposición del empresario, y el tiempo de descanso que se define por exclusión, como el tiempo en el que el trabajador no se encuentra en el lugar de trabajo a disposición del empresario».
[852] *Ibid.* pág. 179
[853] Trillo Párraga, F., "La conquista (in progress) del derecho a la limitación de la jornada de trabajo", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 93, 2022.

prestadores responde exclusivamente a la demanda de los clientes; en segundo lugar, la postura según la cual es el algoritmo el que, al margen del volumen de trabajo, establece los turnos y asigna los encargos; y, finalmente, la visión de que el algoritmo no es un ente autónomo, sino un mero instrumento que opera bajo directrices establecidas por el empresario[854].

Las plataformas digitales suelen presentar la flexibilidad horaria como una de sus principales ventajas, argumentando que los prestadores pueden elegir libremente cuándo y cuánto trabajar[855]; sin embargo, esta supuesta autonomía debe analizarse críticamente, ya que diversos factores condicionan significativamente la capacidad real de decisión de los prestadores. En primer lugar, el sistema de remuneración basado en tareas individuales y altamente competitivo obliga a permanecer conectados durante largos períodos para asegurar ingresos suficientes, lo que restringe su capacidad de organizar libremente su tiempo. En segundo lugar, si la fijación de tarifas estuviera en mano de los prestadores, estos podrían ajustar su dedicación a la actividad según sus necesidades económicas, pero en la mayoría de los casos es la plataforma la que establece los valores de referencia, limitando así su margen de maniobra. Finalmente, el control ejercido a través de penalizaciones por inactividad o rechazos de encargos —que pueden traducirse en una disminución de la visibilidad del prestador en la plataforma, la pérdida de prioridad en la asignación de tareas o incluso en la suspensión de la cuenta— evidencia que la flexibilidad es más aparente que real[856].

[854] Arce Ortíz, E. G., *op. cit.* págs. 193-194.

[855] Trillo Párraga, F., *op. cit.* «Un análisis riguroso de esta situación, que convertiría a la persona trabajadora en la más idónea para controlar y registrar su jornada de trabajo, exige un abordaje omnicomprensivo de las formas de dirección y control de las que se dotan las plataformas digitales, ya que, si bien ciertas plataformas dotan de tal capacidad a las personas trabajadoras, resulta un hecho constatable cómo esta libertad y/o autodeterminación en términos de tiempo de trabajo constituye una quimera al utilizarse condicionantes de la voluntad de las personas trabajadoras como incentivos económicos (*algorithmic pricing*) ligados a tiempos de conexión y aceptación a pedidos o la amenaza de la desconexión total por falta de compromiso con la plataforma digital, medido éste en tiempo de trabajo».

[856] Gil Otero, L., "Soluciones «tecnológicas» a", *op. cit.* págs. 38-39, «En realidad, la oferta lanzada por las plataformas digitales en cuanto a la determinación de días, turnos o franjas horarias parte de una jornada que, previamente, se encuentra cuantitativamente cerrada. Sobre ella los trabajadores muestran sus preferencias, una voluntad preselectiva a través de una propuesta de disponibilidad que debe someterse a decisión empresarial. Esta decisión empresarial se basa, en primer lugar, en la demanda previsible y la oferta de prestadores con disponibilidad, pero la asignación en concreto al prestador depende del sistema de puntuación de cada uno de ellos en función del trabajo realizado previamente. Es este último paso el que cuenta con una mayor oscuridad en la medida en que los trabajadores desconocen cómo ha influenciado cada parámetro del sistema de evaluación en la decisión, pudiendo suceder que la asignación se base en la simple actividad comercial de la empresa, que varía los valores algorítmicos para cubrir determinados tipos de encargos».

A la luz de los elementos analizados, la organización del tiempo de trabajo en plataformas digitales no solo se restringe a la ejecución efectiva de tareas, sino que también comprende los períodos de disponibilidad exigidos o la plataforma[857]. Esta disponibilidad forzada[858], que se traduce en la necesidad de permanecer conectado y listo para aceptar encargos en cualquier momento[859], genera una forma de dependencia digital, en la que la capacidad de decisión del prestador se ve significativamente limitada[860]. En este sentido, GINÈS I FABRELLAS señala que «El tiempo que la persona trabajadora se encuentra conectada a la plataforma, no solamente está conectada y localizable, sino que está disponible para aceptar de forma inmediata la realización de tareas o servicios asignados […] En consecuencia, este tiempo debe entenderse también como tiempo de trabajo en sentido estricto y, en consecuencia, debe ser retribuido»[861]. Esta interpretación cobra especial relevancia en un contexto en el que la plataforma no solo establece las condiciones de acceso y visibilidad, sino que también sanciona la inactividad, lo que evidencia el ejercicio de un poder organizativo y disciplinario encubierto. Así, la aparente flexibilidad se disuelve frente a un esquema en el que el control del tiempo de trabajo opera a través de mecanismos tecnológicos, aspecto que se examinará en el siguiente apartado al abordar el poder de control del empresario en la era digital.

[857] Marín Malo, M., *op. cit.* pág. 180, «El tiempo de disponibilidad es aquel en que el trabajador no permanece en el centro de trabajo pero sí está a disposición del empresario. En caso de que el empresario solicite al trabajador que se incorpore a su puesto de trabajo, éste deberá hacerlo en el menor tiempo posible. La contraprestación que el trabajador percibe por estar disponible no retribuye el exceso de trabajo derivado de una eventual llamada del empresario al trabajador para que acuda a prestar servicios, sino la situación propia del trabajador de estar disponible, con la consiguiente limitación de la libertad de disponer de su tiempo libre. Es decir, este complemento se devenga independientemente de que el trabajador sea llamado por el empresario o no».

[858] Rosenbaum Carli, F., "El reloj invisible", *op. cit.* págs. 110-11, «partiendo de la aplicación del criterio del tiempo de trabajo efectivo, podría sugerirse que, a pesar de que estos trabajadores se encuentran a disposición del empleador, e incluso en su lugar de trabajo, al no encontrarse ejecutando materialmente las tareas principales (el traslado de un cliente o el reparto de los bienes), tal tiempo podría estar excluido de la noción conceptual aludida. No obstante, es posible cuestionar esta afirmación, ya que no parece completamente razonable limitar la definición de "trabajo efectivo" tan solo a la ejecución de estas tareas principales. En cambio, parece más apropiado considerar que incluye, en su sentido natural, todas las actividades necesarias y preparatorias para llevar a cabo el trabajo, como la conexión a la plataforma y estar disponible para recibir encargos».

[859] *Vid.* Díaz de Atauri, P. G., "Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, núm. 121, 2020, págs. 112-115.

[860] *Vid.* Salcedo Beltrán, M. C., "Tiempo de trabajo en la sociedad digital: jornada de trabajo y "conexión" en los períodos de guardia localizada", en García González, G. y Regina Redinha, M., (dirs.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019.

[861] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* págs. 217-218.

2.2. El poder de control en la era digital: algoritmos, reputación y vigilancia como herramientas de supervisión indirecta

El poder de control del empresario, históricamente entendido como una manifestación del poder de dirección, ha evolucionado significativamente con la digitalización de los procesos productivos y la expansión de las plataformas digitales como modelos organizativos del trabajo. Tradicionalmente, este poder se ejercía mediante la formación específica proporcionada por la empresa, la emisión de instrucciones directas sobre la ejecución de las tareas y la implementación de sistemas de supervisión orientados a verificar su cumplimiento[862]; sin embargo, en el contexto actual, estas formas clásicas de control coexisten con nuevos mecanismos basados en el uso de algoritmos, sistemas de reputación y herramientas de vigilancia digital. La facultad de supervisión del empresario, derivada de la relación de dependencia, sigue siendo extensible a todas las obligaciones del trabajador, aunque con límites impuestos por los derechos fundamentales y los principios de no discriminación. Este cambio en la forma de ejercer el control plantea interrogantes sobre la redefinición de su alcance, especialmente cuando los algoritmos y las valoraciones se convierten en herramienta clave para monitorear el desempeño, regular la asignación de tareas y, en última instancia, influir en la continuidad del prestador dentro de la plataforma.

El desarrollo de las TIC's ha transformado la naturaleza del control empresarial, reemplazando la supervisión directa y discontinua por un sistema centralizado, automatizado y en tiempo real. Este cambio ha tenido un impacto significativo en la calificación jurídica de la relación laboral, pues la capacidad de las plataformas digitales para rastrear cada interacción del trabajador con el sistema permite a las instancias judiciales verificar la existencia de un vínculo de dependencia más allá de la ausencia de órdenes explícitas, como señala GIL OTERO, «en la actualidad, los mecanismos informáticos de vigilancia son los elementos más característicos de la dependencia, porque acentúan la trazabilidad de las actividades y convierten a los trabajadores en «trabajadores de cristal»[863].

Como se refirió, tradicionalmente se ha prestado escasa atención a las facultades de control del empleador en la actuación de sus trabajadores, pues estas han sido estudiadas en función de su conexión con el poder de dirección y el poder disciplinario,

[862] Todolí Signes, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 47.
[863] Gil Otero, L., "La economía de", *op. cit.* págs. 136-137.

sin un análisis detallado de sus manifestaciones autónomas. No obstante, la irrupción de las TIC's ha generado la necesidad de estudiar esta facultad de manera independiente, dada la multiplicidad de escenarios en los que se ejerce en el contexto de la prestación de servicios mediante plataformas digitales. CRUZ VILLALÓN destaca que el control digital se manifiesta a través de diversos mecanismos, tales como el seguimiento del uso de dispositivos electrónicos (ordenadores, tabletas, teléfono móvil), la monitorización de comunicaciones mediante correo electrónico, redes sociales y mensajería instantánea, así como la implementación de sistemas avanzados de vigilancia, tales como videovigilancia, grabación de sonido, gelocalización, controles biométricos y tratamiento masivo de datos mediante algoritmos. Esta transformación del control no solo optimiza la supervisión de la actividad laboral, sino que también plantea serias implicaciones en términos de privacidad y derechos fundamentales, ya que como advierte el propio autor, estas fórmulas de control poseen una «muy intensa capacidad invasiva de la persona del trabajador, más allá del estricto control de lo profesional, con la clara posibilidad de intromisión en la vertiente personal del trabajador»[864].

En el actual contexto tecnológico, la flexibilización de las estructuras empresariales han llevado a un reforzamiento de los mecanismos de supervisión laboral, en lugar de atenuarlos. La eliminación de los parámetros espaciales y temporales tradicionales en la ejecución del trabajo ha propiciado una mayor dependencia de herramientas digitales que permiten un monitoreo constante de la actividad del trabajador. Estas nuevas formas de organización posibilitan y requieren de un reforzamiento de las facultades de control; así, el distanciamiento físico entre los sujetos, junto con la indeterminación del tiempo de prestación de servicios, han consolidado un modelo en el que la vigilancia empresarial se intensifica mediante tecnología de bajo costo. Este escenario ha generado un seguimiento continuo de la actividad desempeñada, sin restricciones de lugar o de horario, dando lugar a una supervisión más rigurosa que la observada en modelos productivos previos, en niveles claramente desconocidos en el pasado[865].

En el ámbito de la prestación de servicios mediante plataformas digitales, el control empresarial adopta una modalidad indirecta, basada en la recopilación y

[864] Cruz Villalón, J., "Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 150, 2019, págs. 15-16.
[865] *Ibid.* pág. 16.

procesamiento automatizado de datos. A través de los algoritmos, las plataformas construyen perfiles detallados de cada trabajador sin necesidad de una supervisión visible, condicionando su acceso a futuras asignaciones de servicio. Las aplicaciones y programas utilizados por los prestadores no solo indican las tareas a realizar, sino que también establecen parámetros de ejecución, tiempos de cumplimiento y niveles de desempeño esperados. A partir de los datos proporcionados por el propio prestador y los recopilados de forma automática, el sistema extrae conclusiones sobre su conducta, incluyendo la cantidad de horas dedicadas, el número de asignaciones aceptadas o rechazadas y la calificación otorgada por los clientes.

En el contexto de la economía digital, la evaluación del desempeño se articula a través de un doble mecanismo: por un lado, la supervisión ejercida directamente por la plataforma mediante la aplicación; por otro, la valoración otorgada por los clientes, quienes, aunque ajenos a la organización empresarial, inciden en la continuidad de la relación contractual a través de sus calificaciones. Este sistema de evaluación se justifica desde una perspectiva comercial, en tanto permite a la plataforma adaptar la oferta de servicios a las preferencias de los usuarios y reforzar su imagen corporativa[866]. No obstante, desde un enfoque jurídico-laboral, la utilización de estas valoraciones para condicionar la asignación de tareas y adoptar decisiones sobre la permanencia de los prestadores en la plataforma ha sido considerada en las resoluciones judiciales estudiadas como un indicio de dependencia. En particular, cuando dichas evaluaciones tienen un impacto directo en la continuidad del servicio prestado y en la determinación de las condiciones de trabajo, se refuerza la presunción de subordinación, mientras que, en ausencia de tales efectos, su relevancia jurídica resulta limitada.

Las plataformas digitales incorporan sistemas de vigilancia tecnológica que refuerzan su capacidad de supervisión sobre los prestadores de los servicios, diferenciándose según el tipo de actividad. En las actividades llevadas a cabo en línea, se emplean herramientas de monitorización remota, como el registro de pulsaciones del teclado, capturas de pantallas aleatorias y control del tiempo de conexión. En la prestación fuera de línea, la geolocalización permite a la plataforma conocer en tiempo real la

[866] López de la Fuente, G., *La revolución tecnológica*, *op. cit.* pág. 76, «El control de los trabajadores mediante un programa informático con la posterior evaluación de la prestación por los consumidores ofrece indudables ventajas para las empresas, pues por un lado, permite la vigilancia constante del trabajador, y por otro lado, no conlleva coste alguno. Asimismo, no necesitan adoptar medidas disciplinarias, pues, si el profesional recibe evaluaciones negativas de los clientes, será expulsado del sistema».

ubicación del prestador, calcular distancias, fijar tarifas y optimizar la asignación de tareas. Aunque estos mecanismos se justifiquen desde una perspectiva organizativa y comercial, su uso como medio de control sobre la actividad del trabajador y la toma de decisiones sobre la ejecución del servicio puede ser considerado un indicio de dependencia. En particular, cuando la recopilación de datos no solo facilita la coordinación operativa, sino que también influye en la continuidad de la relación contractual y en la determinación de condiciones laborales, se refuerza la presunción de dependencia. Esta lógica de supervisión algorítmica no solo incide en el control del desempeño, sino que también plantea interrogantes sobre la potestad disciplinaria de la plataforma, cuestión que será abordada en el siguiente epígrafe.

2.3. El poder de disciplina en el trabajo digital: elementos para su delimitación

El poder disciplinario se constituye como contrapartida del poder de dirección y opera como un mecanismo esencial para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales. En el marco del trabajo a cuenta, esta potestad, reconocida *ex lege*, permite al empresario reaccionar ante los incumplimientos contractuales del trabajador mediante la imposición de sanciones proporcionales y ajustadas a derecho. En este sentido, ROSENBAUM CARLI destaca que el poder disciplinario es una una consecuencia directa del poder de dirección, ya que «si el empresario tiene la potestad para impartir órdenes en relación a la prestación laborativa, así como para efectuar una vigilancia y control sobre la misma, va de suyo que sea necesario el reconocimiento de una potestad de aplicar sanciones a los trabajadores que incumplan con dichas directrices»[867]. No obstante, la digitalización del trabajo y la irrupción de las plataformas digitales han transformado significativamente las modalidades tradicionales de ejercicio de esta facultad, sustituyendo los mecanismos convencionales de supervisión y sanción por sistemas automatizados de evaluación del desempeño y gestión algorítmica de la relación laboral.

En el marco del trabajo en plataformas digitales, la función de disciplina no se ejerce a través de órdenes directas impartidas por un empleador humano, sino mediante la configuración algorítmica que regula la interacción entre los prestadores de servicio y la plataforma. La dependencia indirecta se manifiesta cuando estas plataformas, tras recopilar y procesar datos sobre el desempeño de los trabajadores, adoptan decisiones

[867] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 247.

organizativas automatizadas. Estas decisiones incluyen desde incentivos económicos hasta medidas restrictivas como la reducción en la asignación de tareas, suspensiones temporales o la desconexión definitiva del usuario; no obstante, las plataformas argumentan que tales acciones no constituyen un ejercicio de poder disciplinario propio de una relación de trabajo, sino que se limitan a la aplicación de cláusulas contractuales de naturaleza civil o mercantil, destinadas a regular el acceso y permanencia al sistema.

Los sistemas de asignación de tareas y evaluación del desempeño operan como mecanismos de control que permiten registrar y cuantificar incumplimientos por parte de los prestadores de servicio. A través de estos sistemas, las plataformas monitorean la frecuencia, duración y reiteración de determinadas conductas, generando perfiles de desempeño que influyen en la asignación de nuevas tareas. En función de estos registros, se emiten advertencias o restricciones, en particular cuando los prestadores no alcanzan los estándares mínimos de rendimiento, productividad o conexión exigidos. Si bien la aplicación de sanciones suele ser automatizada, la existencia de consecuencias directas derivadas del incumplimiento de parámetros previamente establecidos constituye un indicio relevante de la manifestación del poder disciplinario. Esta característica es especialmente significativa cuando las medidas correctivas afectan la continuidad en la prestación del servicio, reforzando la hipótesis de una relación de subordinación encubierta[868].

El ejercicio del poder disciplinario en el trabajo digital no puede analizarse de manera aislada, sino en estrecha relación con otros mecanismos de control que configuran la dinámica de las plataformas. La exigencia de conectividad y disponibilidad permanente, como requisito para la asignación de tareas y la mejora en la retribución, se articula como un sistema de sanciones que opera tanto de manera explícita, mediante restricciones y desactivaciones, como de forma indirecta, a través de la influencia de las calificaciones otorgadas por los usuarios. Este esquema no solo condiciona la conducta del prestador, sino que también refuerza una estructura de dependencia operativa que desvirtúa la presunta autonomía en la que se fundamenta la relación. En este sentido, las potestades disciplinarias de las plataformas, combinadas con el monitoreo algorítmico del

[868] *Ibid.* pág. 248, «La posibilidad de menguar la adjudicación de tareas al prestador del servicio, en virtud de su escala de calificación y evaluación previa, constituye un elemento que permite identificar el desarrollo de una típica manifestación sancionatoria, propia de la nota de la subordinación, y alejada de la eventual autonomía y libertad para ejercer un emprendimiento por cuenta propia. La misma conclusión se extrapola al hecho de concretar unilateralmente la desactivación de la cuenta del prestador, o al suspenderle la misma por no acatar determinadas instrucciones o reglas de comportamiento exigidas por la plataforma digital».

desempeño, evidencia la existencia de un modelo de control empresarial funcionalmente análogo al del trabajo subordinado, aunque encubierto bajo la apariencia de autonomía. Este análisis permite enlazar con el estudio de la integración funcional en las plataformas digitales, donde se examinará cómo la dependencia operativa prevalece sobre la supuesta libertad del prestador.

2.4. Integración funcional en plataformas digitales: entre la autonomía aparente y la dependencia operativa

Los poderes de dirección, control y disciplina, tradicionalmente asociados a la noción de dependencia en el trabajo subordinado, se materializan en la incorporación del trabajador al círculo organizativo de la empresa. En el ámbito de las plataformas digitales, estos poderes no desaparecen, sino que adoptan nuevas formas de ejercicio a través de estructuras algorítmicas y normativas impuestas por la plataforma. La integración funcional del prestador de servicios en este entorno está determinada por el papel que juega la plataforma en el mercado, especialmente cuando esta no se limita a intermediar entre oferta y demanda, sino que establece de manera unilateral las condiciones esenciales del servicio, tales como precios, requisitos de seguridad y modalidades de ejecución, con lo que, la plataforma ejerce un control efectivo sobre la organización y el sistema productivo, condicionando la conducta de los prestadores, cuya actividad se orienta a cumplir con la función principal de la empresa.

Desde esta perspectiva, TODOLÍ SIGNES sostiene que «se ha considerado que solamente puede ser un auténtico trabajador autónomo cuando se cuenta con su propia organización y asumen los riesgos y beneficios de la actividad. Por el contrario, desde el momento en el que se integran en "territorio ajeno" donde el empresario ejerce su libertad de empresa en la vertiente funcional, estableciendo la organización y sus reglas, se está ante un trabajador dependiente. La aplicación de la presente doctrina al nuevo tipo de empresa, deja pocas dudas de que la plataforma es la que dicta las normas organizativas de obligado cumplimiento que considera necesarias, mientras que el trabajador solo puede aceptarlas o no trabajar. No nos encontramos ante el paradigma de la "coordinación de actividades" entre empresarios sino ante una serie de normas impuestas por la empresa propietaria de la plataforma virtual que el trabajador que quiera sumarse ha de cumplir»[869].

[869] Todolí Signes, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 50.

El papel del algoritmo se convierte en un elemento central en la gestión del trabajo en plataformas digitales, permitiendo a la empresa organizar la prestación del servicio sin una supervisión directa tradicional. A través de sistemas automatizados, la plataforma asigna tareas, establece criterios de ejecución y monitoriza el desempeño de los trabajadores, configurando así un control efectivo sobre la actividad laboral. Este control, aunque se ejerce de manera indirecta, genera un poder de disposición sobre la ejecución del trabajo, lo que se evidencia en la forma en que las plataformas imponen reglas que los prestadores deben seguir para mantener su acceso a la actividad. En particular, los mecanismos de supervisión algorítmica, que incluyen la evaluación del desempeño, la priorización de asignaciones y la imposición de sanciones, refuerzan la dependencia operativa del trabajador, sometiéndolo a una exigencia de organización que excede la simple coordinación del servicio y afecta directamente sus condiciones de trabajo. La automatización de estas decisiones disciplinarias, sin garantías procesales adecuadas, no sólo consolida la asimetría del poder entre la plataforma y los prestadores, sino que también plantea desafíos jurídicos respecto a la tutela efectiva de los derechos laborales en el entorno digital.

La aparente autonomía en la ejecución del servicio en plataformas digitales se ve significativamente limitada por la configuración unilateral de las bases y condiciones impuestas por la empresa, sin posibilidad real de negociación. Esta imposición no solo determina el acceso y la operatividad dentro de la plataforma, sino que también incide directamente en la forma en que debe ejecutarse la prestación del servicio, lo que refuerza la dependencia operativa del trabajador respecto de la plataforma. En este sentido, lejos de actuar como verdaderos empresarios independientes, los prestadores se ven sometidos a contratos de adhesión en los que aceptan de manera integral las condiciones preestablecidas, reproduciendo dinámicas propias de la relación de trabajo subordinado. Esta situación, sumada al control algorítmico que regula la asignación de tareas, la supervisión del desempeño y la imposición de sanciones, consolida una estructura de integración funcional que desafía los criterios tradicionales de autonomía y subordinación en el Derecho del Trabajo[870]. De ahí que resulte imprescindible una revisión normativa y doctrinal que permita adecuar los criterios de calificación jurídica a la realidad de estas formas de prestación de servicios. En el siguiente y último apartado de esta investigación, se abordarán propuestas orientadas a delimitar con mayhor precisión los elementos que

[870] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 239.

deben considerarse al analizar la naturaleza jurídica de la relación entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales, con miras a garantizar una tutela efectiva de los derecho laborales en este entorno.

3. La protección jurídica de los derechos fundamentales en plataformas digitales: retos y propuestas de reforma.

La consolidación de la economía de plataformas digitales ha generado profundas transformaciones en la estructura del mercado de trabajo, desdibujando las fronteras tradicionales entre trabajo dependiente y a cuenta propia, desafiando las bases conceptuales sobre las que se han construido los regímenes de protección laboral y social[871]. Este fenómeno, como se ha destacado de forma transversal en la presente investigación, ha dado lugar a nuevas formas de organización productiva caracterizadas por la descentralización de la prestación de servicios, la intermediación digital y la fragmentación de las relaciones laborales. En este contexto, la economía de plataformas plantea interrogantes sustantivos relacionados con la garantía de los derechos laborales fundamentales, la protección frente a los riesgos laborales y la inclusión en los sistemas de protección social, señalando TODOLÍ SIGNES, «Que exista un cierto consenso judicial actualmente en esta materia no significa, en absoluto, que del debate jurídico y aplicativo esté cerrado ni siquiera dentro del trabajo en plataformas. En primer lugar, porque quedan muchas jurisdicciones por pronunciarse, en segundo lugar, porque estas resoluciones hacen referencias a plataformas de transporte —de pasajeros o mercancías de última milla— dejando sin enjuiciar la clasificación de la mayor parte de trabajos»[872].

El impacto de la cuarta revolución industrial en el ámbito laboral ha reconfigurado profundamente los esquemas tradicionales de empleo, dando pasos a nuevas formas de organización del trabajo impulsadas por la digitalización y la automatización[873]. En este contexto, las plataformas digitales han surgido como actores claves en la estructuración del trabajo, propiciando flexibilidad extrema, la discontinuidad laboral y la dependencia

---

[871] *Vid.* Pérez del Prado, D., "Los tradicionales conceptos de trabajador y empresario en un mundo digital", en Mercader Uguina, J. R. y de la Puebla Pinilla, A. (dirs.), *Cambios tecnológicos y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, págs. 121-123.

[872] Todolí Signes, A., "Camino a la regulación del trabajo en plataformas digitales", en Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 24.

[873] Suárez Corujo, B., "La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 141, 2018, pág. 38.

de algoritmos que regulan tanto la asignación de tareas como la evaluación del desempeño. Esta transformación ha reconfigurado no solo las relaciones laborales, sino también las expectativas y condiciones del trabajo, situando a los prestadores de estos servicios en un escenario de creciente incertidumbre y vulnerabilidad. Si bien muchos consideran esta evolución como una extensión del trabajo independiente, el vacío regulatorio que persiste ha permitido que las plataformas digitales ejerzan un control significativo sobre la ejecución del servicio sin asumir las responsabilidades propias de un empleador, tales como la protección de los derechos laborales fundamentales. La falta de un marco regulatorio coherente contribuye a la precarización de las condiciones laborales y a la ausencia de una adecuada protección frente a los riesgos derivados del trabajo en plataformas, lo que pone de manifiesto la urgencia de una regulación eficaz que contemple las especialidades del trabajo digital.

Desde una perspectiva jurídica, la protección de los trabajadores en plataformas digitales enfrenta desafíos significativos, especialmente debido a la ausencia de un reconocimiento formal de la relación laboral. La proliferación de relaciones laborales atípicas y la persistencia de regulaciones ambiguas o de vacíos regulatorios han dejado a los prestadores de servicios en una situación de desprotección ante contingencias originadas en el servicio prestado. Como señala DAUGAREILH[874], las plataformas de trabajo flexible, lejos de constituir un modelo emergente y flexible, han creado un entorno en el que, aunque los trabajadores son formalmente autónomos, se encuentran en situaciones de dependencia respecto a las plataformas, sin los beneficios y las protecciones propias de los contratos laborales tradicionales. Esta desregulación laboral ha fomentado una experimentación a gran escala, donde el control de las plataformas sobre la ejecución de los servicios se lleva a cabo sin asumir las responsabilidades propias de un empleador.

Resulta esencial diseñar estrategias normativas que aseguren un nivel mínimo de protección para quienes trabajan en plataformas digitales, garantizando la vigencia efectiva de sus derechos fundamentales. Como señala MERCADER UGUINA, «la labor a la que se enfrenta el legislador es hercúlea y la primera pregunta que debe responderse es cuál debe ser el modelo propio de legislación que debe diseñarse para el siglo XXI:

[874] Daugareilh, I., "El trabajo en la nueva economía: ¿qué respuestas aporta el derecho social internacional?", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020, pág. 223.

¿reforma coyuntural o adaptación de lo dado?; ¿recodificación normativa? ¿norma integradora de criterios jurisprudenciales consolidados? En suma, la cuestión es si el objetivo debe ser dejar fijadas de manera permanente y estable las instituciones esenciales que definen las relaciones de trabajo por cuenta ajena o si se debe dar a luz a una suerte de norma atemporal que defina los principios esenciales que deben regir el orden laboral en lo que hace a sus instituciones claves»[875].

En el marco de las propuestas normativas analizadas en el segundo capítulo, se identifican tres vertientes fundamentales que podrían contribuir a la regulación del trabajo en plataformas digitales. La primera consiste en la creación de una normativa básica que consagre derechos mínimos esenciales para todas las personas trabajadoras, independientemente de la modalidad en que presten sus servicios. La segunda vertiente plantea la creación de una relación laboral especial, que se caracteriza por otorgar a los trabajadores de plataformas un régimen de protección limitado en comparación con el trabajo dependiente tradicional, pero que, a su vez, permitiría una regulación más flexible para adaptarse a las peculiaridades de este nuevo modelo productivo. Finalmente, la tercera vertiente es la creación de una figura particular intermedia entre el trabajo autónomo.

En el análisis de las vertientes referidas, el primer grupo de opciones se centra en prescindir de la discusión sobre la calificación del vínculo contractual que une a la plataforma con los prestadores de servicios. Este enfoque prioriza la creación de un marco normativo que garantice derechos mínimos esenciales para todas las personas trabajadoras, sin importar la modalidad bajo la cual presten sus servicios. Como señala ROSENBAUM CARLI, bajo este enfoque se establece «un catálogo común de derechos aplicables al trabajo»[876], que, de manera ejemplificativa, incluye la protección de la salud, la prohibición de cualquier tipo de discriminación, la protección de los datos personales, y la implementación de mecanismos para la organización y la defensa de los derechos colectivos.

La segunda de las vías de regulación analizadas, se propone la creación de una categoría específica para los trabajadores de plataformas, regulada de manera especial y diferenciada respecto al trabajador dependiente tradicional. Este enfoque introduce a los

[875] Mercader Uguina, J. R., "Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 63, 2020.
[876] Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante*, *op. cit.* pág. 144.

trabajadores de plataformas dentro del sistema general del Derecho del Trabajo, pero con características particulares que adaptan el régimen laboral a las peculiaridades de este nuevo modelo productivo. La medida busca conciliar la protección de derechos fundamentales con la necesidad de no obstaculizar el desarrollo y dinamismo de la industria digital. Dentro de esta regulación, los contenidos mínimos deben abarcar elementos esenciales que garanticen una adecuada protección sin frenar la flexibilidad inherente al trabajo en plataformas. Estos incluyen la prestación autónoma del servicio, limitada solo a instrucciones imprescindibles, la libertad de horarios y jornada para el trabajador, la posibilidad de prestar servicios en diversas plataformas, así como la asunción de riesgos por parte de trabajadores. Además, se contempla un salario mínimo garantizado por los servicios prestados, la compensación de gastos derivados de la utilización de bienes consumibles para el cumplimiento de tareas, y la aplicación supletoria del marco jurídico laboral para los aspectos no específicamente regulados.

Por último, otra de las vertientes que ha sido analizada, es la creación de una figura intermedia entre el trabajador dependiente y el autónomo. Este modelo tiene como objetivo asignar a los trabajadores de plataformas un conjunto de derechos que, aunque son propios de aquellos que prestan sus servicios bajo una relación de dependencia, les permite mantenerse al margen del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, Indica ROSENBAUM CARLI que, «Este camino regulador ofrece dos alternativas concretas; por un lado, creando un estatuto especial de trabajador de plataformas, que ingrese dentro del ámbito de protección del derecho del trabajo, pero aplicándosele exclusivamente algunos derechos particulares; y por otro lado, mediante la creación de una figura especial del trabajador autónomo, que se ubique fuera del ámbito de aplicación del derecho laboral»[877]. Esta figura intermedia buscaría ofrecer una protección intermedia que reconozca ciertos derechos fundamentales, como la seguridad social, el derecho a la negociación colectiva y las medidas de protección frente a riesgos laborales, sin que ello implique una dependencia completa.

En los apartados que siguen, se explorarán diversas propuestas orientadas a la protección jurídica del trabajo en plataformas digitales, con un énfasis particular en la salvaguarda de los derechos laborales fundamentales. En primer lugar, se abordarán los desafíos que surgen en el contexto de la economía digital, destacando los mecanismos

[877] Rosenbaum Carli, F., "El camino hacia la regulación del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa", *Labor*, núm. 1, 2024, pág. 8.

potenciales para garantizar la efectividad de estos derechos. Un aspecto clave del modelo de negocio de las plataformas digitales es su estrategia para eludir responsabilidades derivadas del derecho laboral y social, lo que ha resultado en una desregulación laboral significativa. A continuación, se analizarán los riesgos específicos asociados a este modelo productivo, con especial atención a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, un área crítica para la protección de los trabajadores. La reflexión sobre la protección social será el siguiente tema a analizar, destacando la necesidad de revisar los esquemas tradicionales de aseguramiento y cotización a la luz de las nuevas formas de trabajo digital. Posteriormente, se discutirá el concepto de trabajo decente en el contexto de la economía de plataformas, enfatizando la urgencia de incorporar estándares mínimos de dignidad laboral en estos entornos digitales. Finalmente, se abordarán los retos que enfrentan los trabajadores en plataformas digitales en el ejercicio de sus derechos colectivos, especialmente en lo que respecta a la negociación colectiva y la organización sindical, elementos claves para equilibrar la relación de poder entre trabajadores y plataformas en un entorno altamente fragmentado y descentralizado.

3.1. La tutela de los derechos laborales fundamentales en la economía digital: desafíos y propuestas.

La economía digital ha facilitado la creación de mercados, donde individuos prestan servicios a través de plataformas digitales, generando a su vez nuevas oportunidades económicas y laborales; sin embargo, esta expansión ha revelado de manera inequívoca una grave insuficiencia en la protección jurídica de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores en plataformas.

La OIT, a través de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 1998, adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, estipulando que todos los Miembros de la OIT, al aceptar sus principios y derechos enunciados en su constitución y en la Declaración de Fidalelfia, se comprometen, por el simple hecho de pertenecer a la institución, a considerar como derechos fundamentales laborales: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Declaración de 1998 fue enmendada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2022, donde se decidió añadir un quinto derecho fundamental: los entornos de trabajo seguro y saludable.

A través de la referida Declaración, se estableció que todos los trabajadores, sin importar su clasificación laboral, deben tener acceso a los derechos fundamentales laborales. No obstante, la realidad es que —exceptuando los países donde han regulado su situación—, cuando los trabajadores de plataformas son considerados independientes, no disponen de dicha protección, lo que los excluye del ámbito de protección laboral. Se ha identificado que la tutela de los derechos laborales fundamentales en la economía de plataformas enfrenta los siguientes desafíos:

1) Desprotección jurídica y social: los derechos fundamentales deben aplicarse de la misma manera a los trabajadores de plataforma que a cualquier otro trabajador, sin importar su estatus jurídico; sin embargo, muchos son considerados trabajadores independiente, lo que les impide acceder a beneficios claves como la seguridad social, la indemnización por despido y la cobertura de salud, lo que constituye una de las principales barreras para una protección efectiva.
2) Restricción a la libertad sindical y la negociación colectiva: los trabajadores de plataforma enfrentan grandes dificultades para organizarse sindicalmente y negociar colectivamente[878]. La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son dos derechos fundamentales establecidos por la OIT, pero su aplicación en el ámbito de las plataformas es limitada. En muchos países, los trabajadores independientes tienen prohibido organizarse colectivamente, ya que se considera que esto infringe las leyes de competencia, tal como lo indica la OIT, «Los trabajadores independientes pueden ser considerados «empresas» sujetas a las reglas de la oferta y la demanda de productos y servicios en el mercado. Cuando negocian colectivamente los honorarios y otras condiciones de trabajo, en ocasiones, se considera una práctica anticompetitiva que va en perjuicio de los consumidores e incumple las leyes relativas a la competencia. Sin embargo, se ha sostenido que algunos trabajadores independientes no tienen suficiente poder de negociación como para poder influir en sus condiciones de trabajo, bien porque están

[878] *Vid.* Díez de Bonilla, L., "La relación entre los derechos fundamentales de asociación general y de asociación sindical en la aplicación a la capacidad jurídica de la coalición de trabajadores y patrones", en Martínez Carrillo, C. F., González Garza, H. y Trimmer Espinosa, A. A. (cords.), *Los derechos laborales fundamentales*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2022, pág. 325.

en una situación comparable a la de los trabajadores dependientes, bien porque las compañías para las que prestan servicios ejercen poder de monopsonio»[879]. No obstante, en algunos lugares como Polonia, Canadá y Chile[880], se han adoptado reformas que permiten a ciertos grupos de trabajadores independientes entablar negociaciones colectivas. Estas reformas abren la puerta para futuras legislaciones que reconozcan el derecho de los trabajadores de plataformas a negociar colectivamente.

3) Igualdad de trato y no discriminación: a pesar de que las plataformas puede ofrecer flexibilidad laboral, la realidad muestra que existen brechas salariales y segragración profesional de género. Según la OIT, las mujeres trabajadoras de plataformas tienen más probabilidades de ser víctimas de ciberacoso y de encontrarse con discriminación salarial y profesional debido a los sesgos presentes en los algoritmos que gestionan las plataformas[881]. La igualdad de trato sigue siendo un reto significativo, especialmente cuando los algoritmos utilizados por las plataformas refuerzan estereotipos y discriminaciones, lo que genera disparidades en las condiciones de trabajo.
4) Seguridad y salud en el trabajo: la seguridad laboral en el trabajo digital también es un desafío creciente. A pesar de la flexibilidad que ofrecen las plataformas, los trabajadores autónomos a menudo no están cubiertos por las leyes tradicionales de seguridad y salud en el trabajo. Esto se traduce en la exposición a riesgos psicosociales, como el estrés y el agotamiento, especialmente cuando los trabajadores están sujetos a algoritmos automatizados que no permiten una supervisión adecuada. Además, los trabajadores que realizan tareas físicas, como los de reparto, enfrentan riesgos laborales adicionales, como accidentes de tráfico, sin la protección de una cobertura de seguro adecuada.
5) Abolición del trabajo infantil: el trabajo infantil en plataformas en líneas presenta riesgos específicos, dado que muchas de las actividades se realizan a través de pantallas, lo que dificulta la supervisión externa[882].

[879] Organización Internacional del Trabajo, *Hacer realidad el*, *op. cit.* págs. 61.
[880] *Ibid.* pág. 62.
[881] *Ibid*. pág. 64.
[882] De Stefano, V. & Aloisi, A., "Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers", *Labour, Business and Human Rights Law,* núm. 3125866, 2018, pág. 7.

Además, se ha documentado la posibilidad de que los niños trabajen en línea, recibiendo dinero o créditos para jugar en línea en lugar de ser remunerados de manera adecuada[883]. La actividad de los niños influencers en plataformas de redes sociales plantea un riesgo adicional, ya que a menudo trabajan a cambio de visibilidad y otros beneficios, sin una protección legal adecuada para prevenir la explotación laboral. Es imprescindible que las plataformas garanticen que ningún niño sea empleado en actividades laborales encubiertas, adoptando medidas estrictas para prevenir el trabajo infantil y asegurando que las políticas internas sean claras y rigurosas en este sentido.

A partir de los desafíos descritos, se proponen las siguientes soluciones para garantizar una protección efectiva de los derechos laborales fundamentales en el trabajo en plataformas:

1) Reconocimiento de la relación laboral: en aquellos casos donde se constate que el servicio subyacente de la plataforma no se limite a una mera intermediación y se verifiquen los elementos descritos en los epígrafes anteriores, es esencial que se reconozca formalmente como trabajadores a dichos prestadores de servicios, independientemente de su declaración formal como trabajadores por cuenta propia; de esta forma, podrán acceder a las protecciones laborales básicas, incluyendo la afiliación obligatoria de los trabajadores de plataforma en los sistemas de seguridad social así como el pago de una remuneración justa. Los esfuerzos legislativos deben adaptarse a la nueva realidad del trabajo digital y garantizar que estos trabajadores no queden al margen de las protecciones fundamentales establecidas por la OIT.
2) Ampliación de la libertad sindical y la negociación colectiva: los trabajadores de plataforma deben tener derecho a formar sindicatos y negociar colectivamente, especialmente en países donde las leyes actuales limitan esta posibilidad. Las reformas legales deben permitir que los trabajadores independientes puedan organizarse y negociar mejores condiciones laborales, sin que ello infrinja las leyes de competencia.

[883] Organización Internacional del Trabajo, *Hacer realidad el*, *op. cit.* pág. 63.

3) Transparencia y eliminación de la discriminación algorítmica: la transparencia de los algoritmos utilizados por las plataformas es crucial para garantizar que no se reproduzcan discriminaciones de género, raza o edad en la asignación de tareas o la remuneración. Es necesario que las plataformas proporcionen información clara sobre los criterios que utilizan para la toma de decisiones automatizadas. Esta medida reduciría los riesgos de discriminación y promovería una mayor igualdad de trabajo.
4) Seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de plataforma: la legislación debe ampliar las protecciones existentes en materia de seguridad y salud para incluir a los trabajadores de plataformas, estableciendo medidas preventivas que cubran tanto los riesgos psicosociales como los accidentes de trabajo. Esto incluye la afiliación a sistemas de seguros que cubran a los trabajadores, como se ha hecho en China y en Francia, y la implementación de normativas que promuevan la prevención de riesgos[884].

El análisis de los desafíos que se plantean ante los derechos laborales fundamentales de los trabajadores de plataformas servirá como bases para abordar, en el siguiente epígrafe, los riesgos específicos asociados a estas nuevas formas de trabajo, que exigen atención y regulación para garantizar la seguridad de los trabajadores en el contexto digital.

3.2. Los riesgos de salud física y mental en las plataformas digitales: consecuencias de una inadecuada regulación.

La expansión de la economía digital, especialmente en el trabajo realizado a través de plataformas digitales[885], si bien ha permitido acceso a nuevas oportunidades de empleo

[884] *Ibid.* pág. 67, «En la República de Corea, la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo extiende las protecciones específicamente a los trabajadores de plataformas de transporte de pasajeros y de reparto y dispone que las plataformas son responsables de adoptar medidas para prevenir accidentes del trabajo. El Gobierno también puede conceder subvenciones para cubrir la totalidad o parte de los gastos incurridos para mantener y promover la seguridad y salud de estos trabajadores. En Italia, las protecciones existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo también se han hecho extensivas a los trabajadores de plataformas, incluidos los calificados como independientes. En Francia, la legislación prevé la posibilidad de que las plataformas elaboren un estatuto en el que se definan las medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales a los que los trabajadores pueden estar expuestos como consecuencia de sus actividades».

[885] Fernández Prieto, M., "Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 156, 2021, pág. 168, «La globalización de la economía, la descentralización y digitalización de los procesos productivos y la incorporación de la tecnología en el entorno laboral han introducido cambios importantes en el modelo de relaciones laborales en relación con la organización, gestión y control de las prestaciones de servicios y de las personas

y una aparente flexibilidad, también ha expuesto a los trabajadores a una serie de riesgos que afectan no solo su estabilidad y seguridad en el empleo, sino también su salud física y mental; riesgos que no solo son el reflejo de las particularidades del servicio[886], sino que se ven agravados por la falta de una regulación adecuada que contemple los nuevos escenarios laborales[887]. A continuación, examinaremos los principales riesgos inherentes a este modelo de trabajo, así como los desafíos que enfrentan las legislaciones en materia de cobertura; además se analizarán posibles enfoques normativos y estrategias de protección, con el fin de adaptar las normativas a las características específicas, garantizando la protección efectiva de los trabajadores.

El sistema organizativo de las plataformas digitales, al basarse en la externalización de mano de obra y la despersonalización de la relación laboral, coloca a los trabajadores en una posición de inestabilidad jurídica y económica. La mayoría de personas que prestan servicios a través de estos medios son calificadas como trabajadores por cuenta propia, lo que implica generalmente, la falta de cobertura de derechos laborales tradicionales, incluidos los relativos a la prevención de riesgos laborales. Este encuadre no sólo niega su estatus de trabajadores dependientes, sino que, generalmente también libera a las plataformas de sus obligaciones legales en cuanto a la implementación de medidas de seguridad y salud laboral[888], de este modo, los trabajadores enfrentan riesgos

---

trabajadoras. Estos cambios han producido, frente al patrón de trabajo asalariado más tradicional, proveniente ya de la industrialización, una transformación cualitativa de la forma de prestar los servicios y de sus condiciones de ejecución».

[886] González Cobaleda, E., "Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejoras", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. extraordinario, 2019, pág. 90.

[887] Fernández Martínez, S., "Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales", *IUSLabor. Revista d'anàlisi De Dret del Treball*, núm. 3, 2020, pág. 90, «En realidad muchas de las actividades que realiza el trabajador en el ámbito de las plataformas digitales, como, por ejemplo, el reparto de comida a domicilio o el transporte de pasajeros, no son nuevas. Sin embargo, en estos supuestos, a los riesgos psicosociales propios de dichos sectores, se le añaden otros más, en ocasiones nuevos, pues son específicos de la economía de las plataformas, porque derivan del propio modelo de negocio. En consecuencia, además de aumentar la incidencia de los riesgos laborales tradicionales, la economía de las plataformas también da lugar a la aparición de nuevos riesgos. En particular, estos nuevos riesgos psicosociales no solo derivan del tipo de servicios específicos que se prestan en las plataformas digitales, sino que también dependen, en gran medida, del propio modelo de negocio de estas plataformas y de la manera en que organizan el trabajo».

[888] Rodríguez Fernández, M. L., "Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. Diez propuestas para su regulación internacional", en Ministerio del Trabajo y Economía Social, *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio del Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, pág. 115, «Es verdad que una de las características del trabajo en plataformas es que no existe un lugar de trabajo que pertenezca a la empresa y que ello dificulta objetiva y notablemente la aplicación de medidas de prevención de riesgos por parte de la plataforma. Sin embargo, ello no significa que deba dejarse enteramente a los trabajadores la protección de su propia salud en el trabajo. Por otro lado, buena parte del trabajo en plataformas es perfectamente asimilable al trabajo a domicilio, en la medida que se realiza "en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos a los locales del trabajo del empleador", tal como se define esta

sustanciales, tales como la falta de formación en medidas preventivas, la ausencia de un sistema estructurado de compensación por accidentes y la carencia de un marco de protección ante los peligros específicos derivados de su actividad, lo que no solo aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores, sino que también expone las deficiencias del modelo de trabajo digital en términos de justicia y equidad laboral.

El trabajo realizado a través de plataformas digitales se caracteriza por una alta dependencia de la tecnología, en especial de dispositivos móviles y aplicaciones, que se convierten en la principal herramienta para la prestación de servicios[889]; «En este escenario, la prestación deviene imposible si no es a través de la conexión al soporte tecnológico instalado en un «teléfono inteligente», móvil usualmente puesto a disposición por el propio prestador, debiendo la parte trabajadora permanecer «activa» o «conectada» a la aplicación del software a efectos de recibir las directrices, obtener la información necesaria para desarrollar la actividad o encomienda (mini-tareas), reportar el estado de su servicio y comunicarse con la parte empleadora. En definitiva, si no hay conexión, no hay actividad»[890]. Esta constante conectividad, esencial para la ejecución de las tareas, tiene un impacto directo sobre la salud mental y física de los trabajadores. La ansiedad y el agotamiento mental derivados de la necesidad de mantenerse disponibles en todo momento constituyen uno de los riesgos más significativos. En la medida que la flexibilidad inherente a este modelo productivo desdibuja las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo personal, los trabajadores se ven presionados a estar siempre conectados, lo que resulta en sobrecarga de trabajo y dificultad para desconectar, lo que, amplificado por la constante exigencia de rendimiento y la falta de límites claros, contribuye al desarrollo de trastornos de síndrome del trabajador quemado, que se manifiesta en agotamiento extremo, estrés crónico y falta de motivación[891].

La conectividad constante, también conlleva riesgos significativos para la salud emocional y física de los trabajadores, los cuales pueden verse atrapados en una

modalidad de trabajo en el art. 1 del C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), de la OIT. Por ello mismo, debería ser de aplicación a los trabajadores de plataformas lo previsto en el art. 7 de este Convenio, según el cual las normas sobre seguridad y salud en el trabajo "deberá[n] aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características de este"».

[889] *Vid.* Fernández-Costales Muñiz, J., "La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 452, 2020, págs. 104-108.

[890] Todolí Signes, A. (Dir.), *Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales*, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Barakaldo, 2020, pág. 18.

[891] *Vid.* Fernández Avilés, J. A. (dir.), *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales,* Secretaría de la Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, Madrid, 2018, pág. 86.

dependencia psicológica de sus dispositivos, desarrollando lo que se conoce como tecnoadicción[892] o nomofobia[893]. Esta dependencia es particularmente evidente entre aquellos trabajadores que dependen de la plataformas para obtener tareas de manera continua, viéndose obligados a mantener una presencia constante incluso fuera de su jornada[894], ya que el temor a la desconexión se convierte en un factor determinante, afectando la salud mental y generando una sensación de vulnerabilidad constante. A nivel físico, la exposición prolongada a pantallas de visualización de datos genera diversos trastornos, como fatiga ocular, dolores de cabeza y problemas musculoesqueléticos, derivados de las largas horas frente a dispositivos móviles o computadoras. Además, la fatiga ocular y las molestias en el sistema nervioso son comunes entre los trabajadores que deben interactuar de manera continua con interfaces digitales.

Otro riesgo significativo derivado de la utilización constante de dispositivos móviles inteligentes para gestionar las tareas encomendadas es la distracción, en particular, su utilización mientras se conduce, incrementa considerablemente el riesgo de sufrir accidentes, lo que afecta tanto la seguridad como la salud psicosocial de los trabajadores. La interacción con el dispositivo puede alterar la percepción del entorno, reducir la distancia de seguridad y aumentar el tiempo de reacción ante situaciones imprevistas, lo que incrementa la probabilidad de sufrir accidentes de tráfico y otras lesiones relacionadas con la conducción, riesgo que se ve incrementado cuando los trabajadores son presionados por los algoritmos para cumplir con plazos de entrega estrictos. Además, la falta de control sobre tiempos de descanso, la presión por cumplir objetivos inalcanzables y la ausencia de formación en seguridad vial son factores que

[892] Fernández Prieto, M., *op. cit.* pág. 173, «Se distinguen tres tipos de estrés tecnológico – tecnoansiedad (que incluye la tecnofobia), tecnofatiga (que comprende el síndrome de fatiga informativa por sobrecarga y dificultad de estructurar y asimilar la información cuando se utiliza Internet) y tecnoadicción-, dependiendo de que el estrés se asocie a síntomas como la tensión, ansiedad, miedo o pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia por el uso presente o futuro de algún tipo de nuevas tecnologías; o bien a sentimientos de cansancio, fatiga o agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, que pueden comportar incluso actitudes escépticas sobre la eficacia de la tecnología; o bien a una obsesión compulsiva, dependencia absoluta o adicción a la tecnología».

[893] Todolí Signes, A. *Riesgos laborales específicos*, *op. cit.* págs. 30-31, «La constante conexión tecnológica puede generar sobre la persona trabajadora una adicción a las mismas, provocando sobre esta parte una situación de miedo a permanecer sin conexión al dispositivo móvil, es lo que se ha identificado como «tecnoadicción» y, es específicamente sobre los dispositivos móviles, «nomofobia». Se presenta en casos de usos desmedidos de las nuevas tecnologías con la consiguiente producción sobre el o la trabajadora un deseo imperioso de utilización del dispositivo tecnológico y de mantenerse conectado al mismo, al extremo de que la tecnología invade el espacio de vida personal y profesional de las personas trabajadoras convirtiéndolas en «e-nómadas».

[894] *Vid.* López Rodríguez, J., "La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 41, 2019, pág. 48.

agravan este riesgo. Como señala GINÈS I FABRELLAS basándose en el informe *Work in the European Gig Economy*[895], los trabajos de plataforma en sectores como el transporte están expuestos a riesgos físicos importantes, como accidentes de tráficos y caídas, además de riesgos derivados de largas jornadas de trabajo bajo presión, lo que incrementa el riesgo de lesiones y enfermedades profesionales. En el contexto del trabajo en línea, los riesgos asociados incluyen la fatiga visual, trastornos musculoesqueléticos derivados de posturas inadecuadas y el estrés generado por la alta intensidad de la jornada.

Una de los aspectos distintivos del trabajo en plataformas digitales es la monitorización constante medición del rendimiento de los trabajadores, una práctica inherente al modelo de trabajo a demanda que se ha denominado como monitorización tecnológica[896]. Este fenómeno es común en las plataformas que gestionan servicios en sectores como el transporte, la entrega de bienes o el cuidado, donde los trabajadores son sometidos a una presión constante para cumplir con estrictos plazos de entrega y alcanzar elevados índices de productividad. Este tipo de control no solo se limita a la medición del tiempo de ejecución de las tareas, sino que también incluye la supervisión en tiempo real a través de sistemas de geolocalización, lo que refuerza la sensación de vigilancia permanente sobre los trabajadores. Este entorno de vigilancia constante, unido a la alta exigencia de rendimiento, genera efectos negativos sobre el bienestar emocional y físico, pues la presión por cumplir con las expectativas de los algoritmos y el temor a ser evaluados negativamente por los clientes lleva a los trabajadores a enfrentar altos niveles de estrés y fatiga.

La falta de autonomía en la gestión del tiempo derivada del control intensivo sobre el ritmo de trabajo, constituye un factor de riesgo crítico, pues además del estrés generado por la presión constante por cumplir con las expectativas de productividad, los trabajadores pueden caer en la autoexplotación, pues en un intento de superar las expectativas impuestas por los algoritmos, los trabajadores suelen adoptar conductas perjudiciales, como la aceleración de la ejecución de tareas a expensas de la seguridad, lo que aumenta significativamente el riesgo de accidentes y problemas de salud a largo plazo. La monitorización tecnológica no solo actúa como un factor de control, sino que

[895] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 193.
[896] Todolí Signes, A. *Riesgos laborales específicos*, *op. cit.*pág. 74, «La monitorización tecnológica puede aparecer con muy diversas formas, ya sea a través de sistemas auditivos (p. ej. reconocimiento automático de habla), bioseñales (p. ej. electrocardiogramas), sensores basados en la visión (p. ej. expresiones faciales), textos, controles de sangre (p. ej. nivel de hormonas), sistemas de interacción (p. ej. a través del teclado y ratón, sensores de presión, *Global Positioning Systems* -GPS-), o entrevistas, entre otros».

se convierte en un elemento persuasivo que induce a los trabajadores a modificar sus comportamientos, lo que puede llegar a generar consecuencias perjudiciales tanto en su bienestar físico como en su estabilidad emocional. La constante evaluación de la productividad, lejos de ser un simple proceso de medición, se convierte en un mecanismo que refuerza un ciclo de estrés y autodependencia, donde la salud y el bienestar de los trabajadores quedan subordinados a las exigencias de rendimiento del sistema automatizado.

Una de las características fundamentales del trabajo a través de plataformas digitales es su flexibilidad, que permite a los trabajadores ejecutar tareas en cualquier lugar y en cualquier momento; sin embargo, esta flexibilidad presenta riesgos significativos relacionados con el aislamiento social, dado que la mayoría de los trabajadores que operan bajo este modelo carecen de una interacción directa con compañeros de trabajo, supervisores o sindicatos. Este aislamiento puede tener profundas implicaciones para la salud mental y emocional de los trabajadores, pues la ausencia de un entorno laboral estructurado y colaborativo limita las oportunidades de apoyo social y de intercambio profesional; además, en muchos casos, los trabajadores realizan sus tareas en sus propios domicilios o en espacios no adaptados para el trabajo, lo que incrementa los riesgos físicos derivados de una mala ergonomía y de condiciones laborales no óptimas. La falta de un entorno de trabajo adecuado, sumada a la ausencia de responsabilidad por parte de la plataforma para garantizar un ambiente laboral saludable, coloca a los trabajadores de plataformas en una situación vulnerable, expuesta a condiciones insalubres que afectan su bienestar físico y psicosocial, tal y como lo señala FERNÁNDEZ PRIETO, «Los efectos negativos de factores de origen psicosocial sobre la salud de los trabajadores suelen originar estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos similares emocionales o psicológicos, cuya intensidad y gravedad dependerá también de las características personales del trabajador y del entorno y apoyo personal y social con el que cuente. Y si no se actúa adecuadamente sobre la exposición al riesgo, los daños pueden ser psicosomáticos – problemas en el sueño, dolores musculares o de cabeza, trastornos gastrointestinales…-, organizacionales – falta de adaptación, ineptitud sobrevenida, reducción al desempeño, absentismo, *burnout*…- y dar lugar a enfermedades nocivas»[897].

[897] Fernández Prieto, M., *op. cit*. pág. 173.

El aislamiento social en el trabajo digital no se limita al espacio físico, sino que también afecta las interacciones laborales[898], pues el contacto con compañeros de trabajo y supervisores se reduce a intercambios mediáticos a través de herramientas digitales, lo que dificulta la construcción de relaciones sólidas y de confianza[899]. La interacción cara a cara en el trabajo tradicional no solo facilita la comunicación, sino que también contribuye a crear un sentido de pertenencia y apoyo mutuo entre los trabajadores y sus superiores; sin embargo, en el contexto digital, este tipo de relaciones carece de la proximidad emocional y profesional que brindan las interacciones en un entorno físico de trabajo. Este desapego puede generar sentimientos de invisibilidad y de falta de apoyo, lo que, junto con la carencia de una estructura organizativa formal, agrava la sensación de desprotección y vulnerabilidad entre los trabajadores.

La relación entre los trabajadores de plataformas y los clientes, además de ser impersonal, se caracteriza por su falta de proximidad, ya que en muchos casos, estos trabajadores no tienen contacto físico con los consumidores de sus servicios, esta separación dificulta la creación de vínculos interpersonales, que son esenciales para el desarrollo de un sentido de permanencia dentro de la comunidad laboral. Este fenómeno de soledad no solo afecta la interacción con los clientes, sino también las relaciones con los propios compañeros de trabajo, generando un entorno de aislamiento que repercute negativamente en el bienestar emocional y en la motivación. Además, la falta de un entorno colaborativo no solo incide en la salud mental de los trabajadores, sino que también pone en evidencia la carencia de un apoyo organizativo formal, fundamental para prevenir la autoexplotación y garantizar la protección de los derechos laborales en el ámbito digital. La ausencia de representación o de mecanismos de protección colectiva impide que los trabajadores puedan negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, lo que agrava aún más la precariedad de su situación laboral.

---

[898] *Vid.* Pizzi, A., y Payá Castiblanque, R., *op. cit.* pág. 251.

[899] Todolí Signes, A. *Riesgos laborales específicos*, *op. cit.* pág. 92, «El trabajo en solitario no es en sí mismo un fenómeno nuevo, sino que existía mucho antes de la industrialización, especialmente en el ámbito del trabajo agrícola y artesanal. Fue con la Revolución Industrial y la proliferación del trabajo en masa, donde se generalizó la agrupación de las tareas y actividades, así como la necesidad de interacción en la ejecución de estas. El escenario actual es bien distinto, ya que con la digitalización del trabajo estamos asistiendo a un nuevo auge de la individualización y del trabajo en solitario. En general, la irrupción de las nuevas TIC, y en particular, la continua proliferación del trabajo a través de plataformas digitales, demanda una redefinición de lo que se ha entendido hasta ahora por trabajo en solitario y en situación de aislamiento, ya sea físico o social. Se hace necesaria una reconfiguración de los riesgos y condiciones asociadas a los trabajos solitarios, que deberá partir de la consideración de los riesgos de trabajar ya no en un entorno de trabajo físico, sino tomando en consideración las relaciones laborales desarrolladas en entornos de trabajo virtuales».

El trabajo en solitario, no solo incrementa los riesgos psicosociales, sino que también genera efectos profundamente negativos en la salud mental de los trabajadores, pues la falta de interacción social y la separación física del entorno laboral tradicional, donde los vínculos interpersonales son más frecuentes, conducen a un aislamiento que puede desencadenar trastornos como ansiedad, depresión y estrés crónico. Estos factores son exacerbados por la sensación de desconexión y despersonalización que los trabajadores experimentan debido a la ausencia de un espacio común y colaborativo, fundamental para el desarrollo de las relaciones laborales de confianza. A nivel físico, el aislamiento puede implicar riesgos adicionales, particularmente en aquellos trabajos que requieren desplazamientos, pues la falta de contacto directo con compañeros o supervisores limita la capacidad de recibir apoyo inmediato en situaciones de emergencia o accidentes. Este contexto de trabajo solitario puede, además, disuadir a los trabajadores de seguir los protocolos de seguridad establecidos, ya que carecen de supervisión y del respaldo que suelen existir en entornos de trabajo estructuras, como resultado, los trabajadores aislados están en una posición más precaria para identificar y reportar condiciones peligrosas de trabajo, lo que incrementa los riesgos de accidente y enfermedades de origen laboral.

Uno de los riesgos emergentes más graves asociados al trabajo a través de plataformas digitales es el acoso sexual, el que se intensifica por la despersonalización inherente a las interacciones que se producen a través de estos entornos vituales. La ausencia de contacto físico directo, sumada a la anonimidad que otorgan las plataformas, facilita que comportamientos inapropiados e ilegales, puedan manifestarse sin que los responsables sean fácilmente identificados o sancionados. A pesar de que existen marcos normativos en mucho países para prevenir y sancionar el acoso sexual, las caractarterísticas de los trabajos a través de plataformas digitales presentan un desafío significativo para la identificación, prevención y tratamiento de estos casos.

El acoso sexual en este contexto puede adoptarse en diversas formas, desde comentarios inapropiados y gestos explícitos hasta insinuaciones de contenido sexual o el envío de material pornográfico. También puede manifestarse mediante la exigencia de favores sexuales como condición para la asignación o continuidad del trabajo, lo que coloca a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad aún mayor. Lo que agrava este problema es la falta de una estructura jerárquica clara dentro de las plataformas, lo que implica que los trabajadores, comúnmente calificados como autónomos, carecen de

la supervisión directa que las relaciones laborales tradicionales brindan; lo que elimina las medidas de protección y prevención propias de un entorno laboral convencional, dejando a los trabajadores expuesto al acoso sin el apoyo institucional que normalmente tendrían. Esta falta de supervisión y apoyo institucional puede llevar a la normalización del acoso y a la revictimización de las personas afectadas, quienes se ven obligadas a soportar estos comportamientos para no perder acceso a las oportunidades laborales disponibles en la plataforma.

El acoso sexual en el contexto de las plataformas digitales no solo tiene implicaciones jurídicas, sino que también conlleva consecuencias devastadoras para la salud física y psicológica de los trabajadores, pues las víctimas de este acoso pueden experimentar una amplia gama de trastornos emocionales, incluyendo ansiedad, depresión, estrés postraumático y una pérdida significativa de autoestima. Estos efectos psicológicos pueden verse exacerbados por la sensación de impotencia y aislamiento que provoca la falta de contacto físico directo y la despersonalización de las interacciones en estos entornos virtuales. A nivel físico, los trabajadores acosados pueden experimentar síntomas de estrés crónico, fatiga persistente, trastornos del sueño y diversas afecciones psicosomáticas, como dolores musculares y dolores de cabeza, derivados de la constante exposición a situaciones de malestar; no obstante, el impacto de este tipo de acoso se extiende más allá del bienestar individual, afectando negativamente la productividad y el rendimiento laboral. La sensación de trabajar en un entorno hostil o inseguro puede mermar la capacidad de concentración, disminuyendo la eficiencia y el compromiso del trabajador; asimismo, la falta de una estructura jerárquica y de mecanismos de supervisión adecuados en las plataformas digitales impide que los afectados reciban el apoyo necesario para superar estos trastornos, lo que puede derivar en una disminución de su motivación y rendimiento. Este círculo vicioso, alimentado por la constante vulnerabilidad y el temor a represalias, agrava aún más la situación, debilitando la salud mental y emocional de los trabajadores mientras refuerza un ambiente de trabajo tóxico que, sin medidas eficaces de intervención, perpetúa la explotación psicológica y emocional de las personas involucradas.

Uno de los riesgos más característicos derivados del trabajo en plataformas digitales es la inestabilidad en los ingresos, derivada de la flexibilidad en las jornadas laborales y la dependencia de la demanda de servicios, lo que hace que los trabajadores

no tengan garantías de estabilidad financiera[900]. El modelo de pago por tarea, predominante en muchas plataformas, amplifica esta incertidumbre económica, lo que genera una presión constante sobre los trabajadores para maximizar su productividad sin contar con garantías mínimas de estabilidad financiera, teniendo como consecuencia inmediata el aumento del estrés crónico, la ansiedad y la aparición de enfermedades psicosomáticas, como trastornos digestivos, fatiga y problemas musculoesqueléticos, que afectan la salud física y mental de los trabajadore. En este contexto, GINÈS I FABRELLAS citando el informe de la Agencia Europea de Seguridad y Salud[901], destaca el estrés laboral derivado de la alta intensificación del trabajo se convierte en una fuente principal de riesgo para los trabajadores de plataforma, lo que se ve exacerbado por la estructura de pago por servicios, que obliga a los trabajadores a mantener un ritmo elevado de trabajo, una constante evaluación de su rendimiento y una inseguridad laboral provocada por la falta de un tiempo mínimo garantizado de trabajo; esta inseguridad, junto con la ausencia de una clara división entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, crea un entorno laboral altamente estresante, que tiene un impacto negativo en el bienestar de lo trabajadores.

La distorsión entre el tiempo invertido en la plataforma y el que finalmente se compensa genera una brecha significativa que afecta la percepción de los trabajadores sobre la justicia de su compensación, lo que intensifica la inseguridad económica inherente a este modelo de trabajo. Esta incertidumbre se agrava aún más cuando se consideran los gastos adicionales asociados a la actividad laboral, como la adquisición y el mantenimiento de dispositivos tecnológicos, los costos de transporte y las tarifas de conexión a internet, costos que no solo son elevados, sino también impredecibles y que imponen a los trabajadores de plataformas la doble carga de gestionar la variabilidad de sus ingresos y asumir gastos esenciales para el desempeño de sus funciones. Así, mientras que la compensación por tarea no garantiza un nivel mínimo de ingresos, los gastos adicionales comprometen la rentabilidad neta de los trabajadores, lo que incrementa su

[900] Fernández Martínez, S., *op. cit.* pág. 87, «en relación con los factores de riesgo psicosocial vinculados a las condiciones de trabajo, la fragmentación del trabajo o la división de las tareas en microtask o micro tareas, generalmente de escasa cantidad, característica principal de las actividades que se realizan a través de plataformas digitales, representa, a su vez, el principal factor de riesgo psicosocial para estos trabajadores. Además, la retribución del trabajador va a depender del número de tareas que realice, por lo que tenderá a atender el máximo número de demandas posible. En consecuencia, esto se traduce en la intensificación y aceleración del trabajo en la economía de plataformas».
[901] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 193.

presión económica y, en consecuencia, los riesgos psicosociales asociados, tales como el estrés crónico, la ansiedad y otros trastornos emocionales.

El uso de algoritmos para gestionar el trabajo en plataformas digitales ha transformado significativamente los procesos laborales, aumentando la automatización en la asignación de tareas y el control sobre el rendimiento de los trabajadores. Como se ha señalado, estos algoritmos no solo optimizan la distribución de tareas, sino que también ejercen un control detallado y constante sobre la ejecución de las mismas, incluyendo los tiempos de finalización, lo que incrementa la presión sobre los trabajadores. Este control riguroso, centrado en la maximización de la eficiencia y la productividad, puede imponer plazos extremadamente estrictos, reduciendo al mínimo cualquier margen de maniobra para que los trabajadores ajusten su ritmo o gestionen sus descansos; como resultado, se crea un entorno laboral intensamente competitivo, donde los trabajadores se ven obligados a acelerar su ritmo de trabajo para cumplir con las expectativas impuestas por el sistema. Este fenómeno, si bien mejora la eficiencia desde la perspectiva del algoritmo, genera serios riesgos físicos y psicológicos para los trabajadores, pues la presión constante por cumplir con los plazos, exacerbada por la falta de flexibilidad en el ritmo de trabajo, puede inducir a decisiones apresuradas y peligrosas, como la omisión de señales de tráfico o la adopción de posturas perjudiciales para la salud, con tal de cumplir las exigencias del algoritmo, dinámica que no solo afecta la seguridad física de los trabajadores, sino que también amplifica el estrés crónico y otros trastornos emocionales derivados de la sobrecarga de trabajo.

Adicionalmente, la adaptabilidad del algoritmo a las características individuales de cada trabajador puede generar efectos contraproducentes, al modificar constantemente las exigencias en función del rendimiento observado, lo que lleva a una presión incrementada para maximizar su esfuerzo. En lugar de establecer parámetros uniforme para todos los trabajadores, el algoritmo ajusta sus demandas de forma personalizada, lo que puede resultar en una sobrecarga tanto física como psicológica, dado que el trabajador se ve forzado a rendir constantemente a su máximo potencial, sin espacio para pausas o para negociar condiciones, lo que se conoce como una forma de látigo digital[902], donde la falta de margen de maniobra o flexibilidad incrementa la sensación de estrés, ya que los trabajadores no tienen la posibilidad de ajustarse a ritmos más sostenibles. Por otra parte, otro aspecto crucial de la implementación de los algoritmos en el trabajo digital es

[902] *Vid.* Todolí Signes, A. *Riesgos laborales específicos*, *op. cit.* pág. 162.

la ausencia de empatía en las decisiones algorítmicas, que no consideran las necesidades humanas de descanso, equilibrio entre vida personal y profesional, o las situaciones personales que puedan influir en el rendimiento laboral. La ausencia de interacción directa con un supervisor humano dificulta que los trabajadores reciban retroalimentación constructiva o expliquen circunstancias excepcionales que afecten su rendimiento, lo que crea un vacío en la gestión del bienestar laboral; de este modo, los trabajadores quedan expuestos a la rigidez y frialdad de las decisiones automatizadas, que no contemplan las complejidades de las condiciones personales ni la necesidad de un espacio adecuado para la conciliación entre la vida laboral y la vida privada.

Los sistemas de reputación digital implementados por las plataformas para gestionar y clasificar el trabajo realizado por los prestadores de servicios son herramientas fundamentales para la asignación de tareas y la toma de decisiones sobre la continuidad laboral o las oportunidades de ascenso; Sin embargo, estas evaluaciones presentan una serie de riesgos que pueden afectar gravemente la salud mental y la estabilidad emocional de los trabajadores. Uno de los principales riesgos asociados con estos sistemas es el estrés psicológico generado por la constante necesidad de obtener evaluaciones positivas, ya que la puntuación otorgada por los clientes, basada en la percepción de la calidad del servicio, impacta directamente en las oportunidades laborales de los trabajadores, creando una presión que puede inducir a esfuerzos extremos para mantener altas calificaciones, lo que incrementa la posibilidad de desarrollar estrés crónico, ansiedad y, en muchos casos, la autoexplotación laboral, al estar condicionados por la evaluación subjetiva de los clientes, obligados a comprometer sus propios límites físicos y emocionales para cumplir con las expectativas. La posibilidad de recibir una mala evaluación, que puede comprometer el acceso a nuevas tareas y oportunidades laborales, genera una incertidumbre constante, especialmente cuando los trabajadores dependen de las plataformas como su fuente principal de ingresos. Este entorno de vulnerabilidad coloca a los trabajadores en una situación de dependencia exacerbada, donde su estabilidad laboral y económica está completamente sujeta a la percepción de los clientes, lo que refuerza un ciclo de precariedad y desprotección.

Otro riesgo relevante derivado de los sistemas de evaluación utilizados por las plataformas digitales es la discriminación algorítmica, debido a que la calificación otorgada por los usuarios, si bien se presenta como un mecanismo objetivo para medir la calidad del servicio, puede estar influenciada por factores ajenos al desempeño laboral,

como prejuicios de género, etnia, orientación sexual o nacionalidad. Aunque las plataformas promueven la objetividad y la transparencia, la falta de regulación sobre los criterios utilizados para ponderar y procesar estas evaluaciones puede perpetuar sesgos implícitos, afectando de manera desproporcionada a determinados grupos de trabajadores; en este sentido, la discriminación algorítmica puede dar lugar a una segregación laboral, donde ciertos trabajadores se ven excluidos de oportunidades no por su desempeño, sino por factores completamente ajenos a sus competencias y habilidades. La ausencia de transparencia en el funcionamiento de los algoritmos incrementa este riesgo, ya que los trabajadores pueden ser incapaces de entender cómo se evalúan sus tareas o cómo las decisiones algorítmicas impactan su trayectoria profesional, ya sea en términos de contrataciones, ascensos o despidos. Esta falta de visibilidad también limita las opciones de impugnación, ya que, a diferencia de los sistemas gestionados por personas, donde los trabajadores pueden recurrir o impugnar decisiones, la automatización elimina estos mecanismos de control y justicia, generando en los trabajadores un sentimiento de impotencia y frustración. La despersonalización de la evaluación y la ausencia de un proceso transparente y justo no solo pone en evidencia una falta de protección de los derechos laborales fundamentales, sino que también afecta gravemente la estabilidad emocional de los trabajadores, al ser sujetos a un sistema de valoración cuya lógica se escapa a su comprensión y control, reforzando las desigualdades estructurales presentes en el ámbito laboral digital.

Finalmente, otro riesgo crítico relacionado con los sistemas de calificación digital es la coacción por reputación[903], situación en la que los trabajadores se ven presionados a aceptar condiciones de trabajo desfavorables o a realizar tareas adicionales sin la compensación adecuada, con el fin de evitar una evaluación negativa. Esta práctica, que se basa en la dependencia directa de las calificaciones de los usuarios para acceder a nuevas oportunidades, coloca a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad extrema. La posibilidad de recibir una mala puntuación genera un temor constante de que dicha evaluación afecte negativamente su estabilidad económica, dado que las plataformas, al operar bajo el principio de calificación de desempeño, vinculan directamente las evaluaciones con las oportunidades laborales futuras. El temor a una disminución significativa de las oportunidades de trabajo, que se deriva de la calificación de los clientes, puede inducir a los trabajadores a comprometer sus derechos y a aceptar

[903] *Ibid.* pág. 193.

condiciones laborales indignas o incluso ilegales; dinámica que refuerza un ciclo de explotación donde los trabajadores no solo se ven obligados a maximizar su esfuerzo para cumplir con expectativas estrictas, sino que también son víctimas de un sistema que carece de mecanismos efectivos de control sobre las decisiones de los usuarios.

La falta, en muchas ocasiones, de regulación específica en el ámbito del trabajo a través de plataformas digitales, sumada a la despersonalización de este modelo productivo, ha dejado a los trabajadores expuestos a una notable desprotección jurídica frente a los riesgos derivados de su actividad, vacío normativo que es una de las principales deficiencias de los marcos jurídicos tradicionales, que no contemplan adecuadamente las nuevas formas de trabajo emergentes de la economía digital. En este modelo, las plataformas, al clasificar a los trabajadores como independientes, evaden su responsabilidad sobre las condiciones de trabajo, lo que incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores frente a los riesgos de accidentes laborales. La implementación de un marco normativo adaptado es evidente, pues debe no solo dar respuesta a los riesgos físicos y psicosociales inherentes a estas modalidades laborales, sino también regular las condiciones de trabajo en un contexto caracterizado por la alta dependencia de la tecnología, la flexibilidad de las jornadas y la interacción constante con dispositivos digitales.

En este sentido, resulta esencial que las normativas relacionadas con el trabajo digital y de plataformas incorporen medidas preventivas claras que garanticen la seguridad de los trabajadores. La regulación debería establecer, por ejemplo, el uso de sistemas de manos libres en la conducción[904], promover la educación vial y la seguridad en carretera, y regular adecuadamente las políticas de control de velocidad, adaptándolos a las normas de prevención de riesgos laborales[905]. Como bien señala TODOLÍ SIGNES, «La específica organización del trabajo que mantenga la empresa es un factor con directa correlación en los riesgos de seguridad vial laboral, y por ello, se requiere que esta sea integrada en la política general de prevención de riesgos laborales en la empresa. La planificación y organización del trabajo debe atender a los tiempos y ritmos de trabajo que cada prestador acumula, el historial de accidentabilidad individual, las circunstancias personales psicofísicas de cada persona trabajadora, el kilometraje realizado y los pedidos

[904] *Vid.* Ispizua Dorna, E., "La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020., pág. 252.
[905] *Vid.* Malzani, F., *op. cit*.

asignados, a fin de que una incorrecta gestión de la organización del trabajo y de los consiguientes factores no devenga en un riesgo laboral por la parte prestadora»[906].

En este contexto, la normativa laboral debe adaptarse a la nueva realidad del trabajo digital, donde prevalecen modalidades laborales discontinuas y flexibles que requieren un enfoque normativo específico. La regulación debe abordar de manera integral tanto el control efectivo sobre los tiempos de trabajo como los períodos de descanso[907], siendo imprescindible que las normativas no solo consideren el tiempo de trabajo efectivo, sino también aquellos períodos en los que el trabajador se encuentra en espera o en disponibilidad para realizar tareas[908]. La flexibilidad de estos modelos no debe implicar la explotación de la disponibilidad del trabajador, ni debe permitir la imposición de jornadas laborales indefinidas que afecten su salud y bienestar, de esta forma, la falta de límites claros en cuanto a la jornada laboral debe ser corregida mediante la implementación de normas de jornada que otorguen a los trabajadores de plataformas las mismas garantías que a los trabajadores tradicionales en términos de duración y períodos de descanso[909].

Para mitigar los riesgos psicosociales inherentes al trabajo en plataformas digitales, es esencial la incorporación de programas de apoyo psicológico y salud mental para prevenir el desarrollo de trastornos como el síndrome del trabajador quemado y otros relacionados con el estrés laboral crónico, que pueden verse exacerbados por la naturaleza continua y flexible de la prestación del servicio; programas que deberían incluir, además de la atención individualizada, iniciativas que promuevan el bienestar colectivo y la resiliencia, dado que la constante presión por cumplir con los objetivos establecidos por los algoritmos puede llevar a una sobrecarga emocional[910]. Es igualmente fundamental

---

[906] Todolí Signes, A. *Riesgos laborales específicos*, *op. cit.* págs. 49-50.

[907] *Vid.* Nomdedéu I Biosca, E., "El trabajo en plataformas digitales y sus riesgos asociados en materia de salid. Derecho a la desconexión digital en el trabajo", en Trujillo Pons, F. (dir.), *Límites a la conectividad en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2023, págs. 55-56.

[908] *Vid.* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo: La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*, Madrid, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023, págs. 83-87.

[909] *Vid.* Herrero Tomás, N., *op. cit.* pág. 337.

[910] Fernández-Costales Muñiz, J., "En torno a los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo como consecuencia de la disrupción tecnológica y digital", en Fernández-Costales Muñiz, J. (dir)., *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Reus, Madrid, 2023, pág. 16, «Lo cierto es que si no se regula adecuadamente el uso continuo de las nuevas tecnologías y TIC's acaba transformándose en una perpetua disponibilidad, diluyéndose "los códigos de espacio y tiempo pues normalizan su uso durante las veinticuatro horas a escala planetaria". El derecho a la desconexión constituye así una réplica "frente a la dilución de los códigos de espacio y tiempo antes descrita". Y en este sentido, los ordenamientos dan carta

establecer mecanismos que favorezcan la comunicación constante entre los trabajadores y las plataformas, no solo para la asignación de tareas, sino también para proporcionar apoyo emocional y social, para ello, las plataformas deben promover espacios de interacción digital que incluyan foros, grupos de apoyo virtuales y otras herramientas colaborativas, de modo que los trabajadores puedan compartir experiencias y enfrentar el aislamiento social que caracteriza a este modelo laboral. En cuanto a los riesgos de seguridad derivados del trabajo solitario, las plataformas deben desarrollar protocolos de seguridad claros que aseguren que los trabajadores cuenten con mecanismos de apoyo inmediato en situaciones de emergencia, lo que incluye la implementación de sistemas de comunicación de emergencia y la posibilidad de que los trabajadores puedan reportar problemas de seguridad en tiempo real, lo que podría prevenir accidentes laborales y mejorar la respuesta ante situaciones de riesgo.

Es imperativo que las normativas contemplen la obligación de las plataformas digitales de adoptar políticas claras y estrictas contra el acoso sexual. La creación de canales seguros y confidenciales para la denuncia de incidentes es fundamental, de modo que los trabajadores puedan reportar sin temor a represalias. Además, las plataformas deben formar tanto a los trabajadores como a los responsables de la gestión de las plataformas en la identificación y manejo adecuado de estos casos, para asegurar una respuesta efectiva y sensibilizada, formación que debe abarcar no solo la prevención, sino también la gestión emocional y jurídica de las denuncias, dotando a los implicados de herramientas que faciliten una intervención ágil y respetuosa.

Es imprescindible que las normativas contemplen la regulación de los sistemas de reputación digital utilizados, a fin de garantizar que las evaluaciones de los trabajadores sean justas, transparentes y no discriminatorias, aspecto crucial para evitar que las calificaciones, que impactan directamente en las oportunidades laborales de los trabajadores, sean manipuladas o sesgadas por factores ajenos al desempeño laboral. Las normativas deben establecer que las plataformas implementen mecanismos de supervisión interna que aseguren que las evaluaciones no se utilicen de forma desproporcionada para penalizar a los trabajadores, especialmente en contextos donde pueden influir prejuicios de género, etnia, orientación sexual o cualquier otra

de naturaleza a un ‘nuevo derecho’ para garantizar las condiciones de descanso y aislamiento de los trabajadores, pero también para preservar los derechos de conciliación de la vida personal y familiar en planos paralelos de protección».

característica no relacionada con la calidad del servicio. Además, debe exigirse la creación de sistemas de impugnación eficaces que otorguen a los trabajadores la posibilidad de cuestionar las evaluaciones que consideren injustas o basadas en criterios inapropiados, lo cual debe ir acompañado de un procedimiento transparente para resolver estos conflictos, mecanismos que no solo deben ser accesibles, sino también contar con la garantía de una revisión imparcial asegurando que no se utilicen represalias o discriminación en respuesta a los cuestionamientos realizados.

En conclusión, para mitigar los riesgos psicosociales y físicos derivados del trabajo en plataformas digitales, es esencial que se implementen medidas de protección integral que no solo contemplen los aspectos de seguridad y salud laboral, sino también el bienestar emocional de los trabajadores, esto incluye, por ejemplo, el establecimiento de límites claros en cuanto a la jornada y la inclusión de pausas obligatorias que permitan a los trabajadores recuperar su bienestar y evitar la sobrecarga emocional. Además, las plataformas deben fomentar canales de comunicación directa y accesibles para los trabajadores, facilitando una retroalimentación constructiva que les permita aclarar malentendidos con los clientes y tener la posibilidad de defenderse ante evaluaciones injustas. Este enfoque no solo contribuiría a una mayor estabilidad emocional y física de los trabajadores, sino que también promovería una cultura organizacional más respetuosa y humana, alineada con los principios de equidad y justicia laboral.

Estas medidas, que abarcan tanto la seguridad laboral como el soporte emocional, resultan fundamentales para abordar los desafíos que plantea el trabajo en plataformas digitales; sin embargo, para que estas iniciativas sean efectivas, se requiere una regulación más robusta que garantice la protección social, lo que será abordado en el siguiente subepígrafe, donde se explorarán los desafíos que enfrentan las plataformas digitales en términos de seguridad social y los mecanismos necesarios para integrarlas en los sistemas de protección social existentes.

3.3. Los desafíos de protección social del trabajo realizado mediante plataformas digitales

Tradicionalmente, los sistemas de seguridad social han definido su ámbito de aplicación a partir del concepto clásico de trabajador, estrechamente vinculado a una relación laboral formal en la que se evidencian claros indicios de subordinación como empleo único, contrato de duración indefinida y una jornada de trabajo; bajo estas

condiciones, los trabajadores gozan de una cobertura integral[911]; sin embargo, aquellos que no cumplen con estos criterios, como los trabajadores de plataformas digitales, enfrentan una cobertura social insuficiente, reducida o inexistente. Como señala ALMENDROS GONZÁLEZ, «El modelo clásico de protección social es el configurado para el 'trabajo típico': contrato de trabajo dependiente, subordinado, asalariado, indefinido y a tiempo completo. Este modelo clásico de seguridad social (modelo Bismarck) que concreta la protección social con el empleo, sin perjuicio de la incorporación puntual de elementos de otros modelos que tienen en cuenta el principio de necesidad o el principio de universalidad, es el que define básicamente nuestro Sistema de Seguridad Social»[912].

Uno de los retos más significativos que presenta el fenómeno del trabajo en plataformas digitales es la evidente incompatibilidad entre los sistemas de protección social tradicionales y las nuevas modalidades laborales emergentes[913], pues los sistemas de seguridad social han sido históricamente concebidos bajo el paradigma del empleo tradicional, caracterizado por una relación laboral formal que implica subordinación, estabilidad y un marco normativo claramente definido, escapando el trabajo en plataformas digitales a esta configuración. Según GINÈS I FABRELLAS, citando el informe del Parlamento Europeo sobre la protección social de los trabajadores en plataformas, «aproximadamente un 70% de las personas que se prestan sus servicios en plataformas no tienen acceso a sistemas básicos de protección social, como el derecho a la maternidad, cuidados por hijos o hijas, y otras prestaciones»[914], dato que resulta aún más alarmante si se considera que una parte significativa de estos trabajadores dependen económicamente de las plataformas, situación que refleja una creciente desprotección, especialmente para los grupos más vulnerables, como jóvenes, mujeres, migrantes o personas con menores calificaciones laborales, siendo que, quienes suelen insertarse con mayor facilidad en estas nuevas formas de trabajo son también aquellos más susceptibles de quedar excluidos de la protección social, y en muchos casos quienes más la necesitan[915].

---

[911] *Vid.* Palomo Vélez, R., Contreras Vásquez P., Jofré Bustos, M. S. y Sierra Herrero, A., *op. cit.* pág. 82.
[912] Almendros González, M. Á., "El encuadramiento y el aseguramiento en la seguridad social del trabajo prestado a través de plataformas digitales" en Monereo Pérez, J. L. y Maldonado Molina, J. A., (dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*, Comares, Granada, 2023, pág. 1.
[913] Paitán Martínez, J., "El impacto de la Gig Economy en el sistema de pensiones peruano: ¿más desigualdad y exclusión previsional?", *Laborem*, vol. 19, núm. 26, 2022, pág. 252.
[914] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 182.
[915] Palomo Vélez, R., Contreras Vásquez P., Jofré Bustos, M. S. y Sierra Herrero, A., *op. cit.* pág. 82.

La falta de cobertura de los trabajadores en plataformas digitales se explica por diversos factores, entre los que destaca la errónea clasificación de estos trabajadores como independientes, lo que genera una exclusión sistemática de los sistemas de protección social[916]. En la mayoría de los casos, los trabajadores de plataformas son contratados bajo un modelo de remuneración por tareas, lo que dificulta que se garantice un nivel adecuado de protección social, ya que esta modalidad no se ajusta a las condiciones de trabajo convencionales[917], como señala ALMENDRO GONZÁLEZ, «se ha subrayado que la menor protección social de estos trabajadores, constatada por todos los estudios y encuestas, obedece más a su consideración como trabajadores autónomos, más que por el hecho de trabajar en plataformas digitales»[918]. Además, la afiliación a los seguros sociales suele ser voluntaria para los trabajadores calificados como a cuenta propia, lo que complica aún más su inclusión en los sistemas de seguridad social. La falta de formalización de la relación laboral, sumada a la alta proporción de trabajo informal y no declarado, agrava la situación, ya que dificulta el control de las autoridades públicas sobre estas actividades laborales.

Otro factor que perpetúa la desprotección social es la implementación de contratos de cero horas los que permiten a las plataformas ofrecer trabajos de manera intermitente, sin garantizar un mínimo de horas laborales, lo que aumenta la inseguridad económica y la falta de acceso a derechos laborales fundamentales. La ausencia de un marco estable de ingresos impide que estos trabajadores accedan a prestaciones básicas como el seguro de desempleo, reforzando la exclusión de los los sistemas de protección social, ya que la falta de una relación laboral estable no permite que se integren de manera adecuada. Esta modalidad de contratación, por tanto, no solo perpetúa la precariedad laboral, sino que refuerza la vulnerabilidad de estos trabajadores frente a los riesgos sociales y económicos.

La falta de adaptación de las leyes laborales tradicionales al trabajo realizado mediante plataformas digitales amplifica la exclusión de estos trabajadores de los sistemas de protección social. La legislación laboral vigente, basada en el modelo de empleo clásico, no contempla adecuadamente las características específicas de estas nuevas formas de trabajo, que se caracterizan por su flexibilidad, intermitencia y

[916] *Vid.* Martínez Mateo, C. J., "El trabajo atípico y su protección social", en Monereo Pérez, J. L. y Maldonado Molina, J. A., (dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*, Comares, Granada, 2023, págs. 26-27.
[917] Organización Internacional del Trabajo, *Hacer realidad el*, *op. cit.* pág. 91.
[918] Almendros González, M. Á., "*La protección social de los trabajadores de plataformas digitales*", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. extraordinario 6, 2024, pág. 15.

dependencia tecnológica. En particular, el trabajo realizado en plataformas digitales a menudo no cumple con los criterios de habitualidad ni continuidad que permiten la inclusión en los sistemas tradicionales de seguridad social, incluso cuando la actividad es constante[919].

Para garantizar una protección social efectiva de los trabajadores que operan en plataformas digitales, resulta crucial revisar y actualizar la legislación laboral existente[920]. La actual clasificación binaria del trabajo, no es adecuada para las nuevas realidades, siendo necesario superarla, pues limita la capacidad de los sistemas de protección social para abarcar la diversidad de situaciones que presentan los trabajadores de plataformas. Deben desarrollarse normativas que reconozca las características específicas del trabajo digital, proporcionando un marco legal que contemple tanto el trabajo ocasional como el regular, adaptándose a la intermitencia, flexibilidad y dependencia tecnológica propias de estas nuevas modalidades laborales. Además, es imprescindible implementar mecanismos normativos que aseguren el acceso universal de estos trabajadores a garantías sociales básicas, independientemente de su relación directa con la plataforma, esto implica que no queden excluidos del sistema de seguridad social debido a la modalidad de trabajo que desempeñan, garantizando que todos los trabajadores, incluso aquellos cuya actividad no es constante ni formal, tengan acceso a protección social adecuada y puedan disfrutar de prestaciones laborales fundamentales.

Las propuestas para enfrentar los retos que plantea el trabajo en plataformas digitales requieren de un ajuste sustancial en los marcos normativos que garanticen la protección social de estos trabajadores en el contexto de un modelo económico flexible y

---

[919] *Vid.* Ginès i Fabrellas, A., "La (des) protección social de los trabajadores en las plataformas digitales", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 233.

[920] Goerlich Peset, J. M., "Digitalización, robotización y protección social", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 23, 2020, pág. 116, «La creciente presencia e importancia del trabajo atípico provoca un claro problema de adaptación a los sistemas de Seguridad Social construidos en la época «clásica» del ordenamiento laboral y que toman como referente, por tanto, al asalariado indefinido y a jornada completa. Sin embargo, no está claro que los mismos hayan emprendido los procesos de reforma y adaptación que requiere la atipicidad ascendente. Esta afirmación puede proyectarse al menos sobre nuestro sistema de protección social. Es verdad que este ha heho un notable esfuerzo en relación con los trabajadores precarios de corte más tradicional: aunque cada cierto tiempo descubrimos un punto negro en el régimen establecido, las sucesivas reformas de la normativa de la Seguridad Social relativa al trabajo a tiempo parcial son un buen ejemplo de ello. Sin embargo, no se detecta más que en forma muy limitada un esfuerzo similar respecto a las nuevas formas de trabajo auspiciadas por la evolución tecnológica».

digitalizado[921]. Una de las propuestas más relevantes es la extensión de la cobertura social, que debe abarcar tanto los sistemas contributivos como los no contributivos[922]. Los sistemas contributivos deben adaptarse para incluir a los trabajadores de plataformas, permitiéndoles acceder a prestaciones vinculadas a la salud, pensiones y otros beneficios, de acuerdo con sus ingresos reales; siendo crucial que esta cobertura no se limite exclusivamente a aquellos trabajadores con contratos laborales formales, sino que también se extienda a los trabajadores independientes[923], cuya situación es más vulnerable. De igual forma, la expansión de los sistemas no contributivos resulta esencial para aquellos trabajadores con ingresos bajos o con una participación esporádica en las plataformas, permitiendo que puedan acceder a una cobertura mínima que garantice su bienestar social, enfoque justificado por el alto nivel de precarización laboral al que se enfrentan muchos trabajadores de plataformas[924], quienes carecen de la estabilidad laboral necesaria para cumplir con los requisitos de los sistemas contributivos tradicionales; tal como propone ALMENDRO GONZÁLEZ, «adaptar los mecanismos de Seguridad Social de modo que cubran a los trabajadores en toda forma de empleo, independientemente del tipo de contrato. Si bien el estatus legal de algunos trabajadores de plataformas digitales es ambiguo, en la actualidad se los clasifica principalmente como trabajadores independientes. Las políticas adaptadas para facilitar la cobertura de Seguridad Social de estos trabajadores independientes y de trabajadores bajo modalidades alternativas de empleo (por ejemplo, los empleados de manera ocasional) constituyen una guía útil para considerar cómo incluir a los trabajadores de plataformas digitales en estos sistemas. Habitualmente, implica la adaptación y elaboración de marcos legislativos que brindan cobertura al trabajador independiente, junto con políticas que ayudan a aclarar la naturaleza de la relación laboral…y pueden definir los respectivos derechos y responsabilidades de las plataformas, los solicitantes y los trabajadores. Asimismo, la reducción o eliminación de umbrales mínimos relacionados con el tamaño de la empresa,

[921] *Vid.* Aibar, J., "El trabajo en las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social", *Foro Mundial de la Seguridad Social, 33a Asamblea General de la ISS, Bruselas, Bélgica*, 14-18 de octubre del 2019, págs. 11-20.
[922] *Vid.* Fernández Collados, M. B., "Protección social y conciliación: el hándicap del trabajador en plataformas digitales no reconocido como trabajador por cuenta ajena en España", en Bellomo, S., Mezzacapo D., Ferraro, F., & Calderara, D. (eds.), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2023, págs., 117-125.
[923] *Vid.* Dávila Soto, J. M., "Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en México", *IUS ET SCIENTIA*, vol. 8, núm. 1, 2022, págs. 138-139.
[924] *Vid.* Fernández Bernat, J. A., "Trabajo autónomo "precario": una indagación sobre sus causas y sus implicaciones en materia de seguridad social", *Revista de Derecho Social*, núm 81, 2018, págs. 117-120.

la jornada laboral o los ingresos provenientes del trabajo pueden ayudar a ampliar la cobertura»[925].

La suficiencia y sostenibilidad de las prestaciones sociales en el ámbito del trabajo en plataformas digitales requieren no solo que los sistemas sean accesibles, sino que también sean proporcionales y adecuados a las condiciones específicas de estos trabajadores. Es fundamental que las contribuciones y el monto de las prestaciones se ajusten a los ingresos reales de los trabajadores, de manera que se logre una cobertura efectiva que responda a las necesidades básicas, incluso en situaciones de ingresos fluctuantes[926]. La naturaleza intermitente y a menudo impredecible de los ingresos en el trabajo en plataformas exige un diseño flexible de los sistemas de protección social, que permita a los trabajadores contribuir en función de su capacidad económica[927], garantizando que, independientemente de los altibajos que caracterizan el trabajo digital, estos sistemas puedan proporcionar un mínimo vital de cobertura; por lo tanto, la suficiencia de las prestaciones no debe depender únicamente de la cantidad de las aportaciones, sino también de su capacidad para adaptarse a las condiciones particulares del trabajo en plataformas, ofreciendo protección ante las fluctuaciones económicas y asegurando el acceso a las garantías sociales básicas para todos los trabajadores, independientemente de la estabilidad o continuidad de su actividad laboral, lo que garantizaría que, incluso aquellos trabajadores con ingresos esporádicos, o aquellos que enfrentan una alta precarización, puedan contar con un respaldo social que les permita enfrentar los riesgos laborales y sociales a los que se ven expuestos.

La flexibilidad inherente al trabajo en plataformas digitales presenta una de las mayores dificultades para la aplicación de los sistemas tradicionales de seguridad social, que fueron diseñados bajo el modelo de empleo estable y continuo[928]. Las jornadas flexibles, los contratos a tiempo parcial y la intermitencia de las tareas dificultan la inclusión de estos trabajadores en las normativas laborales clásicas, que presuponen un marco de trabajo fijo y una jornada laboral estable. Ante este panorama, es indispensable que las reformas legislativas introduzcan mecanismos adaptativos que permitan a los trabajadores de plataformas acceder a la seguridad social conforme a la cantidad de

[925] Almendros González, M. Á., "*La protección social*", *op. cit.* págs. 24-25.
[926] *Vid.* Suárez Corujo, B., *op. cit.* págs., 60-62.
[927] *Vid.* dos Santos Martins, F. et al., "An overview of the social protection of workers in the gig economy of the transport sector in Brazil", *Revista Do Serviço Público*, vol. 74, núm. 4, 2023, pág. 809.
[928] *Vid.* Ali M. et al., "Developing A Social Security Micro-Takaful Model for Gig Economy Workforce", *Cuadernos de Economía*, vol. 46, núm. 130, 2023.

tiempo efectivamente trabajado, reconociendo las características particulares de la actividad digital, como su variabilidad y discontinuidad; en este sentido, el reconocimiento de períodos de disponibilidad o de espera como tiempo de trabajo remunerado para efectos de seguridad social resulta esencial, ya que contribuiría a una inclusión más justa y efectiva de estos trabajadores en los sistemas de protección social.

Uno de los principales desafíos para la inclusión de los trabajadores de plataformas en los sistemas de seguridad social es la complejidad y rigidez de los marcos normativos y administrativos existentes; La burocracia, los trámites engorrosos y los requisitos excesivamente detallados, constituyen barreras significativas para su integración, como resultado, muchos trabajadores se ven disuadidos de afiliarse, lo que perpetúa su exclusión de la cobertura social. Para resolver esta problemática, es fundamental crear mecanismos simplificados para la inscripción y gestión de las contribuciones de estos trabajadores; en este sentido, es vital aprovechar de que la mayoría de los trabajadores de plataformas ya interactúan a través de aplicaciones tecnológicas para incorporar sistemas automatizados para realizar los pagos y registrar las contribuciones de manera ágil[929]; además, la creación de plataformas de consulta en línea, que proporcionen acceso fácil y directo a la información sobre prestaciones y gestión de contribuciones, contribuiría a un acceso más equitativo y transparente al sistema de seguridad social, favoreciendo una inclusión plena y efectiva de los trabajadores de plataformas en estos mecanismos protectores[930].

El trabajo en plataformas digitales es, por naturaleza, internacional, lo que implica que los trabajadores puedan ofrecer sus servicios en múltiples países, enfrentando así un reto significativo para los sistemas nacionales de seguridad social, los que tradicionalmente están diseñados sobre la base de marcos jurídicos nacionales, encontrando dificultades para abarcar adecuadamente a los trabajadores que operan a través de plataformas, ya que la falta de coordinación entre ellos genera vacíos en la cobertura; como resultado, muchos trabajadores de plataformas quedan fuera de la

[929] *Vid.* Villar Cañada, I. M., "La digitalización y los sistemas de protección social: oportunidades y desafíos", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 459, 2021, págs. 186-187.

[930] Almendros González, M. Á., "*La protección social*", *op. cit.* págs. 25, «Para la consecución de una mejora en la protección social de los trabajadores…de plataformas digitales también deberían de aprovecharse las utilidades de gestión eficaz que ofrecen las herramientas y recursos informáticos. Lo que no se entiende es que precisamente en una sociedad digitalizada no se utilizaran para agilizar trámites administrativos, tales como la inclusión o exclusión del régimen especial tantas veces como fuera preciso en función nada más que de la actividad desplegada y que sus efectos en orden de cotización y acción protectora se limiten al tiempo real y efectivo de prestación de la actividad».

protección social básica[931], lo que agrava aún más su vulnerabilidad. Para abordar este problema, es urgente la creación de un marco normativo internacional que facilite la coordinación de los sistemas de seguridad social entre los países[932], similar a los mecanismos establecidos en la Unión Europea para los trabajadores transnacionales. Este sistema permitiría la integración de los trabajadores de plataformas en los sistemas de seguridad social de diferentes países, garantizando su protección social incluso cuando se desplacen entre plataformas de distintas naciones. Además, debería promoverse el reconocimiento mutuo de los derechos sociales, asegurando que los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas puedan acumular y transferir sus derechos de seguridad social de un país a otro; para lograrlo, sería necesario regular a las plataformas multinacionales, obligándolas a cumplir con normativas comunes que aseguren la inclusión de sus trabajadores en los sistemas nacionales de seguridad social, evitando que estos queden excluidos de las prestaciones sociales fundamentales.

En consecuencia, estas propuestas de reforma no solo son esenciales para garantizar la inclusión de los trabajadores de plataformas en sistemas de seguridad social, sino también para asegurar que el trabajo digital se enmarque en un concepto más amplio de trabajo decente[933]. En este sentido, el siguiente subepígrafe se enfocará en el concepto de trabajo decente en el contexto de las economías colaborativas mediadas por tecnologías digitales, profundizando en la importancia de establecer condiciones laborales adecuadas que favorezcan la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores en este nuevo entorno.

3.4. El concepto de trabajo decente en el contexto del trabajo a través de plataformas digitales

El concepto de trabajo decente fue formalmente introducido por la OIT en 1999, bajo la dirección de su entonces Director General, Juan Somavía, quien lo presentó como respuesta a los profundos desafíos que la globalización y los cambios socioeconómicos estaban generando sobre el mundo del trabajo[934]. Este concepto se inscribió dentro de un

[931] *Vid.* Vila Tierno, F., "Elementos conceptuales para la fijación del nivel de (des)protección social del prestador de servicios en la economía colaborativa", *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, núm. 17, 2018, págs. 169-170.
[932] *Vid.* Eichenhofer, E., *op. cit*. págs., 119-126.
[933] *Vid.* Bielousov, V. et al., "The Gig Economy and its Impact on Social Security and Social Protection of Employees", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 36, 2023, pág. 287.
[934] Ghai, D., "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003.

marco orientado a la promoción de oportunidades de trabajo decente para todos, un concepto que fue acompañado por la intención de abordar las complejidades de un marco laboral en transformación, particularmente en lo que respecta a los derechos laborales y la protección social[935].

El concepto de trabajo decente —tal y como se adelantó en el primer capítulo—, va más allá de una simple categorización de las condiciones laborales; plantea un modelo de trabajo que debe garantizar no solo una remuneración adecuada[936], sino también condiciones laborales que favorezcan la dignidad humana, la equidad, la seguridad y el respeto de los derechos fundamentales[937]. El trabajo debe ser considerado como un medio para el desarrollo personal y profesional[938], promoviendo tanto el bienestar material como la integración social de los trabajadores. Según AGUIRRE, ZAMORA y GONZÁLEZ, «El trabajo decente es el vehículo ideal para alcanzar los derechos humanos de toda

[935] Lenzi, O., "Trabajo decente: de la teoría a la práctica de unas condiciones de trabajo mínimas", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 3, 2023, pág. 228, «Una meta ciertamente ambiciosa, que debía ser lograda mediante la convergencia de «cuatro objetivos estratégicos»: la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la creación de mayores oportunidades para que hombres y mujeres consigan un empleo e ingresos decentes; la extensión de la cobertura y eficacia de la protección social; y, en último lugar, el reforzamiento del tripartismo y el diálogo social; todos ellos cruzados por un quinto eje transversal vinculado con las políticas de igualdad de género».

[936] *Cfr.* Lenzi, O., "Trabajo decente: de", *op. cit.* pág. 229, «En todo caso, si bien ha sido considerado por algunos como un «nuevo bien público mundial», lo cierto es que actualmente no existe un concepto único y universalmente aceptado del término. El trabajo decente es, por suerte o por desgracia, una noción todavía indeterminada. De ahí que, tanto desde el propio organismo internacional como desde la comunidad científica, en las últimas décadas se haya venido desarrollando una extensa labor conceptual, interpretativa y empírica a fin de precisar su alcance y contenido».

[937] Munitz, I. E., "Trabajo decente: en busca del bienestar de los trabajadores", *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral / Universidad Blas Pascal*, núm. 6, 2024, pág. 74, «El trabajo decente aborda la temática de la creación de empleos, su registración, los derechos del trabajo, la protección social de los trabajadores, la protección de la salud de los mismos, la lucha contra la discriminación, su erradicación, la disminución y superación de la pobreza mediante un trabajo justo para las personas, los avances en materia de seguridad social, de higiene y seguridad en el trabajo, y todas aquellas cuestiones que hacen al ser humano como tal y en su condición de trabajador».

[938] Gil y Gil, J. L., "Concepto de trabajo decente", *Relaciones Laborales*, vol. 28, núm. 15, 2012, «El término *trabajo*, más general que empleo u ocupación, incluye en su significado las diversas formas en las cuales las personas contribuyen a la economía y a la sociedad, tanto en la economía formal como en la informal. No solo abarca el trabajo dependiente, sino también el autoempleo y las actividades de la economía informal. Transmite, pues, una idea más completa de la participación en la economía y la comunidad. El trabajo debe ser productivo. La OIT ha puesto el acento en la dignidad del trabajador. Desde sus orígenes, la OIT ha resaltado la dimensión subjetiva del trabajo y ha afirmado la preeminencia de la persona del trabajador, como sujeto que trabaja, sobre la dimensión objetiva del trabajo, es decir, sobre el fruto, resultado o producto final del trabajo humano. El trabajador no puede tratarse como un simple medio. El trabajo no es una mercancía o artículo de comercio. En este sentido, el trabajo decente es un reflejo veraz de la Constitución de la OIT. En el concepto de trabajo decente, se halla implícita la idea expresada en la Constitución de que el trabajo no es una mercancía. El trabajo posee distintas dimensiones: personal, social, y espiritual o trascendente. El trabajo no se agota en los aspectos meramente materiales, sino que debe permitir la realización personal, la integración en la sociedad y la participación en la comunidad. Tiene que permitir al hombre desarrollar la dimensión espiritual o trascendente».

persona independientemente de la manera o la forma en que desarrolla sus labores»[939]; a su vez, la OIT define el trabajo decente como «la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres»[940]. En este marco, el trabajo decente no solo se refiere a la calidad del empleo desde la perspectiva económica, sino también desde un enfoque social y político, integrando elementos clave como el empleo pleno y productivo, la protección social, la igualdad de oportunidades, y la libertad sindical y de negociación colectiva. Estos elementos se presentan como fundamentales para enfrentar los desafíos de las economías colaborativas mediadas por tecnologías digitales, cuyo modelo de trabajo plantea nuevas dificultades para asegurar que se respeten los principios de dignidad y justicia social en el ámbito laboral[941].

Si bien el concepto de trabajo decente parecería claro desde cualquier punto de vista, no está exento de controversia. A pesar de su amplia aceptación, la ambigüedad inherente al término decente, ha generado debates en la doctrina laboral, especialmente respecto a su aplicación práctica y su vinculación con normas internacionales concretas[942]. Algunos teóricos han sugerido que el término trabajo digno podría ser más adecuado, dado que subraya la idea de la dignidad humana y la protección de los derechos fundamentales en el contexto del trabajo, más allá de las condiciones materiales del

---

[939] Aguirre Forero, Á. A., Zamora Guaba, A. K. y González Pinto, M. A., "La economía virtual y los derechos de los trabajadores: retos del derecho laboral en la era de las nuevas tecnologías", en Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M., *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 133.

[940] *Ibid*.

[941] Gómez Vargas, R., "El Derecho Humano al Trabajo Digno o Decente", en Martínez Carrillo, C. F., González Garza, H. y Trimmer Espinosa, A. A. (coords.), *Los derechos fundamentales laborales*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2022, pág. 63, «Para la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que expresen sus opiniones se organicen y participen en las decisiones que afecten sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres».

[942] Lenzi, O., "Trabajo decente: de", *op. cit.* pág. 233, «Ahora bien, el principal problema entorno a esta «nueva» expresión guarda relación con el lenguaje que se ha adoptado por emplear desde la organización. En efecto, el uso del adjetivo «decente» ha descolocado a muchos ya que, como se ha señalado, no tiene antecedentes en el laboralismo. Acostumbrados al uso de calificativos tales como «digno», «justo», «de calidad» o «con derechos» para acompañar el trabajo —expresiones todas ellas que surgieron desde las luchas particulares del movimiento obrero por la mejora de las condiciones de trabajo— desde la doctrina, son muchos los que han dudado de la idoneidad del término «decente». Hay quienes incluso han llegado a sospechar que la utiliz ación de este nuevo concepto pudiera tratarse de un movimiento razonado de la OIT para huir del nivel de exigencia que la reivindicación del trabajo y sus condiciones precisan».

empleo. La noción de trabajo docente se ha consolidado como un mínimo denominador común que agrupa las demandas históricas de los trabajadores por mejores condiciones laborales, pero en su operatividad y su aplicación aún presentan desafíos, especialmente en contextos como la economía digital.

En este sentido, la economía digital, impulsada por los avances tecnológicos de la cuarta revolución industrial, ha dado lugar a nuevas formas de trabajo que distorsionan las fronteras tradicionales entre empleo dependiente e independiente. Esta reconfiguración del mercado laboral ha expuesto a los trabajadores de plataformas a condiciones laborales precarias, tales como la alta temporalidad, la falta de protección social, la exposición constante a la precariedad y la imposibilidad de negociar condiciones laborales, lo que plantea serias interrogantes sobre si estas formas de empleo cumplen con los estándares de trabajo decente[943], señalando al respecto GINÈS i FABRELLAS, «existen características intrínsecas del trabajo en plataformas que contribuyen a precarizar el trabajo y las relaciones laborales. La contratación a demanda, la retribución por servicio o tarea, la falta de protección social, la atomización de las relaciones laborales y su impacto en el ejercicio de derechos de tutela colectiva y la indignante indiferencia que muestran muchas plataformas hacia la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras son evidentes manifestaciones de trabajo precario»[944].

A medida que las plataformas digitales crecen y se expanden, se hace cada vez más urgente la necesidad de replantear las garantías de un trabajo decente dentro de este nuevo contexto digital, considerando que la flexibilización y la deslocalización del trabajo han hecho más compleja la supervisión de las condiciones laborales[945], poniendo freno al proceso de desregulación, en muchas ocasiones generados por la propia necesidad de los Estados, tal como indican MONEREO PÉREZ y PERÁN QUESADA, «Los procesos de internalización operados en la economía a escala global han favorecido una especialización selectiva de las distintas regiones mundiales, en la que determinados Estados se han mostrado partidarios de una menor presión fiscal, a la vez que reducen o,

[943] Rosenbaum Carli, F., "La economía de", *op. cit.* pág. 208, «Por ello es que, a la hora de tramitar el procedimiento para la determinación de la naturaleza del vínculo, cobra importancia el concepto de trabajo decente, debiendo ser leído a la luz de determinados límites concretos. Algunos de estos límites, se refieren a aspectos materiales y jurídicos; otros derivan de las disposiciones constitucionales y del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales; otros emanan del principio de primacía de la realidad y del orden público; y finalmente no debemos descartar aquellos que derivan de las restricciones a la autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo».

[944] Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en*, *op. cit.* pág. 169.

[945] *Vid.* Sánchez Santiago, A., "Precariedad laboral y nuevos repertorios democráticos en plataformas digitales de reparto", *RECERCA, Revista De Pensament I Análisi*, vol. 1, núm. 30, 2025, págs. 4-8.

directamente niegan, derecho laborales y de protección social, con el objeto de favorecer la inversión internacional en sus países. Ni siquiera el grave problema derivado del dumping empresarial a escala internacional, consecuencia de tales políticas, es suficiente para poner de acuerdo a los Estados sobre la necesidad de adoptar medidas convergentes que garanticen derechos mínimos y universales respecto del trabajo, y, obligaciones mínimas y también universales respecto a la fiscalidad y al reparto proporcional y solidario de los bienes comunes. Es decir, en esencia el fundamento, aún rudimentario, del Estado del Bienestar»[946].

Así, el concepto de trabajo decente se presenta como una herramienta fundamental para evaluar las condiciones laborales en la economía digital, proponiendo un marco normativo que combine los principios tradicionales del Derecho del Trabajo con las realidades emergentes de esta nueva era productiva. Como lo indican RODRÍGUEZ ESCANCIANO Y ÁLVAREZ CUESTA[947], estamos ante un fenómeno de empleo precario o trabajo indecente cuando los trabajadores enfrentan condiciones laborales caracterizadas por la falta de seguridad, la escasa remuneración y la vulnerabilidad a las formas de explotación inherentes a las plataformas digitales, lo que requiere de una acción legislativa que asegure que todos los trabajadores, independientemente de su estatus contractual, puedan acceder a las condiciones laborales que garanticen no solo su subsistencia, sino también su desarrollo personal y profesional dentro de un marco de equidad, respeto y justicia social.

Al respecto, ROSENBAUM CARLI resalta que las plataformas deben garantizar un piso mínimo de derechos para todos los trabajadores que operen en este entorno digital[948], lo que implica asegurar que todos los trabajadores, independientemente de su clasificación como autónomos o subordinados, tengan acceso a derechos fundamentales como la seguridad social, protección frente a accidentes de trabajo y despidos, así como un salario justo que les permita llevar una vida digna. De acuerdo al mismo autor, la falta de regulación adecuada para los trabajadores de plataforma es una de las principales causas de la creciente precarización del trabajo en la economía digitial, lo que resalta la necesidad de establecer un marco normativo global que integre los derechos

[946] Monereo Pérez, J. L. y Perán Falcón, S., "La economía sumergida y su incidencia en el trabajo y en la seguridad social: la defensa internacional del trabajo decente", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 9, 2023, pág. 272.
[947] Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H., *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2019, pág. 7.
[948] Rosenbaum Carli, F., "El camino hacia", *op. cit.* págs. 10-11.

fundamentales en el contexto digital, incluyendo no solo la seguridad económica, sino también el acceso a la negociación colectiva y la protección ante la discriminación.

En este contexto, la OIT, en colaboración con diversas jurisdicciones que comienzan a reconocer los derechos de los trabajadores de plataformas, promueve la creación de un sistema normativo más inclusivo que respete y garantice los derechos laborales fundamentales[949]. Este sistema debe asegurar que los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación contractual, puedan acceder a un nivel mínimo de protección, lo que se traduce en condiciones laborales justas y equitativas. Tal como señala MUNITZ, el trabajo decente debe considerarse un derecho universal y un estándar mínimo que no depende de la clasificación laboral, sino que debe estar garantizado para todos los trabajadores, sin importar la forma en que desempeñan sus actividades laborales[950]. En consecuencia, la creación de un marco normativo adecuado y global para los trabajadores de plataformas es imperativa, no solo para garantizar la seguridad social y la protección frente a riesgos laborales, sino también para fomentar la equidad en el acceso a beneficios laborales y la participación en la negociación colectiva; este último aspecto cobra especial relevancia al abordar los derechos colectivos del trabajo en el contexto de las plataformas digitales, tema que se explorará en el siguiente subepígrafe.

3.5. El derecho colectivo en las plataformas digitales: desafíos y emergentes formas de organización

Como se ha señalado a lo largo de la investigación, el mercado de trabajo del siglo XXI ha estado marcado por una serie de fenómenos disruptivos que han transformado profundamente las formas de empleo tradicionales. Entre estos fenómenos, destacan la revolución tecnológica y la expansión del modelo *freelance*[951], los cuales no solo han

---

[949] *Vid.* Berg, J. et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, págs. 115-120.

[950] Munitz, I. E., *op. cit.* pág. 81.

[951] Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas digitales y regulación: ¿una respuesta colectiva?", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa re*al, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 153, «Es común cuando se habla del mercado de trabajo del siglo XXI referirse a algunos fenómenos relevantes en términos de "revolución": habría, así, una "revolución tecnológica" (expresión antigua, en realidad, que se ha utilizado en distintos momentos históricos); y una "revolución freelance" (quizás la expresión que haya tenido más éxito hasta la fecha). Esta última se caracteriza por la extensión del trabajo por cuenta propia a todos los sectores y a todo tipo de actividades, ocupando espacios ocupados hasta ahora por el trabajo asalariado; su homologación en muchos aspectos a éste; su precarización en ciertas dimensiones cruciales de las condiciones de trabajo (estabilidad y nivel de ingresos, sobre todo); y el desarrollo de nuevas formas de dependencia, que no coinciden con la subordinación tradicional del trabajador por cuenta ajena».

reconfigurado el concepto de trabajo, sino también las relaciones laborales en su totalidad. Estos cambios no solo han incrementado la prevalencia del trabajo a cuenta propoa, sino que han dado lugar a nuevas formas de dependencia, que se alejan de la subordinación clásica del trabajador asalariado, generando un paradigma laboral donde la figura del obrero-masa tradicional ha quedado deconstruida. En su lugar, emergen dinámicas más individualizadas, donde el emprendedor y el Derecho Mercantil adquieren protagonismo, reflejando una fragmentación de los pilares que sustentaban el sindicalismo clásico y transformando la empresa y el proceso productivo. Tal como señala NAVARRO NIETO, «El declive de la sociedad industrial del siglo XX, la globalización económica, el desarrollo formidable de las TIC, una nueva estrategia organizativa empresarial, son todos factores que contribuyen al cuestionamiento de la idea del interés colectivo y de su organización a través del sindicalismo general, es decir, un sindicalismo intersectorial con vocación *política* de organización de los trabajadores como colectivo social, con una visión ideológica orientada a la tutela del trabajo desde los valores de la igualdad y la solidaridad»[952].

Los derechos colectivos del trabajo han experimentado una evolución sustancial, históricamente vinculada al empleo formal. Esto derechos, reconocidos y garantizados tanto por los sistemas jurídicos nacionales e internacionales, han sido considerados derechos fundamentales en el desarrollo de la justicia laboral, proporcionando a los trabajadores un marco normativo para la representación colectiva, la negociación, la huelga y la participación en asuntos laborales, sin embargo, este desarrollo ha sido notablemente limitado en el ámbito del trabajo autónomo, un sector que, a pesar de su creciente importancia en la economía globalizada, ha carecido de un sistema de tutela colectiva equiparable. El trabajo a cuenta propia, históricamente caracterizado por un modelo de autotutela individual, donde la protección legal se basa en la capacidad del trabajador para gestionar de manera autónoma su situación laboral, sin la intervención de mecanismos colectivos, fue funcional en una época en la que el trabajo autónomo representaba una fracción marginal del mercado laboral, lo que ha quedado obsoleto ante la proliferación de nuevas modalidades laborales, especialmente en el contexto digital, donde, aunque formalmente autónomos, presentan condiciones que se asemejan más al trabajo asalariado en cuanto a la dependencia y la organización del trabajo, lo que requiere

[952] Navarro Nieto, F., "Representación y acción sindical en la economía digital", en Gómez Muñoz, J. M. (dir.), *Sindicalismo y capitalismo: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 15.

una reconsideración del concepto de derechos colectivos para adaptarlos a la realidad de los trabajadores de plataformas digitales.

En el marco de la economía digital, la expansión de los modelos de empleo no estándar, tales como el trabajo *freelance*, el trabajo temporal extremo o los contratos de cero horas, ha dado lugar a una categorización más amplia del empleo. Las plataformas digitales, al operar como intermediarios en la prestación de servicios, contribuyen al crecimiento de nuevas formas de trabajo caracterizadas por su irregularidad, flexibilidad y, en muchos casos, precariedad, este tipo de empleo no solo amenaza la estabilidad económica de los trabajadores, sino que también pone en peligro su acceso a derechos laborales fundamentales como la negociación colectiva, el derecho a la huelga y la afiliación sindical, derechos que han sido históricamente el pilar de la protección colectiva del trabajo[953]. Se hace necesario comprender cómo estas nuevas formas de empleo afectan los derechos colectivos del trabajo y, al mismo tiempo, cómo los trabajadores de plataformas pueden organizarse colectivamente para exigir mejores condiciones laborales[954], a pesar de las diferencias evidentes con los modelos laborales tradicionales. En particular, uno de los principales retos para el derecho colectivo en este contexto radica en el reconocimiento de la dimensión colectiva del trabajo en un entorno dominado por relaciones laborales flexibles y deslocalizadas, no obstante, han surgido nuevas formas de organización colectiva que permiten reclamar derechos, como la creación de sindicatos digitales y asociaciones de trabajadores. Estos nuevos mecanismos de organización no solo representan un desafío para el sistema sindical tradicional, sino también una oportunidad para repensar la estructura de la representación colectiva en un mundo laboral digitalizado.

[953] Esteve Segarra, A., "Desafíos de las relaciones colectivas de trabajo en las empresas de plataforma", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. 3, 2022, págs. 52-53, «Las empresas de plataforma no han sido conocidas precisamente por su favorecimiento de la creación de estructuras sindicales o de representación unitaria, lo que se ha considerado un hándicap para los derechos de información y consulta sobre la gestión algorítmica. Son sabidas las dificultades para crear sindicatos en Amazon en Estados Unidos y los despidos de personas trabajadoras relacionadas con el movimiento sindical, pero amparados formalmente por falta de productividad, según las métricas del programa de control de trabajo. En muchas empresas de plataforma se parte en general de la ilegitimidad de la actuación sindical, que ha de quedar reducida al mínimo…Se trata de guillotinar el movimiento sindical antes que se instale, considerando que la relación natural es la individual entre la empresa y las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma».

[954] *Vid.* Martín Artiles, A. y Pastor Martínez, A., "Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 2, 2022, pág. 351-353.

Estamos viviendo una revolución colectiva que va más allá de los límites tradicionales del sistema de relaciones laborales[955], extendiéndose a todos los segmentos de las sociedades contemporáneas. Este fenómeno, aunque amplio, se manifiesta de manera particularmente notable en el sector de las plataformas digitales, donde la ausencia de alternativas regulatorias efectivas ha permitido que las dinámicas de trabajo tradicionalmente individuales se vean complementadas por una nueva dimensión colectiva[956]. A lo largo del breve período en que las plataformas digitales han alcanzado una madurez significativa, se ha constatado la existencia de un fenómeno colectivo que, si bien todavía en sus primeras fases, está comenzando a perfilarse como una respuesta crucial frente a las condiciones precarias del trabajo en este sector. Este fenómeno colectivo se expresa tanto en iniciativas espontáneas de los trabajadores[957], como en las propuestas formuladas por expertos y organizaciones que buscan mejorar las condiciones laborales dentro de este ámbito; si bien la respuesta legislativa ha sido escasa, las iniciativas colectivas han emergido como la única vía de acción efectiva para muchos trabajadores de plataformas[958], quienes se encuentran en un entorno desprotegido y sin los beneficios de los mecanismos tradicionales de negociación colectiva.

---

[955] *Vid.* Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas", *op. cit.* pág. 159.

[956] Gil Plana, J., "Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales", en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, págs. 859-860, «Es evidente que la irrupción de las nuevas tecnologías ha supuesto y va a suponer una necesaria adaptación y transformación del sindicato, no únicamente como organización sino como institución dedicada a la defensa de los intereses de los trabajadores, pasando por una redefinición de la acción sindical, incluidos los derechos a la negociación colectiva y el de la huelga. En efecto, la implementación de las nuevas tecnologías, al facilitar de forma extraordinaria una globalización de la economía, la tercerización del sistema productivo y las formas de contratación mucho más precarias, reducen la base social de la que se nutre los sindicatos, fraccionando la homogeneidad de dicha base, poniendo en entredicho tanto su afiliación y representatividad social como su legitimación para actuar en la defensa de los intereses de los trabajadores».

[957] Ruiz Saura, J. E., "Reinventar el conflicto colectivo en las nuevas relaciones laborales del siglo XXI: el caso de la empresa de plataforma", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 49, 2023, págs. 218, 219, «De hecho, en países como Italia, Francia, Alemania, Gran Bretaña, Austria, Holanda, Bélgica, España o EE.UU., además de en Latinoamérica, se ha puesto en marcha un amplio abanico de tácticas para escenificar visiblemente la protesta…éstas comprenden acciones tan variadas como ocupaciones de las oficinas de las propias empresas, huelgas «de desconexión», de la app, marchas solidarias, protestas simbólicas rodeando los edificios más emblemáticos de la compañía, distribución de propaganda y folletos en establecimientos *[de]* clientes de las plataformas en las que prestan servicios, la negativa a realizar entregas cuando concurre una climatología adversa, etc».

[958] Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas", *op. cit.* pág. 161, «La Confederación Europea de Sindicatos ha promovido esta autotutela de los empleados de plataformas, y en sus estudios ha llegado a realizar una catalogación de las prácticas que ha ido encontrando en las distintas ciudades. Habla de distintos "enfoques", y los ordena así: el "enfoque París/Burdeos" para organizar a conductores y mensajeros; en "enfoque Londres" para ir a los tribunales en defensa de sus derechos; el "enfoque Frankfurt" para ofrecer intercambio de información a través de una web "faircrowdwork"; el "enfoque Viena/Colonia" para crear comités de empresa en empresas de plataforma; el "enfoque Copenhague" para

La dimensión colectiva en el trabajo digital ha dejado de ser una mera teoría para convertirse en una realidad concreta[959], configurada a medida que los trabajadores se agrupan en torno a una situación laboral común[960], caracterizada por la precariedad y la falta de protección jurídica[961]. A lo largo de este proceso, este colectivo ha logrado una cohesión suficiente que les permite identificar intereses comunes y desarrollar una conciencia compartida de su situación[962], lo que ha impulsado una serie de demandas comunes. La insatisfacción generalizada con las condiciones de trabajo ha sido el motor que impulsa una serie de pretensiones colectivas, reflejando un interés común que ha permitido la consolidación de una voluntad de acción colectiva; donde el interés colectivo no solo se limita a una toma de conciencia, sino que se ve reforzado por la capacidad de presión de este grupo, cada vez más consciente de la trascendencia que esta condición tiene sobre su vida laboral y social. A partir de esta base, los trabajadores han comenzado a activar una serie de fases que permiten consolidar su organización colectiva, las que incluyen: la identificación y definición del grupo como colectivo, la organización interna para canalizar sus demandas y la creación de una identidad y visibilidad propias, que les permita ser reconocidos como una comunidad con intereses específicos y necesidades comunes.

A pesar de que la dimensión colectiva en el trabajo digital ha ido emergiendo con en el ámbito de las plataformas, es fundamental reconocer las complejidades y dificultades que enfrentan los trabajadores en su proceso de organización. Estas dificultades están íntimamente ligadas a las características estructurales del sector, que

---

iniciar un diálogo con plataformas y hacerlas entrar en convenios colectivos; el "enfoque Estocolmo" instando a las autoridades públicas a revisar la ley de la competencia para excluir a los trabajadores individuales de plataformas con medidas anti-cartel; y el enfoque "Seattle" para promover y apoyar el establecimiento de cooperativas. Podríamos completar éstos con al menos otros dos: el "enfoque Bolonia", que ha supuesto involucrar al Ayuntamiento en la elaboración de una carta de derechos para los transportistas de comida cocinada; y sobre todo, por su interés y cercanía geográfica, el "enfoque Valencia", puesto en práctica por los riders de la empresa Deliveroo en esta ciudad».

[959] *Vid.* Rafélis de Broves, O. et al., "Workers organizing in the platform economy: Locals forms and global trends of collective action", *Sociology Compass*, núm. e13188, 2024, págs. 2-3.

[960] *Vid.* Forsyth, A., *The future of Unions and Worker Representation*, Oxford, Hart, 2023, págs., 150-152.

[961] Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas", *op. cit.* pág. 162, «Los resultados de estas estrategias están empezando a aparecer: en Bolonia se ha elaborado una Carta de Derechos Fundamentales de los Riders de manera tripartita; en Seatle una ordenanza municipal permite a los conductores de Uber formar sindicatos y negociar: en Austria se han formado comités conjuntos, al igual que ha ocurrido en Nueva York; en Australia se ha firmado un acuerdo entre la plataforma Airtaker y el sindicato Union South Wales; en Suecia se ha logrado la aplicación de convenio del transporte a empleados de una plataforma…A pesar de las dificultades y de las grandes diferencias que vamos a encontrar es imposible negar la existencia de una dimensión colectiva en el trabajo autónomo en plataformas, algo que tendrá importantes consecuencias futuras, y seguramente no sólo para este grupo de trabajadores».

[962] *Vid.* Vandaele, K. Piasna, A. & Zwysen, W., "Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries", *ILO Working Paper*, núm. 106, 2024.

difieren sustancialmente de la economía laboral tradicional. En primer lugar, la diversidad y la complejidad del trabajo en plataformas digitales constituyen uno de los principales obstáculos, ya que este sector engloba una amplia gama de empresas que operan bajo modelos de negocio heterogéneos, con plataformas que interactúan de manera distinta tanto con sus trabajadores como con los usuarios de los servicios. Las plataformas adoptan estructuras jurídicas y organizacionales flexibles que varían dependiendo del tipo de servicio y de las particularidades del mercado local, lo que agrava las tensiones internas dentro del colectivo[963]. Además, el carácter dinámico y cambiante de estas empresas incrementa la complejidad organizativa, ya que muestran una notable capacidad de adaptación, modificando constantemente sus estrategias operativas para enfrentar los desafíos del contexto nacional, lo que responde a la necesidad de ajustar los modelos de negocio a las demandas específicas de los marcos legales locales, generando un entorno aún más fragmentado y disperso, como resultado, los trabajadores, a pesar de compartir una situación de vulnerabilidad común, se ven desbordados por la fragmentación de las plataformas y la ausencia de un marco normativo coherente que facilite una organización efectiva.

Una de las dificultades más complejas para consolidar una organización colectiva en el trabajo digital es la notable pluralidad de situaciones laborales que enfrentan las personas que prestan sus servicios a través de plataformas[964]. No se trata solo de la distinción entre el trabajo a cuenta propia y subordinado, cada uno con sus implicaciones contractuales, sino también de la gran variedad de condiciones dentro de estos dos grupos[965]. En el ámbito del trabajo independiente, por ejemplo, se encuentran diferencias

[963] Sánchez Valenzuela, L. M. y Ramírez Cardona, C. E., "El trabajo a través de las plataformas virtuales y la óptica de la negociación colectiva como instrumento de equilibrio social", *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 6, núm. 6, 2022, págs. 6056-6057, «el crecimiento de este tipo de relaciones, es proporcional al del mercado trasnacional marcado por las reglas del capital en el mundo digital o en línea, disuelve la capacidad reguladora del Estado en materia de protección individual de las personas que fuera de la internet ejecutan los servicios geolocalizados, dada la forma externalizada de organización del trabajo y el tipo de negocio. La disminución de la capacidad reguladora estatal como tal se concreta con las dificultades que impone desde lo laboral normalizar un grupo heterogéneo de trabajadores, puesto que el mundo del internet se rige ante todo por reglas civiles y comerciales desde sus inicios».

[964] *Vid.* Ruiz Saura, J. E., *op. cit.* pág. 220.

[965] Goerlich Peset, J. M., "Economía digital y acción sindical", en Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M., (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018, págs. 601-602, «El nuevo entorno tecnológico introduce, por otro lado, la diversificación entre los trabajadores. Y con ello acentúa este fenómeno. De primer término, abre una clara contraposición entre los trabajadores que ocupan posiciones estratégicas, en atención a sus cualificaciones y funciones, y los que se mueven en el extrarradio del sistema. La «polarización» implica una profunda brecha entre unos y otros. Aquellos ocupan posiciones esenciales en la organización empresarial en la que asumen roles de colaboración y participación y frente a la que tienen suficiente poder contractual: difícil que puedan

significativas entre aquellos que prestan servicios altamente cualificados y aquellos que ofrecen servicios no especializados[966]. Igualmente, existen disparidades entre quienes realizan actividades de manera presencial y aquellos que operan de forma remota, así como entre los que están sujetos a regulaciones laborales específicas y los que trabajan en sectores no regulados[967]. Mientras que algunos dependen económicamente de la plataforma como su principal fuente de ingresos, otros lo hacen de manera secundaria, utilizando las plataformas como una fuente ocasional o complementaria de ingresos, ya sea porque disponen de otras fuentes de renta o porque no tienen grandes necesidades económicas[968]. Esta variabilidad en las motivaciones crea una diferencia fundamental en los intereses de los trabajadores dentro de una misma plataforma, lo que complica la creación de un frente común para la defensa de derechos laborales[969].

Otro reto a superar para la consolidación de relaciones colectivas en el trabajo digital radica en la falta de espacios comunes de negociación entre los intereses de las plataformas y los de los trabajadores[970]. Las empresas del sector, en su mayoría,

considerar necesario encuadrarse en las mismas organizaciones que estos. Pero la diversificación tiene un significado ulterior: el nuevo entorno tecnológico la produce incluso en el empleo marginal. Separados física y temporalmente, los nuevos medios de producción implican la aparición de ulteriores diferenciaciones, cuya reunificación se presenta como empeño imposible».

966 *Vid.* Miranda Boto, J. M., "Negociación colectiva y economía de plataformas: actores", *Revista de Derecho Social*, núm. 88, 2019, pág. 180.

967 Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas", *op. cit.* pág. 163.

968 Köhler, H.D., "Sindicalismo 'gig' o la acción colectiva en la economía de las plataformas", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 2, 2022, pág. 328, «Con respecto al potencial de organización colectiva hay que diferenciar también entre distintos colectivos que trabajan en la Economía de plataformas. En el inicio eran artistas, músicos, actores y otros profesionales que no buscaban empleos estables sino 'gigs', contratos a corto plazo, y no tenían intereses en una representación sindical más allá de asociaciones particulares para servicios específicos. A ellos se sumaron profesionales libres altamente cualificados con un poder de negociación individual elevado como los técnicos, diseñadores y otros freelancers de Silicon Valley. Estos colectivos viven a gran distancia del mundo sindical y su actitud hacia la organización colectiva queda mejor representado por asociaciones de trabajadores autónomos, son "trabajadores individuales"…Este grupo de artistas y profesionales cualificados contrasta con las nuevas masas de trabajadores precarios de baja cualificación cuyo crecimiento ha sido exponencial durante los últimos años. Muchos de los *riders*, mensajeros, conductores, trabajadores de limpieza y cuidado, etc., consideran este trabajo como transitorio o complementario, se encuentran en una situación de desempleo, inmigración, estudiante o ama de casa y ven en el trabajo de plataforma la posibilidad de ganar dinero de manera rápida y fácil. Aunque apenas conocen a sus compañeros ni a sus empleadores y tampoco tienen una proyección a largo plazo en este empleo sí comparten una serie de problemas comunes y, por lo tanto, un potencial para la organización colectiva. Sus precarias condiciones laborales, sin embargo, hacen una representación y organización colectiva muy difícil».

969 *Vid.* Moreno Díaz, J. M., "Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 206.

970 Esteve Segarra, A., "Desafíos de las", *op. cit.* págs. 54-55, «Es bien conocida la idea de que nuestra arquitectura de representación colectiva se basa en una relación directa entre el tamaño físico del centro de trabajo (medido en el número de personas trabajadoras por centro) y el número de representantes. En las empresas de plataforma no existe a veces un centro de trabajo físico, sino virtual. Ello provoca un claro desajuste entre estructuras de representación nacionales y ligadas a centros de trabajo físicos y el poder

consideran cualquier intento de regulación como un obstáculo para la innovación que debe caracterizar al modelo de negocio digital; en este sentido, la adopción de marcos regulatorios convencionales genera una fuerte resistencia, ya que tales marcos implican una restricción en los poderes directivos de las plataformas, lo que limitaría su capacidad para operar con flexibilidad. Más allá de esta oposición estructural, el reto se agrava al considerar que para establecer un sistema de negociación colectiva eficaz es necesario reconocer la calidad de trabajador a cuenta ajena de aquellos que prestan servicios a través de estas plataformas, reconocimiento que es fundamental, pues constituye el primer paso para que los prestadores de servicios puedan ejercer sus derechos de negociación colectiva y, por ende, participar activamente en la definición de sus condiciones laborales. La situación se complica aún más por la heterogeneidad de los trabajadores de plataformas y la multiplicidad de intereses que los atraviesan, lo que dificulta la creación de un frente común. La falta de un reconocimiento uniforme y la carencia de una estructura organizativa clara refuerzan las barreras para la consolidación de una verdadera representación colectiva.

La figura de la huelga, tradicionalmente asociada a las relaciones laborales subordinadas, está experimentando transformaciones profundas en el contexto de las plataformas digitales[971]. A medida que surgen nuevas modalidades laborales que desafían las convenciones del trabajo asalariado, también emergen formas innovadoras de lucha colectiva[972], en este sentido, las plataformas digitales, al operar bajo estructuras deslocalizadas y flexibles, han dado lugar a nuevas estrategias de protesta adaptadas a sus características operativas. Una de las formas más representativas de estas protestas es la huelga colectiva digital[973], en la que los trabajadores se desconectan simultáneamente de la plataforma para bloquear la asignación de pedidos o servicios, creando un colapso

económico en la empresa. Las dos principales armas de un sindicato como son la negociación colectiva, la movilización y el conflicto resultan claramente desactivadas cuando las empresas de plataforma tienen escasa entidad física y hay un rompecabezas de empresas filiales y proveedoras en la red».

[971] Aguilar Gonzálvez, M. C., "La acción colectiva en contextos digitales", en Gómez Muñoz, J. M. (dir.), *Sindicalismo y capitalismo: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 89, «Vivimos en pleno cambio tecnológico, lo que está forzando la renovación de la mayoría de los sectores económicos. Sin embargo, en las formas de protesta y reivindicación se ha innovado poco y se acude a una herramienta del siglo XIX: la huelga. ¿Acaso no hay alternativas más efectivas que esta? ¿No hay innovación posible en este frente?...Hay un aspecto en el que las nuevas tecnologías sí han mostrado su incidencia en los paros: el uso de redes sociales y de las plataformas digitales resulta fundamental hoy para la movilización y las protestas. Son un aliado para organizar manifestaciones».

[972] *Vid.* Pérez Amorós, F., "Huelga en tiempos digitales. Especial consideración del esquirolaje tecnológico", *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social*, vol. 5, núm. 8, 2024.

[973] *Vid.* Ruiz Saura, J. E., *op. cit.* pág. 228.

temporal en las operaciones de la empresa sin necesidad de recurrir a la paralización física de la actividad laboral, lo que no solo refleja el creciente protagonismo de los trabajadores en la esfera digital, sino que también subraya la capacidad de estos para organizarse de manera autónoma y colectiva, utilizando las propias herramientas tecnológicas de las plataformas como medio de presión.

Las huelgas en el ámbito de las plataformas digitales no se limitan a la protesta por condiciones salariales[974], sino que abarcan una variedad de demandas relacionadas con la reestructuración de las relaciones laborales, la transparencia en los sistemas retributivos y los derechos de los trabajadores a organizarse colectivamente[975]. Estas protestas han tenido lugar en diversas partes del mundo, reflejando el carácter global de este nuevo tipo de lucha. Ejemplos notables incluyen las huelgas de los repartidores de Deliveroo en el Reino Unido (2016), las protestas de los riders de Foodora en Italia (2016) y las huelgas de Uber y Lyft en Estados Unidos (2021)[976]. En todos estos casos, los trabajadores han utilizado las herramientas digitales a su disposición, coordinando una desconexión simultánea para bloquear la asignación de pedidos y generar un colapso temporal de los servicios, ejerciendo así una presión significativa sobre las plataformas. No obstante, la práctica de la huelga en este contexto enfrenta desafíos sustanciales derivados de la naturaleza misma de este tipo de trabajo. La dispersión geográfica de los trabajadores, combinada con la individualización inherente a su modelo de empleo, dificulta la movilización colectiva, ya que los trabajadores, en su mayoría autónomos, carecen de una estructura sindical robusta que facilite su organización. Además, el ejercicio del derecho de huelga se ve limitado por la falta de un marco normativo claro que regule la protesta dentro de las plataformas digitales, lo que coloca a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad frente a las empresas. A pesar de estas dificultades, las huelgas digitales siguen demostrando que la resistencia colectiva es posible, adaptándose a las particularidades del nuevo paradigma laboral.

Las huelgas en el contexto de las plataformas digitales están redefiniendo las formas tradicionales de lucha colectiva, en este nuevo paradigma, los trabajadores

[974] *Vid.* Umney, C. et al., "Platform labour unrest in a global perspective: How, where and why do platform workers protest?", *Work Employment and Society*, 2023, pág. 21
[975] *Vid.* Monereo Pérez, J. L., "Derecho de huelga y poderes empresariales 'reforzados' en la Era Digital", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. extraordinario 2, 2024.
[976] Vid. Köhler, H.D., *op. cit.* págs. 332-333.

recurren al uso intensivo de las TIC´s[977], especialmente las redes sociales[978], que juegan un papel clave en la diseminación de información, la coordinación de acciones y la movilización de los trabajadores, sin la mediación de estructuras sindicales formales, de este modo, las nuevas tecnologías no solo refuerzan el individualismo y la dispersión de los trabajadores, sino que, al mismo tiempo, les permiten organizarse de manera más eficiente y directa para llevar a cabo protestas, como las huelgas virtuales o los boicots, que van más allá de la mera inasistencia al trabajo. A pesar de estos avances en la organización autónoma, el uso de las tecnologías también abre la puerta a nuevas formas de represalia por parte de las plataformas, las cuales pueden penalizar a los trabajadores involucrados en huelgas o en actividades conflictivas mediante su desconexión; esta represalia no solo limita el ejercicio de derechos fundamentales, como la libertad de protesta, sino que plantea un desafío para la defensa colectiva de los intereses laborales de los trabajadores de plataformas, quienes se ven expuestos a sanciones sin una estructura de representación sindical que los respalde. Este nuevo escenario exige una reflexión profunda sobre cómo las tecnologías, al ser utilizadas por los trabajadores como herramienta de resistencia, pueden servir también como un mecanismo de control por parte de las plataformas. Así, se abre un debate crucial sobre la necesidad de adaptar los marcos normativos y los modelos de representación colectiva para garantizar que el derecho a la huelga y la protesta no solo sea efectivo, sino que también esté protegido en el entorno digital. La necesidad de un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos laborales será fundamental para el desarrollo de una regulación eficaz en el ámbito del trabajo digital[979]. Esta cuestión será explorada más a fondo en el siguiente subepígrafe, donde se abordarán las posibilidades y desafíos de la negociación colectiva en las plataformas digitales.

En cuanto a la negociación colectiva, sigue siendo un pilar fundamental en el gobierno de las relaciones laborales[980], especialmente frente a los profundos cambios

[977] *Vid.* Gallego Montalbán, J., "El ejercicio del derecho de huelga en un entorno digital y telemático", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 482, 2024.
[978] *Vid.* Jalil Naji, M., "Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 119, 2020.
[979] *Vid.* Valle Muñoz, F. A., "El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 2, 2020, pág. 27.
[980] Fernández Ramírez, M., "La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 10, 2024, pág. 102, «Ante tal escenario, la negociación colectiva…representa el centro neurálgico de las estrategias negociadas de adaptación y transición ante los cambios actuales y futuros en la gobernanza del trabajo, siendo innegable el papel

impulsados por las TIC's y la economía digital. Como sostiene GIL PLANA, «La centralidad de la negociación colectiva en la regulación de las relaciones laborales es algo indiscutible que debe mantenerse ante los cambios morfológicos que la implementación de nuevas tecnologías está produciendo en el ámbito productivo»[981]. No obstante, este mecanismo tradicional de regulación se enfrenta a desafíos inéditos derivados de la disrupción que las plataformas digitales y los modelos laborales no tradicionales han provocado. La dispersión geográfica y el individualismo inherentes a estos nuevos modelos de trabajo han reducido el ámbito de cobertura de la negociación colectiva, limitando su efectividad en la protección de los trabajadores de plataformas. A pesar de estos obstáculos, la negociación colectiva continúa siendo esencial para la fijación de estándares mínimos de protección laboral, particularmente en lo que respecta a condiciones salariales, igualdad y seguridad. En el contexto de la economía digital, su relevancia se ve renovada, especialmente en sectores ligados al neofordismo tecnológico, emergiendo como una herramienta vital para combatir la precarización del empleo, que a menudo se manifiesta en trabajos poco regulados y fácilmente eludidos de las protecciones tradicionales[982], siendo un aspecto destacable en este ámbito su capacidad para regularizar la situación de los trabajadores de plataformas, otorgándoles seguridad y estabilidad en entornos laborales marcados por la flexibilidad y la incertidumbre[983].

La negociación colectiva, además de su papel fundamental en la regulación de las condiciones laborales tradicionales, también debe abordar los desafíos impuestos por las tecnologías emergentes, como los algoritmos y la inteligencia artificial. Estas tecnologías, al transformar la organización y gestión del trabajo, requieren una adaptación normativa que permita la inclusión de derechos fundamentales que hasta ahora no se habían planteado en el ámbito de la negociación colectiva. En este contexto, resulta imperativo que el sistema de negociación establezca un marco que garantice los derechos de los trabajadores, como el derecho a la información, particularmente en lo que respecta a la gestión de datos personales que las plataformas recogen y procesan. Además, debe establecerse un límite claro a la discrecionalidad empresarial en el uso de tecnologías de

protagonista que ha de desempeñar en su eventual desarrollo. No podía ser de otra forma, cuando la transformación digital y la introducción de modelos disruptivos en los entornos laborales, están generando distintas formas de entender las relaciones entre la empresa y los trabajadores, así como múltiples implicaciones y novedosísimos efectos tan favorables como adversos».

[981] Gil Plana, J., *op. cit.*, pág. 861.

[982] Navarro Nieto, F., *op. cit.* pág. 29.

[983] *Vid.* Monereo Pérez, J. L., "Modernización" del sistema de negociación colectiva desde un enfoque garantista", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 1, 2024.

dirección y control, asegurando que estas no vulneren derechos fundamentales ni incrementen la vulnerabilidad de los trabajadores. Para que la negociación colectiva sea verdaderamente efectiva en estos nuevos escenarios laborales, es necesario revisar y actualizar los elementos clave del sistema negocial, adaptándolos a las particularidades de las plataformas digitales[984], lo que implica, entre otras cosas, la descentralización de los procesos negociadores, la flexibilización del ámbito subjetivo y funcional de la negociación, y la inclusión de nuevos temas de relevancia, como la protección de datos, la compatibilidad entre la vida laboral y personal, y la prevención de los riesgos laborales derivados del uso de las tecnologías emergentes.

Uno de los enfoques emergentes en la negociación colectiva en el contexto de las plataformas digitales es el modelo tripartito, que involucra la participación activa de tres actores clave: los trabajadores, las plataformas y las administraciones públicas, particularmente a nivel local. Este modelo ha ganado visibilidad en sectores como el transporte, donde las autoridades municipales, en virtud de sus competencias territoriales, han jugado un papel crucial en la creación de regulaciones específicas que afectan directamente a las plataformas. Esta intervención local representa una respuesta innovadora ante las particularidades del trabajo digital, en el que las plataformas operan en entornos deslocalizados y flexibles. Al integrar una dimensión local en la negociación, se amplía el ámbito tradicional de la negociación colectiva, que históricamente ha estado restringido a acuerdos entre empresas y sindicatos en un ámbito sectorial o empresarial. Esta nueva forma de abordaje refleja la necesidad de adaptar las estructuras de negociación colectiva a la realidad de las plataformas digitales, donde los trabajadores no se ven limitados a una empresa o sector específico, sino que operan en un espacio digital globalizado y regulado por múltiples niveles de autoridad.

En este contexto, el Acuerdo de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores Digitales en el Contexto Urbano, firmado en Bolonia en 2018, se ha consolidado como un referente clave en la gestión del trabajo digital. Tal como señala RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO[985], el acuerdo, compuesto por 12 artículos, tiene como objetivo promover un empleo digno y seguro que se ajuste a las exigencias del mercado de trabajo

[984] *Vid.* García Jiménez, M., "Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales: retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, 2019 y Pérez Amorós, F., "¿Quién vigilará al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, núm. 1, 2021.
[985] Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas", *op. cit.* págs. 172-173.

digital, reconociendo la necesidad de garantizar derechos laborales fundamentales en un entorno de trabajo deslocalizado y flexible. Aunque su ámbito de aplicación es limitado, el acuerdo opta por un enfoque pragmático, proclamando los derechos de los trabajadores sin vincularlos a la calificación laboral específica. Este enfoque es particularmente relevante, ya que busca ampliar la protección de los derechos laborales, independientemente de la relación jurídica formal que pueda existir entre los trabajadores y las plataformas. A su vez, el acuerdo establece mecanismos para fomentar la negociación colectiva, incluyendo la creación de espacios de encuentro y diálogo para los trabajadores, facilitados por las administraciones públicas, especialmente los ayuntamientos.

Un ejemplo adicional del carácter trilateral en las experiencias de negociación colectiva en el ámbito digital involucra no solo a los trabajadores y a las plataformas, sino también a los usuarios de los servicios, así tenemos el *Frankfurt Paper on Platform-Based Work: Proposals for Platform Operators, Clients, Policy Makers, Workers, and Worker Organizations* el que muestra la relevancia de los operadores de plataformas como actores fundamentales en el proceso de negociación colectiva, dada su responsabilidad en la determinación de las condiciones bajo las cuales los trabajadores interactúan tanto con los clientes como con las plataformas[986]. Este documento resalta que, al ser los operadores quienes modelan las dinámicas laborales dentro de la plataforma, deben ser considerados interlocutores clave para los trabajadores que buscan mejorar sus condiciones laborales, pues su influencia sobre los términos y prácticas de trabajo es significativa. Además, el *Frankfurt Paper* amplía la discusión al señalar que, en ciertos casos, los clientes también pueden constituir una parte relevante en las negociaciones, dado que sus interacciones directas con los trabajadores pueden afectar las condiciones laborales y, en consecuencia, las expectativas en términos de compensación y calidad del trabajo.

Un ejemplo pionero de la aplicación de la negociación colectiva en el ámbito de las plataformas digitales se encuentra en el acuerdo firmado en abril de 2018 en Dinamarca, entre el sindicato 3F y la empresa Hilfr[987], dedicada a la prestación de

[986] *Ibid*. págs. 173-174.

[987] Hadwiger, F., "Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva", *ILO Working Paper*, núm. 80, 2003, pág. 58, «Uno de los primeros convenios colectivos negociados entre una plataforma digital de trabajo y un sindicato fue el llamado «convenio Hilfr» celebrado entre la Federación Unida de Trabajadores Daneses (3F) y la plataforma danesa Hilfr en 2018…Aunque el número total de convenios en la economía de plataformas era bajo en septiembre de 2021, se observa que en los últimos años ha seguido una tendencia ascendente. Durante la investigación preliminar de este estudio se identificaron en la economía de plataformas 11

servicios de limpieza en domicilios privados. Este acuerdo forma parte de un proyecto piloto destinado a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, y su relevancia radica en que establece garantías laborales fundamentales, como una retribución mínima por hora, prestaciones por enfermedad, vacaciones pagadas y contribuciones a pensiones. Además, el convenio incluye un mecanismo de evaluación anual que tiene como objetivo analizar el impacto de las medidas adoptadas y su efectividad en la mejora de las condiciones laborales; En caso de que los resultados obtenidos durante el primer año sean satisfactorios, se contempla la posibilidad de extender el acuerdo por un periodo adicional de tres años[988].

Un segundo ejemplo destacado de convenio colectivo dirigido a los trabajadores de plataformas digitales es el firmado entre la empresa británica Hermes y el sindicato GMB Union a finales de 2018, el que representó un avance significativo en el sector del transporte en plataformas, específicamente para los transportistas autónomos. Entre las mejoras más relevantes que establece el convenio se encuentran la posibilidad de que los trabajadores autónomos se afilien al sindicato y sean representados por este. Otra particularidad el uso de una técnica de *opting-in* en la que los autónomos tienen la opción de adherirse a las condiciones del nuevo contrato, convirtiéndose en lo que se denomina *self-employed plus*, o, alternativamente, pueden optar por mantener su estatus anterior como autónomos ordinarios[989]. Esta modalidad ofrece a los trabajadores la flexibilidad de elegir entre un paquete de beneficios sociales adicionales, como una mayor protección en términos de retribución y condiciones laborales, o continuar con su situación previa, sin los beneficios adicionales pero manteniendo su independencia total.

Otro ejemplo relevante de negociación colectiva en el ámbito de las plataformas digitales es el acuerdo alcanzado en Austria en 2020 entre el Sindicato de Transportes y Servicios VIDA y la Asociación Profesional del Sector del Transporte de Mercancías. A diferencia de los acuerdos de nivel empresarial, este convenio tiene un enfoque sectorial y está destinado a regular las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas. El acuerdo destaca por su enfoque integral, que regula el tiempo de trabajo y establece normas claras para la determinación de salarios mínimos por hora, semana y mes, proporcionando una mayor estabilidad económica para los trabajadores. Además, aborda

convenios colectivos que están en vigor en ocho países (Austria, Chile, Dinamarca, España, Italia, Noruega, República de Corea y Suecia)».

[988] Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas", *op. cit.* pág. 175.

[989] *Ibid.* pág. 175.

la compensación por los bienes personales que los trabajadores ponen a disposición de la plataforma para desarrollar su actividad, incluyendo el uso de bicicletas y teléfonos móviles. Esta regulación sectorial no solo establece condiciones laborales más claras y equitativas, sino que también subraya la importancia de la protección social de los trabajadores de plataformas, alineándose con las tendencias emergentes en la negociación colectiva dentro de este sector, que busca garantizar derechos fundamentales en un entorno de trabajo flexible y deslocalizado.

Un último ejemplo relevante de negociación colectiva en el ámbito de las plataformas digitales es el acuerdo experimental alcanzado en Italia en 2021 entre los sindicatos CGIL, CISL, y UIL con la empresa JustEat, en el que se destaca como cuestión central, el interés de las partes en «definir un modelo innovador de regulación del trabajo subordinado de los Riders (…) que favorezca la inserción de esta categoría de trabajadores en el contexto organizativo y normativo de la subordinación»[990], lo que refleja un esfuerzo por adaptar las tradicionales categorías de trabajo a las nuevas realidades impuestas por el trabajo en plataformas, destacando el compromiso de regular esta modalidad de empleo en términos de trabajo a cuenta ajena, a pesar de la naturaleza autónoma en muchos aspectos del trabajo de los repartidores. Otro aspecto significativo es que establece que el trabajo a tiempo parcial será considerado como forma común de trabajo en la empresa, atendiendo a las características del servicio, y establece reglas claras sobre la distribución del tiempo de trabajo. El hecho de que los trabajadores puedan aceptar o rechazar servicios propuestos por la plataforma y de que no siempre estén comprometidos en tareas activas durante el tiempo de conexión plantea un desafío clave en la regulación del tiempo de trabajo, por lo que, la necesidad de regular esta modalidad de tiempo de trabajo, que incluye los llamados tiempos muertos, será crucial para mejorar las condiciones laborales en este sector.

Llegados a este punto, es inevitable reflexionar acerca del desafío que enfrenta el sindicalismo en la era digital, donde es vital que se adapte a las nuevas formas de trabajo emergentes, que han transformado profundamente las relaciones laborales tradicionales. A medida que el trabajo en plataformas digitales se consolida, el sindicato debe

[990] Rodríguez Fernández, M. L., "La Negociación colectiva en la economía de plataformas; actores y contenidos de los primeros convenios colectivos", *Notas de la OIT*, 22 de diciembre de 2022, pág. 8, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_864641.pdf

reconfigurarse sin perder su identidad y función esenciales[991]. Este proceso de reconfiguración no implica desnaturalizar el sindicato, sino reinterpretarlo y actualizarlo para abordar las nuevas dinámicas del trabajo autónomo, flexible y digital. Un sindicato más flexible, plural e inclusivo será capaz de representar a los trabajadores de plataformas, que no encajan en los modelos tradicionales de trabajo asalariado, y ofrecer soluciones adecuadas a sus necesidades específicas. La construcción de este nuevo sindicalismo debe incorporar tanto una dimensión internacional como local, pues, mientras las plataformas digitales operan en un contexto global, las realidades laborales de los trabajadores en plataformas requieren una atención cercana y adaptada a sus particularidades regionales[992]. Esta visión dual permitirá que el sindicato siga siendo relevante, tanto a nivel global, en cuanto a la regulación de la economía digital, como a nivel local, entendiendo las condiciones laborales específicas de los trabajadores[993].

En un mundo globalizado, la economía demanda una gobernanza mundial eficiente y la elaboración de normas firmes y eficaces que direccionen el comportamiento de las empresas transnacionales. Un mayor y mejor desarrollo de la cooperación intergubernamental hará posible garantizar que la universalidad de los derechos fundamentales de la clase trabajadora y, con carácter general, la dimensión social de la mundialización se posicionen en el centro del debate y de la toma de decisiones de las instituciones supranacionales y nacionales[994]. En este sentido, urge la instauración y consolidación de espacios internacionales que favorezcan un diálogo social de calidad[995], y la apertura de nuevos ámbitos de negociación colectiva y de gobernanza corporativa

---

[991] *Vid.* Serrano García, J. M. y Borelli, S., "El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital", *Revista de Derecho Social*, núm. 80, 2017.

[992] *Vid.* Bini, S., "Apuntes para un sindicato digital", en Gómez Muñoz, J. M. (dir.), *Sindicalismo y capitalismo: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 284.

[993] *Vid.* Fernández Artiach, P. y Fita Ortega, F., "Nuevos retos del sindicalismo y de la acción sindical", en Camps Ruiz, L. M., Ramírez Martínez, J. M. y Sala Franco, T. (dir.), *Crisis, Reforma y Futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pág. 512-513.

[994] *Vid.* Merino Segovia, A., Contreras Hernández, Ó. y Espejo Megías, P., "El Derecho y las organizaciones sindicales ante el reto global", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 28, 2013, pág. 26.

[995] Fernández-Trujillo Morales, F., "Resistencia, sindicalismo y conflicto en el ámbito de las plataformas de reparto y mensajería", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022, pág. 143, «Para el sindicalismo a nivel internacional, las diferentes transformaciones de la economía en los últimos años han supuesto indudablemente un reto. Los trabajos creados bajo condiciones de precariedad suponen un impedimento y dificultan notablemente la capacidad de acción sindical…Los bajos niveles e inseguridad en los ingresos, la inestabilidad que implican estas formas de trabajo, las relaciones atípicas de empleo, las malas condiciones laborales, la facilidad para el despido, el acceso limitado a los seguros o coberturas sociales y la reducción de las capacidades de negociación, representación y organización con la expansión de formas de trabajo precarizadas…son algunos de los factores determinantes en la dificultad de la acción sindical en estos ámbitos de trabajo y la tendencia a la individualización en la relación con las empresas».

que responsabilicen a las empresas del impacto social de las actividades que desarrollan. La negociación colectiva no puede limitarse a las fronteras nacionales, pues las plataformas operan de manera global, y sus modelos de negocio no conocen límites geográficos. El sindicalismo, por tanto, debe trascender las estructuras tradicionales y adaptarse a esta nueva realidad, promoviendo un modelo de gobernanza global que respete los derechos laborales fundamentales, independientemente de las jurisdicciones locales. A través de herramientas digitales, el sindicato puede seguir siendo (y, en algunos casos, volver a ser) punto de referencia para colectividades que comparten un sentido de comunidad. Este nuevo sindicalismo digital debe incorporar una red interconectada, capaz de organizar a los trabajadores dispersos en diferentes partes del mundo y facilitar la movilización digital, lo que podría dar lugar a formas de huelga colectiva digital, donde la desconexión de la plataforma actúe como una medida de presión efectiva contra los empleadores.

A pesar de la tendencia hacia la individualización del trabajo, el sindicalismo debe superar este obstáculo y encontrar formas de colectivizar las demandas de los trabajadores, dotándolos de un sentido de comunidad y de acción conjunta, elementos clave para la defensa de sus derechos[996]. La transformación del sindicalismo debe estar acompañada de reformas legislativas que reconozcan la nueva realidad laboral del trabajo en plataformas, lo que implica permitir que los trabajadores de este sector puedan organizarse, negociar colectivamente y obtener una protección jurídica adecuada. En este escenario, la acción sindical no solo debe enfocarse en las condiciones laborales inmediatas, como los salarios y la organización del tiempo de trabajo, sino también en los nuevos retos impuestos por la tecnología como la regulación de los algoritmos, la protección de los datos personales y el respeto por la privacidad de los trabajadores son aspectos que deben ser abordados en los marcos de negociación colectiva[997].

Así, en un contexto globalizado y digitalizado, la negociación colectiva se erige como un instrumento esencial para garantizar la justicia social en la economía digital. Sin

[996] Navarro Nieto, F., *op. cit.* págs. 17-18, «Al mismo tiempo, se impone la necesidad de repensar el sindicato como forma típica de expresión de los intereses del trabajo, en sus funciones, en su estrategia de acción y en los ámbitos de la misma. Los nuevos escenarios no permiten hablar de una visión unitaria y uniforme del interés colectivo en el mundo del trabajo, ni de las formas de agregación organizativa, ni de la acción sindical».

[997] *Vid.* Fernández Collados, M. B., "La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital", *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2021.

una respuesta organizada y coordinada[998], los trabajadores de plataformas seguirán expuestos a condiciones laborales precarias; por ello, el nuevo sindicalismo debe integrar las dinámicas globales con las realidades locales, adaptándose a la digitalización de las relaciones laborales sin perder de vista su función protectora y su capacidad para movilizar a los trabajadores de manera eficaz, asegurando que la transición hacia la economía digital se haga con una mayor equidad y protección para los trabajadores[999].

[998] *Vid.* Stylogiannis, C., "Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva como derechos humanos en la economía de plataformas en un contexto de creciente movilización laboral", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, núm. 1, 2023.
[999] *Vid.* Rodríguez Fernández, M. L., "Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 23, 2020, págs. 71-74.

CONCLUSIONES

1) La globalización y los profundos cambios paradigmáticos en el ámbito del Derecho del Trabajo han conducido a una profunda transformación en las relaciones laborales, marcando el tránsito hacia una era donde las concepciones tradicionales de empleo, pleno empleo y la propia estructura social basada en el trabajo se ven alteradas. Este cambio se fundamenta en dos pilares: la insostenibilidad financiera del Estado de Bienestar bajo el contrato intergeneracional tradicional y la pérdida de integración social del individuo a través del estatus conferido por su trabajo. Paralelamente, la globalización de los mercados ha generado una heterogeneidad y difusión de las características de la fuerza laboral, poniendo de manifiesto la ineficiencia de los sistemas de relaciones laborales arraigados en principios tradicionales frente a las exigencias de flexibilidad y adaptación del mercado global.

   En esta coyuntura inédita, el derecho laboral se enfrenta a la imperativa tarea de redefinirse, actuando como baluarte entre las exigencias de un mercado cada vez más dinámico y las necesidades de protección social de los trabajadores. Esta reivindicación no solo busca armonizarla flexibilidad económica con la salvaguarda de los derechos laborales, sino también fomentar un entorno propicio para la innovación empresarial y la seguridad laboral. De este modo, el derecho laboral se convierte en el pilar sobre el cual se erige una sociedad más equitativa y resiliente en la era de la globalización.

2) Las nuevas tecnologías generan nuevos retos en la sociedad, en general, y en el ámbito del trabajo en particular. Los cambios sociales y económicos actuales y el rápido desarrollo de los avances tecnológicos hacen que, como ha ocurrido históricamente, se produzcan modificaciones en las relaciones laborales y las habilidades requeridas por los trabajadores, afectando todas las dimensiones de las relaciones de trabajo. Si bien la automatización de los procesos puede mejorar la eficiencia y reducir ciertos riesgos de trabajo, plantea a la vez interrogantes sobre el futuro del empleo y la posible sustitución de la mano de obra humana. Las nuevas tecnologías están transformando el mercado laboral, proporcionando mayores oportunidades de empleo a nivel global, pero también aumentando el riesgo de marginación para aquellos que no pueden adaptarse al cambio tecnológico. La flexibilidad temporal y espacial que ofrecen las nuevas

tecnologías ha modificado la naturaleza del trabajo, permitiendo una mayor autonomía en la organización de la jornada de trabajo, aunque también generando una mayor intrusión del trabajo en la vida personal. La supervisión y control del trabajo se han intensificado con el uso de herramientas tecnológicas, lo que plantea preocupaciones sobre la privacidad y la necesidad de establecer límites claros en el uso de la tecnología en el lugar de trabajo. Es crucial que el Derecho del Trabajo responda a estos desafíos, estableciendo regulaciones claras y efectivas que protejan los intereses de los trabajadores en el contexto de la creciente digitalización y automatización de los procesos laborales.

3) El uso de inteligencias artificiales y algoritmos en la relación de trabajo es cada vez más frecuente. Si bien su implementación procura la eliminación de sesgos subjetivos en la ejecución de las relaciones laborales, la realidad muestra que la neutralidad aparente de estas herramientas no garantiza la ausencia de discriminación, por lo tanto, es imperativo que la herramientas de la gestión de la relación de trabajo basadas en IA's y algoritmos, sean diseñadas de manera transparente, priorizando la explicación de los criterios que fundamentan la toma de decisiones, aunque esto implique una reducción de su capacidad predictiva, especialmente en el contexto de las decisiones de contratación. Es esencial proporcionar información detallada sobre los riesgos psicosociales, físicos y organizativos asociados con estas tecnologías a los trabajadores y sus representantes, así como brindarles la información necesaria para mitigarlos. Todas estas medidas son fundamentales para garantizar un entorno laboral justo y equitativo en la era digital, alineados con los principios fundamentales del derecho laboral.
4) La regulación europea de IA, establece para el ámbito laboral un marco jurídico unificado que se orienta a la gestión de riesgos derivados de la automatización. Si bien esta legislación busca equilibrar la innovación tecnológica con la protección de los derechos laborales, persisten desafíos significativos en cuanto a la adaptación normativa a las especificidades del mercado laboral digital. A medida que los algoritmos y la IA influyen en los procesos de selección, contratación y gestión de los trabajadores, se vuelve esencial que la normativa y las prácticas laborales aborden adecuadamente los riesgos psicosociales, físicos y organizativos, garantizando que los trabajadores reciban la información necesaria sobre estos riesgos. La implementación de estrategias de mitigación, así como la

supervisión especializada, son claves para proteger a los trabajadores y garantizar un entorno laboral justo y seguro en la era digital.

5) Diversos factores han impulsado la globalización de la economía colaborativa, facilitando la creación de puntos de encuentro entre particulares para el intercambio de bienes y servicios infrautilizados a escala mundial mediante plataformas digitales. Sin embargo, muchas de estas plataformas han desvirtuado su esencia original, desarrollando modelos de negocios que se alinean más como una manifestación del turbocapitalismo. Diferenciar este fenómeno es esencial, ya que, mientras la economía colaborativa requiere de una regulación *ad hoc*, el modelo *gig economy* —que está transformando el mundo, nuestra forma de vida y el modo en que trabajamos— plantea varias cuestiones fundamentales. En primer lugar, es necesario determinar si el Derecho del Trabajo es aplicable en este nuevo escenario; en segundo lugar, evaluar si dicho derecho necesita ser modificado para adaptarse a estas nuevas condiciones; y, finalmente, establecer cómo podrían implementarse estos ajustes, en caso de considerarse necesarios.
6) En el contexto de las plataformas digitales y la configuración del empleo contemporáneo, se observa una tendencia marcada hacia la sobrecualificación de los prestadores de servicios, especialmente en el caso de los migrantes. Este fenómeno ha desplazado a trabajadores previamente cualificados que desempeñaban estas tareas sin la intermediación de plataformas, agrandando así la brecha digital. No obstante, la flexibilidad inherente a las plataformas digitales también presenta un potencial inclusivo, proporcionando una vía de acceso inicial al mercado laboral. Esta flexibilidad facilita la entrada a diversos y futuros puestos de trabajo, actuando como un mecanismo de inclusión para individuos con barreras significativas en el mercado de trabajo tradicional. La dualidad de las plataformas, al mismo tiempo que agrava la precarización y el desplazamiento laboral, ofrece oportunidades de inclusión que merecen una consideración equilibrada en la evaluación del impacto global de estos nuevos modelos de empleo.
7) La clasificación jurídica de los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales enfrenta desafíos significativos debido a la ambigüedad entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. Esta ambigüedad permite a las plataformas digitales operar bajo el modelo de trabajo independiente para evitar obligaciones legales asociadas al trabajo subordinado, lo que lleva a

condiciones de trabajo precarias, transferencias de riesgos y falta de protección social para los prestadores del servicio. Las plataformas justifican su actuar basándose en la flexibilidad y la autonomía que ofrecen, así como en la idea de que su papel es conectar oferta y demanda; sin embargo, la dependencia económica y la regularidad en la prestación del servicio cuestionan esta clasificación, sugiriendo que en muchos casos debería reconocerse una relación laboral que garantice derechos y protección adecuados a los trabajadores.

8) La prestación de servicios a través de plataformas digitales se caracteriza por ser inestable y precaria. Afirmación que se evidencia en la retribución a demanda sin garantía mínima de ingresos, remuneración insuficiente y la falta de compensación por tiempos de espera. Adicionalmente, las cláusulas contractuales abusivas y las dificultades para ejercer derechos colectivos agrava la situación de vulnerabilidad de los trabajadores. La supervisión algorítmica contribuye a un ambiente deshumanizado y aislado, intensificando el estrés y la ansiedad al privar a los trabajadores de orientación y apoyos adecuados. Todos estos factores perpetúan un entorno laboral volátil, donde los prestadores se encuentran constantemente expuestos a significativos riesgos económicos y psicosociales, limitando su capacidad para construir una vida laboral segura y digna.
9) La transformación inducida por la automatización mediante algoritmos en las plataformas digitales redefine profundamente las dinámicas laborales contemporáneas. Esta evolución ha relegado la toma de decisiones y la supervisión humana a un plano secundario, otorgando a los algoritmos un papel predominante en la gestión operativa y la optimización del rendimiento. Si bien esto ha conducido a mejoras significativas en eficiencia y calidad de servicio, también ha exacerbado desafíos fundamentales relacionados con la equidad y el control sobre las condiciones laborales de los prestadores de servicios. La dependencia crítica de las valoraciones de los clientes como criterio central para evaluar el desempeño de los trabajadores introduce vulnerabilidades considerables, perpetuando potencialmente sesgos y afectando la estabilidad y la reputación laboral de los individuos. La necesidad apremiante de mecanismos reguladores y salvaguardas éticas se hace evidente, con el objetivo de mitigar los riesgos de manipulación y promover un entorno digital más equitativo y justo para todos los participantes.

10) En el marco de las disputas jurídicas relacionadas con la prestación de servicios a través de plataformas digitales, las reclamaciones han sido iniciadas, en su mayoría, por los propios prestadores, quienes han señalado la concurrencia de indicios que tradicionalmente caracterizan al vínculo laboral. Frente a estas demandas, las plataformas han sostenido su papel como intermediarias tecnológicas, argumentando la ausencia de subordinación y dependencia. La calificación jurídica definitiva ha recaído en los órganos judiciales, cuyas resoluciones no han sido coincidentes —a pesar de existir en algunas regiones un marco jurídico común— debido a las circunstancias jurídicas y sociales, principalmente por las diferencias en la organización de cada plataforma, las que, con el tiempo han ido cambiando su forma de actuar respecto a los prestadores de servicios. Los casos examinados, cuando se inclinan por la calificación de la prestación como laboral, comparten un enfoque centrado en la identificación de los indicios de una relación laboral, prescindiendo del análisis de las características propias de las plataformas; criterio que permite una calificación basada en la realidad de los hechos, con independencia del *nomen iuris*, priorizando la observancia directa de las condiciones en las que se presta el servicio. Las resoluciones judiciales coinciden en reconocer como elementos indiscutidos la voluntariedad de la prestación, su carácter retribuido y personal, aunque en ciertos casos se admite la posibilidad de sustitución con la aprobación previa de la plataforma. Los aspectos de dependencia y ajenidad han constituido el núcleo del debate jurídico. En relación con la dependencia, las sentencias han señalado su existencia al identificar la predeterminación de franjas horarias para la prestación del servicio por la plataforma, la falta de libertad para rechazar pedidos, la obligatoriedad en cursar procesos de formación, y el control ejercicio por las plataformas mediante herramientas como la geolocalización. Adicionalmente, el uso de distintivos de la marca en vestimenta o accesorios, la sujeción a un régimen disciplinario y la imposición de sanciones en caso de incumplimiento han sido considerados indicadores de subordinación. Por su parte, la ajenidad se ha constatado en la fijación de las tarifa por parte de la plataforma, el pago directo al prestador independientemente de la retribución del cliente, la asunción de riesgos empresariales por parte de la plataforma y la carencia de una organización empresarial propia del prestador. Elementos como el uso de herramientas personales, tales como el medio de transporte o dispositivos de

comunicación, no han sido considerados suficientes para descartar la existencia de ajenidad, ya que los componentes esenciales de la prestación del servicio son la marca y la aplicación informática, propiedad exclusiva de la plataforma. Cuando las resoluciones judiciales desestiman la existencia del vínculo laboral y han admitido la prestación de servicio bien como trabajo autónomo o bien a través de la figura intermedia entre trabajo dependiente y dependiente (*travailleurs indépendants*, TRADE o *workers*) han fundamentado su análisis en la ausencia de elementos esenciales como la dependencia y ajenidad. En cuanto a la dependencia, estas decisiones han resaltado la autonomía de los prestadores para determinar su jornada, escoger las franjas horarias y los días de descanso, así como su capacidad para rechazar pedidos sin enfrentar sanciones. También se ha destacado la libertad para elegir las rutas de trabajo y la ausencia de exclusividad, argumentando que los prestadores no están subordinados a la plataforma, sino que siguen, en su caso, las directrices de los clientes. Por otro lado, la inexistencia de ajenidad se ha justificado a partir de la variabilidad de la retribución, la cual depende del número de encargos realizados, y de la asunción de riesgos por parte de los prestadores, quienes deben garantizar la satisfacción del cliente y asumir la responsabilidad por daños o pérdidas durante el transporte. Asimismo, se ha considerado que las principales herramientas de trabajo, como los medios de transporte y los dispositivos tecnológicos, son de propiedad exclusiva de los prestadores, lo que refuerza su autonomía frente a las plataformas.

11) La sentencia del TJUE sobre la plataforma digital UBER, ha sido una referencia clave en la redefinición del modelo de negocios en la economía digital, al establecer que UBER no se limitaba a actuar como mera intermediaria entre conductores y usuarios. Esta decisión refleja una respuesta normativa a las realidades emergentes de la economía digital y plantea la necesidad de una regulación que contemple la influencia de la tecnología en el trabajo y los derechos de los trabajadores. A la vez, resalta la relevancia de distinguir entre servicios intrínsecamente vinculados y aquellos que pueden prestarse de manera independiente. Este enfoque permite una comprensión más precisa de la naturaleza de las relaciones laborales en plataformas digitales. Este marco interpretativo no solo aporta claridad en el caso de UBER, sino que también sienta un precedente para la regulación de otras plataformas digitales, enfatizando la

importancia de garantizar los derechos laborales en un entorno de constante evolución.

12) La sentencia 805/2020 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en España, constituyó un hito en la consolidación de la naturaleza laboral de los que ejercen actividades de reparto a través de plataformas digitales, enfatizando la importancia del control algorítmico en la relación laboral. Este fallo no solo clarificó el estatus jurídico de estos trabajadores, sino que también destacó la urgencia de una regulación legislativa capaz de asegurar tanto la protección de sus derechos como la estabilidad del modelo de negocio. La promulgación de la denominada Ley Rider mediante el Real Decreto-Ley 9/2021, posteriormente incorporado a la Ley 12/2021, refleja un esfuerzo legislativo enfocado en reafirmar los principios especiales del Derecho del Trabajo. Esta normativa optó por establecer una presunción de laboralidad cuando concurren elementos claves como el control algorítmico y la organización empresarial por la plataforma en la ejecución del servicio. Dicha presunción redistribuye la carga probatoria, facilitando la calificación de estas relaciones como laborales siempre que los repartidores acrediten condiciones específicas de subordinación y dependencia. La Ley a su vez, incorpora como aspecto innovador el reconocimiento del derecho de los representantes de los trabajadores a acceder a la información sobre los algoritmos utilizados por las plataformas. Este derecho, pionero a nivel internacional, fortalece la transparencia y supervisión de los representantes de los trabajadores, permitiendo evaluar la equidad de las decisiones automatizadas que afectan sus condiciones laborales.

13) En tanto, la calificación judicial de la prestación de servicios a través de plataformas digitales en Nicaragua, pone de manifiesto la necesidad de una revisión crítica y contextualizada de los criterios utilizados por las autoridades judiciales para calificar la naturaleza laboral de las relaciones contractuales. En su labor de calificación, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación reconoce la existencia de laboralidad entre las partes a partir de la identificación de los elementos de subordinación y dependencia económica, identificándose la falta de un análisis profundo que contemple las características particulares de la prestación de servicios a demanda en el contexto socioeconómico nicaragüense. El enfoque de derecho comparado utilizado en la fundamentación de la resolución, basado en doctrina y jurisprudencia extranjera, evidencia el desafío de adoptar conceptos

jurídicos foráneos a realidades locales que presentan diferencias sustanciales. En este sentido, la autoridad judicial debería haber llevado a cabo una labor de contraste más exhaustiva, ponderando los postulados que abogan tanto por la autonomía como por la dependencia en la ejecución del servicio. Solo mediante una interpretación ajustada a las condiciones específicas del mercado laboral nicaragüense será posible ofrecer soluciones justas y equilibradas que garanticen los derechos de los trabajadores sin desatender la naturaleza flexible y dinámica de estas plataformas. El fallo emitido en Nicaragua omite profundizar en aspectos esenciales relacionados con la naturaleza y las condiciones particulares de la prestación de servicios realizados a través de plataformas digitales. La ausencia de un análisis detallado sobre cuestiones claves, tales como el control ejercicio por la plataforma, la autonomía del prestador para rechazar asignaciones o brindar servicios a otras plataformas y el impacto del algoritmo en la gestión de la organización de la actividad, en la forma de remunerar los servicios y el poder sancionatorio derivado de la evaluación en la ejecución del servicio, limita la solidez de los fundamentos jurídicos utilizados. Asimismo, la falta de contraste con otros enfoques doctrinales y jurisprudenciales que abogan por la autonomía en este tipo de servicios refleja una oportunidad desaprovechada para adaptar la naturaleza del servicio a la realidad económica y social del país.

14) Los ordenamientos jurídicos analizados utilizan una técnica basada en una distinción binaria y dicotómica en la calificación de las relaciones laborales, en las que se diferencian los contratos de trabajo que configuran la relación de dependencia, de los contratos de servicio, en los que se ubican los trabajadores por cuenta propia. Este modelo tradicional, aunque ampliamente utilizado como base para la determinación del ámbito de aplicación de las normas laborales, no es universalmente aplicable en todos los sistemas. En algunos ordenamientos, la definición legal de trabajo asalariado es vaga o inexistente, mientras que en otros recurren a una formulación más precisa y exhaustiva. En muchos casos, incluso, la definición es objeto de construcción jurisprudencial, lo que otorga a los tribunales un papel preeminente en la configuración del concepto. Esto implica que la laboralización de la prestación de servicios puede variar considerablemente en su amplitud y alcance según la política legislativa adoptada en cada jurisdicción. Este margen de discrecionalidad permite una interpretación flexible de las normas laborales, lo que repercute en la protección de los derechos laborales

de los trabajadores, particularmente en el contrato de plataformas digitales, donde las relaciones laborales pueden ser clasificadas de manera diversa dependiendo del marco normativo y judicial. La variabilidad en la aplicación de los criterios judiciales, especialmente en la interpretación de la relación laboral, enfatiza la necesidad de un enfoque global que armonice la protección de los trabajadores en un contexto cada vez más fragmentado y globalizado.

15) La regulación del trabajo de reparto a través de plataformas digitales en España, evidenció la complejidad de adaptar el ordenamiento jurídico a estos nuevos modelos de negocios, identificando que el impacto de la Ley fue limitado. Las plataformas, lejos de acatar la normativa, adoptaron estrategias elusivas como la subcontratación o la continuidad del trabajo autónomo, aprovechando lagunas normativas para mantener su modelo operativo. Esta resistencia empresarial revela que, si bien el marco normativo fue un avance, no resultó suficientemente disuasorio para modificar las prácticas empresariales en el sector. Ante esta situación, el legislador se vió obligado a reforzar el sistema mediante la aprobación de nuevas medidas. La reforma al Código Penal, introducida por la Ley Orgánica 12/2022, busca sancionar penalmente a quienes impongan condiciones laborales ilegales mediante fórmulas contractuales ajenas al contrato de trabajo, subrayando la intención de disuadir prácticas fraudulentas mediante el recurso del ámbito penal. Por otro lado, la reforma a la Ley de Jurisdicción Social, implementada por la Ley 3/2023, agiliza los procedimientos administrativos de inspección laboral, eliminando mecanismos que permitían la dilación en la ejecución de sanciones y el pago de cuotas.

    El análisis de la regulación en España, reveló la complejidad de los mecanismos utilizados por las plataformas para eludir la calificación laboral de los prestadores. Entre las estrategias más destacadas se encuentra la subcontratación y el alquiler de cuentas, prácticas que plantean serias dudas sobre su legalidad. En lo que se refiere a la subcontratación, esta puede constituir cesión ilegal de trabajadores cuando la empresa contratista carece de autonomía real y las plataformas mantienen el control efectivo mediante el uso de algoritmos y aplicaciones, tal como lo han señalado la doctrina, la Inspección del Trabajo y determinados criterios judiciales. Sin embargo, hasta el momento, el criterio dominante a nivel judicial ha cedido declarar la legalidad de la cesión de los trabajadores, por lo que, persisten los desafíos para asegurar una correcta aplicación del marco normativo,

especialmente en lo que respecta al equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos laborales.

16) Los esfuerzos legislativos analizados revelan diversas aproximaciones para abordar los retos jurídicos que presenta el funcionamiento de las plataformas digitales. Una de las alternativas principales consiste en integrar a los prestadores de servicios en el régimen general del trabajo, adoptando este sistema a las nuevas formas de control y estructuración de la dependencia laboral que caracterizan al modelo de las plataformas. Una segunda opción consiste en la creación de una categoría intermedia entre las relaciones típicas de empleo y el trabajo independiente. Este modelo binario busca equilibrar las protecciones laborales y la autonomía de los trabajadores de plataforma, pero aún plantea dudas respecto a aplicación en los distintos regímenes jurídicos. Finalmente, otra posible solución sería el establecimiento de un conjunto de derechos laborales más amplio, que trasciende la tradicional concepción de la relación empleador-empleado. Esta alternativa aboga por reconocer una serie de derechos fundamentales para los trabajadores, independientemente de su clasificación en términos laborales, y refleja el intento de adaptar la normativa a la nueva realidad digital. No obstante, ninguna de estas opciones ha logrado una solución definitiva y consensuada, lo que evidencia la complejidad del fénomeno y la necesidad de seguir explorando nuevas formas de regulación para equilibrar la flexibilidad del trabajo digital con la protección de los derechos laborales.

17) La Directiva 2019/1152 establece un marco normativo que responde a los desafíos propios de las nuevas formas de trabajo, en particular, aquellas vinculadas a las plataformas digitales. Su ámbito de aplicación, definido conforme a la jurisprudencia del TJUE, garantiza una cobertura amplia e inclusiva que abarca modalidades laborales caracterizadas por su flexibilidad e imprevisibilidad, lo que resulta esencial para abordar fenómenos como la precarización y la falta de garantías en entornos laborales no tradicionales. La norma refuerza la transparencia y la previsibilidad en las condiciones laborales mediante obligaciones específicas, como la comunicación escrita de elementos esenciales de la relación laboral, lo que representaba un avance significativo en la regulación del trabajo en plataformas digitales al reducir las áreas grises jurídicas y establecer estándares mínimos que promueven la transparencia y la protección social. No obstante, su efectividad dependerá de la implementación y adaptación que

realicen los Estados miembros, lo que plantea el desafío de garantizar una transposición homogénea y eficaz que responda a las particularidades de las prestaciones de servicio dentro del marco europeo.

18) El texto aprobado de la Directiva 2024/2831 y que debe ser parte de los ordenamientos jurídicos de los Estados Miembros de la Unión Europea a más tardar el 02 de diciembre de 2026, si bien dista mucho de lo propuesto en diciembre de 2021, constituye un avance significativo en la regulación de estas modalidades de empleo, como lo es la presunción de laboralidad, si bien sujeta a los ordenamientos internos o los lineamientos del TJUE, permite la posibilidad de que los trabajadores obtengan la protección derivada de una relación de trabajo. La Directiva además introduce un marco jurídico detallado para regular el uso de algoritmos en la dirección del trabajo, promoviendo la transparencia y la supervisión humana en las decisiones automatizadas. No obstante, la efectividad de las disposiciones establecidas en la Directiva, dependerá en gran medida de cómo los Estados Miembros implementen la transposición de la directiva a sus ordenamientos jurídicos. Aspectos como la delimitación de los criterios de presunción de laboralidad, la supervisión de algoritmos y la claridad en las responsabilidades de las plataformas serán cruciales para evitar interpretaciones dispares y garantizar una protección homogénea en toda la Unión Europea.

19) El análisis de la R.198 confirma su relevancia como un instrumento fundamental para abordar los desafíos jurídicos que plantea la prestación de servicios a través de plataformas digitales. En particular, el principio de primacía de realidad consagrado en la recomendación, se erige como una herramienta esencial para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores de plataforma, al permitir la determinación del vínculo laboral con base en los hechos que caracterizan la relación de trabajo, más allá de la denominación contractual empleada por las partes. Gran parte de las decisiones judiciales analizadas revelan que las autoridades judiciales, en lineamiento con los indicios establecidos en la recomendación, califican como laboral el vínculo contractual entre plataformas y prestadores, sin embargo, ciertos indicadores tradicionales como la propiedad de las herramientas de trabajo o el control en el horario, presentan limitaciones, sugiriendo la necesidad de una actualización de indicios que reflejan las particularidades de estas nuevas formas de empleo. La R.198 subraya la importancia de preservar los derechos fundamentales de los trabajadores,

especialmente frente a las prácticas empresariales que buscan evadir responsabilidades laborales. Su continua aplicabilidad y su capacidad de orientar tanto a legisladores como a órganos jurisdiccionales la convierten en un referente imprescindible en el debate global sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales.

20) La dependencia, entendida históricamente como la sujeción del trabajador al poder directivo y de control del empleador, ha sido un pilar fundamental para la calificación jurídica de las relaciones laborales. Sin embargo, los profundos cambios en los modelos productivos, impulsados por la digitalización y el auge de las plataformas tecnológicas, han transformado radicalmente este concepto. En la economía digital, la dependencia ya no se manifiesta únicamente a través de indicios clásicos como la presencia física en un centro de trabajo, el cumplimiento de horarios o la recepción de órdenes directas. Por el contrario, las nuevas formas de control empresarial, basadas en algoritmos y sistemas de geolocalización, han dado lugar a una dependencia más sutil pero igualmente efectiva, que opera de manera indirecta y automatizada. Esta transformación ha generado un debate sobre la idoneidad del concepto tradicional de dependencia en el contexto de las plataformas digitales. Si bien estos modelos productivos aparentan otorgar mayor autonomía a los prestadores de servicios, en la práctica, la organización algorítmica y la imposición de condiciones unilaterales por partes de las empresas evidencian un desequilibrio de poder que perpetúa la vulnerabilidad de los trabajadores. La dependencia no ha desaparecido, sino que ha adoptado nuevas formas, lo que exige una redefinición de su noción para adaptarla a las realidades contemporáneas, resultando imprescindible superar su enfoque clásico y avanzar hacia una perspectiva funcional.

21) El concepto de ajenidad, consolidado en la doctrina laboral como un criterio determinante de la relación de trabajo, enfrenta desafíos en la economía digital, especialmente en el ámbito de las plataformas digitales. Si bien sus manifestaciones tradicionales —ajenidad en los frutos, riesgos y medios de producción— han permitido diferenciar el trabajo subordinado del autónomo, su aplicación a las nuevas formas de prestación de servicios resulta compleja. En particular, la estructura organizativa de la plataforma difumina la línea entre trabajo dependiente e independiente al redistribuir los riesgos y los medios de producción, erosionando la ajenidad en su concepción clásica. La transformación

de los modelos productivos, desdibuja sus elementos característicos; sin embargo, elementos como el control estratégico ejercido sobre la prestación de los servicios, su capacidad para fijar condiciones de mercado, intervenir en la asignación de pedidos, fijar tarifas y controlar la relación con los clientes refuerzan la existencia de una ajenidad funcional; lo que sugiere que, más allá de una eventual desaparición de la ajenidad como criterio delimitador de la aplicación del Derecho del Trabajo, es necesario adaptar su interpretación a las nuevas formas de organización del trabajo, garantizando así una tutela efectiva de los derechos laborales.

22) La prestación personal del servicio, históricamente concebida como un elemento esencial de la relación laboral, ha experimentado transformaciones significativas en la era digital. Si bien el modelo tradicional vinculaba la prestación personal con el ejercicio del poder de dirección del empleador, el auge de las plataformas digitales ha introducido estructuras de trabajo que desafían esta concepción, permitiendo en ciertos casos la subcontratación o sustitución del prestador. Si bien la ausencia de una prestación estrictamente personal puede ser un indicio de autonomía, su existencia debe analizarse en función de su impacto real en la relación contractual. En particular, la intervención de la plataforma en la gestión del servicio, la evaluación de los prestadores y la restricción de su capacidad de sustitución sugieren que el carácter *intuitu personae* sigue desempeñando un papel fundamental en la determinación de la naturaleza jurídica de la relación.

23) El poder de dirección, tradicionalmente entendido como la facultad del empleador para organizar, supervisar y controlar la prestación laboral, ha experimentado una profunda reconfiguración por nuevos modelos de organización del trabajo. Si bien su esencia jurídica se mantiene, su ejercicio se ha adaptado a las nuevas dinámicas económicas y tecnológicas, reemplazando la supervisión directa por sistemas automatizados de gestión y control. La fragmentación de los procesos productivos, la externalización de tareas y la descentralización operativa han transformado las relaciones de trabajo, permitiendo que el poder de dirección se ejerza de manera indirecta a través de algoritmos y herramientas digitales. Esta evolución no solo redefine los límites de la dependencia, sino que también plantea desafíos para la calificación jurídica del vínculo entre plataformas y prestadores de servicios, requiriendo un enfoque funcional que considere las nuevas formas de control y organización del trabajo en la era digital.

24) El uso de algoritmos en la gestión de plataformas digitales ha diluido las fronteras tradicionales del poder de dirección, sustituyendo el control directo por mecanismos automatizados de supervisión y asignación de tareas. Sin embargo, la mera existencia de una estructura algorítmica no determina por sí misma la naturaleza del vínculo jurídico entre las partes, sino que debe analizarse en función de su impacto sobre la autonomía del prestador. En muchos casos, la dependencia digital generada por estos sistemas restringe de manera efectiva la capacidad de decisión del trabajador, estableciendo un marco de relaciones que se asemeja al modelo tradicional de dependencia. La evaluación de la gestión algorítmica debe, por tanto centrarse en verificar si dirige y organiza el trabajo, si el algoritmo es el medio a través del cual se debe prestar el servicio y, si el algoritmo se constituye como un medio de producción.

25) La dependencia indirecta en el trabajo digital pone de manifiesto una reconfiguración del poder de dirección empresarial, en la que la subordinación ya no se impone mediante órdenes expresas, sino a través de incentivos, sanciones implícitas y condicionamientos algorítmicos. Si bien las plataformas digitales presentan sus directrices como meras sugerencias, su efecto práctico sobre la conducta del prestador equivale al de un sistema tradicional de supervisión y control. La gestión algorítmica no solo asigna tareas, sino que define parámetros de evaluación, priorización y acceso a oportunidades, reduciendo significativamente la autonomía de los prestadores. Por tanto, en la calificación jurídica de estas relaciones contractuales, resulta imprescindible atender al impacto real de estos mecanismos sobre la capacidad de autodeterminación del trabajador y no solo a la forma en que se presentan contractualmente.

26) El modelo de retribución flexible implementado por las plataformas digitales configura un esquema de ingresos altamente variable, sujeto a dinámicas de oferta y demanda moduladas algorítmicamente. A través de sistemas de fijación de precios dinámicos, se incentiva la disponibilidad continua de los prestadores, generando una presión indirecta para trabajar en franjas horarias determinadas y aceptar condiciones impuestas unilateralmente por la plataforma. Si bien este modelo se justifica bajo la apariencia de libertad empresarial y flexibilidad para los prestadores, en la práctica refuerza una relación de subordinación económica, ya que la maximazación del ingreso no depende exclusivamente de la productividad individual, sino de factores externos ajenos a la voluntad del

trabajador. En este sentido, el control sobre la retribución opera como un mecanismo de dirección indirecta que debe ser considerado en la determinación de la existencia de una relación laboral.

27) El control reputacional instaurado en las plataformas digitales representa un nuevo paradigma en la supervisión del trabajo, en el que la evaluación del desempeño deja de ser una facultad exclusiva del empleador y se transfiere a los propios clientes. A través de sistemas de calificación y comentarios, las plataformas establecen un mecanismo de regulación de la oferta de servicios, determinando la visibilidad, asignación de tareas e incluso la continuidad del prestador en la plataforma. Estos sistemas, además de constituir un instrumento de confianza y transparencia entre clientes y prestadores, aprovechan las TIC´s para recopilar una gran cantidad de datos sobre las preferencias de los consumidores. Dicha información permite no solo la gestión de la calidad del servicio, sino también la implementación de mecanismos automatizados de compensación basados en las evaluaciones recibidas; sin embargo, el uso de estos sistemas no está exento de riesgos, pues la lógica algorítmica que los sustenta puede reproducir sesgos que deriven en situaciones discriminatorias, afectando injustamente la reputación y oportunidades. En consecuencia, este modelo de gestión refuerza la posición de la plataforma como entidad organizadora del trabajo, lo que no solo incide en la dependencia económica del prestador respecto de las valoraciones de los clientes, sino que también plantea interrogantes jurídicas sobre la calificación de la relación contractual y la necesidad de establecer mecanismos que garanticen la equidad y transparencia en la aplicación de estos sistema.

28) La implementación de la geolocalización en las plataformas digitales ha transformado las formas tradicionales de supervisión y control en el ámbito laboral. Aunque su función principal radica en optimizar la operatividad y mejorar la prestación del servicio, su uso sistemático puede consolidarse como un mecanismo de dirección empresarial que limita la autonomía del prestador. En las plataformas en línea, la prestación remota y descentralizada permite a los trabajadores operar desde cualquier ubicación con conexión a internet, lo que aparentemente refuerza su independencia. Sin embargo, en las plataformas fuera de línea, la geolocalización delimita geográficamente la actividad restringiendo la movilidad de los prestadores y evidenciando una forma de dependencia indirecta. Este control sobre el lugar de trabajo no solo optimiza la asignación de tareas, sino

que también constituye un indicio de laboralidad, al reflejar un ejercicio efectivo del poder de dirección empresarial.

29) La organización del tiempo de trabajo en las plataformas digitales ha supuesto una transformación en la forma en que se ejerce el control sobre la jornada laboral. A pesar de la aparente autonomía que ofrecen estos entornos, la exigencia de disponibilidad permanente y la asignación algorítmica de tareas limitan significativamente la capacidad de los prestadores para gestionar su tiempo de manera autónoma, lo que ha dado lugar a una forma de control encubierto, en la que la plataforma impone restricciones indirectas mediante la gestión de la visibilidad y el acceso a las oportunidades de trabajo. En este contexto, la digitalización no ha eliminado el poder de dirección sobre la jornada laboral, sino que lo ha reconfigurado a través de mecanismos tecnológicos que difuminan los límites entre trabajo y descanso.

30) El poder disciplinario, tradicionalmente entendido como una facultad exclusiva del empleador en el marco de la relación laboral subordinada, ha experimentado una transformación significativa con la digitalización del trabajo. En el contexto de las plataformas digitales, esta potestad ya no se ejerce mediante órdenes directas y sanciones convencionales, sino a través de mecanismos algorítmicos que configuran incentivos y restricciones. Aunque formalmente estructurado bajo criterios mercantiles, este sistema disciplinario cumple la misma función que en el trabajo subordinado: asegurar el cumplimiento de directrices empresariales y optimizar el control sobre la prestación del servicio. No obstante, su implementación mediante procesos automatizados intensifica la vigilancia sobre los prestadores y, al mismo tiempo, debilita las garantías propias del debido proceso disciplinario, como el derecho a la defensa y la proporcionalidad en la imposición de sanciones. En este escenario, la automatización de las medidas correctivas plantea la necesidad urgente de revisar los marcos normativos vigentes, a fin de garantizar una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en entornos digitales.

31) El modelo de trabajo digital basado en plataformas está desbordando los límites establecidos por la legislación laboral tradicional. Aunque la flexibilidad es una de las principales ventajas que ofrece este modelo a los trabajadores, la falta de garantías jurídicas y la precariedad inherente a estas formas de empleo ponen de manifiesto la necesidad urgente de una respuesta legislativa. Para abordar esta

nueva realidad, es imperativo que el marco normativo supere su tradicional enfoque binario, adoptando enfoques más flexibles que reconozcan la especialidad de las plataformas sin desnaturalizar el Derecho del Trabajo. Los posibles caminos que hasta el momento han sido ideados son: la creación de una figura intermedia entre el trabajador dependiente y autónomo, el establecimiento de una presunción de laboralidad o de autonomía, la garantía de un mínimo de derechos o el análisis casuístico de las reclamaciones, garantizando la seguridad jurídica a las partes a través de resoluciones judiciales.

La creación de una figura intermedia entre el trabajador dependiente y autónomo ofrece una solución pragmática a la creciente heterogeneidad del trabajo en plataformas digitales. Este modelo tiene la virtud de reconocer la especificidad del trabajo en plataformas, que no se ajusta completamente al esquema tradicional de dependencia o autonomía. En la práctica, la creación de un estatuto especial para los trabajadores de plataforma podría otorgar un marco de protección sin desnaturalizar los principios del Derecho del Trabajo. Sin embargo, es fundamental que este modelo no se convierta en una barrera que limite el acceso a una protección integral.

La presunción de laboralidad, aunque ampliamente respaldada en diversos ordenamientos jurídicos, debe ser entendida como una herramienta para proteger a los trabajadores que operan en un entorno ambiguo como el de las plataformas digitales. Este enfoque permite que, en ausencia de una clasificación clara, se asuma la relación laboral en favor de los trabajadores. Sin embargo, la efectividad de este modelo depende de la coherencia con las reglas procesales y la capacidad de las empresas para proporcionar pruebas que respalden su autocalificación como autónomos.

La propuesta de garantizar un mínimo de derecho para los trabajadores de plataformas digitales, independientemente de su clasificaión laboral, representa un avance hacia la universalización de los derechos laborales básicos. Sin embargo, es importante evitar que esta red mínima sea percibida como un sustituto de los derechos laborales integrales, ya que podría conducir a una precarización generalizada del trabajo. La clave está en diseñar estos derechos mínimos de manera que no impidan una eventual re-categorización de los trabajadores como dependientes, lo que permitiría su integración plena en el sistema laboral

tradicional. La implementación efectiva de esta red de derechos debe ir acompañada de mecanismos de control y sanción que aseguren su cumplimiento. El análisis casuístico de las reclamaciones plantea una aproximación flexible para abordar los conflictos derivados del trabajo en plataformas digitales. Esta solución, basada en la jurisprudencia y la interpretación judicial, puede ofrecer una respuesta a la heterogeneidad de los vínculos laborales en este tipo de trabajo. Sin embargo, este enfoque presenta desafíos importantes, como la fragmentación de las soluciones jurídicas y la falta de uniformidad en las decisiones judiciales. La inseguridad jurídica generada por la naturaleza incierta de las relaciones laborales en las plataformas exige una intervención normativa más robusta. El modelo de análisis casuístico debe estar respaldado por un marco legislativo claro y eficiente, que ofrezca previsibilidad tanto para las plataformas como para los trabajadores. Además, es necesario fortalecer la capacidad de las instituciones judiciales para aplicar las normativas y principios de manera coherente, uniforme y eficaz.

32) En el caso de regular el fenómeno del trabajo en plataformas digitales, es esencial que las normativas incluyan disposiciones claras sobre la protección de los datos personales de los trabajadores. Dado que las plataformas digitales recopilan, procesan y almacenan grandes cantidades de datos sobre sus trabajadores, una regulación adecuada debe garantizar que estos datos sean tratados de manera segura y transparente. Los trabajadores deben tener derecho a acceder a la información sobre el uso de sus datos, así como a controlar el tratamiento de los mismos. Es imperativo que se respete la propiedad de los datos personales de los trabajadores, otorgándoles la facultad de decidir sobre la cesión de esta información. Asimismo, las plataformas deben ser obligadas a cumplir con los principios de privacidad y seguridad, lo que incluye la adopción de medidas para prevenir el uso indebido de los datos. Además de estas medidas, sería recomendable que la normativa incluya disposiciones sobre la portabilidad de las valoraciones obtenidas en las plataformas. Esto permitiría que los trabajadores puedan llevar consigo un historial de su desempeño y valoraciones laborales, facilitando la transparencia y la movilidad dentro del mercado digital. La portabilidad de estas valoraciones ofrecería a los trabajadores una herramienta valiosa para su desarrollo profesional y para la búsqueda de nuevas oportunidades

laborales, sin depender exclusivamente de la plataforma específica con la que estén trabajando en ese momento.

33) La regulación del tiempo de trabajo y los descansos es otro aspecto crucial que deben ser abordados cuando se legisle sobre el trabajo en plataformas digitales. En este contexto, las normativas deben establecer límites claros respecto a la jornada laboral y garantizar períodos adecuados de descanso, para prevenir el agotamiento y otros riesgos asociados con la falta de tiempo libre. Si bien la flexibilidad es una de las características distintivas del trabajo en plataformas, esta no debe comprometer la salud y bienestar de los trabajadores, además, se debe contemplar los llamados tiempos muertos, es decir, aquellos períodos en que los trabajadores están conectados a la plataforma esperando tareas o servicios, para garantizar que estos tiempos sean considerados como tiempo de trabajo efectivo o, al menos, como tiempo disponible para la plataforma y remunerado adecuadamente.

34) La remuneración en el trabajo digital debe ser un elemento clave en cualquier regulación del trabajo en plataformas. Los trabajadores de plataformas a menudo enfrentan un sistema de remuneración inestable y poco transparente, lo que genera incertidumbre respecto a sus ingresos y puede llevar a situación de explotación. En caso de que se regule este fenómeno, las normativas deben garantizar una remuneración justa y adecuada que permita a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas y mantener un nivel de vida digno. Además, debe existir una claridad absoluta sobre los criterios de remuneración y las formas de cálculo de los pagos, para evitar prácticas arbitrarias por parte de las plataformas.

35) La expansión del trabajo a través de plataformas digitales ha traído consigo una serie de riesgos laborales que requieren una atención urgente y una regulación adecuada, pues los trabajadores enfrentan peligros tanto físicos como psicosociales derivados de la naturaleza de su actividad. Entre los riesgos más destacados se encuentran el estrés y la sobrecarga de trabajo, así como la falta de un control efectivo sobre sus tiempos de descanso, y los efectos derivados de una conectividad constante, los que inciden en la salud mental y física de los trabajadores, siendo la adicción a la tecnología, la fatiga, y el síndrome del trabajador quemando, algunos de los trastornos más comunes, exacerbados por la presión de cumplir con las demandas de los algoritmos y las expectativas de los clientes. Además, la despersonalización de la relación laboral, exacerbada por la

falta de interacción directa con empleadores y compañeros, genera un ambiente de aislamiento que afecta tanto la motivación como la capacidad para gestionar los riesgos psicosociales, lo que se ve agravado por la la falta de protección que ofrecen las normativas laborales tradicionales, especialmente en lo que respecta a la seguridad social y la cobertura de riesgos laborales al ser calificados como trabajadores autónomos. La regulación del trabajo en plataformas debe adaptarse a la realidad de estas nuevas modalidades de empleo, reconociendo las características específicas de este tipo de trabajo. Es esencial implementar medidas preventivas que no solo contemplen la seguridad física, sino también el bienestar emocional de los trabajadores, debiendo asumir las plataformas una mayor responsabilidad en la protección de sus trabajadores, proporcionando herramientas adecuadas para el control de la jornada laboral, el descanso y la gestión de los riesgos psicosociales, estableciendo protocolos claros para abordar el acoso, la discriminación y otras formas de abuso que se presentan en estos entornos de trabajo digitalizados.

36) El desafío central que enfrentan los trabajadores de plataformas digitales en relación con la protección social radica en la incompatibilidad entre los sistemas tradicionales de seguridad social y las nuevas formas de empleo flexibles y descentralizadas que caracterizan este sector. Los sistemas de seguridad social convencionales han sido históricamente diseñados para un modelo de empleo formal, sin embargo, los trabajadores de plataformas digitales, que no encajan dentro de esta estructura rígida, se ven sistemáticamente excluidos de estos derechos, lo que se debe en gran parte a la clasificación errónea de estos trabajadores como por cuenta propia. La falta de una relación laboral formal, junto con la remuneración por tareas o servicios esporádicos, crea una brecha significativa en la cobertura social de estos trabajadores, exacerbando su vulnerabilidad frente a los riesgos económicos y sociales. Al no tener acceso a una protección social adecuada, se encuentran en una situación de inseguridad que los coloca en una posición más precaria frente a situaciones como la incapacidad temporal, el desempleo o la maternidad, áreas en las que el sistema de seguridad social tradicional actúa como una red de seguridad fundamental. Para abordar esta creciente desprotección, resulta urgente una reforma legislativa integral que adapte los sistemas de seguridad social a las especificidades del trabajo digital. Esta reforma debe reconocer las características intrínsecas de las nuevas formas

de empleo, tales como la flexibilidad de las jornadas laborales, la intermitencia de los ingresos y la dependencia de los trabajadores respecto de las plataformas tecnológicas. Los sistemas de seguridad social actuales, basados en el empleo clásico con contratos formales y continuos, no pueden seguir ignorando estas nuevas realidades, ya que ello perpetúa la exclusión de una parte significativa de la fuerza laboral del acceso a derechos laborales fundamentales.

Un aspecto crucial de esta reforma es la creación de un sistema de seguridad social que no dependa exclusivamente de la continuidad o formalización del empleo. Este sistema debe ser lo suficientemente flexible como para proporcionar una cobertura mínima a los trabajadores que realizan tareas de manera intermitente o esporádica, sin importar su estatus contractual. De este modo, se garantiza el acceso equitativo a prestaciones sociales fundamentales, como el seguro de salud, las pensiones, y la protección en casos de desempleo o incapacidad laboral. Asimismo, sería esencial revisar el modelo de remuneración basado en tareas, adaptando los mecanismos de contribución a los ingresos reales de los trabajadores de plataformas, para asegurar que puedan acceder a una protección proporcional a su capacidad económica, sin que los períodos de inactividad o las variaciones en sus ingresos se traduzcan en la pérdida de acceso a la seguridad social.

37) El concepto de trabajo decente, promovido por la OIT, debe ser adaptado al contexto de las plataformas digitales, dadas las características únicas del trabajo en este entorno. La globalización y las tecnologías emergentes han generado nuevas formas de empleo que escapan a los parámetros tradicionales de la relación laboral subordinada. A pesar de su creciente aceptación, la noción de trabajo decente aún enfrenta desafíos en su aplicación práctica, especialmente cuando se trata de trabajos caracterizados por su flexibilidad y falta de formalización, como es el caso de los trabajadores de plataformas. Es urgente desarrollar marcos normativos que superen la clasificación rígida entre trabajadores autónomos y subordinados, integrando los derechos laborales fundamentales y garantizando una protección social adecuada, independientemente de la modalidad de empleo. Este enfoque permitirá asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores en la economía digital.

38) La creciente globalización del trabajo en plataformas digitales, que ha trascendido las fronteras nacionales, exige una respuesta normativa a escala global para

garantizar que todos los trabajadores del ámbito digital gocen de las mismas protecciones y derechos. La regulación internacional es esencial para abordar la naturaleza transfronteriza de estas relaciones laborales, donde las plataformas operan en diversos países y los trabajadores pueden realizar su actividad desde cualquier parte del mundo. En este contexto, una regulación global evitaría la fragmentación del sistema laboral, proporcionando un marco coherente y uniforme que asegure la protección efectiva de los derechos laborales, independientemente de la ubicación geográfica de los trabajadores. Una de las principales razones por las que una regulación internacional resulta indispensable es la existencia de lagunas normativas en el marco jurídico vigente, especialmente respecto a la clasificación de los trabajadores de plataformas como autónomos o dependientes, la regulación de las condiciones laborales derivadas del uso de algoritmos, y la falta de cobertura para trabajadores transfronterizos. Estas lagunas impiden que se apliquen correctamente las normas del trabajo decente a los trabajadores de plataformas, lo que genera inseguridad jurídica tanto para las plataformas como para los trabajadores. Además, la creación de un marco normativo global permitiría la implementación de mecanismos de control para garantizar que las plataformas respeten los derechos de los trabajadores, como los derechos vinculados a la dirección algorítmica, la protección de datos personales, la regulación del tiempo de trabajo y descansos, y la remuneración justa. La regulación internacional también serviría como un incentivo para que los países adopten legislación que proteja a los trabajadores de plataforma, evitando que las plataformas se ubiquen en países con normativas más laxas, lo que podría dar lugar a un dumping laboral global. Deberá ser la OIT el organismos encargado de liderar este proceso normativo, proporcionando un instrumento que combine disposiciones obligatorias con recomendaciones que orienten a los Estados Miembros en la implementación de una legislación que tenga como principal objetivo garantizar derechos fundamentales que aseguren condiciones laborales justas y decentes para todos los trabajadores de plataforma.

39) El derecho colectivo en el ámbito de las plataformas digitales ha experimentado una transformación significativa en respuesta a las nuevas dinámicas laborales impuestas por la economía digital. La fragmentación de las relaciones laborales, derivada de la flexibilidad y la dispersión geográfica, ha obstaculizado la aplicación de mecanismos tradicionales de protección, como la negociación

colectiva y la huelga. A pesar de estos desafíos, han emergido formas innovadoras de organización colectiva, como los sindicatos digitales y las huelgas virtuales, que reflejan una respuesta a las condiciones precarias de los trabajadores en este sector. Sin embargo, la implementación de estos mecanismos enfrenta barreras inherentes a la falta de estructuras organizativas claras y a la pluralidad de situaciones laborales que caracterizan a los trabajadores de plataformas. La creación de un marco normativo que reconozca los derechos de los trabajadores de plataformas y facilite la negociación colectiva es crucial para garantizar que las protecciones laborales tradicionales se adapten a las realidades del trabajo digital. Solo a través de un enfoque normativo que contemple la especificidad de estos nuevos modelos laborales será posible garantizar una protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

40) La transformación del trabajo en plataformas digitales presenta un desafío crucial para la negociación colectiva y el sindicalismo tradicional. Para que los trabajadores de plataformas puedan acceder a una verdadera protección colectiva, es necesario repensar y reformar el concepto de sindicato, adaptándolo a las nuevas dinámicas laborales. La flexibilidad y dispersión propias de este tipo de trabajo requieren un sindicalismo más inclusivo, que no solo reconozca la diversidad de situaciones laborales, sino que también se adapte a las realidades digitales. Un sindicato reformado y más plural sería fundamental para garantizar que los trabajadores de plataformas puedan acceder a los derechos fundamentales, como la negociación colectiva y la afiliación sindical, permitiendo que sus demandas sean escuchadas y atendidas en el ámbito global y local. Solo a través de este proceso de adaptación el sindicalismo podrá seguir cumpliendo su función esencial de defender los derechos laborales en un mundo cada vez más digitalizado.

BIBLIOGRAFÍA

Documentación oficial (notas periodísticas, programas, informes nacionales e internacionales y órganos de gobierno)

Comisión Europea, "Propuesta de Reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial", *Comisión Europea*, 21 de abril de 2021. https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/proposal-regulation-laying-down-harmonised-rules-artificial-intelligence

Aibar, J., "El trabajo en las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social", *Foro Mundial de la Seguridad Social, 33a Asamblea General de la ISS, Bruselas, Bélgica*, 14-18 de octubre del 2019. https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/events/3-TGSS-TC-CCC-263219.pdf

Berg, J. et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

Consejo de Administración, "Desafíos y oportunidades que plantea la digitalización", *Organización Internacional del Trabajo*, 20 de febrero de 2024. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_912321.pdf

Coscubiela, J. "El futuro del trabajo y del sindicalismo", *elDiario.es*, 24 de febrero de 2024. https://www.eldiario.es/economia/futuro-trabajo-sindicalismo-cat_1_10945649.html

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M., "Platform work and the employment relationship", *ILO Working Paper*, núm. 27, 2021.

elDiario.es, "La Justicia anula la multa de la Generalitat a Just Eat y descarta la subcontratación ilegal de 183 'riders', *elDiario.es*, 23 de enero 2024. https://www.eldiario.es/catalunya/economia/justicia-anula-multa-generalitat-just-eat-descarta-subcontratacion-ilegal-183-riders_1_10860345.html

Fairwork, *Fairwork Uruguay puntuaciones 2023. La precariedad laboral versus la promesa de flexibilidad y autonomía en la economía de plataformas*, Fairwork, Montevideo, 2023.

García Ropero, J., “Just Eat carga contra Glovo: "Su competencia desleal ha dañado nuestro negocio en España", *El País*, 24 de febrero de 2025. https://cincodias.elpais.com/companias/2025-02-25/just-eat-carga-contra-glovo-su-competencia-desleal-ha-danado-nuestro-negocio-en-espana.html?ssm=TW_CC

Hernández Bonilla, J. M., “La Cámara de Representantes aprueba la reforma laboral de Petro, pero elimina el contrato agropecuario que buscaba formalizar a millones de campesinos”, *El País*, 17 de octubre de 2024. https://elpais.com/america-colombia/2024-10-17/la-camara-de-representantes-aprueba-la-reforma-laboral-de-petro-pero-elimina-el-contrato-agropecuario-que-buscaba-formalizar-a-millones-de-campesinos.html

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo: La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*, Madrid, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023.

Navarro, B., “La UE salva en el último minuto la directiva sonbre los trabajadores de plataformas digitales”, *La Vanguardia*, 11 de marzo de 2024. https://www.lavanguardia.com/economia/20240311/9552020/ue-salva-ultimo-minuto-directiva-sobre-trabajadores-plataformas-digitales.html

Organización Internacional del Trabajo, *La relación de Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 95.ª reunión, 2006*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.

Organización Internacional del Trabajo, *El futuro del trabajo. En el mundo de la industria 4.0.*, Oficina de país de la OIT para la Argentina, Buenos Aires, 2020.

Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política*, Oficina de la OIT para los países andinos, Bogotá, 2021.

Organización Internacional del Trabajo, “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Resumen ejecutivo”, *Informe de referencia de la OIT*, 2021.

Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador. Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, Oficina de la OIT para los países andinos, Quito, 2022.

Organización Internacional del Trabajo, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Conferencia Internacional del Trabajo. 113.ª reunión, 2025*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2024.

Rodríguez Fernández, M. L., "La Negociación colectiva en la economía de plataformas; actores y contenidos de los primeros convenios colectivos", *Notas de la OIT*, 22 de diciembre de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_864641.pdf

Sánchez Hidalgo, E., "Glovo anuncia que abandona su modelo de falsos autónomos un día antes de que su fundador declare en un proceso penal", *El País*, 02 de diciembre de 2024. https://elpais.com/economia/2024-12-02/glovo-anuncia-que-abandona-su-modelo-de-falsos-autonomos-un-dia-antes-de-que-su-fundador-declare-en-un-proceso-penal.html

Sánchez Hidalgo, E., "Trabajo advierte a todas las plataformas digitales: "Lo que sirve para Glovo sirve para el resto", *El País*, 03 de diciembre de 2024. https://elpais.com/economia/2024-12-03/trabajo-advierte-a-todas-las-plataformas-digitales-lo-que-sirve-para-glovo-sirve-para-el-resto.html

Solé Altimira, O. "La jueza imputa al jefe de Glovo por un delito contra los derechos de los trabajadores", *elDiario.es*, 17 de octubre de 2024. https://www.eldiario.es/catalunya/jueza-cita-imputado-jefe-glovo-delito-derechos-trabajadores_1_11730137.html

Todolí, A., "Europa regula la inteligencia artificial, el primer paso de una largo camino", *El País*, 19 de marzo de 2024. https://elpais.com/economia/2024-03-19/europa-regula-la-inteligencia-artificial-el-primer-paso-de-un-largo-camino.html

Todolí, A., "Cuando tu defensa se vuelve en tu contra: la mejor prueba de los 'riders' son asalariados", *El País*, 19 de marzo de 2025. https://elpais.com/economia/2025-03-19/cuando-tu-defensa-se-vuelve-en-tu-contra-la-mejor-prueba-de-que-los-riders-son-asalariados.html?ssm=TW_CC

Fuentes doctrinales

Abeliansky, A. L., Aluger, E., Bloom, D. E. y Klaus, P. "El futuro del trabajo: Hacer frente a los retos mundiales del cambio demográfico y la automatización". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, núm. 3, 2020. DOI: https://doi.org/10.1111/ilrs.12164

Adams-Prassl, J., Laulom S. & Maneiro Vásquez, Y., "The Role of Nationals Courts in Protecting Platform Workers: A Comparative Analysis", en Miranda Boto, J. M. & Brameshuber, E., (eds.). *Collective Bargaring and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Hart Publishing, Oxford, 2022. DOI: 10.5040/9781509956227

Agote, R., "On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2017.

Agra Viforcos, B., "La disrupción tecnológica y digital y los riesgos emergentes en las estrategias europeas, estatal y autonómica de seguridad y salud en el trabajo", en Garrides Giménez, A. y Alemán Páez, F., *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Reus Editorial, Madrid, 2023.

Aguilar, R. A., *El trabajo a través de plataformas digitales ¿autónomos o subordinados? Una visión de derecho comparado*, Ediciones Olejnik, Santiago, 2021.

Aguilar del Castillo, M. C., "La tecnología como herramienta favorecedora de una posible universalización de la protección de la salud en el trabajo "digital", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Aguilar Gonzálvez, M. C., "La acción colectiva en contextos digitales", en Gómez Muñoz, J. M. (dir.), *Sindicalismo y capitalismo: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021.

Aguilera Durán, J., "Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 29, 2018. DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2019.29.13898

Aguirre Forero, Á. A., Zamora Guaba, A. K. y González Pinto, M. A., "La economía virtual y los derechos de los trabajadores: retos del derecho laboral en la era de las nuevas tecnologías", en Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M., *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

Alacovska, A., Bucher, E. & Fieseler, C., "A Relational Work Perspective on the Gig Economy: Doing Creative Work on Digital Labour Platforms", *Work, Employment and Society*, vol. 38, núm. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.1177/09500170221103146

Albiol Montesinos, I., Camps Ruiz, L. M., López Gandía, J. y Sala Franco, T., *Derecho del trabajo tomo 1. Fuentes y relaciones colectivas*, 5ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

Alfonso Sánchez, R., "Aproximación jurídica a la economía colaborativa: diferentes realidades", *Cuadernos de Derecho y Comercio*, núm. 66, 2016.

Ali M. et al., "Developing A Social Security Micro-Takaful Model for Gig Economy Workforce", *Cuadernos de Economía*, vol. 46, núm. 130, 2023. DOI: https://doi.org/10.32826/cude.v1i130.1008

Almendros González, M. Á., "El encuadramiento y el aseguramiento en la seguridad social del trabajo prestado a través de plataformas digitales" en Monereo Pérez, J. L. y Maldonado Molina, J. A., (dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*, Comares, Granada, 2023.

Almendros González, M. Á., "La protección social de los trabajadores de plataformas digitales", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. extraordinario 6, 2024.

Aloisi, A., "Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della *collaborative economy*: nozioni e tipi legali in cerca di tutele", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 2016. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6490

Aloisi, A. y Potocka-Sionek, N., "¿Des-plataformizando el mercado de trabajo? Un análisis de las disposiciones sobre "gestión algorítmica" de la propuesta de la Directiva de la UE sobre el trabajo en plataformas", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 9, 2022.

Álvarez Alonso, D. y Martínez Moreno, C., "Trabajo y plataformas digitales: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 72, 2020.

Álvarez Cuesta, H., *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Álvarez Cuesta, H., "El consentimiento individual y su alcance en la inteligencia artificial aplicada al ámbito laboral", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, núm. 126, 2022.

Álvarez Cuesta, H., "El impacto de la tecnología en las relaciones laborales: retos presentes y desafíos futuros", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 2, 2022.

Álvarez Cuesta, H., "El impacto de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales: una perspectiva desde la unión europea", en Fernández-Costales Muñiz, J. (dir.) *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Reus, Madrid, 2023.

Álvarez del Cuvillo, A. "La vigencia de las funciones históricas del Derecho del Trabajo en el siglo XXI", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019.

Alzaga Ruiz, I., "La laboralización de los conductores de uber en Francia. Comentario a la sentencia de la sala de lo social de la Corte de Casación Francesa de 4 de marzo de 2020", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 13, 2022.

Ambesi, L. J., "Tecnología, relaciones laborales y Derecho del Trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona", *Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 21, núm. 1. 2018. DOI: https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.7280

Amézquita Garnica, L. G., "La relación de dependencia en el Derecho del Trabajo", *Opus Magna Constitucional*, núm. 21, 2024. DOI: https://doi.org/10.37346/opusmagna.v21i1.141

Amunátegui Perelló, C., *Arcana Technicae. El derecho y la inteligencia artificial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Antúnez Sánchez, A., "El Trabajo 3.0 en la economía de plataformas en Cuba", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023.

Aragón, J., "Notas sobre ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo", *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm. 27, 2016.

Aragón Gómez, C., "El tiempo de trabajo ante las nuevas formas de organización empresarial", en Mercader Uguina, J. R. y de la Puebla Pinilla, A. (dirs.), *Cambios tecnológicos y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

Aragüez Valenzuela, L., "Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8m núm. 4, 2017.

Aragüez Valenzuela, L., "La modificación en las formas de relación en el trabajo provocada por el uso excesivo de las tecnologías de la información y de la comunicación: la importancia del mantenimiento del factor humano y la confianza", en Álvarez Cortés J. C. y Vila Tierno, F. (dirs.), *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Ediciones Laborum, Murcia, 2020.

Aragüez Valenzuela, L., "Relación laboral digitalizada en términos de justicia y control tecnológico: especial referencia al sistema de geolocalización", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Aragüez Valenzuela, L., "Los algoritmos digitales en el trabajo. Brechas y sesgos", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 4, 2021.

Aragüez Valenzuela, L., "La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2022. DOI: https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.i01.02

Aranda Pinheiro, G. M. y Vicente Netto. O., "A uber e o fenômeno da subordinação", *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, vol. 12, 2023.

Arce Ortíz, E. G., "El trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones", *Revista Jurídica del Trabajo,* vol. 2, núm. 6, 2021.

Arenas Gallego, E., Piedrahíta Vargas, C. y Plata López, J. M., "Flexibilización y derecho del trabajo", *Opinión Jurídica*, vol. 5, núm. 9, 2006.

Arévalo Vela, J., *Tratado de derecho laboral*, Instituto Pacífico, Lima, 2016.

Arias Domínguez, Á., "El derecho del trabajo en la era del turbocapitalismo", *THEMIS Revista de Derecho*, núm 75, 2019. DOI: https://doi.org/10.18800/themis.201901

Arias Domínguez, Á., "La rehabilitación de la ajenidad como criterio determinante de la laboralización del trabajo en plataformas", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 2, núm. 6, 2021.

Arnaiz Rodríguez, A. y Losada Carreño, J., "Estudio de la causalidad en la toma de decisiones algorítmicas: el impacto de la IA en el ámbito empresarial", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 4, 2024.

Asquerino Lamparero, M. J., "Algoritmo Y Discriminación", *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 30 de abril de 2022, https://grupo.us.es/iwpr/2022/04/30/algoritmos-y-discriminacion/

Asquerino Lamparero, M. J., "Algoritmos, procesos de selección y reputación digital: una mirada antidiscriminatoria", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, núm. 126, 2022.

Au-Yeung, T. C., Chan, C. K.-C., Ming, C. K. K., & Tsui, W. Y. A., "The gig economy, platform work, and social policy: food delivery worker' occupational welfare dilemma in Hong Kong", *Journal of Social Policy*, 2024. DOI: https://doi.org/10.1017/S0047279423000673

Ayala Sánchez, A., "A propósito de la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020: la relación laboral en difícil equilibrio sobre dos ruedas", *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, núm. 2, 2020. DOI: https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2020.i2.10

Bach Gibert, A., “Los Sistemas de evaluación de trabajadores basados en las valoraciones de los clientes”, *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2019. DOI: https://doi.ordg/10.31009/IUSLabor.2019.i03.01

Báez Laguna, É., “El retorno del derecho laboral. A propósito de la "Ley Rider" y el caso GLOVO”, *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, núm 4, 2021. DOI: https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2021.i.4.09

Báez Laguna, É., “El problema de la laboralidad de las plataformas digitales de reparto en Nicaragua”, *Revista de Derecho*, núm. 32, 2022. DOI: https://doi.org/10.5377/derecho.v1i32.14672

Barba del Horno, M., “Prosumo, alineación y explotación. Reflexiones en torno al trabajo digital”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 45, 2021. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22812

Barea, I., “Ley Rider, Asignatura Pendiente Del Sector, Visión De La Organización”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 29 de febrero de 2024. https://grupo.us.es/iwpr/2024/02/29/ley-rider-asignatura-pendiente-del-sector-vision-de-la-organizacion/

Batra, V. & Krishnatray, A., “Gig Economy: A Sea of Opportunities for the Youth of India”, *Journal Global Values*, vol. 14, núm. April-I, 2023.

Baylos Grau, A. “Globalización y Derecho del Trabajo Realidad y Proyecto.” *Derecho & Sociedad*, núm. 17, 2001.

Baylos Grau, A., “Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders”, *Labour & Law Issues*, vol. 7, núm. 1, 2021. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13116

Baylos Grau, A., “El accidentado recorrido hacia la laboralidad de los riders en España. Análisis de la ley 12/2021”, *Labour & Law Issues*, vol. 8, núm. 1, 2022. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/14956

Baylos Grau, A., “La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022. DOI: https://dx.doi.org/10.5209/crla.80595

Baylos Grau, A., “Derecho del Trabajo: itinerario de viaje”, *Revista de Derecho Social*, núm. 104, 2023.

Baylos Grau, A., "Una norma penal para castigar la resistencia a aplicar la laboralidad de las personas trabajadoras del reparto al servicio de plataformas digitales. El nuevo art. 311, párrafo 2º, del Código Penal", *Net21*, núm. 12, 2023.

Baylos Grau, A., "Una gran victoria: el cambio de "modelo de negocio" de glovo", *Según Antonio Baylos…Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 02 de diciembre de 2024. https://baylos.blogspot.com/2024/12/una-gran-victoria-el-cambio-de-modelo.html

Baz Rodríguez, J., "Inteligencia artificial y privacidad del trabajador predictible", en Baz Rodríguez, J. (dir.), *Los nuevos derecho digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021.

Baz Rodríguez, J., "Responsabilidad algorítmica y gobernanza de la inteligencia artificial en el ámbito sociolaboral. Entre la perspectiva y la prospectiva", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 89, 2022.

Bedoya Dorado, C., Jurado Conde, L. K. y Rodríguez Vallecilla, V. M., "Plataformas de trabajo bajo demanda y su inserción en la estructura productiva y en el mercado de trabajo: una lectura en Colombia", *Lumen Gentium*, vol. 7, núm. 1, 2022.

Beltran de Heredia Ruiz, I., *Work in the platform economy: arguments for an employment relationship*, Huygens, Barcelona, 2019.

Beltran de Heredia Ruiz, I., "Employment status of platform workers: national courts decisions overview (Argentina Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland United Kingdom, United States & Uruguay", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 19 de junio de 2023. https://ignasibeltran.com/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-argentina-australia-belgium-brazil-canada-chile-france-germany-italy-nederland-new-zealand-panama-spain-switzerl/

Bergua, J. Á., Montañés, M. y Báez, J. M., "Riders, algoritmos y negociación de la realidad", *Empiria. Revista de metodología de Ciencias Sociales*, núm. 59, 2023. DOI: https://doi.org/10.5944/empiria.59.2023.37939

Beristain Gallegos, E., "Flexiseguridad", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 17, 2013. DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2013.17.9715

Beron, G. A., "El futuro del trabajo: gig economy crowdsourcing", *Derecho Laboral y Seguridad Social*, núm. 23, 2020.

Bielousov, V. et al., "The Gig Economy and its Impact on Social Security and Social Protection of Employees", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 36, 2023.

Bilbao, A., "La globalización y las relaciones laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999.

Bini, S., "Para-subordinación y autonomía. El Derecho del Trabajo italiano en transformación", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 136, 2017.

Bini, S., "Apuntes para un sindicato digital", en Gómez Muñoz, J. M. (dir.), *Sindicalismo y capitalismo: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021.

Birgillito, M., "Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 2016. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6491

Blanchet, A., "La Transparencia Algorítmica en el Trabajo de Plataformas: El nacimiento de un nuevo derecho de la era digital", *Cielo Laboral*, núm. 6, 2024.

Blázquez Agudo, E. M.., "La protección jurídico-laboral de los "riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021. DOI: 10.14679/1189

Blázquez Agudo, E. M., "Nuevas formas de control empresarial: desde los GPS hasta el más allá", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Boza Pró, G., *Lecciones de derecho del trabajo*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2011.

Boza Pró, G. y Briones Zegarra, J., "Precariedad laboral en el trabajo prestado mediante plataformas digitales en el Perú", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 9, 2022.

Brecht-Heitzmann, H., “La laboralidad de los trabajadores de plataforma en Alemania, a la luz de los progresos actuales”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 10, 2024.

Bujold, A. & Parent-Rocheleau, X., "The Two Faces of Algorithmic Management in the Gig Economy", *57th Hawaii International Conference on System Sciences*, 2024. https://hdl.handle.net/10125/107016

Bursell, M. y Roumbanis, L., “After the algorithms: A study of meta-algorithmic judgments and diversity in the hiring process at a large multisite company”, *Big Data & Society*, vol. 11, núm. 1, 2023. DOI: 10.1177/20539517231221758

Calvo Gallego, F. J., “Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo”, en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejarano M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2017.

Calvo Palomares, R., Rodríguez del-Pino, J. A. y Sigalat Signes, E., “Colectivos vulnerables y empleo en la economía colaborativa. Luces y sombras de un modelo emergente en entornos laborales”, en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Canalda Criado, S., “La nueva directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea: una innovadora iniciativa contra la precariedad laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 440, 2019. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1204

Cañedo Rodríguez, M. y Allen-Perkins, D., “Andamiajes y derivas: la mediación algorítmica en la práctica de los riders”, *Empiria. Revista de metodología de Ciencias Sociale*s, núm. 59, 2023. DOI: https://doi.org/10.5944/empiria.59.2023.37940

Cañigueral, A., “Perfiles de trabajo en plataformas digitales”, en Rodríguez Fernández, M. L., (dir.), *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.

Capellà i Ricart, A., "Antisubordinación y discriminación algorítmica", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 37, 2024. DOI: https://doi.org/10.36151/TD.2024.112

Carballo Mena, C.A., "Vestigios del trabajo dependiente a propósito del escrutinio judicial de uber technologies, inc y dynamex operations west, inc", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 28, 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.22201/iij.24487899e.2019.28.13142

Carbonell García, J. J., "Globalización de la Economía, Integración de Mercados y su Impacto en el Derecho al Trabajo", *Revista Cubana de Derecho*, núm. 12, 1998.

Cardona Rubert, M. B., "La aprobación de la directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales: una buena noticia", *Net21*, núm. 17, 2024.

Casale, G. y Fasani, M., "Labour Law and Digital Platforms", en Perulli, A. y Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021.

Castellano Burguillo, E., "¿Es El Trabajo En Plataformas Una Nueva Realidad Del Derecho Del Trabajo A La Que Estamos Dando Adecuada Respuesta?", *Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado*, 17 de enero de 2024. https://grupo.us.es/iwpr/2024/01/17/es-el-trabajo-en-plataformas-una-nueva-realidad-del-derecho-del-trabajo-a-la-que-estamos-dando-adecuada-respuesta/

Castro, J. F., "La ley que regula en Chile el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicio. Análisis crítico", *Tripalium*, vol. 4, núm. 2, 2022.

Castro Franco, A., "El concepto de persona trabajadora en el Derecho de la Unión Europea", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 49, 2023. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24825

Castro Medina, R., "Nuevos retos sociales en la cuarta revolución industrial: una aproximación jurídico-laboral." *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2023. DOI: https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.i01.03

Cavas Martínez, F., "La flexibilización del mercado de trabajo (análisis jurídico-laboral)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 124, 1993. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.1993.18359

Cavas Martínez, F., "Las prestaciones de servicio a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 406, 2017. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2017.1960

Cedrola Spremolla, G. "Competencias, Organización del Trabajo y Formación Profesional en el Trabajo del Futuro: Algunas reflexiones para posibilitar cambios imprescindibles", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 1, 2019.

Chaucas Salas, M. H., "Los sesgos del algoritmo frente a los derechos fundamentales en el trabajo", *Laborem*, vol. 24, núm. 31, 2025. DOI: https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.4

Chávez Hernández, L. C., "Repartidores de plataformas en la ciudad de Puebla: precaridad laboral", *Bajo el Volcán. Revista del Posgrado de Sociología*, vol. 5, núm, 9, 2023.

Chen, J. & Sun, P., "Digital labour platforms and national employment policies in China: Studying the case of food delivery plataforms", *ILO Working Paper*, núm. 99 , 2023. DOI: https://doi.org/10.54394/KHET8772

Chinguno, C. "'Customer in King': gig work in a small South African city and the varieties of digital control and workers' responses", *Work in the Global Economy*, vol. 3, núm. 2, 2023. DOI: https://doi.org/10.1332/27324176Y2023D000000005

Cortina, R., "Lo laboral en las plataformas digitales: acechanzas y oportunidades" en Hidalgo Cordero, K. y Salazar Daza, C. (eds), *Precarización laboral en las plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*, Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS, Quito, 2020.

Crespi Ferriol, M. del M., "Reglamento de inteligencia artificial directiva de plataformas y leyes nacionales sobre gestión algorítmica: superposición y vacíos de protección", en Cardona Valles, M., Hernández Hidalgo, P., Peguera Poch, M. y Ruiz Martín, A. M., (eds.), *Desafíos actuales de la Inteligencia Artificial. Actas*

del XIX Congreso IDP 2024 (Internet, Derecho y Política), Ediciones MIC, Barcelona, 2024.

Cristóbal Roncero, R., "Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo", en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Cruz Villalón, J., "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 138, 2017.

Cruz Villalón, J., "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", *Revista de Derecho Social*, núm. 83, 2018.

Cruz Villalón, J., "Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 150, 2019.

Cruz Villalón, J., "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo. Un debate global desde la perspectiva española", *Labour & Law Issues*, vol. 6, núm. 2, 2020. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12010

Cruz Villalón, J., "El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Cruz Villalón, J., "El derecho del trabajo ante la transformación digital", *Revista de Derecho Social*, núm. 100, 2022.

Cuadros Garrido, M. E., *Trabajadores tecnológicos y empresas digitales*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018.

Cuadros Garrido, M. E., "La protección de los derechos fundamentales de la persona trabajadora ante la utilización de GPS: ¿Reformulación o continuidad?", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 42, 2019. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21087

da Costa, F. O., "El trabajo en plataformas digitales de reparto desde la perspectiva del Tribunal Superior del Trabajo: el caso brasileño", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2022. DOI: http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.i01.10

Dagnino, E., "Il lavoro nella on-demand economy: esigenze di tutela e prospettive regolatorie", *Labour & Law Issues*, vol. 1, núm. 1, 2015. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/5420

Daugareilh, I., "El trabajo en la nueva economía: ¿qué respuestas aporta el derecho social internacional?", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020.

Dávila Soto, J. M., "Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en México", *IUS ET SCIENTIA*, vol. 8, núm. 1, 2022. DOI: http://doi.org/10.12795/IESTSCIENTIA.2022.i01.08

de Castro Mejuto, L. F., "La tecnología en las relaciones laborales. Los poderes del empresario y sus límites", en Mella Méndez, L. (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

de la Cal Barredo, M. L., "Instituciones, mercado de trabajo y globalización." *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. especial: propuestas locales para otra globalización, 2006. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.4466

de Lacerda Carelli, R., "Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, núm. 13, 2024.

del Bono, A. y Droppa, A., "Derechos en la Encrucijada: el Trabajo en Plataformas de Reparto en Argentina y Brasil", *Estudios Sociológicos*, vol. 42, núm. 2, 2024.

Delgado de la Matta, Á. L., "Análisis e iniciativas legislativas para regular el trabajo de plataformas digitales en Perú", *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 1, núm. 2, 2019.

Delgado López, I., "El impacto de los sistemas algorítmicos en los procesos de selección de personal. Análisis jurídico-laboral a la luz del nuevo Reglamento Europeo en materia de inteligencia artificial", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 483, 2024. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22257

de la Iglesia Andrés, P. y Torres Suárez, R. J., "Plataformas digitales y reparto a domicilio: un análisis comparado de la situación judicial y legal en Francia y España", en Pérez de los Cobos, F. (dir)., *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

de las Heras García, A. y Lanzadera Arencibia, E., "El trabajo en plataformas digitales, puro…y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, 2019. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1432

de los Santos Seseta, E. "Los Riders, la paz que no llega al sector", *Elderecho.com*, 11 de abril de 2022. https://elderecho.com/los-riders-la-paz-que-no-llega-al-sector

De Rivera Outomuro, J. y Gordo, A., "Del hype de la economía colaborativa a la economía decrecentista", *Athenea Digital*, vol. 24, núm. 2, 2024. DOI: https://doi.org/10.5565/rev/athenea.3352

De Stefano, V., "La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social", *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm 27, 2016.

De Stefano, V. & Aloisi, A., "Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers", *Labour, Business and Human Rights Law,* núm. 3125866, 2018. DOI: http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.312586

Díaz de Atauri, P. G., "Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, núm. 121, 2020.

Díez de Bonilla, L., "La relación entre los derechos fundamentales de asociación general y de asociación sindical en la aplicación a la capacidad jurídica de la coalición de trabajadores y patrones", en Martínez Carrillo, C. F., González Garza, H. y Trimmer Espinosa, A. A. (cords.), *Los derechos laborales fundamentales*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2022.

Dinegro Martínez, A., "Capitalismo de plataformas: mi jefe es una APP", *Espiral, Revista de Geografía y Ciencias Sociales*, vol. 2, núm. 3, 2020. DOI: http://dx.doi.org/10.15381/espiral.v2i3.18452

Dockés, E., "Le salariat des plateformes", *Labour & Law Issues*, vol. 5, núm. 1, 2019. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/9627

Donini, A., "Il lavoro digitale su piattaforma", *Labour & Law Issues*, vol. 1, núm. 1, 2015. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/4932

dos Santos Martins, F. et al., "An overview of the social protection of workers in the gig economy of the transport sector in Brazil", *Revista Do Serviço Público*, vol. 74, núm. 4, 2023. DOI: https://doi.org/10.21874/rsp.v74i4.9794

Dueñas Herrero, L. J., "Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 37, núm. 2, 2019. DOI: https://doi.org/10.5209/crla.66038

Duggan, J., Carbery, R., McDonnell, A. & Sherman, U., "Algorithmic HRM control in the gig economy: The app-worker perspective", *Human Resource Management*, 2023. DOI: https://doi.org/10.1002/hrm.22168

Egireun, J. "Notas sobre globalización y sindicalismo." *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. especial: propuestas locales para otra globalización, 2006. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.4482

Eichenhofer, E., "Platform work and social security in German law: An international law perspective", *International Social Security Review*, vol. 74, núm. 3-4, 2021. DOI: https://doi.org/10.1177/10242589221079151

Elmo, M. G., "El Reglamento europeo en materia de inteligencia artificial: notas críticas sobre la clasificación de los riesgos y las medidas de seguridad para los trabajadores", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 42, 2025.

Elorza Guerrero, F., "La Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles y su transposición en España", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 168, 2023.

Emerick Abaurre, H., Macedo de Britto Pereira, R. J., y Jannotti da Rocha, C., "La algoritmización del trabajo en la cuarta revolución industrial", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 12, núm. 24, 2021. DOI: https://doi.org/10.5354/0719-7551.2021.58606

Ermida Uriarte, O., “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”, *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2007.

Esteve Segarra, A., “Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital”, *Revista de Derecho Social*, núm. 82, 2018.

Esteve Segarra, A., “Desafíos de las relaciones colectivas de trabajo en las empresas de plataforma”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. 3, 2022. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2022.7367

Esteve Segarra, A., “Tres razones para volver a un tema clásico: contratas, cesión ilegal y empresas de trabajo temporal”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 53, 2025. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27298

Esteve Segarra, A. y Todolí Signes, A., “Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataformas digitales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 95, 2021.

Extremera Méndez, F. M., “Al fin la Directiva 2024/2831 sobre condiciones de trabajo en plataformas: retos y oportunidades de su trasposición al derecho español”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 15, núm. 1, 2025. DOI: https://doi.org/10.46661/lexsocial.11656

Fabregat Monfort, G., “Procesos de selección algorítmica y discriminación (I).”, *LABOS Revista de Derecho del Traabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. Extraordinario, 2024. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2024.9035

Fernández Artiach, P. y Fita Ortega, F., “Nuevos retos del sindicalismo y de la acción sindical”, en Camps Ruiz, L. M., Ramírez Martínez, J. M. y Sala Franco, T. (dir.), *Crisis, Reforma y Futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

Fernández Avilés, J. A. (dir.), *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales,* Secretaría de la Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, Madrid, 2018.

Fernández Bernat, J. A., “Trabajo autónomo "precario": una indagación sobre sus causas y sus implicaciones en materia de seguridad social”, *Revista de Derecho Social*, núm 81, 2018.

Fernández Collados, M. B., “El papel de la negociación colectiva ante el reto de la industria 4.0”, en Kahale Carrillo, D. T. (dir.), *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Fernández Collados, M. B., “La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2021. DOI: https://doi-org.usal.idm.oclc.org/10.1387/lan-harremanak.22053

Fernández Collados, M. B., “Protección social y conciliación: el hándicap del trabajador en plataformas digitales no reconocido como trabajador por cuenta ajena en España”, en Bellomo, S., Mezzacapo D., Ferraro, F., & Calderara, D. (eds.), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2023.

Fernández-Costales Muñiz, J., “La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 452, 2020. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2020.934

Fernández-Costales Muñiz, J., “En torno a los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo como consecuencia de la disrupción tecnológica y digital”, en Fernández-Costales Muñiz, J. (dir)., *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Reus, Madrid, 2023.

Fernández-Costales Muñiz, J., “Salud laboral, digitalización, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024.

Fernández García, A. “Trabajo, algoritmos y discriminación”, en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Fernández García, A., “Inteligencia artificial y discriminación en el trabajo” en Romero Burillo, A. M. (dir.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0.*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2023.

Fernández García, A., “La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en

plataformas digitales", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024. DOI: https://doi.org/10.69592/2952-1955-N5-DICIEMBRE-2024-ART-3

Fernández Hernández, C., "La futura regulación europea de la inteligencia artificial: objetivos, principios y pautas", en García Mexía, P. (dir.), *Claves de inteligencia artificial y derecho*, La Ley, Madrid, 2022.

Fernández Fernández, R., *Selección de trabajadores y algoritmos: desafíos ante las nuevas formas de reclutamiento*, Navarra, Aranzadi, 2022.

Fernández López, M. F., "Descentralización laboral: problemas e incidencias", *Revista de Derecho Social*, núm. 75, 2016.

Fernández Martínez, S., "Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales", *IUSLabor. Revista d'anàlisi De Dret del Treball*, núm. 3, 2020. DOI: DOI.10.31009/IUSLabor.2020.i03.03

Fernández Prieto, M., "Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 156, 2021.

Fernández Ramírez, M., "La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 10, 2024.

Fernández-Trujillo Morales, F., "Resistencia, sindicalismo y conflicto en el ámbito de las plataformas de reparto y mensajería", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022. DOI: https://dx.doi.org/10.5209/crla.74351

Fonseca Alfonso, Y. L., "La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines", *Derecho y Realidad*, vol. 17, núm. 33, 2019. DOI: https://doi.org/10.19053/ 16923936.vl 7.n33.2019.9375

Fonseca Alfonso, Y. L., "Trabajadores de plataformas digitales de reparto: un estudio de derecho comparado y análisis concreto en la ciudad de Tunja", *Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 26, núm. 2, 2024. DOI: https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.13268

Forsyth, A., *The future of Unions and Worker Representation*, Oxford, Hart, 2023.

Galán Zazo, J. I. y Zúñiga Vicente, J. Á., "Gig economy: ¿el inicio de una nueva era en la gestión de los recursos humanos?", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 463, 2021. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2486

Gallagher, C., Gregory, K. & Karabaliev, B., "Digital worker inquiry and the critical potential of participatory worker data science for on-demand platform workers", *New Technology, Work and Employment*, 2023. DOI: 10.1111/ntwe.12286

Gallego Montalbán, J., "El ejercicio del derecho de huelga en un entorno digital y telemático", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 482, 2024. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22385

Gallego Moya, F., "Encaje de la reciente normativa española sobre riders en la propuesta de directiva comunitaria sobre plataformas digitales", en Bellomo, S., Mezzacapo D., Ferraro, F., & Calderara, D. (eds.), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2023.

Garbuio, C., "Digitalization, Labour Market and Collective Bargaining", *Italian Labour Law E-Journal*, vol. 16, núm. 2, 2023. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/18370

García, H. O., "La tercerización offshore en las cadenas mundiales de producción: apuntes para el diseño de límites a la elusión del derecho del trabajo mediante la descentralización productiva transnacional", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 2, núm. 5, 2021.

García, M. del C., "La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2022. DOI: https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.i01.05

García Agudo, R., "Dos Años Desde La Ley Rider: La Visión Del Sindicato", *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 04 de abril de 2024. https://grupo.us.es/iwpr/2024/04/04/la-vision-desde-el-sindicato/

García García, A., "La dignidad de la persona trabajadora en el centro del Derecho del Trabajo de la era digital", *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 11, 2023. DOI: https://doi.org/10.18002/rjule.i11.8160

García García, A., “La introducción de las nuevas tecnologías en la organización de la empresa: apuntes sobre la inteligencia artificial y la acción colectiva”, en Sanguineti Raymond, W. (dir.), *Nuevas tecnologías, derechos humanos y negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

García González, G., “Desarrollo tecnológico, gig economy y contrato de trabajo: retos y desafíos de las relaciones laborales en la sociedad digital”, en García González, G. y Regina Redinha, M. (dirs.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital,* Dykinson, Madrid, 2019.

García Jiménez, M., “Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales: retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, 2019. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1438

García Murcia, J., “Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio”, en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

García Piñeiro, N. P., “Política de empleo y nuevas tecnologías”, en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

García-Perrote Escartín, I., *Manual de derecho del trabajo*, 11ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

García Quiñones, J. C., “Economía colaborativa y derecho del trabajo: dos realidades obligadas a entenderse en un contexto de difícil convivencia”, en Mella Méndez L. (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

García Quiñones J. C., “Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 167, 2023.

García Rubio, M. A., "Plataformas digitales y relación laboral: delimitación y régimen jurídico", en López Balaguer, M. (coord.), *Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

García Suárez, J. A. "Riders, de la anomía legal a su incipiente protección jurídica", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 4, 2021.

Garin, A., Jackson, E., Koustas, D. K. & Miller, A., "The evolution of platform gig work, 2012-2021", *National Bureau of Economic Research Working Paper*, núm. 31273, 2023.

Garrell, A. y Guilera, Ll., *La Industria 4.0 en la sociedad digital*, Marge Books, Barcelona, 2019.

Garrigues Giménez, A., "La respuesta negocial al uso de algoritmos en la relación de trabajo: bases, previsiones, presencias y ausencias", en Rivas Vallejo, P. (dir.), *Discrminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Aranzadi, Navarra, 2022.

Gaviria, G., "Mi Experiencia Con La Ley "Rider" Siendo Rider: Cronología De Mi Primer Despido", *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 07 de febrero de 2024. https://grupo.us.es/iwpr/2024/02/07/mi-experiencia-con-la-ley-rider-siendo-rider-cronologia-de-mi-primer-despido/

Ghai, D., "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, 2003.

Ghiani, F., "Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui riders", *Labour & Law Issues*, vol. 8, núm. 1, 2022. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15131

Gil Otero, L., "Soluciones «tecnológicas» a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020.

Gil Otero, L., "Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de la directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 12, núm. 1, 2022. https://doi.org/10.46661/lexsocial.6453

Gil Otero, L., “El impacto de la inteligencia artificial en las categorías clásicas del derecho del trabajo”, en Alonso Salgado, C., Valiño Ces, A. y Rodríguez Álvarez, A. (dirs.), *Derecho, nuevas tecnologías e Inteligencia Artificial*, Dykinson, S. L., Madrid, 2023.

Gil Otero, L., “La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo” Tesis de Doctorado, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2023. https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/31285

Gil Plana, J., “Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo: las plataformas digitales”, en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Gil y Gil, J. L., “Concepto de trabajo decente”, *Relaciones Laborales*, vol. 28, núm. 15, 2012.

Gil y Gil, J. L., “La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 5, núm. 1, 2017.

Giménez, M. y Suarez, F., “¿Trabajadores Asalariados o Cuentapropistas?: Regulación del Servicio de Reparto a través de plataformas digitales”, *Revista Electrónica. Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioka*, núm. 32, 2024. DOI: https://doi.org/10.62169/rg.i32.995

Ginès i Fabrellas, A., “La (des) protección social de los trabajadores en las plataformas digitales”, en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Ginès i Fabrellas, A., “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núms. 425-426, 2019. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1540

Ginès i Fabrellas, A., “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la "Ley Rider"”, *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2021.

Ginès i Fabrellas, A., “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica”, *Labos*, vol. 2, núm. 1, 2021. DOI https://doi.org/10.20318/labos.2021.6045

Ginès i Fabrellas, A., *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*. Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.

Ginès i Fabrellas, A., “Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. extraordinario, 2024. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2024.9034

Ginès i Fabrellas, A, “Inteligencia artificial y sesgos”, *Net21*, 25 de julio de 2024. https://www.net21.org/inteligencia-artificial-y-sesgos/

Godines Vargas, A., “El trabajo organizado mediante plataformas virtuales y aplicaciones de dispositivos: trabajadores asalariados o contratistas independientes”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 54, 2019.

Godoy Herreros, D., “La precariedad de los trabajadores de plataformas digitales: examen de la subordinación y sus posibles alternativas”, *Revista de Estudios IUS Novum*, vol. 1, núm. 15, 2022.

Goerlich Peset, J. M., "Flexiseguridad" y estabilidad en el empleo”, *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 4, 2008.

Goerlich Peset, J. M., “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo”, *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm. 27, 2016.

Goerlich Peset, J. M., “Economía digital y acción sindical”, en Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M., (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018.

Goerlich Peset, J. M., “La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: el caso Uber y sus repercusiones laborales”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 43, 2018.

Goerlich Peset, J. M., “Digitalización, robotización y protección social”, *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 23, 2020.

Goerlich Peset, J. M., "Plataformas digitales y externalización: a propósito de la STSJ Com. Valenciana 328/2024, 1 de febrero", *El Foro de Labos*, 18 de abril de 2024. https://www.elforodelabos.es/2024/04/plataformas-digitales-y-externalizacion-a-proposito-de-la-stsj-com-valenciana-328-2024-1-febrero/

Goerlich Peset, J. M., "Reglamento de inteligencia artificial e intervención pública en las relaciones laborales", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. extraordinario, 2024. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2024.9040

Goldin, A., "Huida, desestandirización y debilitamiento subjetivo del derecho del trabajo", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2017.

Gómez Vargas, R., "El Derecho Humano al Trabajo Digno o Decente", en Martínez Carrillo, C. F., González Garza, H. y Trimmer Espinosa, A. A. (coords.), *Los derechos fundamentals laborales*, Tirant lo Blanch, Ciudad de México, 2022.

González Candía, J., Hernández, G. y Riveros Valdés, B. A., "Nueva Ley Nº 21.220 sobre el trabajo a distancia en Chile: reflexiones iniciales en contexto de pandemia", *Gaceta Laboral*, vol. 26, núm. 2, 2020.

González Cobaleda, E., "Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejoras", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. extraordinario, 2019. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1434

González Ortega, S., "Las facultades de control a distancia del trabajador: geolocalizadores y tacógrafos", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 150, 2019.

Goñi Sein, J. L. "Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, núm. 117, 2019.

Goñi Sein, J. L., "Uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral", en Baz Rodríguez, J. (dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021.

Goñi Sein, J. L., "Sistemas de inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales. Obligaciones del proveedor y del empresario", *LABOS Revista de Derecho del*

Trabajo y Protección Social, vol. 5, núm. extraordinario, 2024. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2024.9036

Gorelli Hernández, J., "Críticas a la flexiseguridad", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 16, 2013. DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2013.16.9704

Gorelli Hernández, J., "Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 91, 2022.

Gramano, E., "Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico italiano", *Revista de Derecho Social*, núm. 85, 2019.

Guerrero Vizuete, E., "La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm 1, 2018.

Guglielmetti, M., "Automated work and workers' rights: platforms work and AI work management systems", en Ponce del Castillo, A. (ed.), *Artificial intelligence, labour and society*, ETUI, Bruselas, 2024.

Guillen Pajuelo, Á., "El Reglamento europeo de inteligencia artificial y sus derivadas laborales: una especial referencia al uso de algoritmos en la extinción del contrato de trabajo", *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 12, 2024.

Gutiérrez Arranz, R., "Las relaciones laborales en la economía colaborativa: el caso Uber en EE.UU", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, 2016.

Guzmán, M. E., Rodríguez-Piñero, M. y Muriel, L., "Avances en la regulación de la gestión algorítmica de personas", *Periscopio Fiscal y Legal*, 21 de diciembre de 2023. https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/avances-en-la-regulacion-de-la-gestion-algoritmica-de-personas/

Guzmán, M. E., Calvo, J. y Rodríguez-Piñero, M., "El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)", *Periscopio Fiscal y Legal*, 17 de julio de 2024. https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-y-los-trabajadores-i/

Guzmán, M. E., Calvo, J. y Rodríguez-Piñero Royo, M., "Se ha publicado la directiva de trabajadores de plataformas: un paso adelante en el derecho antidiscriminatorio",

Periscopio Fiscal y Legal, 18 de noviembre de 2024. https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/se-ha-publicado-la-directiva-de-trabajadores-de-plataformas-un-paso-adelante-en-el-derecho-antidiscriminatorio/

Guzmán, M. E., Rodríguez-Piñero, M. y Muriel, L., "Avances en la regulación de la gestión algorítmica de personas", *Periscopio Fiscal y Legal*, 21 de diciembre de 2023. https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/avances-en-la-regulacion-de-la-gestion-algoritmica-de-personas/

Guzmán López J. G. J., "Dirección algorítmica y gestión del empleo: El mito de la neutralidad de la Inteligencia Artificial", *Laborem*, vol. 24, núm. 31, 2025. DOI: https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.9

Hadwiger, F., "Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva", *ILO Working Paper*, núm. 80, 2003. DOI: https://doi.org/10.54394/IMTQ2450

Haidar, J., "La dimensión olvidada en los estudios sobre trabajo de plataformas: la subjetividad de quienes trabajan", *Estudios Sociológicos de el Colegio de México*, núm. 42 , 2023. DOI: https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2336

Hartmann-Cortés, K., "How did a food-delivery platform's judgment transform freedom of association into a second-class right?", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, núm. 37, 2021.

Hartmann-Cortés, K., "What (if anything) May Justify a New Policy Regulation for Gig-delivery Workers? The Case of *Rappi* in Argentina", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 10, núm. 2, 2021.

Heiland, H., "The social construction of algorithms: A reassessment of algorithmic management in food delivery gig work", *New Technology, Work and Employment*, 2023. DOI: 10.1111/ntwe.12282

Hernández Zubizarreta, J. y de la Fuente Lavín, M., "El movimiento sindical ante la globalización neoliberal: algunos ejes de intervención", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. especial: propuestas locales para otra globalización, 2006. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.4480

Herrera de las Heras, R., "La evaluación del impacto de los sistemas de alto riesgo de inteligencia artificial que puedan afectar a personas mayores", *Revista*

Internacional de Doctrina y Jurisprudencia, núm. 32, 2024. DOI: https://doi.org/10.25115/ridj.vi32.10282

Herrero Tomás, N., "Ética empresarial y derechos humanos en el contexto de la era digital y el trabajo decente", Tesis de Doctorado, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2023. https://zaguan.unizar.es/record/129527/files/TESIS-2023-230.pdf

Hormigos Ruiz, J., "El cambio del trabajo en la sociedad global. Un nuevo reto para las relaciones laborales", *Trabajo*, núm. 18, 2006.

Howson, K. et al., "Sin máscara: las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo durante la pandemia de COVID-19", *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 161, núm. 3, 2022. DOI: https://doi.org/10.1111/ilrs.12249

Hudek, I. y Sirec, K., "The terminology and the concept of the gig economy", *Ekonomski Pregled*, vol. 74, núm. 1, 2023.

Ispizua Dorna, E., "Industria 4.0: ¿cómo afecta la digitalización al sistema de protección social?", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 40, 2018. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20325

Ispizua Dorna, E., "La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020.

Izvănariu, P. A. y Rosenbaum Carli, F., "Plataformas digitales y el derecho del trabajo: un análisis comparativo y una guía para el futuro", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 8, 2022.

Jalil Naji, M., "Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 119, 2020.

Jaramillo Jassir, I D., *Derecho del trabajo en el posfordismo. El proyecto de regulación universal en la globalización económica*, Editorial Universidad del Rosario, Bogotá, 2015.

Jover Ramírez, C., "El fenómeno de la «gig economy» y su incidencia en el derecho del trabajo: aplicabilidad del ordenamiento jurídico laboral británico y español", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209, 2018.

Jurado Segovia, Á., "En torno a la externalización de actividades empresariales y la posible cesión ilegal de trabajadores en el ámbito de las plataformas digitales", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. 2, 2022. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2022.7061

Jurado Segovia, Á., "La distinción entre contrata ilícita y cesión ilegal de trabajadores", *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 1, núm. 1, 2022. DOI: https://doi.org/10.36151/TYE.2022.002

Kahale Carrillo, D. T., "La mejora de las condiciones de trabajo sobre plataformas en la Unión Europea: consideraciones a la gestión algorítmica (salud y prevención)", *Vergentis. Revista de Investigación de la Cátedra Internacional Conjunta Inocencio III*, núm. 17, 2024.

Kajendran, V., Supian, K., Rashid, N. B. & Khazani, M. Z., "Extrinsic motivation for continuous engagement of independent workers in the gig economy platform", *Selangor Business Review*, vol. 8, núm. 1, 2023.

Köhler, H.D., "Sindicalismo 'gig' o la acción colectiva en la economía de las plataformas", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 2, 2022. DOI: https://doi.org/10.5209/crla.78648

Kriz, M., "Platform work in municipal contexts: a multi-level governance analysis of Madrid, and San Francisco", Tesis de Doctorado de Filosofía, University of Glasgow, Glasgow, 2023.

Kullmann, M., "'Platformisation' of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption", *European Labour Law Journal*, 2021. DOI: https://doi.org/10.1177/20319525211063112

Kurczyn Villalobos, P., Reynoso Castillo, C. y Sánchez-Castañeda, A., *Derecho laboral globalizado*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2007.

Goñi Sein, J. L., "Uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral", en Baz Rodríguez, J. (dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021.

Lacomba Pérez, F. R., "La sustitución, en las plataformas de delivery, de los falsos autónomos por empresas contratistas. Modelo bendecido, por ahora, en las

primeras sentencias dictadas", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2024.i01.07.

Lahera Forteza, J. y Gómez Sánchez V., "Regulación laboral en España de las plataformas digitales", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSSS)*, núm. 7, 2023. DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss7202317079

Lizama Portal, L., "La calificación judicial del trabajo en plataformas en Chile", en Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

Lenzi, O., "Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?", *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023. DOI: https://doi.org/10.46661/lexsocial.8485

Lenzi, O., "Trabajo decente: de la teoría a la práctica de unas condiciones de trabajo mínimas", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 3, 2023.

Leyton García, J. A., "La Ley Nº 21.431 sobre trabajo en plataformas digitales y la relevancia del derecho del trabajo", en Lovera, D. (ed.), *Anuario de Derecho Público 2022*, Universidad Diego Portales, Santiago, 2023.

Leyton García, J. y Azócar Simonet, R., "Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley Nro. 21.431", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022.

Liboreiro, J., "Dead deal walking: Why the EU law on platform workers is hanging by a thread", *euronews*, 18 de enero de 2024. https://www.euronews.com/my-europe/2024/01/18/dead-deal-walking-why-the-eu-law-on-platform-workers-is-hanging-by-a-thread

Lizama Portal, L. y Lizama Castro, D., "El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa", *Derecho & Sociedad*, núm. 53, 2019.

Llano Alonso, F. H., "La ética de los algoritmos", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 37, 2024. DOI: https://doi.org/10.36151/TD.2024.106

López, E. y Pereyra, M. F., "El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa", *Estudios del Trabajo*, núm. 60, 2020.

López Ahumada, J. E., "Digital Economy and Transformation of Working time: The Guarantee of Digital Labor Rights", *E-Journal Of International And Comparative LABOUR STUDIES*, vol. 12, núm. 3, 2023.

López Ahumada, J. E., "Las consecuencias del desarrollo de la inteligencia artificial ante las transformaciones del mercado de trabajo y la creación del empleo", *Laborem*, vol. 21, núm. 28, 2023. DOI: https://doi.org/10.56932/laborem.21.28.1

López Ahumada, J. E., "Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 4, 2024.

López Argonz, G., "Reconversión de empresas y recualificación laboral en la revolución 4.0." en Sanguineti Raymond, W. (dir.), *Nuevas tecnologías, derechos humanos y negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

López de la Fuente, G., "Los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales: aportaciones de la Loi Travail N.° 2016-1088" en Mella Méndez, L. y Villalba Sánchez, A., *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

López de la Fuente, G., *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores (cuestiones actuales y nuevos retos)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

López López, E. J., "Redefinición de la relación laboral: análisis del Trabajo en las plataformas digitales de Servicios. Un enfoque de justicia y equidad", Tesis de Doctorado, Universitat de Barcelona, Barcelona, 2022. https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/193608/1/EJLL_TESIS.pdf

López Pérez, E., "La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar. Una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del COVID-19", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 43, 2020. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21737

López Rodríguez, J., "La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 41, 2019. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20876

Lousada Arochena, J. F., "El Punto De Vista De La Judicatura Después De Dos Años De La Aprobación De La Ley 12/2021, Aspectos Actuales A Considerar", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 10 de enero de 2024. https://grupo.us.es/iwpr/2024/01/10/el-punto-de-vista-de-la-judicatura-despues-de-dos-anos-de-la-aprobacion-de-la-ley-12-2021-aspectos-actuales-a-considerar/

Luciano de Azevedo, F. A., "Revolución más de forma que de contenido: la huida del derecho del trabajo por medio de la economía digital", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020.

Macías García, M. del C., "La innecesaria regulación laboral de los trabajadores que prestan sus servicios en plataformas digitales. Una cuestión inacaba", *Trabajo: Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, núm. 39, 2021. DOI: https://doi.org/10.33776/trabajo.v39i.5239

Macías García, M. del C., "La inteligencia artificial. Custodia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras", *E-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. Extraordinario. Monográfico "Desafíos jurídicos de las nuevas realidades productivas: protección social y no discriminación", 2023. DOI: https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.mon.13

Macías García, M. del C., *El impacto de la robótica y la inteligencia artificial en la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

Macías García, M. del C., "La intervención de las tecnologías digitales en la gestión de la seguridad y salud de las personas trabajadoras", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.46661/lexsocial.9647

Maneiro Vásquez, Y., "La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de economía de plataformas: a propósito de UBER", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 151, 2020.

Mannino, F., "The Position Of The Member States Of The European Union On The Legal Qualification Of Digital Platform Workers (II)", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 21 de febrero de 2024.

https://grupo.us.es/iwpr/2024/02/21/the-position-of-the-member-states-of-the-european-union-on-the-legal-qualification-of-digital-platform-workers-ii-2/

Marenco, M., "Platform work meats flexicurity: A comparison between Danish and Dutch social partners' responses to the question of platform workers' contract classification", *European Journal of Industrial Relations*, 2024. DOI: https://doi.org/10.1177/09596801231223175

Mariani, K. y Vega Lozada, F., "The Use of IA and Algorithms for Decision-making in Workplace Recruitment Practices", *Journal of Student Research*, vol. 12, núm. 1, 2023.

Marín Malo, M., "El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 148, 2019.

Márquez Gómez, L. C. y Revelo Castiblanco, M. A., "Globalización económica y transformaciones laborales: el papel de las normas internacionales de trabajo", *Revista Universitas Estudiantes*, núm. 10, 2013.

Martín, A., "La industria 4.0: implicarnos en su desarrollo y anticipar sus efectos", *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm. 27, 2016.

Martín Artiles, A. y Pastor Martínez, A., "Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 2, 2022. DOI: https://doi.org/10.5209/crla.78524

Martín Rivera, L., "La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 4, 2024.

Martindale, N., Wood, A. J. & Burchell, B. J., "What do platform workers in the UK gig economy want?", *BJIR An International Journal of Employment Relations*, 2023. DOI: 10.1111/bjir.12797

Martínez Abascal, V.A. y Herrero Martín, J.B., *Curso de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Madrid, Tecnos, 2014.

Martínez Girón, J., "La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el derecho español", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 1, 2021.

Martínez Mateo, C. J., "El ordenamiento jurídico laboral frente la nueva era de inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las actuales condiciones de trabajo", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. extraordinario 6, 2023.

Martínez Mateo, C. J., "El trabajo atípico y su protección social", en Monereo Pérez, J. L. y Maldonado Molina, J. A., (dirs.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital*, Comares, Granada, 2023.

Malzani, F., "El trabajo en la gig economy entre calificación jurídica y protección de la salud. El caso de los riders en Italia", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 61, 2020.

Mercader Uguina, J. R., "La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad", en Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M., (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018.

Mercader Uguina, J. R., "Riesgos laborales y transformación digital: hacia una empresa tecnológicamente responsable", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 23, 2018.

Mercader Uguina, J. R., "Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 63, 2020.

Mercader Uguina, J. R., *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

Mercader Uguina, J. R., "Los usos de alto riesgo en el ámbito laboral de la IA y la autocertificación", *El foro de Labos*, 09 de mayo de 2024, https://www.elforodelabos.es/2024/05/los-usos-de-alto-riesgo-en-el-ambito-laboral-de-la-ia-y-la-autocertificacion/

Mercader Uguina, J. R., "El Reglamento de inteligencia artificial entra en la recta final, una primera lectura en clave laboral", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, 2024.

Merino Segovia, A., Contreras Hernández, Ó. y Espejo Megías, P., "El Derecho y las organizaciones sindicales ante el reto global", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 28, 2013. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.10531

Mesa, P., "Trabajo en plataformas digitales: se aprobó proyecto de ley pero el Parlamento no resolvió el problema de fondo", *El Observador*, 07 de febrero de 2025. https://www.elobservador.com.uy/economia-y-empresas/trabajo-plataformas-digitales-se-aprobo-proyecto-ley-pero-el-parlamento-no-resolvio-el-problema-fondo-n5983842

Micha, A., "Plataformas de trabajo doméstico y de cuidados en América Latina: una tipología según la clasificación laboral de las trabajadoras", *Revista de Estudios Sociales*, núm. 89, 2024.

Miracolini, M., "The Labour Market and the Digital Revolution: Focus on Some Effects, Legislative Implications and the Role of Collective Bargaining", en Perulli, A. y Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021.

Miranda Boto, J. M., "Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva directiva (UE) 2019/152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 149, 2019.

Miranda Boto, J. M., "Negociación colectiva y economía de plataformas: actores", *Revista de Derecho Social*, núm. 88, 2019.

Mohd Daud, S. N., Osman, Z., Samsudin, S. & Phang, I. G., "Adapting to the gig economy: Determinants of financial resilience among "Giggers", *Economic Analysis and Policy*, vol. 81, 2024. DOI: https://doi.org/10.1016/j.eap.2024.01.002

Molero Marañon, M. L., “El impacto laboral de la descentralización productiva”, en Lahera Forteza, J. y Valdés Dal-Ré, F. (dirs.), *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*, Ediciones Clínica, Madrid, 2010.

Molina Hermosilla, O., “Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social (REJLSSS)*, núm. 6, 2023. DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss.vi6.16225

Moltrassio, S., “Trabajo en plataformas, relación de trabajo y normativa supranacional”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. 81, núm. 6, 2021.

Monereo Pérez, J. L., “Para una crítica de las «soluciones» iuslaborales a la crisis económica en el derecho del trabajo”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 20-21, 2011. DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00188

Monereo Pérez, J. L., “La teoría de la empresa moderna: la aportación de Thorstein Veblen”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 8, 2023.

Monereo Pérez, J. L., “Derecho de huelga y poderes empresariales ‘reforzados’ en la Era Digital”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. extraordinario 2, 2024.

Monereo Pérez, J. L., "Modernización" del sistema de negociación colectiva desde un enfoque garantista”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, núm. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.46661/lexsocial.9223

Monereo Pérez, J. L. y Martín Muñoz, M. R., “La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2020. DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00188

Monereo Pérez, J. L. y Perán Falcón, S., “La economía sumergida y su incidencia en el trabajo y en la seguridad social: la defensa internacional del trabajo decente”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 9, 2023.

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G., “Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 8, 2023.

Monreal Bringsvaerd, E., "Implicaciones jurídico-laborales de la valoración de la prestación de servicios del trabajador por parte de la clientela de la empresa: Protección de datos, algoritmos y gestión de plantillas", *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 3, núm. 3, 2024. DOI: https://doi.org/10.36151/tye.v3n3.002

Montes Adalid, G. M., "Empleo digital, conciliación y salud psicosocial de la mujer trabajadora", *Revista Internacional y Comparada y de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 2, 2023.

Montes Adalid, G. M., "El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones", *Revista Internacional y Comparada y de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024.

Montoya Melgar, A., *Derecho del trabajo*, 44ª ed., Tecnos, Madrid, 2023.

Montoya Melgar, A., "Poder de dirección y videovigilancia laboral", en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Monzón Zevallos, W., "Economía colaborativa, subordinación económica y el puesto de trabajo del futuro", *Yachaq: Revista de Derecho*, núm. 10, 2019.

Moreno Díaz, J. M., "Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Moreno Gené, J., "El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2020. DOI: 10.31009/IUSLabor.2020.i03.02

Moreno Gené, J., "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿Y ahora qué?", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social,* núm. 4, 2022. DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss.vi4.13825

Moreno Gené, J., "Plataformas digitales de reparto: pasado, presente y futuro de su calificación jurídica", en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M., (coords.), *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

Moreno Vida, M. N., "Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 150, 2019.

Morgado Panadero, P., "Equilibrio entre los derechos de trabajadores y empresarios ante la videovigilancia de la actividad laboral", en Baz Rodríguez, J. (dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021.

Mugnalo, J. P., Caparrós, L. y Golcman, M., *Análisis jurídico sobre relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina*, Oficina de País de la OIT para Argentina, Buenos Aires, 2020.

Munitz, I. E., "Trabajo decente: en busca del bienestar de los trabajadores", *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral / Universidad Blas Pascal*, núm. 6, 2024.

Muñiz Díaz, C., "La globalización del derecho del trabajo y la flexibilidad laboral como incentivo del desarrollo social y económico", *Universita Ciencia*, vol. 3, núm. 8, 2014. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.7017384

Muñoz García, B., "Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 9, núm. 17, 2019. DOI: https://doi.org/10.5354/0719-7551.2018.50380

Muñoz Ruiz, A. B., "Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones (Iniciativa interblogs)", *El Foro de Labos*, 30 de abril de 2024. https://www.elforodelabos.es/2024/04/los-sistemas-automatizados-de-reconocimiento-de-emociones-iniciativa-interblogs/

Muñoz Ruiz, A. B., "Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones en el trabajo en el reglamento europeo de inteligencia artificial", *LABOS Revista de*

Derecho del Trabajo y Protección Social, vol. 5, núm. extraordinario, 2024. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2024.9033

Navarro Nieto, F., "Representación y acción sindical en la economía digital", en Gómez Muñoz, J. M. (dir.), *Sindicalismo y capitalismo: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021.

Nieto Sáinz, J., "Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol 2, núm. 117, 2019.

Nomdedéu I Biosca, E., "El trabajo en plataformas digitales y sus riesgos asociados en materia de salud. Derecho a la desconexión digital en el trabajo", en Trujillo Pons, F. (dir.), *Límites a la conectividad en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2023.

Novella, M., "Il rider non è lavoratore subordinato, ma è tutelato come se lo fosse", *Labour & Law Issues*, vol. 5, núm. 1, 2019. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/9630

Olarte Encabo, S., "La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación", *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 1, núm. 119, 2020.

Olivieri, A. "La presunción de laboralidad en la Propuesta de Directiva europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales" Marín Alonso, I., Igartua Miró, M. T. y Solís Prieto, C. (dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022.

Ortega Lozano, P. G., "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de "Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251, 2022.

Paitán Martínez, J., “El impacto de la Gig Economy en el sistema de pensiones peruano: ¿más desigualdad y exclusión previsional?”, *Laborem*, vol. 19, núm. 26, 2022. DOI: https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.11

Palavecino Rojas, C., “Los elementos de laboralidad en el trabajo vía plataformas digitales a la luz de la jurisprudencia laboral chilena”, *Revista Jurídica Digital UANDES*, vol. 5, núm. 2, 2021. DOI: https://doi.org/10.24822/rjduandes.0502.5

Palomo Vélez, R., “Un hito en la vía judicial para reconocer derechos en el trabajo vía plataformas digitales en Chile”, *Cielo Laboral*, núm. 9, 2020.

Palomo Vélez, R., Contreras Vásquez P., Jofré Bustos, M. S. y Sierra Herrero, A., “El debate sobre la laboralidad del trabajo vía plataformas digitales en Chile y algunos problemas conexos”, *Revista Latinoamerica de Derecho Social*, núm. 35, 2022. DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2022.35.17272

Pallini, M., “La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione”, *Labour & Law Issues*, vol. 6, núm. 2, 2020. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12017

Pantoja, F., “Sobre el artículo 311 2° del Código Penal y la resistencia a la aplicación de la “ley riders”. Habla Felix Pantoja”, *Según Antonio Baylos…Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 24 de abril de 2024. https://baylos.blogspot.com/2022/12/una-reforma-penal-importante-imposicion.html

Páramo Montero, P., “Economía de plataformas y digitalización del trabajo: «uberlitigación» y tensiones en la relación laboral clásica”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 57, 2019.

Pazos Castro, R., “Uber, Airbnb y la llamada "influencia decisiva" de las plataformas digitales”, *IDP: Revista de Internet, Derecho Y Política*, núm. 31, 2020.

Pazos Pérez, A., “La reputación digital mediante algoritmos y los derechos fundamentales de los trabajadores” en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Peral López, M. del C., “Nuevas formas de trabajo, inteligencia artificial y plataformas digitales”, *Diario La Ley*, núm. 10425, 2024.

Perelló Gómez, N., “Reformas laborales: Empleo vs. flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo”, *Revista Gaceta Laboral*, vol. 12, núm. 3. 2006.

Pereyra, F. y Poblete, L., “Desafíos de la regulación del trabajo de plataformas digitales de reparto en Argentina”, *Revista Temas Sociológicos,* núm. 31, 2022. DOI: 10.29344/07196458.31.3016

Pérez Amorós, F., “¿Quién vigilará al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto”, *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, núm. 1, 2021. DOI: https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i01.08

Pérez Amorós, F., “Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la emrpesa”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm 4, 2024.

Pérez Amorós, F., “Huelga en tiempos digitales. Especial consideración del esquirolaje tecnológico”, *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 5, núm. 8, 2024.

Pérez Anaya, R. M. “Algoritmo, selección personal y protección de datos” en Marín Alonso, I., Igartua Miró, M. T. y Solís Prieto, C. (dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022.

Perez Bernades de Moraes, T., “Una nueva economía política. Notas acerca de la teoría neoclásica, el derecho económico y la política económica. Una contribución epistemológica”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 6, núm. 1, 2022.

Pérez Campos, A. I., “Economía colaborativa y tiempo de trabajo: ¿es necesario un cambio legislativo?”, en García González, G. y Regina Redinha, M. (dirs.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital,* Dykinson, Madrid, 2019.

Pérez Capitán, L., *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*, Thomson Reuters Aranzadi , Navarra, 2019.

Pérez del Prado, D., “El debate europeo sobre el trabajo de plataformas. Propuestas de una directiva”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 77, 2021.

Pérez del Prado, D., “The legal framework of platform work in spain: the new spanish "riders' law"”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, núm. 36, 2021.

Pérez del Prado, D., *Derecho, Economía y Digitalización. El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

Pérez del Prado, D., “Los tradicionales conceptos de trabajador y empresario en un mundo digital”, en Mercader Uguina, J. R. y de la Puebla Pinilla, A. (dirs.), *Cambios tecnológicos y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

Pérez Guerrero, M. L., “La "Ley Riders": ¿problema o solución?”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 4, 2021. DOI: https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i4.10

Pérez López, J. I., “Inteligencia artificial y contratación laboral”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social (REJLSSS)*, núm. 7, 2023. DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss7202317557

Perulli, A., “Platform Capitalism and Labour Law” en Perulli, A. & Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021.

Pinto Sarmiento, Y., “La Ley N° 21.431 y el reconocimiento de los trabajadores económicamente dependientes en el derecho chileno. Los déficits en su protección”, *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, vol. 16, núm. 1, 2025. DOI: https://doi.org/10.7770/rchdcp-v16n1-art422

Pitlik, V., “The Road to Rights: Protecting On-Demand Workers in the United States Gig Economy”, Tesis de Maestría, Columbia University, New York, 2019. https://academiccommons.columbia.edu/doi/10.7916/d8-krp4-v638

Pisani, G., “The employee paradigm towards proof of work via digital platforms: The situation of italian platform workers”, *Oñati Social-Legal Series*, vol. 13, núm. 6, 2023. DOI: HTTPS://DOI.ORG/10.35295/OSLS.IISL.1768

Pizzi, A., y Payá Castiblanque, R., "El impacto de las tecnologías digitales sobre los riesgos laborales de los trabajadores en Europa", en Moreno Gené, J., y Romero Burillo, A. M. (coords.), *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

Plaza Angulo, J.J., Patiño Rodríguez, D. y Gómez-Álvarez Díaz, R., "Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico", en Todolí Signes, A., y Hernández Bejarano, M. (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018.

Plaza Penadés, J., "Claves del futuro Reglamento (Ley) de Inteligencia Artificial de la UE", *Dossier. Las claves de la futura Ley de Inteligencia Artificial Europea*, (mayo), 2023.

Poquet Català, R., "Zonas grises de la economía colaborativa: uber como paradigma", en García González, G. y Regina Redinha, M. (dirs.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*, Dykinson, Madrid, 2019.

Poquet Català, R., "Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral", *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 8, 2020.

Poquet Català, R., "Últimos perfiles del sistema de geolocalización como instrumento del empresario" en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Poquet Català, R., "Reflexión en torno al encuadramiento jurídico de las personas repartidoras de plataformas digitales", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 45, 2021. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22798

Porcelli, A. M., "¿Plataformas digitales colaborativas o capitalismo de plataforma? Un punto de inflexión en la jurisprudencia laboral argentina en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación entre plataformas "VTC" y el conductor", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 12, núm. 2, 2022. DOI: https://doi.org/10.46661/lexsocial.7463

Porras Velasco, A., "Laboralidad de los contratos entre los repartidores y las aplicaciones informáticas", *Foro: Revista de Derecho*, núm. 40, 2023. DOI: https://doi.org/10.32719/26312484.2023.40.2

Potocka-Sionek, N., "Managing the algorithms. The case of platform work", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 5 (Extraordinario), 2024. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2024.9031

Preciado Domènech, C. H., *Los Derechos Digitales de las Personas Trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019.

Preciado Domènech C. H., "Monitorización: GPS, Wereables y especial referencia a los controles biométricos para el registro horario. Aspectos procesales" en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Purificato, I., "Collective protection instruments for persons performing platform work: European Parliament raises the stakes", *Global Workplace Law & Policy*, 19 de abril de 2023. https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2023/04/19/collective-protection-instruments-for-persons-performing-platform-work-european-parliament-raises-the-stakes/

Quesada Páez, A., "Los sistemas de reputación en la economía colaborativa", en García González, G. y Regina Redinha, M. (dirs.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital,* Dykinson, Madrid, 2019.

Quintana Hernández, J. M., "Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 26, 2013. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.7094

Quiñones Infante, S., "Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo", *Revista IUS ET VERITAS*, núm. 52, 2016.

Rafélis de Broves, O. et al., "Workers organizing in the platform economy: Locals forms and global trends of collective action", *Sociology Compass*, núm. e13188, 2024. DOI: https://doi.org/10.1111/soc4.13188

Rainone, S. & Aloisi, A., "The EU Platform Work Directive. What´s new, what's missing, what's next?", *European Economic, Employment and Social Policy*, 06 de Agosto de 2024. https://www.etui.org/sites/default/files/2024-08/The%20EU%20Platform%20Work%20Directive-

what%E2%80%99s%20new%2C%20what%E2%80%99s%20missing%2C%20what%E2%80%99s%20next_2024.pdf

Ramírez Martínez, J. M., *Curso básico de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 17ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Ramos Poley, L., "Controversias jurídicas sobre la protección de datos respecto a los sistemas de videoviglancia y geolocalización de personas trabajadoras en la reciente jurisprudencia europea y nacional", *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 40, 2024. DOI: https://doi.org/10.7238/idp.v0i40.422938.

Rani, U., Pesole, A. y González Vásquez, I., *Algorithmic Management practices in regular workplaces: case studies in logistics and healthcare*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2024.

Raso Delgue, J., "PLATAFORMAS DIGITALES: Una regulación necesaria", *El blog de Juan Raso*, 26 de febrero de 2024. https://elblogdejuanraso.blogspot.com/2024/02/plataformas-digitales-una-regulacion.html

Raso Delgue, J., "Flexibilización: ¿desregulación o adaptación del Derecho del Trabajo?", *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, núm. 87, 1993.

Raso Delgue, J., "La economía virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo", *Revista Derecho del Trabajo*, núm. 20, 2016.

Raso Delgue, J., "La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, 2017.

Rázuri Vargas, C. A., "¿Avanzamos hacia un trabajo decente? La Inteligencia Artificial como herramienta de mejora para el impulso del empleo decente", *Laborem*, vol. 21, núm. 28, 2023. DOI: https://doi.org/10.56932/laborem.21.28.2

Recuenco Cabrera, A. D., "Economía colaborativa: Rompiendo el esquema tradicional de los negocios emprendedores", *Sciéndo*, vol. 25, núm. 4, 2022. DOI: http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2022.056

Real Academia Española, "bot", *Real Academia Española*, 10 de abril de 2024, https://dle.rae.es/bot

Reynoso Castillo, C., “De la subordinación a la "ciberdinación" laboral”, *Alegatos - Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana*, núm. 113, 2023.

Ribes Moreno, M. Í., “A la búsqueda de respuestas para los trabajadores de plataformas: ¿necesitamos una nueva figura reguladora?” en Álvarez Cortés, J. C. y Vila Tierno, F. (dirs.), *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Laborum, Murcia, 2020.

Rifkin, J., *The End of Work. The decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, G. P. Putnam’s Sons, New York, 1995.

Rimbau-Gilabert, E., “Digitalización y bienestar de los trabajadores”, *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2019. DOI: https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i02.01.

Rivas Moreno, J. A., “El fenómeno rider: actuaciones inspectoras y modificaciones normativas frente a las fórmulas de evasión del orden social” en Guerrero Padrón, T., (dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, Murcia, 2024.

Rivas Vallejo, P., *La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020.

Rivas Vallejo, P., “Sesgos de género en el uso de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales: análisis desde el derecho antidiscriminatorio”, *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2022. DOI: https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.i01.04

Riveaux, J. & de Marchena, J. L., “The digital revolution of the Uber Economy. Redefining employment relations”, *Revista Jurídica Digital UANDES*, vol. 6, núm. 1, 2022. DOI:10.24822/rjduandes.0601.1

Roca, A., “¿Una nueva revolución industrial? Una perspectiva histórica”, *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, núm. 27, 2016.

Rodrigo Agulló, J. “Concepto y formas de trabajo: influencia de los cambios socioeconómicos y tecnológicos”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 6, 2023.

Rodríguez G. R. C., Pernía H., N. y Montilla R., L. C., "El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales", *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, núm. 5, 2009.

Rodríguez Cardo, I. A., "Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 253, 2022.

Rodríguez Cardo, I. A., "El Reglamento europeo de inteligencia artificial: una primera valoración sobre su (limitado). impacto laboral", *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, vol. 4, núm. 1, 2025. DOI: https://doi.org/10.36151/tye.v4n1.002

Rodríguez Escanciano, S., "El poder de control empresarial en un contexto productivo tecnológicamente avanzado", en López Balaguer, M. (cord.), *Descentralización productiva y transformación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

Rodríguez Escanciano, S., *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2019.

Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H., *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2019.

Rodríguez Fernández, M. L., "Organización del sistema productivo y derecho del trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 165, 1996. DOI:https://doi.org/10.51302/rtss.1996.18279

Rodríguez Fernández, M. L., "Tecnología y transformaciones del empleo y del trabajo", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2019.

Rodríguez Fernández, M. L., "Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 23, 2020.

Rodríguez Fernández, M. L., "Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. Diez propuestas para su regulación internacional", en Ministerio del Trabajo y Economía Social, *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio del Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.

Rodríguez Martín-Retortillo, R., "Deber de transparencia y límites de la inteligencia artificial en la relaciones laborales", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 102, 2023.

Rodríguez-Modroño, P. "Digitalización, flexibilización y calidad del empleo. Un análisis interseccional", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 42, núm. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.5209/crla.89119

Rodríguez-Piñero Royo, M., "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 138, 2017.

Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes", *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 28, 2019. DOI: https://doi.org/10.7238/idp.v0i28.3180.

Rodríguez-Piñero Royo, M., "Trabajo en plataformas digitales y regulación: ¿una respuesta colectiva?", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa re*al, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Rodríguez-Piñero Royo, M., "Por fin, La Ley Rider", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 13 de mayo de 2021. http://grupo.us.es/iwpr/2021/05/13/por-fin-la-ley-rider/

Rodríguez-Piñero Royo, M., "La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSSS)*, núm. 7, 2023. DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss7202317604

Rodríguez-Piñero Royo, M., "Más Allá De La Ley Rider: El Fracaso De La Norma Y La Reacción Del Legislador Laboral", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 11 de septiembre de 2023. http://grupo.us.es/iwpr/2023/09/11/mas-alla-de-la-ley-rider-el-fracaso-de-la-norma-y-la-reaccion-del-legislador-laboral/

Rodríguez-Piñero Royo, M., "Se Logra El Acuerdo Para La Directiva Sobre Trabajo En Plataformas", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 15 de diciembre de 2023. https://grupo.us.es/iwpr/2023/12/15/se-aprueba-el-acuerdo-sobre-la-directiva-sobre-trabajo-en-plataformas/

Rodríguez-Piñero Royo, M., "Derecho del Trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas", TEORDER, núm. 37, 2024. DOI: https://doi.org/10.36151/TD.2024.108

Rodríguez-Piñero Royo, M., "El Reglamento Europeo De IA Y Su Afectación Al Mundo Laboral", *Trabajo, Persona Derecho y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 08 de abril de 2024. https://grupo.us.es/iwpr/2024/04/08/el-reglamento-europeo-de-ia-y-su-afectacion-al-mundo-laboral/

Rodríguez Rodríguez, E., "La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 146, 2019.

Rodríguez-Rico Roldán, V., "Derecho a la protección de datos personales y control laboral a través de dispositivos de geolocalización", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 479, 2024. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2024.20107

Rodríguez Sáenz de Galdeano, B., "Daños derivados de la IA en el trabajo. Modelo regulador y responsabilidad civil", *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia*l, vol. 5, núm. Extraordinario, 2024. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2024.9037

Rodríguez Yaben, A., "El caso uber en Uruguay y la vigencia de la subordinación como elemento central en la determinación de la laboralidad del vínculo", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 33, 2021.

Rojo Torrecilla, E., "Canadá. Los mensajeros de Foodora son trabajadores por cuenta ajena. Importante decisión de la Junta de Relaciones Laborales de Ontario de 25 de febrero de 2020", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 01 de marzo de 2020. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/03/canada-los-mensajeros-de-foodora-son.html

Rojo Torrecilla, E., "De la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de la empresa de reparto", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 158, 2021.

Rojo Torrecilla, E., “Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataforma digitales”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, núm, 13, 2024.

Rojo Torrecilla, E.,“Empresas de la economía de plataformas ¿El concepto de trabajador a la carta de cada Estado UE? ¿En la recta final de la aprobación de la Directiva sobre empresas de la economía de plataformas? Y unos apuntes sobre documentos de la OIT, Resolución sancionadora de la AEPD, y sentencia del JS núm. 42 de Madrid de 22 de enero de 2024 (actualizado al 17 de febrero)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 14 de febrero de 2024. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/02/empresas-de-la-economia-de-plataforma.html

Rojo Torrecilla, E., “Y al final hubo acuerdo sobre la "Directiva de plataformas". Primeros apuntes y textos comparado de la Propuesta inicial (9.12.2021) y del aprobado por el Consejo EPSCO (11.3.2024)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 12 de marzo de 2024. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/03/y-al-final-hubo-acuerdo-sobre-la.html

Romero Burillo, A. M., “Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones”, *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 1, 2019. DOI: https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i01.04.

Rosenbaum Carli, F., “El trabajo en la economía de plataformas y el derecho del trabajo”, *TRIPALIUM. Justicia Social y Trabajo Decente*, vol. 2, núm. 1, 2020.

Rosenbaum Carli, F., “Tecnología y relaciones laborales: lo viejo (derecho al descanso y subordinación) y lo nuevo (desconexión y gig economy), ¿una verdadera revolución?”, *Cielo Laboral*, núm. 9, 2020.

Rosenbaum Carli, F., “El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica”, Tesis de Doctorado, Universidad de Salamanca, Salamanca, 2020. https://gredos.usal.es/handle/10366/145436

Rosenbaum Carli, F., “La aprobación de la “Proposition 22” en California y el oxímoron que encierra: los trabajadores de aplicaciones considerados como contratistas independientes”, *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 06 de

noviembre de 2020, https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/11/la-aprobacion-de-la-proposition-22-en.html

Rosenbaum Carli, F., "Dos nociones para delimitar la laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales: autonomía y ajenidad", *Teoría Jurídica Contemporánea*, vol. 6, 2021. DOI: 10.21875/tjc.v6i0.41538

Rosenbaum Carli, F., *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.

Rosenbaum Carli, F., "Los choferes de uber no son contratistas independientes. Comentarios de la sentencia de la suprema corte del reino unido del 19.02.2021.", *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 22 de marzo de 2021. https://federicorosenbaum.blogspot.com/2021/03/los-choferes-de-uber-no-son.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+OpininYCrticaSobreElDerechoDelTrabajo+%28Opinión+y+crítica+sobre+el+Derecho+del+Trabajo%29

Rosenbaum Carli, F., "Sigue la saga de los "riders": sentencia del juzgado de letras del trabajo de Santiago (Chile) [17/05/2021] que declara la inexistencia de relación laboral con pedidosya", *Opinión y Crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 20 de mayo de 2021. https://federicorosenbaum.blogspot.com/2021/05/sigue-la-saga-de-los-riders-sentencia.html?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+OpininYCrticaSobreElDerechoDelTrabajo+%28Opini%C3%B3n+y+cr%C3%ADtica+sobre+el+Derecho+del+Trabajo%29

Rosenbaum Carli, F., "La economía de plataformas: un modelo de negocio precario para el mercado laboral", en Sánchez Bravo, Á. (dir.), *Laborum et Scienciae. Libro homenaje al Profesor Dr. Juan Raso Delgue*, Alma Mater, Madrid, 2022.

Rosenbaum Carli, F., "El reloj invisible: tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la Economía de plataformas", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 7, 2023. DOI: https://doi.org/10.12795/TPDM.2023.i7.03

Rosenbaum Carli, F., "El camino hacia la regulación del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa", *Labor*, núm. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.15304/labor.id9670

Rota, A., “La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019”, *Labour & Law Issues*, vol. 6, núm. 1, 2020. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11260

Ruay Saez, F. A., “Trabajadores mediante plataformas en Chile. Comentarios a propósito de su regulación legislativa”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022.

Rubio Ardanaz, E. y Akizu Aizpiri, B., “Desarrollo sostenible y globalización: cuando el futuro influye sobre el presente”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 12, 2011. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.3428

Ruiz Saura, J. E., “Reinventar el conflicto colectivo en las nuevas relaciones laborales del siglo XXI: el caso de la empresa de plataforma”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 49, 2023. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599

Saccomani, S., “Inteligencia artificial, algogracia y nuevas fronteras del derecho laboral. Las fronteras de la inteligencia artificial en la perspectiva jurídica europea y estadounidense”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, núm. 1, 2025.

Saenz de Buruaga Azcargorta, M., “Implicaciones de la «gig economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma uber”, *Estudios de Deusto*, vol. 67, núm 1, 2019. DOI: https://doi.org/10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414

Sáez Lara, C., “El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 155, 2020.

Sala Franco, T., “La jurisprudencia existente acerca de la indumentaria del trabajador y otros elementos que afectan su impacto e imagen externa durante el trabajo”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, núm. 1, 2021. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2021.6047

Salas Porras, M., “Las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. Una aproximación al estado de la cuestión desde la perpectiva femenina”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 37, 2023. DOI: https://doi.org/10.22201/iij.24487899e.2023.37.18543

Salcedo Beltrán, M. C., “Tiempo de trabajo en la sociedad digital: jornada de trabajo y "conexión" en los períodos de guardia localizada”, en García González, G. y

Regina Redinha, M., (dirs.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital,* Dykinson, Madrid, 2019.

Salinas Atencio, M. A. y Guzmán Napurí, C., "La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales", *Laborem*, vol. 24, núm. 31, 2025. DOI: https://doi.org/10.56932/laborem.24.31.3

Salvador Florian, R. V., "El trabajo que le importa al derecho del trabajo: revisitando la subordinación", *Labor*, núm. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.15304/labor.id10041

Sánchez-Rodas Navarro, C., "Poderes directivos y nuevas tecnologías", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 138, 2017.

Sánchez Pérez, J., "Economía colaborativa y crisis del derecho del trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 430, 2019. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1410

Sánchez Pérez, P., "Una mirada a los presupuestos clásicos para calificar jurídicamente la prestación a través de plataformas digitales", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 72, 2020.

Sánchez Santiago, A., "Precariedad laboral y nuevos repertorios democráticos en plataformas digitales de reparto", *RECERCA, Revista de Pensament I Análisi*, vol. 1, núm. 30, 2025. DOI: http://dx.doi.org/10.6035/recerca.7800

Sánchez-Urán Azaña, Y., "Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo", *Universidad Complutense de Madrid*, 2018. https://docta.ucm.es/entities/publication/f0d848ef-faa9-4fda-a917-afab169d2067

Sánchez-Urán Azaña, Mª. Y., "Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo. El debate sobre la laboralidad en el contexto internacional y europeo", en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X. y Jurado Segovia, Á. (coords.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como catedrático de derecho del trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Sánchez Valenzuela, L. M. y Ramírez Cardona, C. E., "El trabajo a través de las plataformas virtuales y la óptica de la negociación colectiva como instrumento de

equilibrio social", *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 6, núm. 6, 2022. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3859

Sanguineti Raymond, W., "La laboralización de los trabajadores de las plataformas de reparto y sus consecuencias", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 82, 2021.

Sanguineti Raymond, W., "El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía", *Revista de Derecho Social*, núm. 97, 2022.

Sanguineti Raymond, W., "El poder de dirección ante el cambio económico y productivo y la emergencia de la inteligencia artificial", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 109, 2024.

Santander Gidi, J. A., "El Impacto de la Inteligencia Artificial en el Derecho del Trabajo: Evolución y Retos Futuros", *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, núm. 44, 2024 DOI: http://doi.org/10.21703/issn2735-6337/2024.n44.06

Santos Azuela, H., "Transformación y diagnosis del derecho del trabajo", *Alegatos*, núm. 74, 2010.

Sarthou, H., "La irrupción de la flexibilización en el Derecho del Trabajo", *Foro Jurídico*, núm. 7, 2007.

Seco, R. F., "Evolución y futuro del derecho del trabajo", *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral Universidad Blas Pascal*, vol. 2, núm. 2, 2020. DOI: https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)001

Sempere Navarro, A. V. y San Martín Mazzucconi, C., *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2002.

Senatori, I., "Regulating the Employment Relationship in the Organization 4.0: Between Social Justice and Economic Efficiency", en Perulli, A. y Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021.

Serrano Argüeso, M., "Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral", *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2019. DOI: https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i02.02.

Serrano García, J. M. y Borelli, S., "El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital", *Revista de Derecho Social*, núm. 80, 2017.

Serrano Olivares, R., "Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa —o mejor, economía digital a demanda—, trabajo 3.0 y laboralidad", en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejerano, M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataformas*, Bomarzo, Albacete, 2017.

Sierra Benitez, E. M., "El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 3, núm. 4, 2015.

Sierra Benitez, E. M., "Uber, los trabajos en plataformas digitales y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de diciembre de 2017)", *Cielo Laboral*, núm. 11, 2017.

Sierra Benitez, E. M., "Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023.

Sierra Benitez, E. M., "Apuntes sobre las nuevas leyes "históricas" en el actual marco normativo de la UE sobre la Gestión algorítmica, la Inteligencia Artificial y el impacto de los derechos humanos en las empresas", *Cielo Laboral*, núm. 3, 2024.

Sierra Benitez, E. M., "Breve comentario a la normativa de la Unión Europea del trabajo en plataformas digitales", *Revista Eletrônica de Direito do Trabalho e Previdência,* vol. 1, núm. 1, 2024.

Sierra Herrero, A., "Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley N° 21.413", en Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

Silva Urday, C. O., "Ni tanto que queme al santo ni tanto que no lo alumbre: la (in)viabilidad económica de la protección laboral completa en el caso del trabajo en plataformas digitales", *Revista Vox Juris*, vol. 40, núm. 1, 2021.

Spinelli, C., "Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurusprudenza: prime indicazioni applicative", *Labour & Law Issues*, vol. 6, núm, 1 2020. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11261

Stylogiannis, C., "Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva como derechos humanos en la economía de plataformas en un contexto de creciente movilización laboral", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, núm. 1, 2023.

Suárez Corujo, B., "La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 141, 2018.

Sundararajan, A., *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, The MIT Press, Cambridge, 2016.

Taaffe-Maguire, S., "Deliveroo riders are not employees, Supreme Court rules", *Sky News*, 21 de noviembre de 2023. https://news.sky.com/story/deliveroo-riders-are-not-employees-supreme-court-rules-13012837#:~:text=Deliveroo%20delivery%20riders%20are%20not,to%20work%20in%20their%20place.

Tajadura Tejada, J., "Los derechos sociales en el contexto de la globalización", *Teoría & Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 9, 2011.

Tapia Guerrero, F., "La ley chilena Nº21.431 que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022.

Tascón López, R., "El poder de control empresarial en la era tecnológica: visión panorámica de una cuestión inacabada", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 267, 2005. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2005.8931

Tena Suck, R., *Introducción al estudio de las normas internacionales del trabajo*, 2ª ed., Tirant lo Blanch Valencia, 2021.

Teruel Fernández, C., "Presente y futuro del derecho de información de los trabajadores ante la toma de decisiones automatizadas a través de sistemas de IA en las

empresas", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 4, 2024.

Todolí Signes, A., "El Impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", *IUSLABOR. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 3, 2015.

Todolí Signes, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

Todolí Signes, A., "El trabajador en la «Uber Economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 25, 2017.

Todolí Signes, A., "Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales" en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejarano, M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2017.

Todolí Signes, A., "La evaluación de los trabajadores por parte de los clientes como métodos de vigilancia y control en la empresa: reputación online y protección de datos", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 427, 2018. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1508

Todolí Signes, A., "Prólogo", en Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano, M. (dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018.

Todolí Signes, A., "¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias internacionales, *Argumentos en Derecho Laboral*, 25 de febrero de 2020. https://adriantodoli.com/2020/02/25/como-regulamos-para-acabar-con-los-falsos-autonomos-experiencias-internacionales/

Todolí Signes, A. (dir.), *Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales*, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Barakaldo, 2020.

Todolí Signes, A., "Trabajo en plataformas: una oportunidad de llevar el derecho del trabajo al S. XXI", en Hernández Bejarano, M., Rodríguez-Piñero Royo, M. y

Todolí Signes, A. (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Todolí Signes, A., "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "ley rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", *IUSLABOR. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2, 2021. DOI: 10.31009/IUSLabor.2021.i02.2

Todolí Signes, A., *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.

Todolí Signes, A., "Camino a la regulación del trabajo en plataformas digitales", en Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

Todolí Signes, A., "En contrata de transporte llevar en los vehículos la marca de la principal y controlar rutas y reparto mediante dispositivo electrónico no es suficiente para Cesión ilegal. Cargas de profundidad para el caso Uber, Cabify y Amazon (STS 4/10/2022)", *Argumentos en Derecho Laboral*, 27 de octubre de 2022. https://adriantodoli.com/2022/10/27/en-contrata-de-transporte-llevar-en-los-vehiculos-la-marca-de-la-principal-y-controlar-rutas-y-repartos-mediante-dispositivo-electronico-no-es-suficiente-para-cesion-ilegal-cargas-de-profundidad-para/

Todolí Signes, A., *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2023.

Todolí Signes, A., "Contenido de la Directiva de plataformas digitales tras el acuerdo entre el Consejo y Parlamento: Comentario de urgencia", *Argumentos en Derecho Laboral*, 18 de diciembre de 2023. https://adriantodoli.com/2023/12/18/contenido-de-la-directiva-de-plataformas-digitales-tras-el-acuerdo-entre-consejo-y-parlamento-comentario-de-urgencia/

Todolí Signes, A., "La dirección algorítmica de las redes empresariales: plataformas digitales, inteligencia artificial y descentralización productiva", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 476, 2023. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19235

Todolí Signes, A., "El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 19, 2024.

Todolí Signes, A., "¿Es lícito el despido determinado por una inteligencia artificial? STJUE 7/12/2023, Decisiones de autoridades de protección de datos y otras sentencias de primera instancia", *Argumentos en Derecho Laboral*, 06 de marzo de 2024. https://adriantodoli.com/2024/03/06/es-licito-el-despido-determinado-por-una-inteligencia-artificial-stjue-7-12-2023-decisiones-de-autoridades-de-proteccion-de-datos-y-otras-sentencias-de-primera-instancia/

Todolí Signes, A., "La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición", *Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 15 de marzo del 2024. https://www.aedtss.com/la-directiva-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-en-plataformas-digitales-de-trabajo-contenido-y-propuestas-para-la-trasposicion/

Todolí Signes, A., "La directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la transposición", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 173, 2024.

Todolí Signes, A., "La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales", *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 5 (Extraordinario), 2024. DOI: https://doi.org/10.20318/labos.2024.9030

Todolí Signes, A., "Reglamento europeo de IA y su coordinación con el Reglamento de protección de datos", *Argumentos en Derecho Laboral*, 18 de abril de 2024. https://adriantodoli.com/2024/04/18/reglamento-europeo-de-ia-y-su-coordinacion-con-el-reglamento-de-proteccion-de-datos-iniciativa-interblogs/

Todolí Signes, A., "TSJ de Valencia confirma cesión ilegal entre Cabify y sus flotas de vehículos (STSJ de 1/2(2024)", *Argumentos en Derecho Laboral*, 21 de febrero de 2024. https://adriantodoli.com/2024/02/21/tsj-de-valencia-confirma-cesion-ilegal-entre-cabify-y-sus-flotas-de-vehiculos-stsj-de-1-2-2024/

Topet, P. A., Villasmil, H. y García Jiménez, J., "El futuro del trabajo y las formas atípicas del empleo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y*

Derecho del Empleo, vol. 7, núm. especial en conmemoración del Centenario de la OIT, 2019.

Torrecilla García, J. A., Pardo Ferreira, C. y Rubio Romero, J. C., "Industria 4.0 y transformación digital: nuevas formas de organización del trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, 2019. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1430

Torres Rivera, R. L., "La transformación jurídica en una economía digital: el caso UBER", *Iuris Dictio*, vol. 24, núm. 24, 2019. DOI: https://doi.org/10.18272/iu.v24i24.1451

Triguero Martínez, L. Á., "La influencia del entorno crowd sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: crowdworking y crowdworkers", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 2016. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6492

Trillo Párraga, F., "La conquista (in progress) del derecho a la limitación de la jornada de trabajo", *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 93, 2022.

Tostes, M. y Villavicencio, A., "Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú", *Derecho PUCP*, núm. 68, 2012.

Toyama Miyagusuku, J. y Rodríguez León, A., "Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial", *THEMIS Revista de Derecho*, núm. 75, 2019. DOI: https://doi.org/10.18800/themis.201901.018

Tullini, P., "Economia digitale e lavoro non-standard", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 2016. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6489

Tullini, P., "La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale", *Labour & Law Issues*, vol. 8, núm. 1, 2022. DOI: https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15062

Uchiyama, Y., Furuoka, F. & Md Akjir, M. N., "Gig Economy, Social Protection and Labour Market Inequality: Lessons from Malaysia", Jurnal Ekonomi Malaysia, 2022. DOI: http://dx.doi.org/10.17576/JEM-2022-5603-09

UGT, "Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial. Una mirada accesible a su vertiente laboral", *Servicios de Estudios*, núm. 65, 2024.

Ugarte, J. L., “Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá”, *Revista Chilena de Derecho Privado*, núm. 35, 2020.

Ugarte C., J. L., “Trabajo en empresa de plataforma. Más allá de la subordinación”, *Tripalium*, vol. 4, núm. 2, 2022.

Umney, C. et al., “Platform labour unrest in a global perspective: How, where and why do platform workers protest?”, *Work Employment and Society*, 2023.

Ushakova, T., “De la máquina al trabajador y viceversa. Un ensayo sobre la implicación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 1, 2018.

Valdés Dal-Ré, F., “Nuevas formas de organización de la empresa, globalización y relaciones laborales”, en Lahera Forteza, J. y Valdés Dal-Ré, F. (dirs.), *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*, Ediciones Clínica, Madrid, 2010.

Valle Muñoz, F. A., “El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 2, 2020.

Valverde Asencio, A. J., “La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 168, 2023.

Van Belle, J-P. et al., “Fair work in South Africa's gig economy: A journey of engaged scholarship”, *Digital Geography and Society*, vol. 5, 2023. DOI: https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2023.100064

Vandaele, K. Piasna, A. & Zwysen, W., “Are platform workers willing to unionize? Exploring survey evidence from 14 European countries”, *ILO Working Paper*, núm. 106, 2024. DOI: https://doi.org/10.54394/QWUL5553

Vaquero García, A., “La economía 4.0 y el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales ¿compatibilidad o trade-off?”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 156, 2021.

Vasapollo, L., “El mundo del trabajo postfordista en la italia de la acumulación flexible”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 6, 2012. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.5844

Vega Cantor, R., "La tercera revolución industrial", *Universitas Humanística*, vol. 39, núm. 39, 2004.

Vidal, V., "Transformaciones tecnológicas, riesgos y desafíos", *Grupo de Estudios de Derecho Social*, núm. 5, 2023.

Vigo Serralvo, F., "Sobre las incidencias de las encuestas de satisfacción de los clientes en la determinación de las condiciones de trabajo", en Álvarez Cortés J. C. y Vila Tierno, F. (dirs.), *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Ediciones Laborum, Murcia, 2020.

Villabella Armengol, C. M., *Investigación y comunicación científica en la ciencia jurídica*, 3ª ed., Universidad Centroamericana, Managua, 2009.

Villar Cañada, I. M., "La digitalización y los sistemas de protección social: oportunidades y desafíos", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 459, 2021. DOI: https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2414

Villasmil Prieto, H. y Carballo Mena, C. A., *Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo*, 2ª ed., Universidad Libre, Bogotá, 2019.

Vukmirović, V., Spasenić, Z. & Milosavljević, M., "A bibliometric analysis and future research agenda for online labour platforms", *STANOVNIŠTVO*, vol. 61, núm. 2, 2023. DOI: https://doi.org/10.59954/stnv.537

Wynn, M., "Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el derecho británico", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 155, 2020.

Weiss, M., "Challenges for Labour Law in the Era of Digitalization: With Special Reference to Germany", en Perulli, A. y Treu, T. (eds.), *The future of work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2021.

Yasmeen Sultana, H. & Faiz V. A., "Impact of Gig Economy on Food Delivery Workers in Union Territory of Puducherry, India", *Economic Sciences*, vol. 20, núm. 1 2024.

Zan, Y. & Yan, D., "Legal protection for gig workers' availability time: an empirical study of take-out platform riders in Beijing", *Employee Relations*, vol. 46, núm. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.1108/ER-06-2022-0268

Zhu, G., Huang, J., Lu, J., Luo, Y. & Zhu, T., "Gig to the left, algorithms to the right: A case study of the dark sides in the gig economy", *Technological Forecasting & Social Change*, núm. 199, 2024. DOI: https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123018

Zorraquino, A., Matas, A. y Vilanova Jou, R., "El Reglamento de IA, cada vez más cerca: acuerdo preliminar del Consejo y el Parlamento Europeo", *Periscopio Fiscal y Legal*, 12 de diciembre de 2023, https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-ia-cada-vez-mas-cerca-acuerdo-preliminar-del-consejo-y-el-parlamento-europeo/

Zubero, I., "Trabajo y globalización", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, núm. 12, 2011. DOI: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.3420

Zwysen, W. & Piasna, A., "Pushed online: What characteristics of regional offline labour markets influence the expansion of Internet and platform work?", *New Technology, Work and Employment*, vol. 39, núm. 1, 2023. DOI: https://doi.org/10.1111/ntwe.12277

Fuentes legales

Asamblea Nacional República del Ecuador. Proyecto de Ley de fortalecimiento del trabajo autónomo y semiautónomo para su ingreso en la economía formal. 24 de septiembre de 2021. https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/Leyes%202013-2017/1478-mholguin/pp-fort-trab-mholguin-AN-HNMP-2021-0079-M.pdf

Código del Trabajo de Chile, de 31 de julio de 2022 (Diario oficial de la República de Chile núm. 37.460, de 16 de enero de 2003). Disponible en https://www.diariooficial.interior.gob.cl/media/2003/01/16/do-20030116.pdf

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Recomendación Número 198, de 15 de junio de 2006, sobre la relación de trabajo. Disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument

Congreso de la República de Perú. Proyecto de Ley N° 4243/2018CR, Ley del Empleo Digno que Regula a los Trabajadores de Plataformas Digitales. 17 de abril de 2019. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0424320190417.pdf

Decreto Departamental de Maldonado 4001/2018, de 27 de nombre. Disponible en https://www.juntamaldonado.gub.uy/index.php/component/content/article/154-decretos-2018/2158-4001.html

Decreto Departamental de Montevido 36.197/2016, de 15 de diciembre. Disponible en https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/decreto36197.pdf

Decreto Departamental de Montevido 37.089/2019, de 30 de mayo. Disponible en https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/decretono37089.pdf

Decreto Legislativo 81, de 15 de junio de 2015, Reglamento Orgánico del Contrato de Trabajo y Revisión del Reglamento de Funciones, de conformidad con el artículo 1 apartado 7, de la Ley No. 183, de 10 de diciembre de 2024 (Gaceta Oficial, núm. 144 de 24 de junio de 2015). Disponible en https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2015/06/24/144/so/34/sg/pdf

Decreto Ley 101, de 03 de septiembre de 2019, Disposiciones urgentes para la protección laboral y la resolución de crisis empresariales (Gaceta Oficial, núm. 207 de 04 de septiembre de 2019). Disponible en https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2019/09/04/207/sg/pdf

Decreto Real 262, de 16 de marzo de 1942, Código Civil (Gaceta Oficial núm. 79, de 04 de abril de 1942). Disponible en https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/1942/04/04/79/sg/pdf

Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DOCE núm. 288, de 18 de octubre de 1991). Disponible en https://www.boe.es/doue/1991/288/L00032-00035.pdf

Ley 5, de 19 de septiembre de 2019, Ley por la que se modifica el artículo 3351 y se añade el artículo 2750.3 al Código Laboral, y por la que se modifican los artículos 606.5 y 621 del Código de Desempleo, relativos al empleo, y por la que se

consigna un crédito a tal efecto. Disponible en https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 205 de 30 de octubre de 1996). Disponible en http://legislacion.asamblea.gob.ni/gacetas/1996/10/g205.pdf

Ley 533, de Disciplina de los litigios laborales individuales y de los litigios relativos a la seguridad social y a la asistencia obligatorias, de 11 de agosto (Gaceta Oficial núm. 237, de 13 de septiembre de 1973). Disponible en https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/1973/09/13/237/sg/pdf

Ley 6314, de 16 de julio de 2020, de Modificación de las Definiciones Generales del Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires aprobado por Ley N° 2148 (Boletín Oficial de 11 de agosto de 2020). Disponible en http://www.saij.gob.ar/LPX0006314#

Ley 21.431, de 08 de marzo de 2022, Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Disponible en https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/114694/Ley-21431_CHI.pdf

Ley 776/2008, de 04 de agosto, de modernización de la economía. Disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019283050

Ley 1088/2016, de 08 de agosto, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de las trayectorias profesionales. Disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213

Ley 771/2018, de 05 de septiembre, por la libertad de elegir el futuro profesional. Disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660/?isSuggest=true

Ley 128/2019, de 02 de noviembre, Conversión en ley, con modificaciones, del Decreto-Ley n° 101, de 3 de septiembre de 2019, sobre disposiciones urgentes para la protección del trabajo y la resolución de crisis empresariales (Gaceta Oficial núm.

257, de 02 de noviembre de 2019). Disponible en https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2019/11/02/257/sg/pdf

Ley 1428/2019, de 24 de diciembre, de orientación de movilidades. Disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039666574

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE, núm. 233, de 29 de septiembre de 2021). Disponible en https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf

Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso (BOE núm. 307, de 23 de diciembre de 2022). Disponible en https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-21800-consolidado.pdf

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 51, de 01 de marzo de 2023). Disponible en https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf

Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022. Disponible en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO

Parlamento del Uruguay. Cámara de Representantes. Proyecto de Ley de Tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales. Disponible en https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/documentos/repartido/senadores/49/1077/0/PDF

Parlamento Europeo. Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y de empleo precario (2016/2221 (INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0290_ES.html

Parlamento Europeo y del Consejo. Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, sobre la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DOUE núm. 119, de 04 de mayo de 2016). Disponible en https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf

Parlamento Europeo y del Consejo. Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE núm. 186, de 11 de julio de 2019). Disponible en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159.

Parlamento Europeo y del Consejo. Reglamento (UE) 2024/1689, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.° 300/2008, (UE) n.° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 Y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2017/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial) (DOUE núm. 1689, de 12 de julio de 2024). Disponible en https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81079

Parlamento Europeo y del Consejo. Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DOUE núm. 2831, 11 de noviembre de 2024). Disponible en https://www.boe.es/doue/2024/2831/L00001-00026.pdf

Presidencia de la República. Ley No. 13.640/2018, que modificó la Ley No. 12.587/2012 (Política Nacional de Movilidad Urbana). 26 de marzo de 2018. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm

Proyecto de Ley de servicios prestados mediante el uso de medios informáticos y aplicaciones tecnológicas. Disponible en https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/documentos/repartido/representantes/48/398/0/PDF

Proposición 22, 03 noviembre de 2020, Ley de protección de conductores y servicios basados en aplicaciones. Disponible en https://vig.cdn.sos.ca.gov/2020/general/pdf/topl-prop22.pdf

Real Decreto, de 28 de octubre de 1943, Código de Procedimiento Civil (Gaceta Oficial núm. 253, de 28 de octubre de 1940). Disponible en https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/1940/10/28/253/sg/pdf

Real Decreto 817/2023, de 8 de noviembre, que establece un entorno controlado de pruebas para el ensayo del cumplimiento de la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (BOE, núm. 268, de 9 de noviembre de 2023). Disponible en https://www.boe.es/boe/dias/2023/11/09/pdfs/BOE-A-2023-22767.pdf

Real Decreto Legilativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadoredes (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). Disponible en https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf

Fuentes judiciales

Decisión de Junta de Relaciones Laborales de Ontario, de 25 de febrero de 2020, caso no. 1346-19-R.

Resolución del Tribunal de la Sala Especializada en Defensa de la Competencia de Indecopi, de 05 de agosto de 2020, resolución número 0084-2020/SDC-INDECOPI. Disponible en https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Resoluci%C3%B3n-0084-2020-SDC-INDECOPI%20UBER.pdf

Sentencia del Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá, de 18 de septiembre de 2020, radicado número 110014105006-2019-00. Disponible en https://img.lalr.co/cms/2020/09/30173713/C23.-Acta.pdf

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, de 05 de octubre de 2020, caso RIT M-724-2019. Disponible en https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Sentencia-ICA-Concepcio%CC%81n-Rol-IC-395-220-reconocimiento-relacion-laboral-LP.pdf

Sentencia del Juzgado de lo Social, Oviedo, Sección 6, de 19 de octubre de 2021, número de resolución 626/2021. Disponible en ECLI:ES:JSO:2021:6413

Sentencia del Juzgado de lo Social, Valencia, Sección 8, de 12 de septiembre de 2022, número de resolución 243/2022. Disponible en ECLI:ES:JSO:2022:2744

Sentencia del Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de Uruguay, número 6, de 11 de noviembre de 2019, sentencia número 77. Disponible en https://federicorosenbaum.blogspot.com/2019/11/uruguay-los-choferes-de-uber-son.html

Sentencia del Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de Uruguay, número 13, de 20 de junio de 2023, sentencia número 25.

Sentencia del Juzgado Nacional del Trabajo No. 21 de Argentina, de 31 de agosto de 2021, número de resolución definitiva 39351. Disponible en http://www.saij.gob.ar/juzgado-nacional-primera-instancia-trabajo-nro-21-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-bolzan-jose-luis-minieri-saint-beat-otros-despido-fa21040046-2021-08-31/123456789-640-0401-2ots-eupmocsollaf?

Sentencia del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo, de 25 de septiembre de 2020, número de resolución 805/2020. Disponible en ECLI:ES:TS:2020:2924

Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de 17 de mayo de 2021, causa número RIT T-980-2020. Disponible en https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2021/05/1.1.-PRIMER-JLT-DE-SANTIAGO-RIT-T-980-2020.pdf

Sentencia del Tribunal de Apelaciones del estado de New York, de 26 de marzo de 2020, caso número 02094. Disponible en https://law.justia.com/cases/new-york/court-of-appeals/2020/13.html

Sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° turno de Uruguay, de 03 de junio de 2020, sentencia número 111. Disponible en https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/01/sent2dainst_03-06-20_laboral_uber.pdf

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, de 07 de abril de 2022, sentencia número 172. Disponible en https://www.poderjudicial.gob.ni/w2013/images-temp/tnla220822.pdf

Sentencia del Tribunal Laboral de Múnich, de 20 de febrero de 2019, asunto Ca 6915/18.

Sentencia del Tribunal Regional del Trabajo de Brasil, Tercera Región, de 23 de mayo de 2017, caso no. 0011359-34.2016.5.03.0112. Disponible en https://www.conjur.com.br/dl/tr/trt-reforma-decisao-uberizacao.pdf

Sentencia del Tribunal Superior Laboral Regional de Múnich, de 04 de diciembre de 2019, asunto Sa 146/19.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Cataluña, Sección 1, de 11 de diciembre de 2023, número de resolución 39/2023. Disponible en ECLI:ES:TSJCAT:2023:11121

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana, Sección 1, de 01 de febrero de 2024, número de resolución 328/2024. Disponible en ECLI:ES:TSJCV:2024:500

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, Asturias, de 17 de mayo de 2022, número de resolución 989/2022. Disponible en ECLI:ES:TSJAS:2022:1454

Sentencia del Tribunal Superior Laboral Regional de Múnich, de 04 de diciembre de 2019, asunto Sa 146/19.

Sentencia del Tribunal Supremo de California, de 30 de abril de 2018, Charles Lee vs. Dynamex Operations West Inc. Disponible en https://scocal.stanford.edu/opinion/dynamex-operations-west-inc-v-superior-court-34584

Sentencia de la Comisión de Trabajo Justo de Australia, de 16 de noviembre de 2018.

Sentencia de la Corte Superior de California, de 16 de junio de 2015, asunto Barbara Ann Berwick v Uber Technologies Inc. Disponible en https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Reino Unido, de 19 de febrero de 2021, asunto Uber BV y otros v Aslam y otros. Disponible en https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Reino Unido, de 21 de noviembre de 2023, asunto Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña v Comité Central de Arbitraje y otros. Disponible en https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf

Sentencia de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15. Disponible en https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1173037

Sentencia de la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 19 de diciembre de 2019, asunto C-390/18. Disponible en https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=221791&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=809748

Sentencia de la Sala Constitucional de Nicaragua, de 20 de junio de 2012, sentencia número 1054.

Sentencia de la Sala Cuarta de la Corte de Apelacion de Concepción, de 15 de enero de 2021, caso ROL 395-2020. Disponible en https://magisterenderechollm.uc.cl/images/Cuadernos_Jurisprudencia/Ediciones/2021/CULJ_Mayo2021.pdf

Sentencia de la Sala Cinco del Tribunal Superior del Trabajo de Brasilia, de 05 de febrero de 2020, proceso no. 1000123-89.2017.5.02.0028. Disponible en https://www.jusbrasil.com.br/processos/159805748/processo-n-100XXXX-8920175020038-do-trt-2

Sentencia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, Sección Laboral, Italia, de 24 de enero de 2020, recurso número 11629-2019. Disponible en https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/03/Cassazione-1663-2020-riders.pdf

Sentencia de la Sala Social de la Corte de Casación Civil de Francia, de 04 de marzo de marzo de 2020, recurso número 19-13.316. Disponible en https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true

COLECCIÓN VÍTOR, 471

Ediciones Universidad
Salamanca

ISBN 978-84-1091-150-5