



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Derecho

Máster Universitario en el Ejercicio de la Abogacía y la Procura
**Riders: Estudio comparativo de la doctrina
judicial en torno a la figura del autónomo.**

Trabajo fin de estudio presentado por:	Carolina Figueroa Pérez
Tipo de trabajo:	Académico, TFE Individual
Área jurídica:	Laboral
Director/a:	Aaron Vicedo Lax
Fecha:	03/12/2025

Resumen

El trabajo analiza la transformación del Derecho del Trabajo ante la irrupción de las plataformas digitales, con especial atención al sector del reparto. A partir del estudio de la construcción histórica del falso autónomo, la evolución del TRADE y la jurisprudencia del Tribunal Supremo, culminada en la Sentencia 805/2020, se examina la respuesta normativa española mediante la Ley Rider y su impacto en la presunción de laboralidad, la transparencia algorítmica y la negociación colectiva. El análisis se completa con la dimensión europea, en la que la jurisprudencia del TJUE (*Allonby*, *Uber*, *Yodel*) configura un concepto de autónomo de trabajador basado en la realidad material de la prestación. La Directiva (UE) 2024/2831 consolida este enfoque mediante obligaciones armonizadas de transparencia, supervisión humana y presunción de laboralidad. En conjunto, el estudio muestra una tendencia hacia la convergencia protectora y la necesidad de adaptar la tutela laboral a la organización digital del trabajo.

Palabras clave: Plataformas digitales, dependencia, ajenidad, Ley Rider, riders.

Abstract

This study examines the transformation of labor Law in response to the expansión of digital platforms, with particular emphasis on the food-delivery sector. It begins by analysing the historical construction of false self-employment, the evolution of the economically dependent self-employed worker (TRADE), and the case law of the Spanish Supreme Court, culminating in Judgment 805/2020. Building on this foundation, the research evaluates the legislative response embodied in the “Rider Law”, focusing on its effects on the presumption of employment, algorithmic transparency and collective bargaining rights. The analysis is broadened through a European perspective: the case law of the CJEU (Allonby, Uber, Yodel) establishes an autonomous EU concept of “worker” grounded in the material conditions of the service performed. Directive (UE) 2024/2831 consolidates this approach through harmonised obligations of transparency, mandatory human oversight and a generalised presumption of employment. Overall, the study identifies a broader trend towards protective convergence and highlights the need to adapt labor protections to digitally organised work.

Keywords: Digital platforms, subordination, alienation, Rider Law, Riders.

Índice de contenidos

1.	Introducción	6
1.1.	Justificación del tema elegido.....	7
1.2.	Problema y finalidad del trabajo.....	8
1.3.	Objetivos	9
2.	Marco teórico y desarrollo.....	11
2.1.	Marco conceptual y contexto histórico	11
2.1.1.	Origen y evolución de la economía de plataformas.....	11
2.1.2.	La evolución del concepto de trabajador y la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) en la era digital.	15
2.1.2.1.	Sujetos laborales.	19
2.1.3.	El falso autónomo: configuración y consecuencias sociales	25
2.1.3.1.	Ordenamiento jurídico español: Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 26	
2.2.	Radiografía del fenómeno <i>rider</i>	28
2.2.1.	Perfil sociodemográfico de los riders en España.....	29
2.2.2.	Condiciones laborales: flexibilidad vs. Precariedad	30
2.2.3.	El papel de la tecnología: algoritmos y control digital	32
2.2.4.	Impacto económico y social en el mercado laboral	33
2.3.	Análisis jurídico	35
2.3.1.	Doctrina judicial comparada: España y UE ante las plataformas.....	35
2.3.2.	La “Ley Rider” en España	39
2.3.3.	Comparativa europea: jurisprudencia, directivas y modelos nacionales.	49
3.	Conclusiones.....	56
	Referencias bibliográficas.....	59

3.1.1.	Bibliografía básica.....	59
3.1.2.	Otras fuentes de información	62
3.1.3.	Legislación citada.....	63
3.1.4.	Jurisprudencia referenciada	64
	Listado de abreviaturas	65

1. Introducción

La digitalización de la economía ha desencadenado una mutación estructural en la configuración del trabajo y en los parámetros tradicionales que delimitan su régimen jurídico. Plataformas como Glovo, Deliveroo o Uber Eats, articuladas como intermediarias tecnológicas entre oferta y demanda, han consolidado un modelo operativo basado en la externalización aparente de la prestación de servicios, presentado a los *riders* como colaboradores autónomos. Sin embargo, el funcionamiento real de estas plataformas revela la existencia de mecanismo de dirección, supervisión y control que desbordan el marco típico de la autonomía en sentido jurídico, generando situaciones calificables como supuestos de falso trabajo autónomo. Esta realidad ha situado la figura del *rider* en el centro de un intenso debate doctrinal, económico y normativo sobre la suficiencia del modelo de protección laboral vigente ante formas emergente de organización productiva.

La interacción entre el derecho del trabajo y estructura económica adquiere aquí una especial relevancia. La transformación del proceso productivo impulsada por la digitalización obliga a repensar las categorías estructurales de la laboralidad. Los conceptos de subordinación y autonomía, tradicionalmente contruidos sobre parámetros analógicos y relaciones presenciales de dirección empresarias, deben reinterpretarse a la luz de sistemas algorítmicos capaces de modular la intensidad del trabajo, asignar pedidos, gestionar tarifas, evaluar el rendimiento o imponer indirectamente condiciones de disponibilidad. La doctrina laboralista viene advirtiendo que la delimitación entre trabajo autónomo y trabajo dependiente no puede seguir anclada en concepciones estáticas, pues la evolución de las plataformas ha introducido nuevas formas de poder empresarial que operan mediante herramientas tecnológicas. De ello se desprende la necesidad de revisar el alcance de la dependencia, incorporando como indicios relevantes no solo los elementos clásicos, sino también los derivados de la gestión digital del trabajo.

En los últimos años, la jurisprudencia ha desempeñado un papel decisivo en la reconstrucción de estos criterios. Diversas resoluciones del Tribunal Supremo, han constatado que los repartidores se encuentran integrados en el círculo rector de la actividad de la plataforma y sometidos a poderes funcionales de dirección ejercidos digitalmente, lo que justifica su inclusión en el ámbito protector del Estatuto de los Trabajadores. La Sentencia del Tribunal

Supremo 805/2020, de 25 de septiembre de 2020, en particular, ha sido determinante para consolidar una doctrina que identifica la existencia de dependencia y ajenidad a partir de la estructura misma del modelo de negocio de estas plataformas, anticipando la intervención del legislador.

En este marco, la aprobación de la 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 Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, conocida como “Ley Rider”, constituye la primera respuesta normativa integral a esta problemática. La norma introduce una presunción de laboralidad específica para el reparto a través de plataformas digitales e incorpora obligaciones de transparencia algorítmica, reconociendo expresamente que la organización empresarial puede ejercerse mediante sistemas automatizados de toma de decisiones. Este reconocimiento normativo evidencia la necesidad de adaptar la dogmática laboral a un escenario donde los algoritmos pueden asumir funciones clásicas del empleador.

La elección del fenómeno *rider* como objeto de estudio se justifica, por tanto, tanto por su relevancia jurídica y económica como por su capacidad para revelar tensiones estructurales en la configuración contemporánea del Derecho del Trabajo. El análisis del enfoque adoptado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea permite, además, identificar las principales líneas interpretativas que orientan la protección del trabajo en la economía digital y comprender cómo estas pautas jurisprudenciales están influyendo en los procesos de adaptación normativa de los Estados Miembros.

1.1. Justificación del tema elegido

La selección de este tema responde a la relevancia jurídico-laboral que ha adquirido la actividad de los repartidores en plataformas digitales, especialmente en lo relativo a la delimitación entre trabajo autónomo y trabajo dependiente. El sector del reparto, un ámbito en el que confluyen la innovación tecnológica y la necesidad de garantizar derechos laborales básicos, ha mostrado de manera particularmente visible cómo la digitalización puede alterar el modo tradicional de estructurar y ejercer los poderes empresariales, generando situaciones en las que la autonomía formal del trabajador se combina con dinámicas de dirección y control del trabajo subordinado.

El preámbulo de la Ley Rider reconoce expresamente que la introducción de sistemas algorítmicos en la organización del trabajo no solo ha permitido optimizar procesos, sino que ha introducido mecanismos de coordinación, supervisión y análisis del desempeño que pueden incidir de forma determinante en la autonomía real del trabajador, planteando, a su vez, riesgos de desprotección cuando se utilizan para enmascarar relaciones laborales dependientes (España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021).

La problemática del falso autónomo emerge precisamente en este contexto de reorganización tecnológica del trabajo. Aunque formalmente los repartidores suelen suscribir contratos de naturaleza civil o mercantil, múltiples actuaciones inspectoras y resoluciones judiciales han evidenciado que las plataformas articulan mecanismos funcionales que condicionan la ejecución de la prestación: asignación automatizada de pedidos, valoración mediante métricas digitales, incentivos vinculados al rendimiento o sistemas de penalización indirecta. Estos elementos, aun presentados como instrumentos neutros de eficiencia, pueden constituir indicios de dependencia en sentido jurídico. Por ello, la cuestión central gira en torno a determinar si el modelo de plataformas es compatible con una auténtica autonomía o si, por el contrario, encubre relaciones laborales que deben ser integradas en el ámbito protector del ET.

La jurisprudencia del TS y del TJUE refuerza la necesidad de valorar “la naturaleza real del vínculo contractual”, atendiendo a la configuración efectiva de las obligaciones y a la asimetría de poder entre la plataforma y el trabajador. La doctrina fijada por la STS 805/2020, en conexión con la nueva disposición adicional vigesimotercera del ET, reafirma la presunción de laboralidad en el reparto mediante plataformas digitales. En su fundamento jurídico sexto, el Tribunal subraya que la profunda transformación de los procesos productivos obliga a reinterpretar las notas de dependencia y ajenidad conforme a las condiciones sociales vigentes, de manera que estos criterios deben ajustarse a la estructura organizativa emergente de la economía de plataformas (FD 6º STS 805/2020).

1.2. Problema y finalidad del trabajo

El núcleo del problema que motiva este trabajo reside en la dificultad de delimitar la frontera entre el trabajo autónomo y la relación laboral dependiente en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. La proliferación de falsos autónomos cuestiona la eficacia de la normativa

vigente y la capacidad del Derecho laboral para adaptarse a las nuevas formas de organización del trabajo digital.

La finalidad de este estudio es ofrecer un análisis crítico de la regulación española sobre el trabajo en plataformas, evaluando sus fortalezas y limitaciones dentro del contexto europeo. Se pretende examinar si las disposiciones legales y la jurisprudencia existente permite proteger adecuadamente los derechos laborales en un entorno mediado por algoritmos y plataformas digitales, considerando tanto la normativa nacional como su interacción con el marco jurídico de la Unión Europea. Este análisis permitirá analizar la influencia de la jurisprudencia europea en la interpretación de los conceptos de dependencia y ajenidad y comprender hasta qué punto la regulación actual responde a los desafíos de la economía digital, contribuyendo al debate académico y jurídico sobre la adaptación del Derecho del Trabajo a nuevas formas de empleo.

1.3. Objetivos

El presente trabajo tiene como objetivos principales:

1. Analizar el marco jurídico aplicable a los *riders* y la figura del falso autónomo, con especial atención a la Ley 12/2021 y su trasfondo doctrinal.
 - Metodología: Revisión doctrinal y normativa, análisis de la Ley Rider, Estatuto de los Trabajadores, TRADE y comentarios doctrinales relevantes.
 - Estructura de desarrollo:
 - Marco conceptual y contexto histórico
 - Análisis jurídico de la Ley Rider y doctrina aplicable.
2. Examinar la evolución jurisprudencial que ha dado lugar a la presunción de laboralidad en el reparto a través de plataformas digitales.
 - Metodología: Estudio de sentencias nacionales y europeas; análisis comparativo de criterios jurisprudenciales; identificación de principios jurisprudenciales clave.
 - Estructura de desarrollo:

- Ordenamiento jurídico español: jurisprudencia.
 - Sentencias claves del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
3. Evaluar las implicaciones sociales, económicas y tecnológicas del modelo de gestión algorítmica en el ámbito laboral.
- Metodología: Análisis de informes institucionales y sectoriales (informes de Inspección de Trabajo); estudio impacto socioeconómico y tecnológico.
 - Estructura de desarrollo:
 - Radiografía fenómeno Rider.
4. Comparar la regulación española con la situación jurídica internacional a nivel europeo.
- Metodología: Análisis comparativo de la legislación laboral española y de distintos países de la UE a través de las cuestiones resueltas por el TJUE; análisis de la influencia de la jurisprudencia europea en la interpretación de los conceptos de dependencia y ajenidad.
 - Estructura de desarrollo:
 - Análisis jurídico: Comparativa europea, jurisprudencia, directivas y modelos nacionales.

2. Marco teórico y desarrollo

2.1. Marco conceptual y contexto histórico

2.1.1. Origen y evolución de la economía de plataformas

La economía de plataformas se ha consolidado como una de las transformaciones más relevantes del mercado laboral actual, al introducir modelos productivos que se apoyan en la digitalización, la intermediación tecnológica y la reorganización de procesos mediante sistemas informáticos. Este fenómeno ha sido impulsado por la expansión de internet y por la posibilidad de prestar servicios a través de infraestructuras digitales que conectan oferta y demanda de manera automatizada. En esta línea, BALLESTER (2019), subraya que el mercado de trabajo atraviesa una reconfiguración profunda derivada del auge de la economía colaborativa y de las plataformas virtuales, las cuales operan mediante esquemas de descentralización productiva y recurren con frecuencia a la contratación de trabajadores autónomos individuales. Este cambio ha modificado las estructuras tradicionales de empleo, dando paso a estructuras más flexibles donde se difuminan los límites entre trabajo dependiente y trabajo autónomo.

Por su parte, la literatura especializada ha destacado que la economía de plataformas representa la fase más reciente de los procesos de externalización y flexibilización organizativa, sustentados en el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Tal como señalan SANZ, ARASANZ, BRANDA Y BOAVIDA (2023), estos modelos productivos permiten a las empresas reorganizar su actividad mediante herramientas digitales que facilitan la optimización de recursos y la reducción de costes, favoreciendo la expansión de su actividad a través de mecanismos de subcontratación digital. Como consecuencia, el entorno laboral se caracteriza por una creciente fragmentación productiva y por la pérdida de centralidad del vínculo laboral clásico, lo que genera nuevos desafíos por la delimitación jurídica de la relación de trabajo.

La economía colaborativa surgió inicialmente como un modelo de intercambio directo entre particulares, apoyado en tecnologías digitales que facilitaban el uso compartido de bienes y servicios infrautilizados. Bajo esta concepción originaria, la función de las plataformas se limitaba a posibilitar la cooperación entre usuarios sin una finalidad empresarial estricta. En

esta línea, Lessig describe cómo estos entornos digitales permitían compartir recursos mediante sistemas tecnológicos diseñados para conectar a quienes ofrecían y demandaban un mismo bien o servicio (Lawrence Lessig, 2008, citado en BALLESTER, 2019). No obstante, tal y como advierte BALLESTER (2019), esta concepción inicial ha evolucionado hacia formas de explotación económica que emplean la infraestructura digital como base para construir modelos de negocio altamente profesionalizados, en ocasiones orientados a operar al margen de la normativa laboral y de seguridad social

La expansión de empresas como Uber, Deliveroo, Glovo o Airbnb durante la última década refleja la consolidación de un nuevo paradigma económico en el que las tecnologías digitales median la prestación de servicios. Pero ¿Qué son las plataformas digitales? Aunque es una pregunta difícil porque no existe una definición universalmente aceptada, han sido descritas como aquellas infraestructuras digitales que permiten la interacción de distintos grupos de usuarios bajo una lógica de intermediación. Organismos internacionales como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, la Organización Internacional del Trabajo y Eurostat las han caracterizado como interface en línea que conectan a proveedores y consumidores de bienes y servicios dentro de un mismo ecosistema digital (ARRONDO, 2025).

Aunque estas plataformas se presentan como instrumentos de innovación, flexibilización y eficiencia, su consolidación ha revelado importantes tensiones entre la libertad empresarial y la protección de los derechos laborales. MORALES Y ABAL (2020) sostienen que la economía de plataformas ha reconfigurado la organización del trabajo alrededor de la demanda inmediata y de la optimización algorítmica, dando lugar a nuevas formas de dependencia que no encajan plenamente en los marcos clásicos del Derecho del Trabajo.

El auge de la economía de plataformas también encuentra explicación en factores estructurales derivados de la crisis financiera de 2008. En un contexto marcado por la reducción de costes laborales, la búsqueda de nuevas formas de rentabilidad y la expansión de la innovación tecnológica, las plataformas digitales se presentaron como un mecanismo eficaz para reorganizar la actividad económica mediante esquemas de subcontratación digital. Como señalan SANCHEZ, ESTRADA, VÁSQUEZ, MONTENEGRO (2022), los avances tecnológicos propios del siglo XXI han obligado a replantear las formas tradicionales de concepción y organización del trabajo, dando lugar a entornos productivos más flexibles, pero también más

inestables. En este escenario, las plataformas han adquirido un papel central como intermediarias entre la oferta y la demanda, configurando un ecosistema que aparenta flexibilidad y autonomía, aunque en la práctica reproduce dinámicas de precarización y pérdida de garantías laborales.

La evolución histórica de este fenómeno, muestra un desplazamiento desde un modelo genuinamente colaborativo, basado en el intercambio entre particulares y desprovisto de ánimo lucrativo, hacia esquemas corporativos de alta concentración empresarial. Ballester Casanella, distingue entre la economía colaborativa “pura”, ejemplificadas por iniciativas como Blablacar, y el modelo empresarial que representan plataformas como Uber o Glovo, caracterizado por una mercantilización progresiva de la actividad y por la profesionalización del servicio (BALLESTER, 2019). Este tránsito ha consolidado plataformas que controlan de manera centralizada los datos, los algoritmos y las condiciones de acceso al mercado, generando dinámicas de poder empresarial que se alejan de la esencial inicial de la colaboración entre iguales.

Esta transformación ha dado lugar a relevantes tensiones jurídicas y sociales. La falta de una regulación clara ha permitido que algunas plataformas operen en un espacio de ilegalidad, favoreciendo la figura del falso autónomo. En este marco, trabajadores formalmente independientes se encuentran sometidos a mecanismos de control económico y organizativo que limitan su capacidad real de negociación. Según SÁNCHEZ ET AL. (2022), este proceso de deslaborización implica una creciente necesidad de reforzar la protección laboral, especialmente en un contexto donde la dirección del trabajo puede ejercerse mediante algoritmos capaces de asignar tareas, evaluar el desempeño o modular la disponibilidad

Desde el punto de vista teórico y normativo, esta evolución exige una revisión de los conceptos clásicos del Derecho del Trabajo. La línea divisoria entre el trabajo autónomo y subordinado se difuminan cuando la prestación de servicios está mediada por plataformas que imponen condiciones, fijan precios y evalúan el desempeño. La jurisprudencia española y europea ha comenzado a adaptar los criterios de “dependencia” y “ajenidad” a estas nuevas realidades, consolidando una tendencia hacia la presunción de laboralidad en el ámbito del reparto digital.

La literatura especializada ha advertido también sobre los riesgos que implica la normalización social de estos servicios. BELTRÁN (2019) sostiene que la utilidad de las plataformas y la mejora percibida en la vida cotidiana dificultan la identificación de los efectos negativos que generan en términos de derechos laborales y condiciones de trabajo. Esta percepción social positiva contribuye a invisibilizar la precarización estructural que puede derivarse de la intermediación digital, así como la erosión del modelo tradicional de protección del trabajador.

En definitiva, la economía de plataforma constituye un fenómeno estructural que redefine la noción misma de trabajo y plantea importantes desafíos para el Derecho del Trabajo. Su evolución desde los intercambios colaborativos hasta la gestión algorítmica del empleo evidencia una tensión permanente entre la innovación tecnológica y la necesidad de proteger a quienes prestan servicios bajo condiciones de dependencia económica y organizativa. Como señalan SÁNCHEZ ET AL. (2022), el ordenamiento laboral debe adaptarse a estas nuevas dinámicas para garantizar una protección adecuada en el marco de una economía digital en expansión.

El modelo empresarial de las plataformas digitales se apoya en sistemas tecnológicos que estructuran la actividad de los repartidores a través de aplicaciones móviles. Estas herramientas no solo organizan la prestación del servicio, sino que definen los parámetros bajo los cuales se desarrolla la actividad, presentándose como meros intermediarios entre particulares. MORALES Y ABAL (2020) explican que este planteamiento permite a las plataformas eludir el reconocimiento de una relación laboral, configurando a los trabajadores como colaboradores externos que se integran en la dinámica productiva sin las protecciones propias del empleo asalariado. Desde esta perspectiva, las figuras que las plataformas incorporan operan como “injertos” en el mercado laboral, insertándose en la estructura productiva sin las garantías derivadas de la subordinación jurídica y eliminando derechos elementales que históricamente definían la relación de trabajo.

Los autores señalan que este fenómeno forma parte de una transformación más amplia vinculada al avance del neoliberalismo, que ha impulsado procesos de flexibilización y devaluación institucional del trabajo. En este contexto, la gestión algorítmica y la externalización extrema favorecen lo que Morales y Abal denominan una “precarización

expulsiva”, caracterizada por la exclusión de amplios colectivos del marco protectorio del trabajo asalariado (MORALES & ABAL, 2020). Esta lógica implica una progresiva sustitución del empleo protegido por fórmulas pseudoempresariales que reclasifican a los trabajadores autónomos, micro-emprendedores o agentes independientes, con el consiguiente desplazamiento de riesgos hacia la persona trabajadora

La reflexión de Saskia Sassen resulta especialmente útil para comprender este proceso. La autora sostiene que las sociedades contemporáneas experimentan una tensión entre instrumentos institucionales complejos y resultados que, paradójicamente, producen formas de vulnerabilidad muy básicas (SASSEN, 2015, citado en MORALES & ABAL, 2020). Trasladado al mercado laboral, este diagnóstico permite interpretar la creciente deslaboralización como una manifestación de esa dinámica: mientras se consolidan estructuras tecnológicas sofisticadas para organizar el trabajo, el resultado final sitúa a amplios colectivos en posiciones de desprotección, privándolos de derechos que antes eran inherentes al trabajo subordinado (MORALES & ABAL, 2020).

Los *riders* representan uno de los colectivos más afectados por esta tendencia. Su trabajo se desarrolla en el espacio público, requiere un nivel de cualificación bajo o medio y depende de la disponibilidad permanente que exigen las plataformas. Además, se trata de un grupo con una fuerte presencia de personas jóvenes y de trabajadores migrantes, especialmente recién llegados, cuya vulnerabilidad socioeconómica favorece su inserción en estas formas de empleo digitalizado. Los requisitos de acceso a la aplicación son mínimos, limitándose a la acreditación de identidad, un medio de transporte y un teléfono móvil inteligente, lo que facilita la rápida incorporación de trabajadores a un sistema productivo que, a pesar de su aparente flexibilidad, reproduce estructuras de dependencia económica y organizativa (MORALES & ABAL, 2020,).

2.1.2. La evolución del concepto de trabajador y la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) en la era digital.

Durante gran parte del Siglo XX, el Derecho del Trabajo se estructuró sobre un modelo único de trabajador subordinado, cuya centralidad se mantuvo con una clara pretensión de universalidad, como describe ROMAGNOLI (ROMAGNOLI,1992, citado en BAYLOS,2022). Sin

embargo, las transformaciones económicas y políticas que tuvieron lugar a finales de ese siglo provocaron el cuestionamiento de ese esquema tradicional. MARIUCCI (MARIUCCI 2020, citado en BAYLOS,2022) identifica este giro como el inicio de un ciclo de *iuslaboralismo* de corte liberal en Europa, lo que intensificó el debate doctrinal acerca de si el concepto jurídico de trabajador debía permanecer estático o evolucionar hacia una construcción más abierta y plural. De forma ilustrativa, ROMAGNOLI (ROMAGNOLI,1997, citado en BAYLOS,2022) plantea este dilema a través de la oposición entre un “trabajo en singular”, asociado al trabajador subordinado clásico, y un “trabajo en plural”, que refleja la diversificación y fragmentación del sujeto laboral en la etapa porfordista. (BAYLOS, 2022b)

Como consecuencia de esa evolución, surgieron modalidades de prestación de servicios realizadas por personas situadas en posiciones de especial vulnerabilidad, ya fuera por dependencia económica o por formas difusas de subordinación, que quedaron ubicadas en un espacio fronterizo entre la autonomía y el trabajo asalariado. Estas zonas grises generaron graves problemas de encuadramiento jurídico, pues los criterios tradicionales de dependencia no siempre permitían incluirlas dentro del ámbito protector del Derecho del Trabajo, pese a presentar rasgos materiales claramente próximos a la subordinación.

En el caso español, esta tendencia se manifestó tempranamente. La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 excluyó de su ámbito de aplicación a determinados transportistas que operaban con vehículo propio. Más tarde, la Ley 20/2007, de 11 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA), introdujo una figura híbrida: el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), definida en su artículo 11. Esta categoría pretendía reconocer cierta independencia formal, pero al mismo tiempo admitir la dependencia económica respecto de un cliente principal, situándose, así como una vía intermedia entre el trabajo plenamente subordinado y la autonomía estricta.

La figura del TRADE generó posiciones doctrinales enfrentadas. Para ÁLVAREZ DEL CUVILLO (ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2008 citado en BAYLOS,2022), la categoría representaba un intento necesario de adaptar el Derecho del Trabajo a formas emergentes de prestación de servicios que no encajaban en el modelo binario tradicional. En cambio, ALARCÓN CARACUEL (ALARCÓN CARACUEL ,2009 citado en BAYLOS,2022) entendió que esta figura suponía un riesgo de precarización y una vía para legitimar situaciones que, por su grado de subordinación

material, deberían haber sido calificadas directamente como relaciones laborales, y no como trabajador autónomo dependiente. (BAYLOS, 2022b)

Con la creación del TRADE, la tradicional dicotomía entre el trabajo subordinado y trabajo autónomo quedó definitivamente erosionada, anticipándose así los retos que plantearía más tarde la economía de plataformas digitales. La digitalización ha multiplicado las modalidades de empleo que escapan a las categorías tradicionales, especialmente en ámbitos como el transporte urbano, el reparto o los servicios de cuidados personales. TRILLO PÁRRAGA (TRILLO PÁRRAGA 2016 citado en BAYLOS, 2022b) conceptualiza este proceso como la “uberización” de la economía, expresión que sintetiza la disolución progresiva de las fronteras entre la subordinación y la autonomía gracias al uso intensivo de tecnologías digitales que estructuran la prestación. (BAYLOS, 2022b)

El Fundamento jurídico 7º de la Sentencia 805/2020 de 25 de septiembre de 2020 constituye un ejemplo paradigmático de cómo la jurisprudencia ha reinterpretado las notas clásicas de laboralidad. En dicha resolución, el TS explica que la concepción tradicional de la dependencia ha experimentado una evolución desde los orígenes del Derecho del Trabajo y que, en la actualidad, debe entenderse de formas más flexible. La sentencia subraya que los avances tecnológicos permiten instaurar sistemas digitalizados de supervisión y control que modifican la forma en que se manifiestan la dependencia y la ajenidad, lo que exige adaptar estos criterios a las condiciones sociales contemporáneas (FJ 7º STS 805/2020).

Esta línea interpretativa refleja cómo el Derecho del Trabajo ha ido ajustando sus categorías a las transformaciones tecnológicas y organizativas que caracterizan a la economía digital. El reconocimiento jurisprudencial de formas novedosas de control empresarial ha favorecido una comprensión más amplia y flexible de los criterios de dependencia y ajenidad. En este sentido, BAYLOS (2022b) destaca que, en el ámbito de las plataformas digitales, las facultades empresariales de dirección no se ejercen únicamente mediante órdenes explícitas, sino también a través de dispositivos algorítmicos que estructuran la actividad, determinan la asignación de tareas y supervisan el desempeño. Se trata de una modalidad de subordinación de carácter tecnológico, en la que el poder organizativo de la empresa se proyecta mediante herramientas digitales que inciden directamente en la prestación del servicio, aunque operen de forma indirecta o no visible para el trabajador.

El debate doctrinal se ha intensificado con la expansión de la *gig economy* o economía de los pequeños encargos, fenómeno que ha introducido formas de obtención de ingresos al margen de los esquemas clásicos del empleo asalariado. Este modelo se caracteriza por una hiperflexibilidad estructural y por una fragmentación extrema de la prestación de servicios, rasgos que han modificado significativamente el modo de entender las relaciones laborales. Entre los juristas, las posiciones se dividen entre quienes interpretan este fenómeno como una nueva revolución industrial que obliga a reformular la categoría de trabajador, y quienes consideran que se trata de una continuidad del modelo productivo preexistente, ahora potenciado por un neotaylorismo digital que utiliza tecnologías algorítmicas para ampliar y perfeccionar los mecanismos de control empresarial. Esta última perspectiva sostiene que la digitalización no elimina las formas históricas de subordinación, sino que las reconfigura mediante técnicas de gestión automatizada que refuerzan la capacidad de dirección de la empresa sobre la persona trabajadora.

En este contexto, surge la cuestión de si el concepto legal de trabajador recogido en el artículo 1.1 del ET resulta suficiente para dar respuesta a las nuevas modalidades de prestación surgidas en la economía digital. PERULLI (PERULLI, 2021 citado en BAYLOS, 2022b) señala que la emergencia de formas de “nueva autonomía”, caracterizadas por un elevado grado de dependencia tecnológica y económica, obliga a reflexionar sobre la necesidad de redefinir el perímetro de la laboralidad. El autor plantea que los límites tradicionales del Derecho del Trabajo podrían resultar insuficientes para garantizar una protección efectiva cuando la subordinación se expresa a través de mecanismos digitales que condicionan la prestación sin necesidad de una dirección directa. (BAYLOS, 2022). Esta reflexión ha sido recogida también por BAYLO (2022), quien advierte que la evolución tecnológica exige un replanteamiento profundo de la noción misma de trabajador.

En la misma línea, CRUZ VILLALÓN (2022) sostiene que la transformación digital ha sido utilizada en ocasiones para promover entornos jurídicos menos exigente o incluso para eludir por completo las responsabilidades propias de la relación laboral. Según el autor, algunas plataformas digitales han tratado de configurarse como simples intermediarias entre la oferta y la demanda de servicios, presentando su papel como meramente instrumental. Bajo esta construcción, la relación jurídica se establecería exclusivamente entre quien presta el servicio y el consumidor final, quedando la plataforma al margen tanto de la relación laboral como de

la contractual civil o mercantil. El éxito de esta operación implicaría que el titular de la plataforma evitaría las obligaciones inherentes a un empleador, incluyendo las derivadas del contrato de trabajo o, incluso, del arrendamiento de servicios (CRUZ VILLALÓN, 2022). Esta estrategia muestra la importancia de analizar jurídicamente la verdadera naturaleza del papel que desempeñan estas empresas en la organización de la prestación.

Ahora bien, cuando la plataforma deja de limitarse a conectar usuarios y pasa a organizar, dirigir o condicionar la forma en que se presta el servicio, asume materialmente la posición de empresa, con las consecuencias jurídicas que ello comporta. En ese sentido, la calificación jurídica de las plataformas digitales constituye un aspecto central del debate contemporáneo sobre la laboralidad. El análisis exige examinar si estas entidades operan realmente como simples intermediarias o si, por el contrario, ejercen funciones empresariales que permiten apreciar subordinación, aunque esta se exprese a través de sistemas digitales. Esta cuestión resulta determinante para delimitar las fronteras entre autonomía y trabajo subordinado en la era digital y para evitar estrategias de huida del Derecho del Trabajo que comprometan el principio protector.

2.1.2.1. Sujetos laborales.

El Derecho del Trabajo se erige históricamente como un sistema de garantías orientado a equilibrar la posición de las partes en la relación laboral, partiendo del reconocimiento de que la persona trabajadora constituye el elemento estructuralmente más vulnerable del vínculo jurídico. Esta función protectora, como señalan SÁNCHEZ ET AL. (2022), implica no solo la corrección de las asimetrías inherentes a la organización productiva, sino también la salvaguarda de principios esenciales como la dignidad, la suficiencia económica y la percepción de una retribución adecuada que permita el desarrollo de una vida en condiciones decorosas.

Para entender la evolución de los sujetos laborales es necesario hacer una pequeña apreciación de las notas definitorias de cada uno de ellos:

- i. Trabajador por cuenta ajena- asalariado
- ii. Trabajador autónomo- por cuenta propia
- iii. Trabajador autónomo económicamente dependiente.

i. Trabajador por cuenta ajena – asalariado.

El concepto de trabajador asalariado se configura a partir de la concurrencia simultánea de varios elementos estructurales: la voluntariedad en la prestación, la existencia de una retribución, la ajenidad en los frutos y riesgos en la actividad, y, de manera especialmente decisiva, la dependencia respecto de quien organiza el trabajo. Así lo recuerda la jurisprudencia al analizar los fundamentos clásicos del artículo 1.1 del ET, precepto que delimita la figura del trabajador por cuenta ajena a partir de esos mismos requisitos (art. 1.1 ET; FJ 6º/7º STS 805/2020).

Dentro de esos elementos, la dependencia ocupa un lugar central como rasgo definitorio del trabajo asalariado. El TS lo concibe como la incorporación del trabajador a la estructura organizativa y disciplinaria de la empresa, entendida no como una subordinación absoluta, sino como la integración funcional en el ámbito rector del empleador (FJ 7º STS 805/2020, citando STS 11 de mayo 1979). Esta idea, ya presente en la jurisprudencia de 1979, ha experimentado una progresiva flexibilización en el contexto postindustrial, en el que las nuevas formas de control, particularmente las digitalizadas, exigen interpretar la dependencia en términos más amplios que los tradicionales.

La ajenidad, por su parte, se manifiesta en que los resultados de la actividad pertenecen al empleador, quien asume los riesgos económicos y determina las condiciones esenciales de la prestación, incluida la fijación de tarifas y la organización de los medios necesarios para llevarla a cabo (F10 7º STS 805/2020). La persona trabajadora, en consecuencia, aporta únicamente su fuerza de trabajo, sin participar en la toma de decisiones estratégicas ni en los riesgos empresariales inherentes a la actividad.

Estas notas tradicionales se han visto profundamente tensionadas con la consolidación de la economía digital. Como señala BAYLOS (2022), las plataformas tecnológicas -como Glovo, Deliveroo o Uber- reproducen las notas de ajenidad y dependencia, aunque las disimulen mediante mecanismos de intermediación digital que enmascaran la estructura de subordinación. A través de los algoritmos, la empresa distribuye pedidos, fija márgenes económicos, evalúa el rendimiento, regula disponibilidad y supervisa la ejecución de servicio. El resultado es un modelo de dirección empresarial tecnológicamente mediado que mantiene

intacta la subordinación material, aunque formalmente se presente como una actividad autónoma.

ii. Trabajador autónomo- por cuenta propia.

El trabajador autónomo se caracteriza, a diferencia del asalariado, por la ausencia de subordinación jurídica, lo que implica que desarrolla su actividad con criterios organizativos propios, percibe una retribución vinculada al resultado de su trabajo y asume íntegramente los riesgos de la actividad económica. Así lo ha señalado la jurisprudencia al subrayar que la autonomía exige que sea el propio trabajador quien determine la forma de organizar su prestación y quien soporte el riesgo empresarial inherente a la misma (FJ 20º STS 805/2020).

En el marco de las transformaciones económicas contemporáneas, esta figura se ha visto asociada con el ideal del “emprendedor autónomo”, entendido como un sujeto responsable de su propio éxito y desvinculado de estructuras colectivas de protección, tal y como expone AVENDAÑO MARTÍNEZ (2023). Sin embargo, la práctica demuestra que esta construcción teórica ha sido frecuentemente utilizada por determinadas empresas como estrategia para desplazar relaciones que presentan rasgos materiales de dependencia hacia el ámbito del trabajo autónomo, con la consiguiente pérdida de derechos laborales.

La LETA exige en su artículo 1 que el trabajador por cuenta propia desarrolle forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. No obstante, en las plataformas digitales, este esquema difícilmente se cumple, pues quienes prestan servicios a través de ellas carecen de control sobre aspectos esenciales como las tarifas, el acceso a la demanda o los criterios de asignación de tareas, elementos que, como advierte BAYLOS (2022), ponen en cuestión la existencia de una verdadera autonomía.

AVENDAÑO MARTÍNEZ (2023) señala que la narrativa del “autónomo digital” funciona como un mecanismo de deslaborización sustentado en la tecnológica. Bajo esta apariencia, la empresa oculta el ejercicio de su poder directivo bajo la fachada de la libertad emprendedora, cuando en realidad el trabajo se ejecuta dentro de un sistema algorítmico cerrado que establece de manera unilateral las condiciones operativas.

iii. Trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)

La LETA, introdujo la figura del Trabajadora Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE) como categoría intermedia destinada a ofrecer un mínimo nivel de protección a quienes, pese a operar formalmente como autónomos, mantienen una dependencia económica significativa respecto de un único cliente, del que obtiene al menos el 75 % de sus ingresos, así lo dispone el artículo 11 de la LETA.

El TRADE, según MORALES Y ABAL (2020), representa un intento del legislador por adaptar el Derecho del Trabajo a las nuevas realidades económicas y tecnológicas sin desbordar completamente las fronteras del modelo tradicional. La norma reconoce que, pese a la independencia jurídica del trabajador, existe una subordinación económica y funcional derivada de la relación con su cliente principal. No obstante, este reconocimiento no implica su plena incorporación al régimen laboral, sino únicamente la concesión de ciertos derechos mínimos, como la posibilidad de acordar límites a la jornada, disfrutar de vacaciones no retribuidas y percibir una indemnización en caso de terminación unilateral del contrato.

Esta figura intermedia no es una creación aislada del ordenamiento español. Como señalan MORALES Y ABAL (2020), la regulación del TRADE se inspira en experiencias europeas previas que ya habían intentado dotar de protección a colectivos situados en los márgenes de la autonomía. Así, en Italia se configuró el trabajo para subordinado, mientras que en Alemania se desarrollaron modalidades semiautónomas con objetivos similares. Todas ellas buscaban ofrecer cobertura jurídica a trabajadores que, pese a operar bajo la apariencia de autonomía, se encontraban económicamente vinculados a un único cliente y sometidos a dinámicas funcionales de dependencia.

Sin embargo, en la práctica, el TRADE ha sido empleado por numerosas plataformas digitales como un mecanismo para encubrir relaciones laborales que reúnen de manera evidente los rasgos característicos de la subordinación.

La problemática se agrava por la propia estructura de obligaciones del trabajo por cuenta propia. En ausencia de una regulación específica para quienes operan en plataformas digitales, muchos repartidores han sido considerados autónomos ordinarios, debiendo asumir las cotizaciones a la Seguridad Social, que suponen aproximadamente un 30% de sus ingresos y se calculan sobre una base mínima equivalente al Salaría Mínimo Interprofesional. En

situaciones de ingresos bajos o irregulares, como ocurre frecuentemente en el reparto digital, esta obligación puede absorber una parte sustancial de sus ganancias, generando un escenario de vulnerabilidad económica que contradice la finalidad protectora del sistema.

A raíz de la crisis económica de 2007 y de las elevadas tasas de desempleo juvenil, que alcanzaron un 32,4% en febrero de 2019, según datos del INE, el Estado español aprobó diversas políticas de fomento del emprendimiento y el empleo autónomo. Entre ellas destacan el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de creación de empleo y la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgente del Trabajo Autónomo, que introdujeron bonificaciones y reducciones en las cotizaciones sociales. MORALES Y ABAL (2020) explican que estas medidas pretendían facilitar el acceso a la actividad económica a colectivos con dificultades de inserción laboral, pero en la práctica también contribuyeron a consolidar un modelo de autónomos de baja protección, del que se han beneficiado empresas de plataformas digitales al reducir sus costes laborales.

En este contexto, plataformas como Glovo o Deliveroo han recurrido al TRADE como vía para estructurar su relación con los repartidores, pese a que, materialmente, la dependencia económica y funcional resulta evidente. En la práctica, como determinó la STC 850/2020, el reparto de tareas, la fijación de precios, la evaluación del desempeño y la organización del trabajo evidencian la existencia de una auténtica relación laboral. MORALES Y ABAL (2020, pp. 10) destacan que el TRADE se ha mostrado claramente insuficiente para frenar la tendencia a la precarización laboral en la economía de plataformas, donde la supuesta autonomía se diluye bajo el control algorítmico

El fenómeno de la “uberización” del trabajo en España se inició con la implantación de las primeras aplicaciones de reparto, como Deliveroo, que comenzó a operar en el país en 2015 tras su fundación en Londres en 2013. Poco después, Glovo irrumpió en el mercado español en 2016, y en apenas dos años alcanzó una presencia comparable a la de Deliveroo. La rápida expansión de ambas empresas muestra la capacidad de atracción del modelo digital de reparto, caracterizado por la externalización de riesgos y la ausencia de una relación laboral reconocida.

En definitiva, la figura del TRADE, aunque concebida como una respuesta normativa destinada a proteger a los trabajadores autónomos con fuerte dependencia económica, ha derivado en el ámbito de las plataformas digitales en un instrumento que facilita la transición hacia modelos de trabajo progresivamente “deslaborizados” o alejados de la plena tutela laboral. La digitalización ha fragmentado las protecciones tradicionales del Derecho al Trabajo, permitiendo la expansión de modalidades que aparentan autonomía, pero que en realidad funcionan bajo lógicas de control empresariales automatizado y sin garantías equivalente a las del trabajo subordinado.

Para delimitar con precisión cuándo existe un verdadero TRADE, establece el artículo 11.2 de la LETA establece una serie de requisitos básicos que deben concurrir simultáneamente:

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.*
- b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.*
- c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.*
- d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.*
- e) 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 aquélla.”*

El artículo número 17.1 del LETA establece “1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente”, atribuye al orden jurisdiccional social la competencia para conocer de los

conflictos derivados de la relación entre el TRADE y su cliente. Como señala SÁNCHEZ-ARJONA, (SÁNCHEZ-ARJONA citado por BÁEZ LAGUNA, 2021), este criterio implica una “laboralización” de las controversias relativas a los autónomos económicamente dependientes, aun cuando el contrato suscrito entre las partes tenga naturaleza civil o mercantil. Esta opción del legislador refuerza la finalidad protectora de la figura, situando su tutela en el ámbito especializado en la resolución de conflictos laborales.

SÁNCHEZ-ARJONA (SÁNCHEZ-ARJONA citado por BÁEZ LAGUNA, 2021, destaca que el TRADE es probablemente la figura más compleja de delimitar en términos conceptuales, pues se mueve en una zona intermedia entre el autónomo clásico, el trabajador por cuenta ajena y el propio autónomo económicamente dependiente. Esta ambigüedad exige analizar con detalle los elementos característicos de la relación laboral, tarea en la que la jurisprudencia ha desempeñado un papel decisivo mediante resoluciones que han clarificado los límites entre la autonomía y subordinación en contextos especialmente controvertidos (BÁEZ LAGUNA, 2021)

2.1.3. El falso autónomo: configuración y consecuencias sociales

La definición adecuada de la figura del falso autónomo resulta imprescindible en el estudio del trabajo prestado en plataformas digitales, pues constituye el punto de fricción principal entre las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo y las nuevas formas de organización empresarias basadas en la gestión algorítmica. La Sentencia de la Sala de lo Social del TS de 25 de septiembre de 2020 (STS 805/2020), marca un hito decisivo al declarar que los repartidores de Glovo debían ser considerados trabajadores por cuenta ajena y no autónomos, al preciarse una clara concurrencia de dependencia y ajenidad en el desempeño de la actividad. Esta sentencia, además de resolver un caso concreto, delimita conceptualmente el ámbito del falso autónomo como aquella situación en la que la apariencia contractual de autonomía encubre una relación laboral material. En consecuencia, la distinción entre trabajo subordinado, trabajo autónomo genuino y la figura intermedia del TRADE exige partir del análisis jurisprudencial que ofrece el TS, pues es precisamente esta resolución donde se perfilan los criterios necesarios para separar la autonomía real de la autonomía meramente documental.

Ahora bien, el alcance de la STS referida no se agota en la determinación de la laboralidad de un caso concreto. Su impacto jurídico inmediato fue doble: por un lado, consolidó la doctrina que identifica como falsos autónomos a los repartidores encuadrados bajo contratos de

naturaleza civil o mercantil pese a operar bajo dinámicas de organización empresarial propias del trabajo por cuenta ajena; y por otro, reveló los límites de la respuesta judicial frente a las estrategias de ingeniería contractual desplegadas por las plataformas tras la sentencia. Las modificaciones introducidas por estas empresas después de 2020 no pretendieron reconfigurar un verdadero margen de autonomía organizativa del *rider*, sino desplazar nuevamente hacia los trabajadores la carga de acreditar la laboralidad, obligándoles a iniciar de nuevo procesos individuales de impugnación. En este escenario, la sentencia del TS actuó como fundamento jurisprudencial necesario, pero insuficiente, evidenciando la necesidad de una respuesta normativa general que culminaría posteriormente en la conocida “Ley Rider”. Por ello, integrar la categoría del falso autónomo en este trabajo no solo resulta metodológicamente pertinente, sino imprescindible para comprender la transición entre la insuficiencia del marco jurídico previo, la intervención de los tribunales y la posterior reacción legislativa.

2.1.3.1. Ordenamiento jurídico español: Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020

La Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, constituye el principal referente jurisprudencial en la determinación de la laboralidad en el trabajo de plataformas digitales. La Sala Cuarta establece un criterio claro: la calificación de la relación no depende de la denominación contractual elegida por las partes, sino de la realidad material que describe la prestación. En aplicación del principio de prevalencia de la realidad, el Tribunal recuerda que la forma documental, en este caso, un contrato de TRADE, no puede desvirtuar a naturaleza jurídica cuando los hechos acreditan subordinación y ajenidad. Por ello, la sentencia emplea la técnica indiciaria, valorando la concurrencia de múltiples indicios que, conjuntamente, revelan la auténtica estructura de la relación. (FD 7º STS 805/2020)

A partir de este marco metodológico, el Tribunal desarrolla un análisis profundo de la **dependencia**, entendida no como un concepto rígido asociado al poder disciplinario clásico, sino como inserción efectiva del prestador en el círculo organizativo del empleador. Con esta interpretación, el Alto Tribunal constata que la organización del servicio no depende del rider, sino de la plataforma. Glovo asigna los pedidos mediante un sistema algorítmico que determina en gran medida la disponibilidad real del trabajador. La libertad teórica para

conectarse o rechazar pedidos queda matizada por el funcionamiento del ranking y la reserva de franjas horarias, que penaliza cualquier conducta no alineada con los parámetros fijados por la empresa. La posibilidad de acceder a los tramos más demandados, los únicos que permiten generar ingresos suficientes, exige mantener un porcentaje elevado de aceptación y un rendimiento constante, lo que evidencia que la empresa dirige de forma indirecta el modo en que el *rider* organiza su actividad (FD 15º, 16º, 17º, 18º, STS 805/2020).

Este control funcional se refuerza con mecanismos tecnológicos que permiten a Glovo supervisar de manera permanente la ejecución del servicio. El Tribunal destaca la utilización del sistema de geolocalización, que monitorizan tiempo, rutas y ubicación del *rider* durante toda la jornada (FD 19º STS 805/2020). Asimismo, identifica la existencia de un sistema disciplinario encubierto, articulado a través de penalizaciones, pérdida de prioridad en la asignación de pedidos o degradación en la puntuación. Aunque no se trate de sanciones expresas en sentido tradicional, cumplen la función material de control y corrección de la conducta del trabajador. La Sala observa también que Glovo establece instrucciones sobre tiempos, estándares de entrega, forma de comunicación e incluso sobre elementos externos, lo que contradice cualquier alegación de autonomía organizativa por parte del *rider*.

En cuanto a la **ajenidad**, la sentencia realiza un análisis igualmente detallado. Glovo fija unilateralmente los precios del servicio, determina las condiciones de la prestación y es titular de la relación con los clientes y comercios asociados. El *rider* no negocia tarifas, no control clientela y no influye en los términos económicos de la actividad. El Tribunal señala que los beneficios derivados del servicio corresponden a la plataforma, y que el trabajador percibe únicamente una retribución establecida por la empresa, sin participación en la dirección empresarias ni en la política comercial. Por otra parte, aunque el *rider* soporta determinados costes, como vehículo o teléfono, ello no implica asumir el riesgo-lucro empresarial, ya que el elemento esencial de la actividad es la plataforma digital, cuya propiedad y control corresponden íntegramente a Glovo (FD 20º STS 805/2020).

El Tribunal dedica especial atención a la infraestructura productiva, elemento clave para diferenciar trabajo autónomo y laboral. Señala que los medios aportados por el *rider* son accesorios, mientras que los instrumentos fundamentales que hace posible el servicio es la aplicación digital y el algoritmo, propiedad exclusiva de la empresa. Debido a ello, el

trabajador no dispone de una organización empresarial propia ni de autonomía económica real. Esta constatación lleva al Tribunal a descartar también la figura del TRADE: el rider no dirige la actividad con criterios propios ni cuenta con infraestructura económicamente relevante, por lo que no se cumple con los requisitos exigidos por el artículo 11.2 de la LETA.

Finalmente, la STS rechaza de manera rotunda la tesis de Glovo de ser un mero intermediario tecnológico. A partir del examen funcional del modelo, el Tribunal concluye que la plataforma no conecta simplemente oferta y demanda, sino que presta servicio digital organizado y dirigido, donde el *rider* es un elemento más de su proceso productivo. Glovo fija precios, define estándares, controla la prestación mediante herramientas tecnológicas y ejerce facultades de dirección y sanción. Por tanto, ostenta la condición de empleadora en los términos del artículo 1.1 del ET.

La valoración conjunta de todos estos elementos conduce a la declaración inequívoca de laboralidad: concurren dependencia y ajenidad en sentido jurídico, la infraestructura decisiva pertenece a la empresa y la pretendida autonomía del *rider* carece de sustancia real. En consecuencia, la relación debe calificarse como contrato de trabajo, de acuerdo con la presunción de la laboralidad que deriva del ET y la doctrina consolidada del TS.

2.2. Radiografía del fenómeno *rider*

EL análisis del fenómeno *rider* exige situarlo dentro de un marco teórico que permita comprender no solo la estructura jurídica del vínculo laboral, sino también las condiciones sociales, económicas y materiales que determinan su posición en el mercado de trabajo. La expansión del reparto bajo demanda a través de plataformas digitales no puede explicarse únicamente con categorías normativas tradicionales; requiere incorporar una reflexión más amplia sobre las formas contemporáneas de organización del trabajo, sobre las relaciones de poder que lo atraviesan y sobre los mecanismos que producen y reproducen situaciones de vulnerabilidad laboral.

Estas transformaciones han multiplicado las formas de precariedad asociadas al trabajo digital: intensificación del ritmo de trabajo, inseguridad en los ingresos, falta de protección social y exposición a riesgos físicos y psicosociales. No se trata de fenómenos aislados, sino de expresiones de un proceso más amplio de deslaboralización y externalización de riesgos que

afecta a colectivos situados en posiciones estructuralmente débiles dentro del mercado laboral.

En este apartado se propone una aproximación sociolaboral integral al fenómeno *rider* que permita comprender las condiciones de trabajo desde cuatro dimensiones analíticas: el perfil sociodemográfico del colectivo, sus condiciones laborales más allá del discurso de la flexibilidad, el papel de la tecnología en la configuración del vínculo y finalmente, el impacto económico y social que este modelo productivo genera. Este enfoque permite identificar con precisión las formas de explotación, dependencia y precariedad asociadas al trabajo en plataformas y aporta una perspectiva crítica para evaluar hasta qué punto estas modalidades de empleo cuestionan los fundamentos del Derecho del Trabajo en la economía digital.

2.2.1. Perfil sociodemográfico de los riders en España

El colectivo de repartidores en España ha cambiado de manera sustancial en los últimos años. El proyecto RIDER de la Universidad de Zaragoza evidencia que la representación inicial del *rider* como trabajador ocasional ya no se ajusta a la realidad: actualmente, muchos repartidores dependen del reparto como principal fuente de ingresos, presentan niveles educativos diversos y, en números casos, asumen responsabilidades familiares, lo que revela un colectivo más asentado y estructuralmente vulnerable de lo que generalmente se asume.

La distribución por género muestra una fuerte masculinización del sector. Un estudio realizado en diferentes puntos de Valencia (investigación dirigida por Adrián Todolí, del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia) revela que alrededor del 89% de los *riders* son hombres y más de la mitad tiene menos de 30 años. Este carácter juvenil se combina con un elevado componente migrante: una parte significativa de los repartidores procede de América Latina o se encuentra en situación administrativa precaria. La inspección de Trabajo llegó a identificar más de 37.000 riders sin permiso de trabajo en actuaciones dirigidas contras las plataformas como Glovo, lo que pone de manifiesto la magnitud del fenómeno y la fragilidad jurídica de una parte importante del colectivo. (DIGÓN, ANTÓN, PARRA, LÁZARO, 2024)

España, se sitúa, además, a la cabeza de Europa en trabajo en plataformas digitales. El estudio COLLEEM de la Comisión Europea estima que el 2,6% de la población en edad de trabajar obtiene su principal fuente de ingresos a través de plataformas, cifra que asciende al 18% si se considera también el trabajo ocasional. Estos datos ayudan a dimensionar un fenómeno que tiene un peso relevante en la economía digital y cuyo alcance supera la percepción inicial de actividad complementaria o marginal (DIGÓN, ANTÓN, PARRA, LÁZARO, 2024).

Diversos estudios sociológicos advierten que la economía digital tiende a situar a los colectivos más vulnerables en posiciones subordinadas dentro de la cadena de valor, reproduciendo desigualdades estructurales ya presentes en el mercado laboral tradicional (DIGÓN, ANTÓN, PARRA, LÁZARO, 2024). La combinación de juventud, presencia mayoritariamente de personas migrantes y niveles educativos muy variados da lugar a un colectivo diverso, pero marcado por un rasgo común: una fuerte vulnerabilidad socioeconómica. Esta vulnerabilidad encaja con las necesidades del modelo de negocio de las plataformas, que se poya en trabajadores disponibles de inmediato, sujetos a una alta rotación y con una dependencia económica que les empuja a aceptar el reparto como forma de subsistencia o como única posibilidad de acceder al mercado laboral en España.

2.2.2. Condiciones laborales: flexibilidad vs. Precariedad

Las plataformas digitales han popularizado la idea de que el reparto ofrece una forma de empleo flexible: horarios adaptables, autonomía para decidir cuándo conectarse y libertad para compatibilizar el empleo con otras actividades. Sin embargo, la evidencia muestra que esta supuesta flexibilidad opera, en realidad, como un mecanismo empresarial de organización del trabajo, cuyo efecto directo es la generación de precariedad. Lejos de configurarse como un derecho del trabajador, la flexibilidad se presenta como una condición unilateral impuesta por la empresa, que utiliza la gestión algorítmica para modular la disponibilidad y el rendimiento de los *riders*.

La “Ley Rider” reconoce expresamente que los repartidores deben ser considerados trabajadores por cuenta ajena y obliga a las plataformas a informar sobre el funcionamiento de los algoritmos que influyen en sus condiciones laborales. No obstante, la aplicación práctica de la norma continúa siendo desigual: según datos recogidos por la Junta de Andalucía, más del 60% del colectivo continúa fuera del Régimen General, ya sea mediante subcontratas o

bajo la figura del falso autónomo, pese a la prohibición legal de estas prácticas en el sector. Esta persistencia de fórmulas de externalización muestra que la “autonomía” que las plataformas atribuyen a los *riders* no responde a una libertad real, sino a una estrategia dirigida a reducir costes laborales y eludir responsabilidades empresariales.

Las conclusiones del proyecto RIDER de la Universidad de Zaragoza son claras: la actividad se desarrolla bajo condiciones que combinan largas jornadas, disponibilidad casi permanente, ausencia de estabilidad en los ingresos y una fuerte presión derivada de la supervisión algorítmica. La flexibilidad prometida por las plataformas se transforma en una exigencia de conexión constante para acceder a suficientes pedidos, y la supuesta capacidad de organización desaparece en la práctica, ya que el trabajador depende por completo del funcionamiento de la aplicación para generar ingresos. Así, la flexibilidad discursiva se confronta con una precariedad estructural que recae exclusivamente sobre el trabajador.

La OIT ha destacado que las plataformas constituyen una vía de acceso al empleo para colectivos con dificultades de empleabilidad, pero advierte que esta inserción tiene lugar en condiciones de desprotección social, ausencia de derechos colectivos y limitaciones en la negociación, lo que reproduce patrones de precariedad entre los colectivos más vulnerables (DIGÓN, ANTÓN, PARRA, LÁZARO, 2024)

A nivel económico, estudios internacionales como “Riders on the Storm” del IZA (DOLADO, JAÑEZ. WELLSCHMIED, 2025) han constatado que, tras la aprobación de la “Ley Rider”, se han producido efectos negativos para los repartidores más vulnerables: reducción de horas, caída de ingresos por hora entre quienes permanecen como autónomos y aumento del desempleo para algunos perfiles. Esta situación refleja que las plataformas han modificado su organización para minimizar los efectos de la regulación, lo que ha repercutido en los trabajadores con menos margen de negociación.

La subcontratación persiste como estrategia para evitar la plena aplicación de la normativa laboral. En estos casos, los trabajadores siguen enfrentándose a problemas de inseguridad contractual y salarios bajos, sin acceso completo a derechos fundamentales como vacaciones, indemnizaciones o protección frente a riesgos laborales. Desde una perspectiva estructural, la precariedad asociada al reparto digital coincide con lo que la literatura sociológica identifica como patrones de “daño social”, donde la falta de estabilidad, la presión económica y la carga

física afectan al bienestar general de los trabajadores y reproducen desigualdades previas en el mercado laboral.

2.2.3. El papel de la tecnología: algoritmos y control digital

El funcionamiento de las plataformas de reparto se articula a través de sistemas algorítmicos que desempeñan un papel central en la organización del trabajo. Estos algoritmos no son herramientas neutrales ni meros instrumentos de asignación de pedidos: constituyen auténticos mecanismos empresariales de dirección y control. La “Ley Rider” reconoce esta realidad al establecer el derecho de las personas trabajadoras a conocer los parámetros esenciales que rigen los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que influyen en sus condiciones laborales, incluyendo aspectos como la distribución de tareas, la evaluación del rendimiento y las decisiones relativas al acceso al empleo.

Para BERGUA, MONTAÑÉZ Y BÁEZ, la plataforma crea una jerarquía basada en la asimetría del conocimiento: la empresa dispone de información exhaustiva sobre la actividad del *rider*, mientras que éste opera en un entorno de “ignorancia estructural” respecto de los criterios de asignación, evaluación y priorización del algoritmo (BERGUA, MONTAÑÉZ Y BÁEZ, 2023).

Además, diversos estudios sobre plataformas digitales muestran que ciertos diseños algorítmicos pueden generar desigualdades retributivas o segmentaciones internas dentro del propio colectivo. En el ámbito ride-sharing, por ejemplo, se ha demostrado que pequeñas variaciones en los modelos de asignación pueden producir diferencias salariales entre trabajadores con rendimientos similares, debido a sesgos o decisiones de optimización que permanecen ocultas para quienes realizan la prestación. Este tipo de hallazgos, aunque no centrados exclusivamente en el reparto, permiten comprender cómo los algoritmos pueden reproducir dinámicas de desigualdad sin necesidad de una intervención humana directa (DIGÓN, ANTÓN, PARRA, LÁZARO, 2024).

La falta de transparencia y la opacidad estructural del sistema impiden que los repartidores conozcan las razones por las que reciben más o menos pedidos, por qué disminuye su puntuación o de qué modo pueden mejorar sus condiciones. Esta situación refuerza la dependencia tecnológica: el trabajador debe adaptarse a un sistema que regula su actividad sin proporcionarle información suficiente para comprenderlo o para ejercer algún tipo de control. Desde una perspectiva de poder, el algoritmo actúa como una forma de dominación

empresarial que sustituye las órdenes explícitas por patrones digitales de comportamiento, consolidando una subordinación que opera de manera indirecta pero muy efectiva.

La investigación etnográfica revela, además, que los *riders* desarrollan estrategias informales para mitigar la incertidumbre provocada por esta opacidad. Entre ellas, BERGUA ET AL. documentan el uso de *bots* para captar franjas horarias, la explotación de puntos ciegos del GPS o la coordinación mediante chats paralelos. Estas prácticas evidencian la naturaleza conflictiva del vínculo digital y muestran que el trabajador se ve obligado a “negociar” constantemente con un sistema de control tecnificado e imprevisible. (BERGUA ET AL., 2023,)

El control algorítmico redefine la relación laboral en las plataformas digitales. Introduce un modelo de supervisión constante, basado en datos y métricas, que intensifica la precariedad y limita la autonomía real del trabajador. La tecnología, lejos de neutralizar la dependencia, la transforma en una subordinación digitalizada que debe ser objeto de atención prioritaria en cualquier análisis jurídico del fenómeno *rider*.

2.2.4. Impacto económico y social en el mercado laboral

El trabajo a través de plataformas digitales no solo afecta a quienes lo realizan, sino que también tiene efectos significativos en el conjunto del mercado laboral. Según el proyecto RIDER de la Universidad de Zaragoza, la expansión del reparto digital se inscribe en un proceso de creciente informalidad, rotación y externalización que caracteriza a los nuevos modelos productivos de la economía digital. Esta informalidad, lejos de ser un fenómeno marginal, se ha convertido en un elemento estructural que contribuye a la consolidación de un modelo de empleo frágil y con escasas garantías.

Desde una perspectiva social, el impacto sobre la salud y la seguridad laboral es especialmente relevante. Como señala el estudio de Todolí Signes (2020) la ausencia de un reconocimiento adecuado de la relación laboral implica una aplicación insuficiente de la normativa preventiva, trasladando al trabajador la responsabilidad de gestionar riesgos que, en un contexto laboral ordinario, corresponderían al empleador.

Entre los riesgos identificados, estos informes destacan la fatiga física derivada de los desplazamientos constantes, la aparición de lesiones musculoesqueléticas por esfuerzos repetitivos, el estrés generado por la presión algorítmica, así como los riesgos vitales

asociados al uso de motocicletas y bicicletas en entornos urbanos. A ellos se suma la exigencia de conexión permanente, que dificulta la delimitación entre el tiempo de trabajo y descanso y favorece fenómenos como el agotamiento emocional o burnout. En su conjunto, estos elementos evidencian que la precarización inherente al modelo de plataforma presenta también una dimensión sanitaria y social, afectando tanto a la integridad del trabajador como a los sistemas públicos de salud.

Un elemento clave del impacto económico del fenómeno *rider* deriva del uso sistemático de falsos autónomos por parte de las plataformas. Este modelo no solo afectó a las condiciones de trabajo de los repartidores, sino que generó un perjuicio económico directo para el sistema público, ya que las primeras investigaciones impulsadas por la Inspección de Trabajo se centraron en cuantificar las cuotas impagadas a la Tesorería General de la Seguridad Social. Las actas levantadas en estos procedimientos, como las que concluyeron que miles de repartidores de Glovo operaban de forma irregular, evidenciaron la magnitud del fraude de cotizaciones y situaron el debate sobre los *riders* no solo en el plano laboral, sino también en el de la sostenibilidad financiera del sistema de protección social.

Si bien la “Ley Rider” ha obligado a parte de las plataformas a asumir mayores costes laborales, distintos análisis muestran que la transición no ha beneficiado por igual a todos los trabajadores. El estudio del IZA (DOLADO, JAÑEZ. WELLSCHMIED, 2025) señala que algunos repartidores han visto deteriorarse sus condiciones, especialmente aquellos con menos capacidad de negociación, que han experimentado una reducción de oportunidades y mayor inseguridad en la obtención de ingresos estables. Estos efectos ponen de manifiesto que los ajustes empresariales realizados tras la regulación no siempre se traducen en mejoras efectivas para quienes se encuentran en posiciones laborales más débiles.

Desde una perspectiva más amplia, los trabajos incluidos en *Poder, desigualdad y economía* advierten que la economía digital tiende a reproducir desigualdades preexistentes en el mercado laboral, ampliando la distancia entre quienes ejercen control sobre los medios digitales de producción y quienes realizan tareas subordinadas bajo condiciones precarias (DIGÓN, ANTÓN, PARRA, LÁZARO, 2024). En el caso de los *riders*, esta desigualdad se expresa en múltiples planos: control asimétrico de la información, dependencia económica, dificultad

para la acción colectiva y exposición a riesgos que no están equilibrados por un marco efectivo de ganancias.

El fenómeno *rider* tiene un impacto profundo en la estructura del empleo y en la calidad del trabajo en la economía digital. Produce un mercado laboral más fragmentado, con mayor peso de trabajo externalizado y con un creciente desplazamiento de los riesgos hacia el trabajador. Estas dinámicas plantean desafíos significativos para el Derecho del Trabajo, que se enfrenta al reto de garantizar un equilibrio adecuado entre innovación tecnológica, protección social y justicia laboral en un entorno productivo cada vez más mediado por plataformas.

2.3. Análisis jurídico

La calificación jurídica de la actividad desarrollada por los repartidores que prestan servicios a través de plataformas digitales se ha configurado como un ámbito en el que confluyen la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la doctrina de la Sala de lo Social del TS y, más recientemente, la intensa litigiosidad en sede contencioso-administrativa derivada de la actuación inspectora.

Esta pluralidad de fuentes judiciales ha generado un cuerpo doctrinal complejo, pero no exento de coherencia interna, que exige una lectura sistemática para determinar el alcance de la subordinación digital, el valor jurídico de la presunción de laboralidad incorporada al ET y la incidencia de la gestión algorítmica en la delimitación entre trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena.

2.3.1. Doctrina judicial comparada: España y UE ante las plataformas.

La jurisprudencia europea ha constituido un elemento clave en la conformación de un marco analítico aplicable al trabajo en plataformas. El Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de abril de 2020, C-692/19 (*Yodel Delivery Network Ltd*) dictado al amparo del artículo 99 del Reglamento de Procedimiento (Directiva 2003/88/CE), constituye un punto de referencia ineludible. Su importancia radica en que no introduce una doctrina novedosa, sino que condensa los criterios asentados por el TJUE para apreciar cuándo un prestador de servicios, formalmente autónomo, debe calificarse como trabajador a efectos de la normativa comunitaria. En dicho auto, el TJUE sostiene que una persona solo puede quedar excluida de la noción de trabajador, a efectos de la Directiva 2003/88/CE, cuando disfruta de amplias

facultades reales de autoorganización, tales como la posibilidad de subcontratar o designar sustitutos, la capacidad de aceptar o rechazar tareas sin consecuencia disciplinaria, la libertad para trabajar simultáneamente para competidores y la fijación autónoma de sus horarios. Sin embargo, impone dos límites que condicionan decisivamente la interpretación: esa independencia no puede ser ficticia y debe descartarse cualquier forma de subordinación. El TJUE atribuye al órgano jurisdiccional nacional la obligación de efectuar una valoración integral, sistemática y objetivamente fundada de los elementos que conforman la relación controvertida. En consecuencia, el Auto Yodel no configura un esquema tipológico cerrado, sino que impone al juez un examen fáctico intensivo y contextualizado, dirigido a verificar si la autonomía invocada por el prestador se proyecta de manera material y efectiva en el desarrollo de la prestación (FD 2º SAN 90/2024).

Este marco europeo se ha integrado de manera directa en la jurisprudencia española. Antes de que el legislador interviniera, la Sala de lo Social del TS ya había dado un paso decisivo en la configuración jurisprudencial del trabajo en plataformas. La Sentencia 805/2020, dictada en el denominado “caso Glovo”, constituye el eje doctrinal sobre el que se articula la respuesta jurisprudencial española al trabajo en plataformas. En ella, el TS sostiene que, en entornos digitalizados, los parámetros tradicionales de dependencia han de reinterpretarse atendiendo a las transformaciones tecnológicas. Esta construcción jurisprudencial sirvió de fundamento inmediato a la configuración legal de la Disposición Adicional 23.^a del ET, que incorpora una presunción de laboralidad cuando la empresa ejerce facultades organizativas mediante gestión algorítmica. Como destaca CASAS, el legislador no quiso establecer una declaración absoluta de laboralidad, sino una presunción iuris tantum susceptible de ser destruida mediante prueba en contrario, y cuyo funcionamiento debía depender íntegramente de la constatación empírica de los hechos (CASAS, 2024)

La aprobación de la “Ley Rider” no detuvo los litigios, sino que desplazó su eje hacia la jurisdicción contencioso-administrativa, principalmente mediante recursos frente a las actas de liquidación y sanción levantadas por la Inspección de Trabajo. En este contexto, las resoluciones dictadas en 2024 han asumido la tarea de comprobar si las plataformas modificaron su modelo de negocio de forma suficientemente relevante como para destruir la presunción de laboralidad.

La Sentencia del Juzgado Central Contencioso- Administrativo nº10, núm. 90/2024, analizada por CASAS en su comentario doctrinal, expone de manera minuciosa cómo la realidad operativa de Glovo había cambiado tras la STS 805/2020. Tras valorar la prueba practicada, el tribunal sostiene que los repartidores disponían de amplios márgenes de autoorganización: podían rechazar o reasignar pedidos, sustituir su prestación mediante terceros inscritos en la plataforma, simultanear encargos con otras empresas del sector, facturando directamente a Glovo o a los establecimientos. La Sentencia destaca, además, que las eventuales valoraciones del algoritmo no tenían consecuencias disciplinarias reales ni condicionaban de forma sustancial el acceso a los pedidos. Con base en este conjunto probatorio, el tribunal concluye que la independencia alegada por los repartidores era materialmente auténtica, no una construcción formal, por lo que la presunción estatutaria quedaba destruida (CASAS, 2024).

En una línea prácticamente coincidente, la Sentencia nº 109/2024 del Juzgado Central nº2, relativa al modelo de Uber Eats, subraya que las actuaciones de la Inspección parecían partir de un enfoque preconcebido orientado a considerar la existencia de la relación laboral, lo cual llevó al tribunal a examinar con especial detenimiento si la plataforma había introducido modificaciones sustantivas en su funcionamiento. La conclusión fue que los indicios de autonomía prevalecían, lo que impedía afirmar la existencia de subordinación suficiente. (CASAS, 2024). Algo similar sucede con la Sentencia nº 138/2024, también del Juzgado Central nº2, que reprocha a la Inspección haber considerado irrelevantes las modificaciones introducidas por Glovo, pese a que dichas variaciones, según aprecia el tribunal, alteraban de manera significativa el grado de control empresarial sobre la prestación.

Estas resoluciones ponen de manifiesto un enfoque interpretativo que, sin contradecir la jurisprudencia social, exige una acreditación probatoria robusta para afirmar la existencia de subordinación digital. De hecho, como señala CASAS, los juzgados centrales no niegan la posibilidad de laboralidad en plataformas, pero exigen que la prueba revele una disminución efectiva y no solo potencial de la autonomía del repartidor.

La comparación entre los pronunciamientos de la jurisdicción social y los de la contenciosa-administrativa permite identificar una diferencia de enfoque, más que de principios. Ambos ámbitos jurisdiccionales comparten el método del test de realidad, inspirado en la doctrina del TJUE: evaluar si la autonomía se ejerce de forma plena y genuina y si existe un entramado

empresarial, directa o indirecta, que limite la capacidad de autoorganización del trabajador. La discrepancia radica en cómo se interpreta el papel del algoritmo y la plataforma. Para la Sala de lo Social, la propia infraestructura digital puede constituir un instrumento de coordinación y control suficientemente intenso para generar subordinación. En cambio, para los Juzgados Centrales, la existencia de la plataforma no implica necesariamente el ejercicio de poder empresarial, especialmente cuando el trabajador conserva grados amplios de decisión económica, organizativa y temporal.

En términos sistemáticos, lo que emerge de este análisis conjunto es que el elemento decisivo para delimitar la naturaleza jurídica del vínculo reside en la intensidad del poder de organización ejercido mediante la tecnología. Cuando la plataforma determina de manera estructural los precios, tiempos, la distribución de tareas y la evaluación del desempeño, el vínculo presenta los rasgos definitorios del trabajo subordinado, tal como reconoció el TS en 2020. Por el contrario, cuando la intervención de la plataforma se limita a funciones de puesta en contacto entre oferta y demanda, preservando márgenes amplios de autoorganización, las resoluciones contencioso-administrativas han considerado que la independencia es real y que no cabe afirmar laboralidad.

La aprobación de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, destinada a reforzar la transparencia y las garantías laborales en el trabajo realizado a través de plataformas digitales, apunta hacia un proceso de armonización creciente en la delimitación jurídica de estas formas de prestación. Su incorporación al ordenamiento interno, así como su incidencia sistemática sobre los criterios de calificación profesional, será objeto de análisis específico en el apartado final del presente trabajo. Según expone ARRONDO, la Directiva persigue homogeneizar criterios en materia de transparencia algorítmica, protección de datos y determinación de la verdadera naturaleza jurídica del trabajo digital (ARRONDO, 2025).

El análisis integrado de la jurisprudencia europea y española muestra que el eje decisivo para calificar el trabajo en plataformas radica en la intensidad del poder de organización empresarial, y en particular en el papel que desempeña la gestión algorítmica en la configuración de la prestación. Las diferentes jurisdicciones coinciden en que la independencia formal no basta para excluir la laboralidad, pero también en que la autonomía

auténtica debe ser reconocida cuando la organización del trabajo corresponde materialmente al rider.

2.3.2. La “Ley Rider” en España

La emergencia de las plataformas digitales de reparto ha obligado a replantear los presupuestos clásicos del derecho del trabajo. La economía de plataformas puso en tensión las categorías tradicionales y supuso una transformación que no solo modifica la experiencia real del trabajo, sino que plantea problemas jurídicos complejos. En este sentido, la evolución española previa a la “Ley Rider” muestra cómo el legislador ha intervenido históricamente para delimitar el alcance del derecho laboral frente a actividades fronterizas, especialmente en sectores caracterizados por una alta movilidad funcional o una autonomía económica ambigua.

Un primer hito relevante se encuentra en la reforma del ET de 1994, mediante la cual se excluyó expresamente del ámbito laboral a los transportistas que prestaban servicios con vehículo propio. Esta exclusión legislativa puso freno a una doctrina jurisprudencial que, hasta ese momento, había tendido a extender la laboralidad a categorías como los mensajeros, en atención a la presencia de subordinación material, aunque existiera apariencia formal de autonomía. La exclusión generó un amplio debate doctrinal acerca de la llamada “huida del Derecho del Trabajo” y sobre la posibilidad de que determinados colectivos (agentes comerciales, transportistas, intermediarios) quedaran desplazados hacia el trabajo autónomo pese a la existencia de elementos materiales que justificaban su inclusión en el ámbito laboral (BAYLOS, 2022a).

La constitucionalidad de esta exclusión fue posteriormente avalada por el TC en la STC 227/1998, de 26 de noviembre, que consideró legítimo que el legislador reservara el ámbito estatutario de aplicación del derecho del trabajo a determinadas configuraciones productivas, incluso aunque existieran indicios de dependencia económica. Para el TC, la delimitación del campo del Derecho del Trabajo es una opción de política legislativa siempre que no genere desprotección contraria a principios constitucionales más amplios.

Sin embargo, la cuestión volvió a emerger con mayor complejidad a partir de la década de 2000, cuando se intensificaron las zonas grises entre autonomía y subordinación. En 2007, la aprobación del LETA, introdujo en el ordenamiento la figura del TRADE. Esta figura intentaba

captar jurídicamente una prestación que, aunque autónoma en el plano formal, presentaba una fuerte dependencia económica respecto de un único cliente.

Como recuerda BAYLOS, la figura del TRADE nunca llegó a desplegar la eficacia práctica que se preveía en su diseño inicial. Pese a estimaciones que situaban al colectivo en torno al 12% del total de autónomos, casi 40.000 profesionales actúan bajo la figura de TRADE, según cálculos del Banco de España, los datos registrales eran muy inferiores: La Encuesta de Población Activa del INE contabilizaba poco más de 140.000 y apenas 10.000 contratos aparecían formalmente inscritos como tales en el Servicio Público de Empleo (BAYLOS, 2022a). Esa escasa implantación evidenciaba que el TRADE no había logrado articular una solución jurídica satisfactoria para las nuevas formas de trabajo caracterizadas por la dependencia económica y la subordinación funcional.

Pero lo verdaderamente relevante para el trabajo en plataforma es que la existencia de esta figura intermedia anticipó el debate que reaparecería con intensidad a partir de 2015 con la expansión de la gig economy. La irrupción de modelos basados en la intermediación digital, geolocalización y organización algorítmica replanteó por completo el alcance de las categorías tradicionales del derecho del trabajo. La doctrina laboralista subrayó que la experiencia española previa, mostraba que el ordenamiento carecía de herramientas suficientes para responder a estas nuevas formas de organización (BAYLOS, 2022b).

Este recorrido histórico adquiere importancia porque explica la transición desde un modelo de delimitación legal restrictiva del derecho del trabajo hacia la necesidad de reformular el marco jurídico con instrumentos capaces de enfrentar la realidad del trabajo mediado digitalmente. La aparición de plataformas como Glovo, Deliveroo o Uber Eats aceleró este proceso: la combinación de autonomía formal y subordinación funcional, potenciada por el algoritmo, reproducía los problemas ya detectados en las décadas anteriores. Frente a este escenario, el legislador estimó que la solución no podía limitarse a ajustes contractuales o interpretativos, era necesario un instrumento normativo específico, que evitara la indeterminación jurídica y garantizara de forma efectiva derechos individuales y colectivos.

Desde una perspectiva institucional y normativa. La respuesta española siguió un recorrido doble: primero el litigio judicial que exploró la realidad fáctica de las relaciones en plataformas, las decisiones de los tribunales superiores provinciales fueron acumulando

criterios que culminaron con la mencionada sentencia del TS 805/2020. Después, la intervención normativa para cristalizar los criterios interpretativos más relevantes (BAÉZ, 2021).

La sentencia 805/20230 no resolvió el conflicto normativo de forma definitiva: abrió la vía para una regulación de cierre del problema a través del diálogo social. Las empresas de plataformas, en reacción, propusieron soluciones basadas en fórmulas intermedias (como la adaptación de la figura del TRADE a la realidad digital), mientras que la Inspección de Trabajo y amplios pronunciamientos jurisdiccionales de lo social tendían a reafirmar la laboralidad. El debate público y técnico terminó por trasladarse al ámbito del diálogo social tripartito como mecanismo idóneo para articular una solución de amplio alcance que conjurase la conflictividad judicial y asegurase criterios homogéneos aplicables al sector del reparto. (BAYLOS, 2022b).

El proceso político-normativo culminó en el Acuerdo Social de 11 de marzo de 2021, resultante del diálogo entre el Gobierno, organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, que fijó un esquema de mínimos: declaración de laboralidad específica para la actividad de reparto en plataformas, reconocimiento de un derecho de información colectiva acerca de los algoritmos y mecanismos de registro del tiempo de trabajo, junto a medidas dirigidas a facilitar la negociación colectiva en el sector. Este Acuerdo se incorporó al ordenamiento mediante el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo de 2021 y posteriormente con la Ley 12/2021, de 28 de septiembre de 2021, la llamada “Ley Rider”, que reformó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores mediante la introducción de una Disposición Adicional vigésimo tercera.

Así dispone la DA 23ª, que se entiende comprendida en el ámbito de aplicación de la ley toda actividad desarrollada por personas que realizan servicios retribuidos de reparto o distribución de productos o mercancías cuando la empresa ejerce facultades de organización, dirección o control, ya sea de manera directa, indirecta o implícita, mediante sistemas gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital.

Con ella se consagró una presunción legal de laboralidad para las personas que presten servicios de reparto y distribución por plataformas digitales cuando la empleadora ejerza facultades empresariales de dirección, organización o control, directa o indirectamente mediante gestión algorítmica. Este diseño normativo desplaza la carga probatoria:

corresponde a la empresa acreditar la efectiva autonomía del prestador para neutralizar la presunción (BAYLOS, 2022b).

Uno de los elementos más innovadores introducidos por la Ley 12/2021 consiste en la extensión del derecho a la información reforzado para las personas trabajadoras y, especialmente, para su representación colectiva. Esta ampliación responde a la constatación doctrinal de que los sistemas algorítmicos empleados por las plataformas no solo organizan y distribuyen el trabajo, sino que intervienen de forma directa en la prestación, determinando precios, asignando de pedidos, valoración del desempeño y acceso efectivo a la actividad remunerada. (TRILLO, 2021)

En este contexto, la “Ley Rider” introduce una de las transformaciones más relevantes del Derecho del Trabajo español contemporáneo al integrar en el esquema tradicional de participación colectiva un auténtico derecho de transparencia algorítmica, a través de la reforma del artículo 64 del ET. Se integra en el catálogo de información obligatoria para los representantes legales una nueva exigencia: el acceso a los parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que afecten a las condiciones laborales, permanencia en el empleo o a la elaboración de perfiles. La doctrina ha subrayado que esta previsión responde a la transformación del poder de dirección en contextos digitales, en los que la empresa ejerce control no a través de órdenes explícitas, sino mediante decisiones automatizadas opacas. (BAYLOS, 2022a/b).

Durante el proceso de diálogo social previo a la “Ley Rider”, las partes constataron que la automatización de la gestión del trabajo (especialmente la asignación de pedidos, el seguimiento de rendimiento) operaba con un alto nivel de opacidad. Esa opacidad no solo dificultaba el control de la actividad empresarial, sino que dotaba al algoritmo de una apariencia de objetividad y neutralidad que, en realidad, escondía decisiones empresariales automatizadas sin ningún tipo de escrutinio externo.

La exposición de motivos de la Ley 12/2021 refleja esta preocupación al señalar la necesidad de adaptar la legislación laboral a efectos de las nuevas tecnologías sobre los derechos individuales y colectivos y sobre la competencia entre empresas, en un contexto de creciente digitalización organizativa.

Este diagnóstico coincidía con la doctrina científica, que desde años antes había advertido del riesgo de sesgo, discriminación y arbitrariedad en los procesos algorítmicos empleados en la selección, evaluación del desempeño y asignación de tareas. En la misma línea, estudios doctrinales sobre protección de datos enfatizaban que la extensión de la inteligencia artificial al ámbito laboral exigía fortalecer los derechos de intimidad, de autodeterminación informativa y de control sobre los datos digitales del trabajador. Este marco conceptual, reforzado por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales, apuntaba a que la gestión algorítmica ya no podía considerarse únicamente bajo la óptica del derecho individual a la intimidad, sino que requería mecanismos colectivos de garantía.

La “Ley Rider” da un salto cualitativo: incorpora al artículo 64.4d) del ET y con ello la obligación empresarial de informar a los representantes sobre los “parámetros, reglas e instrucciones” que sustentan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial utilizados en procesos decisivos para las condiciones de trabajo, el acceso al empleo, la permanencia o la elaboración de perfiles. Esta previsión desplaza el foco de la protección desde el plano estrictamente individual hacia el ámbito colectivo, integrando la digitalización del trabajo en el core del sistema de representación unitaria y sindical.

Este nuevo derecho a la información tiene dos dimensiones técnicas: (i) una dimensión estructural que obliga a revelar la lógica general de los sistemas, sus finalidades y el modo en que inciden en criterios esenciales del trabajo, (ii) y una dimensión operativa, requiero que se facilite suficiente información para que los representantes puedan identificar sesgos, riesgos de discriminación y posibles usos disciplinarios del algoritmo.

Ambas dimensiones se alinean con las exigencias europeas que anticipa la Directiva (UE) 2024/2831, la cual refuerza la obligación empresarial de revelar información significativa sobre sistemas automatizados que afecten al estatuto profesional de los trabajadores.

Aunque la reforma del artículo 64 ET no impone formalmente un deber de consulta, su ubicación sistemática implica que la información facilitada debe ser suficiente, comprensible y oportuna para permitir a los representantes preparar eventuales informes o negociaciones. La doctrina ha puesto de manifiesto que, en entornos de organización digital del trabajo, la frontera tradicional dentro del derecho de información y la negociación colectiva tiende a desdibujarse. En efecto, la posibilidad de acceder a los elementos esenciales del

funcionamiento algorítmico se convierte en un requisito previo para que la representación colectiva pueda actuar eficazmente y para que los convenios colectivos incorporen reglas específicas sobre el uso empresarial de sistemas de inteligencia artificial.

Este enfoque se alinea con el incremento del algorithmic management o gestión algorítmica, caracterizado por la utilización de sistemas inteligentes para distribuir tareas, definir ritmos de trabajo, evaluar el desempeño o ejercer control sobre la conducta del trabajador. Esta forma de dirección empresarial refuerza, en la práctica, el poder unilateral del empleador mediante la recopilación masiva de datos y la automatización de decisiones relevantes, lo que eleva la importancia de que los representantes colectivos dispongan de acceso efectivo a los elementos esenciales del sistema.

Por ello, la información algorítmica no es un derecho pasivo: constituye un presupuesto habilitante de la negociación colectiva. La finalidad del precepto es permitir que los representantes puedan intervenir, mediante negociación, en los criterios decisionales del sistema algorítmico, especialmente en todo lo relacionado con clasificación profesional, evaluación del desempeño, distribución del tiempo de trabajo, remuneración y control de actividad.

La norma no circunscribe este derecho al sector del reparto digital, sino que lo formula con carácter general, anticipando la expansión de la digitalización a múltiples sectores productivos. Por tanto, el derecho de información sobre algoritmos se aplica en cualquier empresa en la que existan sistemas automatizados decisivos en materia laboral, convirtiéndose en un instrumento de adaptación estructural del Derecho del Trabajo al modelo productivo del siglo XXI.

Finalmente, la información algorítmica reconocida a los representantes se orienta hacia un objetivo claro: dotar al sindicato y a la representación unitaria de herramientas efectivas para controlar la organización del trabajo digital. Así, el derecho a la información funciona como un punto de encuentro entre transparencia, participación y acción colectiva, hace visible cómo el algoritmo incide en las condiciones de trabajo y permite que la representación colectiva pueda negociar sus criterios de funcionamiento e intervenir en su diseño.

La consolidación del derecho a la información sobre algoritmos no agota los efectos colectivos de la “Ley Rider”. Su consecuencia estructural más relevante radica en que, al reconocer la

condición de trabajadores por cuenta ajena a quienes prestan servicios de reparto de plataformas digitales, se desbloquea la plena operatividad del derecho de negociación colectiva, de representación y de huelga, que había permanecido neutralizado durante la etapa en la que estas personas eran consideradas autónomas. El reconocimiento de la laboralidad no solo habilita la aplicación del ET en sus dimensiones individuales, sino que integra al colectivo de *riders* en el sistema tradicional de relaciones colectivas, abriendo la puerta a mecanismo de acción sindical, representación y negociación que previamente les estaban vetados.

Pese a este reconocimiento formal, el despliegue de la acción colectiva en el sector presenta particularidades que lo diferencian de las actividades tradicionales. El principal obstáculo no reside únicamente en la adscripción organizativa de los trabajadores, que, en muchos casos, no se identifican espontáneamente con los sindicatos históricos, sino en la propia estructura del trabajo en plataformas. La representación unitaria prevista en la legislación laboral española se apoya en el concepto de centro de trabajo, entendido tradicionalmente como una unidad productiva con organización estable y dada de alta ante la autoridad laboral. Este parámetro resulta difícilmente aplicable a plataformas digitales cuyo funcionamiento se basa en espacios virtuales, ausencia de centros físicos significativos y movilidad permanente.

La consecuencia inmediata es que los procesos electorales típicos del ET resultan de difícil encaje en el reparto digital. Diversos análisis han sugerido la necesidad de adaptar el marco representativo a esta realidad mediante reformas que permitan modelos electorales compatibles con estructuras descentralizadas. No obstante, mientras estas modificaciones no se produzcan, el modelo dual de representación, característico del sistema español, coloca a las organizaciones sindicales en una posición más idónea para asumir la representación colectiva de este sector. Su flexibilidad, autonomía y experiencia en sectores complejos facilitan la interlocución y permiten superar la rigidez del esquema centrado exclusivamente en el centro de trabajo.

A ello se suma la emergencia de formas organizativas autónomas, como colectivos informales, plataformas reivindicativas y asociaciones de *riders* que han desarrollado prácticas de coordinación, denuncia y acción colectiva, incluida la creación de herramientas digitales propias para facilitar la comunicación y la información sindical. En la práctica, se observa un

escenario de convivencia entre estructuras sindicales tradicionales y formas emergentes de autoorganización del colectivo, que están convergiendo progresivamente en actividades conjuntas de incidencia social y laboral.

La representación colectiva adquiere relevancia no solo como mecanismos democráticos interno, sino como vía esencial para habilitar la negociación colectiva en un sector que carecía de regulación convencional previa. La formalización de la relación laboral abre por primera vez la posibilidad de articular convenios que aborden las particularidades del trabajo digitalizado y regulen de manera específica los elementos decisivos del rendimiento, la organización del tiempo y los mecanismos de asignación o valoración del trabajo.

Aunque el marco es embrionario, pueden identificarse tres escenarios posibles de articulación convencional: (i) un convenio específico sectorial para todas las empresas de reparto por plataformas, que configura un ámbito funcional propio y homogéneo, (ii) la incorporación de ámbitos funcionales dentro de convenios ya existentes, logística, hostelería, mensajería, adaptándolos mediante secciones o capítulos dedicados al reparto digital, (iii) la vía del convenio de empresa, particularmente idónea en las primeras fases mientras el sector consolida un marco unitario. (BAYLOS, 2022a)

La experiencia española ha comenzado por esta tercera vía. En diciembre de 2021 se presentó el convenio colectivo negociado entre Just Eat y los sindicatos CCOO y UGT, concebido como referencia inicial para el sector. Su contenido se centra en materias estructurales, salario, jornada y salud laboral; y constituye un primer intento de trasladar al ámbito convencional los elementos esenciales del trabajo digital. La comparación con experiencias europeas muestra que los primeros convenios en este ámbito tienden a abordar cuestiones similares y podrían servir como base para desarrollos más completos. (BAYLOS, 2022a)

La inclusión de los *riders* en el ET activa también el pleno ejercicio del derecho de huelga, cuyo rasgo más relevante en el caso de plataformas es su manifestación operativa: la desconexión de la aplicación como forma sectorial específica de la “cesación de la prestación de servicios” prevista en el artículo 7 del Real Decreto-ley 17/1997, de 4 marzo, sobre Relaciones de Trabajo (BAYLOS, 2022a). Esta modalidad exige que el sistema algorítmico distinga las desconexiones derivadas del ejercicio del derecho fundamental de aquellas motivadas por razones ordinarias de trabajo. Si no lo hiciera, la huelga podría verse penalizada mediante la reducción de

puntuaciones, la pérdida de turnos preferentes o la disminución de oportunidades de accesos a encargos, vulnerando la prohibición de represalias establecidas en el artículo 6.1 DLRT.

En la práctica reciente, ya se han producido movilizaciones relevantes, como la huelga de repartidores en Barcelona o las protestas durante el estado de alarma por la reducción de tarifas (BAYLOS, 2022a) que han puesto a prueba la capacidad de las plataformas para respetar la acción colectiva. Algunas de ellas han dado lugar a reacciones empresariales que bordean la vulneración de derechos fundamentales, como desconexiones selectivas o restricciones al uso de espacios de reunión virtual o física.

La ley 12/2021 constituye un hito relevante en la evolución del Derecho del Trabajo español al ofrecer una respuesta específica frente a las disfunciones derivadas de la organización algorítmica del trabajo en plataformas digitales. Su promulgación se inserta en un itinerario jurídico previo caracterizado por la progresiva erosión de las categorías tradicionales de subordinación y ajenidad frente a nuevas formas de prestación materialmente dependientes, pero formalmente autónomos. El recorrido histórico expuesto revela que el ordenamiento había venido oscilando entre tendencias expansivas y restrictivas de la laboralidad, sin lograr estabilizar un criterio claro para actividades híbridas. La irrupción de la economía de plataformas evidenció los límites de estos enfoques intermedios y exigió una redefinición de los parámetros de aplicación del Derecho del Trabajo.

Desde esta perspectiva, la “Ley Rider” despliega una técnica normativa clara y de alcance estructural, la introducción de una presunción legal de laboralidad (DA 23º ET.). Al mismo tiempo, armoniza la interpretación judicial tras años de pronunciamientos dispares y se alinea con la doctrina sentada por el TS, que había reconocido la dirección algorítmica como un indicio especialmente relevante de dependencia.

La reforma del artículo 64 ET opera como garantía institucional ampliando el contenido del derecho de participación colectiva, para asegurar un control democrático sobre sistemas automatizados que, por su naturaleza técnica, pueden producir efectos jurídicos significativos sin intervención humana explícita. La incorporación de la transparencia algorítmica en el núcleo del sistema representativo español reviste especial importancia: se proyecta tanto sobre la configuración del poder de dirección como sobre la delimitación de derechos

fundamentales, la prevención de sesgos y la adecuación constitucional del tratamiento de datos personales en la empresa.

La norma también restituye la capacidad plena de acción colectiva de quienes trabajan en plataformas digitales. No obstante, la configuración actual presenta dificultades operativas derivadas de la ausencia de centros de trabajo en sentido clásico, de la dispersión geográfica y de la coexistencia de estructuras sindicales tradicionales con formas autónomas de autoorganización propias del sector.

Junto a estos elementos positivos, esta nueva ley presenta límites jurídicos significativos. El primero es su alcance material restrictivo, al circunscribirse exclusivamente al reparto de mercancías, la norma deja extramuros otras actividades digitalizadas que reproducen patrones similares de subordinación tecnológica. Esta decisión doctrinal, probablemente motivada por razones de oportunidad política, comporta un riesgo de fragmentación y dificulta la homogeneidad de la tutela laboral frente a fenómenos análogos.

El segundo límite reside en el carácter *iuris tantum* de la presunción, cuya eficacia depende de la valoración judicial de pruebas que acrediten la autonomía real del prestador. Las resoluciones contencioso-administrativas de 2024 muestran que la presunción puede ser destruida mediante ajustes organizativos, lo que genera un espacio de incertidumbre interpretativa y abre la puerta a modelos híbridos que pueden erosionar la finalidad protectora de la norma.

El tercer límite deriva de la indeterminación técnica del derecho de información algorítmica. La ley no precisa el nivel de exhaustividad ni la forma en que los datos deben presentarse, lo que puede dificultar la materialización del control colectivo y comprometer la calidad del diálogo social. El riesgo de que la información proporcionada sea insuficiente, meramente formal o poco inteligible amenaza la efectividad del precepto, especialmente cuando los sistemas automatizados operan sobre bases matemáticas complejas y de difícil desagregación.

En términos generales, la “Ley Rider” representa un avance coherente y necesario para adaptar el Derecho del Trabajo a un contexto de alta digitalización y gestión algorítmica. Su mérito principal radica en reintroducir el principio de protección y reafirmar la centralidad del trabajo subordinado como categoría jurídica fundamental, evitando la erosión de garantías

laborales mediante construcciones formales de autonomía. No obstante, el análisis crítico evidencia que la norma constituye un primer paso, insuficiente, a mi parece, por sí mismo para afrontar la globalidad del fenómeno digital. Su eficacia futura dependerá de su desarrollo jurisprudencial, de la práctica convencional, de su coordinación con la Directiva (UE) 2024/2831 y de la capacidad del ordenamiento español para introducir ajustes normativos que se adapten al desarrollo práctico del día a día. La norma, con sus aciertos y limitaciones, sienta las bases para un modelo en el que la transparencia algorítmica, la participación colectiva y la garantía de derechos fundamentales ocupen un lugar central en la configuración del trabajo digitalizado en España.

2.3.3. Comparativa europea: jurisprudencia, directivas y modelos nacionales.

El análisis del trabajo en plataformas en el contexto europeo exige partir de una premisa metodológica clara: la cuestión de la calificación jurídica de los *riders* ha dejado de ser un conflicto doméstico para convertirse en un fenómeno estructural del Derecho de la Unión Europea. Las transformaciones tecnológicas, el desplazamiento de la organización del trabajo hacia entornos digitales y la proliferación de modelos de negocio basados en intermediación algorítmica han generado tensiones interpretativas que los Estados miembros no pueden resolver de forma homogénea sin una articulación supranacional.

España constituye un ejemplo paradigmático: la “Ley Rider” ha introducido una presunción de laboralidad sectorial y ha articulado un régimen avanzado de transparencia algorítmica. Sin embargo, este modelo convive con otros marcos normativos nacionales, como Francia o Italia, que han optado por aproximaciones más matizadas. Estas diferencias generan un escenario en el que la dimensión europea adquiere centralidad tanto por la necesidad de evitar distorsiones en el mercado interior, como por la primacía del Derecho de la Unión, cuyos conceptos jurídicos autónomos, como la noción de trabajador, deben ser aplicados uniformemente.

El Derecho de la Unión ha ido construyendo, paso a paso, un soporte conceptual y operativo que redefine la noción de “trabajador” en clave fáctica y adaptada a las técnicas digitales de organización del trabajo. En esta travesía jurídica, tres hitos procesales y doctrinales (Allonby, Uber y Yodel), articulan la posición del Tribunal de Justicia y orientan, tanto la política legislativa comunitaria como la praxis de los tribunales nacionales. A partir de esos

precedentes, y en diálogo con las propuestas normativas europeas y las experiencias nacionales (entre ellas la española), puede construirse una síntesis crítica que permita evaluar el alcance real de las reformas y sus limitaciones.

La génesis del marco interpretativo europeo encuentra una primera formulación canónica en el asunto Allonby (C-256/01). En Allonby, el Tribunal enfatizó la independencia del concepto de trabajador respecto de las categorías nacionales y subrayó que la calificación jurídica debe derivarse de una valoración objetiva de la realidad económica y organizativa de la relación: prestación de servicios en favor de otro, retribución, y decisivamente, un vínculo de dependencia o control efectivo. La lección esencial de Allonby, la primacía del análisis fáctico sobre la denominación contractual, es hoy la piedra angular del tratamiento europeo del trabajo en plataformas: la denominación utilizada en el contrato no impide modificar la calificación jurídica de la relación cuando los hechos evidencian una verdadera integración en la organización empresarial y una situación de dependencia económica; dicho principio permite, asimismo, que la Unión aborde el fenómeno digital con herramientas conceptuales adaptadas a su escala transnacional.

Sobre esta base, la sentencia Uber/Élite Taxi (C-434/15) marcó un quiebre doctrinal relevante. El tribunal no resolvía en aquel asunto una cuestión laboral, sino la naturaleza del servicio en el mercado único; pese a ello, su constatación de que la plataforma no era un mero intermediario sino un organizador y regulador del servicio (fijación de tarifas, control de acceso, criterios de calidad, uso intensivo de algoritmos) constituyó una lectura funcional que trasladó directamente a la esfera laboral una serie de consecuencias. La idea central que emerge de Uber es la de la empresa digital como operador económico activo, si la plataforma organiza y controla elementos esenciales del servicio, ese control puede reproducir, en la práctica, efectos equivalentes al poder de dirección característicos del empleador clásico. La sentencia forzó, así, a reconsiderar la neutralidad característica del empleador clásico y a subrayar que el algoritmo puede ser un instrumento de organización y control con efectos jurídicos decisivos (CRUZ, 2022).

Tal y como expone Francisco Pérez, el Auto del TJUE del 22 de abril de 2020 (C-692/19) marca un punto de inflexión al situar la cuestión en un plano comunitario que trasciende las respuestas fragmentadas de los Estados Miembros.

Este auto fue dictado por la Sala Octava del TJUE, compuesta por tres jueces, mediante procedimiento abreviado del artículo 99 del Reglamento de Procedimiento. Ello significa que, para el Tribunal, la respuesta jurídica no requería un desarrollo interpretativo complejo ni la intervención de la Gran Sala, ya que consideraba suficientemente anclada en la jurisprudencia existente o carente de dudas razonables (PÉREZ, 2020).

Este dato procedimental reviste importancia jurídica sustantiva, el TJUE solo acude al procedimiento del artículo 99 cuando entiende que la cuestión prejudicial no plantea un problema hermenéutico nuevo, o cuando el Derecho de la Unión, interpretado conforme a precedentes, ofrece una respuesta inequívoca. La utilización de este cauce transmite, por tanto, un mensaje claro a los tribunales nacionales: los criterios comunitarios sobre subordinación y autonomía se encuentran ya plenamente asentados y deben ser aplicados sin distorsiones interpretativas.

El Auto Yodel (C-692/19) reconoce que la Directiva 2003/88/CE exige una valoración global y objetiva por el juez nacional y enumera una serie de facultades (subcontratación, rechazo de encargos, prestación para terceros, fijación de horarios) que, cuando concurren materialmente, son indicativas de autonomía y, en consecuencia, de la ausencia de la condición de trabajador a efectos comunitarios. Simultáneamente, sin embargo, el Tribunal matiza que la independencia no puede ser meramente formal ni ficticia y subraya que corresponde al órgano jurisdiccional remitente verificar la real operatividad de esas facultades.

Desde la óptica práctica, Yodel introduce dos efectos: primero, limita la pretensión de calificar automáticamente como trabajador a todo sujeto en la economía de plataformas, segundo, impone un estándar probatorio y de valoración fáctica al juez nacional que exige rigor probatorio y examen circunstanciado antes de reconfigurar la situación jurídica pactada (PÉREZ, 2020).

Estas líneas jurisprudenciales configuran, a escala comunitaria, una doble directiva interpretativa: (i) no se permite la elusión formal de la protección laboral mediante contratos que disimulen dependencia, pero (ii) la mera presencia de algoritmos o medidas tecnológicas no implica automáticamente subordinación si el prestador ejerce, en la práctica, facultades

significativas de organización de su actividad. El Tribunal exige, en consecuencia, un juicio de realidad pormenorizado que combine criterios objetivos y la valoración integral de la relación.

El desarrollo normativo de la Unión reaccionó a esa problemática en dos etapas. Primero, el Parlamento Europeo y la Comisión impulsaron una iniciativa dirigida a unificar criterios: la Resolución del Parlamento de 16 de septiembre de 2021 y la Propuesta de Directiva de 9 de diciembre de 2021 perseguían evitar la fragmentación normativa y dar respuesta tanto a la opacidad algorítmica como a la proliferación de fórmulas jurídicas destinadas a sortear obligaciones sociales. Tal como analiza BAYLOS en sus trabajos, la Propuesta integraba (i) una presunción de laboralidad basada en indicios acumulativos (bastan dos de cinco), (ii) derechos reforzados de información y consulta sobre algoritmos, (iii) la exigencia de supervisión humana sobre decisiones automatizadas que afecten a condiciones laborales, y (iv) mecanismos de protección frente a represalias, incluyendo indemnidad por ejercicio de derechos (BAYLOS, 2022a). En este esquema, la política comunitaria apuesta por un estándar de mínima armonización que posibilite respuestas homogéneas a la misma realidad tecnológica.

La Directiva finalmente adoptada en 2024, 2024/2831/CE, recoge buena parte de estas preocupaciones y las materializa en medidas de mayor profundidad técnica: la presunción de laboralidad se generaliza todo el ámbito de plataformas, la obligación de transparencia algorítmica exige la entrega, con criterios de inteligibilidad, de parámetros y reglas, la supervisión humana deviene obligatoria para decisiones con impacto sustantivo y se incorporan mecanismo de auditoría y sanción que pretenden impedir la manipulación del sistema contra acción colectiva (ARRONDO, 2025). En términos prácticos, la Directiva realiza una doble función: establece una base mínima común de protección y obliga a los Estados Miembros a desarrollar instrumentos que permitan la efectiva operatividad de derechos frente a la complejidad técnica de los sistemas automatizados.

La confluencia jurisprudencia-normativa europea plantea, sin embargo, una batería de preguntas de interpretación y de aplicación que no pueden soslayarse; entre las más importantes figuran las relativas al estándar de prueba que debe exigir el juez nacional para apreciar la realidad de la autonomía, la inteligibilidad técnica de la información que debe entregarse a representante y la autoridad laboral, y la coordinación de rescates entre la tutela

individual (derechos fundamentales, protección de datos) y la tutela colectiva (negociación, huelga). En este punto, la doctrina europea, representada por análisis como los de BLÁZQUEZ AGUDO, subraya que las soluciones ni pueden ser ni puramente formalistas ni excesivamente tecnocráticas, la eficacia del derecho protector depende de que la información proporcionada sea comprensible y susceptible de verificación por auditores o expertos, y de que la calibración probatoria no permita que la mera apariencia contractual neutralice la protección material (BLÁZQUEZ, 2021).

El enfoque europeo tiene asimismo una dimensión económica y de mercado que obliga a cierta ponderación. La regulación de la calificación laboral y de la negociación colectiva puede, en abstracto, chocar con las libertades de establecimiento y prestación de servicios consagradas en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. El Tribunal ha explicitado en la jurisprudencia clásica (Säger, Comisión/Alemania, Konstantinides, entre otras) que cualquier restricción a esas libertades debe estar justificada por razones imperiosas de interés general, ser idónea y proporcional. En la práctica, esto implica que la intervención regulatoria sobre las plataformas debe articular una justificación sólida en mayoría de protección social, orden público laboral y tutela de derechos fundamentales y debe ser diseñada de forma que minimice perturbaciones innecesarias en el mercado interior. La Directiva Europea ha intentado conjugar esa tensión: ofrece un marco protector que pretender ser compatible con el mercado único al basarse en criterios objetivos y en el principio de proporcionalidad, al tiempo que habilita instrumentos de revisión y diálogo regulatorio.

A la luz de todo lo anterior, la experiencia española ofrece un casi interesante de interlocución entre la iniciativa nacional y la política europea. La “Ley Rider” adelantó por vía interna soluciones que anticiparon en muchos aspectos la discusión comunitaria. No obstante, la aplicación judicial en España ha mostrado tensiones prácticas, mientras la Sala de los Social del TS consolidó criterios que enfatizan la capacidad de la plataforma para dirigir la prestación como incidió decisivo de subordinación, determinadas resoluciones contencioso-administrativas recientes han admitido que la presunción legal puede ser destruida por pruebas que acrediten autonomía real, lo que revela un espacio de litigiosidad y de divergencia interpretativa todavía no clausurado. Estas dinámicas ilustran la utilidad de la armonización europea: evitar que la eficacia de la protección dependa exclusivamente de la

jurisprudencia local y proporcionar criterios uniformes para la verificación de la autonomía (BYALOS, 2022a).

Desde un punto de vista práctico y normativo, la construcción europea conduce a las siguientes conclusiones de trabajo: (i) la evaluación de la condición de trabajador exige procedimientos probatorios y periciales especializados (auditorías algorítmicas, informes periciales sobre diseño de sistemas, acceso a logs operativos) que superan la tradicional prueba testimonial o documental; (ii) la transparencia algorítmica debe definirse técnicamente, no basta con exigir parámetros genéricos, es preciso fijar los formatos de entrega, los mecanismo de acceso por parte de representante y la remediación frente a información insuficiente; (iii) la tutela colectiva precisa garantías tecnológicas, el diseño de algoritmos no puede incorporar criterios reputacionales que penalicen la desconexión por huelga o la participación sindical, (iv) la coordinación entre autoridades laborales, de protección de datos y de competencia es indispensable para evitar vacíos regulatorios y solapar competencias.

Desde la perspectiva de la política legislativa, la experiencia europea apunta a que el modelo más consciente es aquel que articula una presunción de laboralidad técnicamente definida junto con obligaciones robustas de transparencia y con mecanismos eficaces de control y ejecución. Un entramado normativo de este tipo no solo refuerza la protección frente a prácticas de elusión empresarial, sino que también proporciona a las plataformas un marco regulatorio claro y estable, reduciendo de forma significativa la litigiosidad posterior.

En la práctica judicial, la consigna europea obliga a los tribunales nacionales a desarrollar capacidades probatorias sofisticadas y a formarse en materias técnicas. Los juzgados y tribunales deberán apoyarse en peritajes que describen la operativa algorítmica, en la colaboración de autoridades laborales para el acceso a datos y en criterios de interpretación armonizados. La Directiva 2024/2831 facilita esta función al prefigurar la obligación de proporcionar documentación técnica y la posibilidad de solicitar auditorías externas.

Finalmente, y desde una perspectiva de futuro, la experiencia europea ofrece una lección normativa mayor, la protección del estatuto laboral no debe depender exclusivamente de la literalidad de las formas contractuales ni dejarse en manos de soluciones mercantiles o fiscales, la digitalización exige una reconceptualización de la subordinación, orientada por la

realidad fáctica y sustentada en instrumentos técnicos y procesales modernos. Desde Allonby hasta la Directiva 2024/2831 la trayectoria comunitaria apunta hacia un Derecho del Trabajo que integra criterios técnicos, garantías procesales y principios de justicia social, afirmando de forma renovada la función tuitiva del Derecho laboral frente a la capacidad de la tecnología para redibujar las relaciones de poder en la empresa.

3. Conclusiones

El desarrollo de este trabajo permite afirmar que el trabajo en plataformas digitales no solo ha transformado la forma en que se organiza la producción, sino que ha puesto en evidencia las fisuras estructurales del Derecho del Trabajo cuando se enfrenta a modelos empresariales basados en datos, algoritmos y externalizaciones masivas de riesgos. El fenómeno *rider*, lejos de ser una anomalía, constituye el laboratorio en el que se han revelado las insuficiencias de las categorías tradicionales y la urgencia de reconstruir una tutela eficaz frente a dispositivos de control que operan bajo la apariencia de autonomía.

Una primera aportación de este trabajo ha sido mostrar que la problemática del falso autónomo no constituye un fenómeno novedoso, sino la última manifestación de un ciclo histórico de intentos de deslaboralización que encuentran en la digitalización un espacio idóneo para reforzar la construcción artificiosa de autonomía. La evolución del TRADE, la jurisprudencia previa y las diversas aproximaciones doctrinales han permitido constatar que los *riders* se insertan en una genealogía jurídica en la que las etiquetas contractuales han servido, en ocasiones, para ocultar vínculos de subordinación material. En esta línea, la STS 805/2020 marcó un punto de inflexión al reconocer que el poder empresarial puede ejercerse a través de infraestructuras digitales, y que la existencia de un algoritmo no desvirtúa la relación de dependencia, sino que puede reforzarla.

La “Ley Rider”, aunque pionera, nació como una solución sectorial y limitada. Su presunción de laboralidad respondió a una situación de evidente fraude generalizado, pero lo hizo de forma parcial, dejando fuera a millones de personas que también trabajan en plataformas digitales en condiciones funcionalmente similares. Además, la práctica judicial ha demostrado que la presunción no elimina la litigiosidad, ni evita lecturas reductoras por parte de algunos órganos jurisdiccionales que continúan priorizando la literalidad contractual sobre la realidad económica del vínculo. La “Ley Rider” introdujo mecanismos avanzados que más adelante serían asumidos por el legislador europeo, como la transparencia algorítmica, la supervisión humana de las decisiones automatizadas y la primacía de la realidad material sobre las declaraciones contractuales.

Frente a ello, el análisis de la jurisprudencia europea permite destacar una tendencia más sólida y coherente. Los asuntos *Allonby*, *Uber* y *Yodel* dismantelan la idea de que la digitalización genera una nueva forma de autonomía, y muestran que la subordinación puede adoptar formas tecnológicamente sofisticadas sin perder su esencia jurídica. El Tribunal de Justicia ha sido nítido en su enfoque: donde hay organización, control y dependencia económica, hay relación laboral, con independencia del ropaje tecnológico. Esta línea interpretativa, de raíz materialista y antiformalista, contrasta con la persistencia de debates internos en España que ya deberían haberse superado.

En este contexto, la Directiva (UE) 2024/2831 representa un punto de inflexión decisivo. Su presunción armonizada de laboralidad no solo valida la orientación de la “Ley Rider”, sino que la supera y la corrige allí donde se quedó corta. La Directiva no se limita al reparto, no permite excepciones basadas en etiquetas contractuales y obliga a los Estados Miembros a desarrollar mecanismos efectivos de supervisión humana y transparencia algorítmica que hasta ahora dependían de la voluntad empresarial o de la capacidad negociadora de los sindicatos. Con ello, la Directiva revela las limitaciones del modelo español y evidencia que la regulación fragmentada no puede enfrentarse a modelos de negocio que operan a escala transnacional.

La confrontación entre ambos instrumentos lleva a una conclusión inequívoca: la Directiva no hace obsoleta la “Ley Rider”; hace evidente que la “Ley Rider” era insuficiente. Su valor radica en haber anticipado parcialmente una tendencia europea, pero su debilidad es haberlo hecho desde un enfoque restringido y con una arquitectura sancionatoria y de control todavía frágil. La Directiva convierte en obligación lo que en España ha dependido, en muchos casos, de la litigación estratégica y de la presión sindical. En este sentido, más que reforzar la “Ley Rider”, la Directiva la desborda y la redimensiona, incorporándola a un marco de protección mucho más ambicioso.

La evidencia judicial analizada a lo largo del trabajo confirma que la economía de plataformas se ha apoyado sistemáticamente en la fragmentación regulatoria que favorece la elusión de responsabilidades y en la opacidad informativa que las propias plataformas utilizan como mecanismo de poder, construyendo así un modelo de organización que desplaza riesgo hacia los trabajadores mientras preserva la ventaja competitiva derivada del control algorítmico. La Directiva, al imponer obligaciones claras y al dotar de herramientas jurídicas a los Estados

Miembros, rompe con esta lógica y redefine la correlación de fuerzas entre plataformas y trabajadores.

A la luz de lo expuesto, la conclusión crítica del trabajo es que el Derecho del Trabajo debe abandonar definitivamente la defensa de categorías fijas y avanzar hacia un modelo funcional que capture la realidad del poder empresarial digital. La digitalización no neutraliza la desigualdad estructural del mercado laboral; la amplifica mediante mecanismos más sutiles y difíciles de fiscalizar. Por ello, la recomposición de la tutela laboral no es una opción, sino una exigencia democrática.

La Directiva 2024/2831 demuestra que esta recomposición es posible y marca el camino hacia una protección homogénea y robusta en toda la Unión Europea. En este marco, la “Ley Rider”, ya no puede considerarse un punto de llegada, sino un punto de partida, un anticipo valioso, pero incompleto, de un modelo regulatorio que deberá ser reconstruido a la luz de los nuevos estándares europeos.

En definitiva, el Derecho del Trabajo se encuentra ante una oportunidad histórica, reafirmarse como garante de la dignidad y de los derechos de quienes trabajan, también en el corazón de la economía digital. La Directiva europea no solo ofrece el instrumento normativo para ello, sino que exige que los Estados lo utilicen sin ambigüedades ni retrocesos. El futuro del trabajo en plataformas dependerá, en buena medida, de la capacidad del Derecho para hacer visible lo que los algoritmos tratan de ocultar: la persistencia, y a veces, la intensificación de la subordinación.

Referencias bibliográficas

3.1.1. Bibliografía básica

ARRONDO ASENSIO, C.M «Plataformas digitales y laboralización de los riders: Un estudio crítico de la doctrina y la jurisprudencia a partir del caso de Glovo» *Revista internacional de doctrina y jurisprudencia*, 2025, vol.34, 147-164, [Consulta en: septiembre 2025]. ISSN 2255-1824. Disponible en: <https://doi.org/10.25115/ridj.vi34.10558>

AVENDAÑO MARTÍNEZ, F. «Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación del mercado de trabajo». Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha: Dykinson, 2023. Disponible en: <https://app.vlex.com/search/jurisdiction:ES/avenda%C3%B1o+martinez+riders/vid/931550868>

BÁEZ LAGUNA, E. «El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso GLOVO», *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, Universidad de Cádiz, 2021, núm.4, 235-259 [Consultado en: octubre de 2025]. ISSN-e 2345-3456. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0002-1003-1113>

BALLESTER CASANELLA, B. «La protección de los trabajadores en el marco de la economía colaborativa y en las plataformas digitales». *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, 2019, núm 15, 39-54 [Consulta en: septiembre 2025]. ISSN-e 2340-4647. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468233>

BAYLOS GRAU, A. «El accidentado recorrido hacia la laboralidad de los riders en España. Análisi de la ley 12/2021». *Revista Científica Labour & Law Issues*, 2022, vol.8., núm.1 [Consulta en: noviembre 2025]. ISSN: 2421-2695. Disponible en: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/14956>

BAYLOS GRAU, A. «La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021». *VLEX-Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2022, vol.40, núm.1, 95-113 [Consulta en: septiembre 2025]. ISSN: 1131-8635. Disponible en: <https://bv.unir.net:2066/search/jurisdiction:ES/riders/vid/903518867>

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. «Economía de las plataformas, riesgos y heurísticas». *Revista de Derecho vLex*, 2019, núm 178 [Consulta en: septiembre 2025]. Disponible en: <https://bv.unir.net:2066/vid/772011497>

BERGUA, J., MONTAÑÉS, M., BÁEZ, J. «Riders, algoritmos y negociación de la realidad». *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 2023, núm. 59, 81-102. [Consulta en: octubre 2025]. ISSN: 1139-5737.

Disponible en: <https://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/37939>

BLÁZQUEZ AGUDO, E. «La protección jurídico-laboral de los “Riders”. El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad». *Revista de Derecho Social y Empresa*, 2021, núm. 15, 38-57. [Consulta en: noviembre 2025]. ISSN: 2341- 135X. Disponible en: <https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa/la-proteccion-juridico-laboral-de-los-riders-el-trabajo-en-plataformas-en-la-encrucijada-de-la-laboralidad/9457/>

CASAS BAAMONDE, M. «Trabajo autónomo no fictio en plataformas digitales de reparto. Presunción legal de laboralidad y prueba de la autonomía de la actividad de reparto a través de plataformas digitales». *Revista de Jurisprudencia Laboral*. 2024, núm. 8. [Consulta en: noviembre 2025].

Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-00000002734

CRUZ VILLALÓN, J. «El derecho del trabajo ante la transformación digital», *Revista de derecho Social Vlex*, 2022, núm 100 [Consulta en: octubre 2025]. Disponible en: <https://bv.unir.net:2066/search/jurisdiction:ES/jesus+cruz+villalon/vid/930939731>

DIGÓN MARTÍN, R., ANTÓN MELLÓN, J., PARRA ARNAIZ, N. Y LÁZARO RUBIA, M «Poder, desigualdad, economía: una aproximación a la precariedad laboral de tres colectivos de trabajadores en nuestro tiempo». *Revista Española de Ciencia Política*, 2024, núm.66, 91-130. [Consulta en: octubre 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9918577>

DOLADO, J., JÁÑEZ, A., WELLSCHMIED, F. «Riders on the storm» IZA, Institute of Labor Economisc, 2025 DP, No. 17740. [Consulta en: noviembre 2025]. ISSN 2365-9793. Disponible en: <https://www.iza.org/publications/dp/17740/riders-on-the-storm>

MORALES MUÑOZ, K., ABAL MEDINA, P. «Precarización de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España». *Psicoperspectivas*, 2020, vol. 19, núm. 1, 1-12 [Consulta en: septiembre 2025]. ISSN 0717-7798. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1680>

PÉREZ DE LOS COBOS, F. «La calificación de los “riders”: un problema europeo». *Revista de Derecho Vlex*. 2020, núm.192 [Consulta en: noviembre 2025]. ISSN: 2462-3423. Disponible en: <https://app.vlex.com/search/jurisdiction:ES/riders/vid/844777106>

SÁNCHEZ-VERA, M., ESTRADA-MURILLO, E., VÁSQUEZ-PROAÑO, M., MONTENEGRO-BENALCÁZAR, C. «Análisis crítico de la inserción en el mercado laboral de los trabajadores en plataformas digitales de reparto a domicilio». *KAIRÓS-Revista de ciencias económicas, jurídicas y administrativas*, 2022, vol.5, núm.9, 102-115 [Consulta en: septiembre 2025]. ISSN 2631-2743. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/kai.03.09.06>

SANZ DE MIGUEL, P., ARASANZ, J., BRANDAO MONIZ, A., BOAVIDA, N. «Revitalización sindical y nuevo sindicalismo en el capitalismo de plataformas: una comparación de los casos de España y Portugal en el sector del reparto digital». *EMPIRIA-Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 2023, núm. 59, 53-79 [Consulta en: octubre 2025]. ISSN: 1139-5737. Disponible en:

<https://www.proquest.com/docview/2865885697?parentSessionId=1jdxNzYJIZ2C3IS1agHjGTxFyhliSFgcEgRMNUCobTw%3D&pg-origsite=summon&accountid=142712&sourcetype=Scholarly%20Journals>

TODOLÍ SIGNES, A., JALIL NAJI, M., LLORENS ESPADA, J. «Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales». OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, 2020, 1ª ed. [Consulta en: noviembre 2025]. ISBN: 978-84-95859-86-0. Disponible en: <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/riesgos-laborales-especificos-del-trabajo-en-plataforma-digitales-2020/webosa00-contpub/es/>

TRILLO PÁRRAGA, F. «La “Ley Rider” o el arte de volver». *Revista del derecho social*, 2021, núm. 94, 19-38. [Consulta en: noviembre 2025]. Disponible en: <https://app.vlex.com/search/jurisdiction:ES/francisco+trillo+rider/vid/877085679>

3.1.2. Otras fuentes de información

«El estudio que valida las quejas de los riders: peor sueldo y menos empleo que antes de la ley». *Página Web*, 5 de marzo de 2025, 05:00 [Consulta en: noviembre 2025]

Disponible en: https://www.elconfidencial.com/economia/2025-03-05/estudio-ley-rider-reduce-empleo-y-salarios_4078543/

«El proyecto RIDER de la Universidad de Zaragoza advierte del aumento de la “precariedad” en las plataformas de reparto de comida en España». *Página web*. 23 mayo de 2024 [Consulta en: octubre 2025.]

Disponible en: <https://ucc.unizar.es/noticia/el-proyecto-rider-de-la-universidad-de-zaragoza-advierde-del-aumento-de-la-precariedad-en>

«España tiene el mismo número de autónomos dependientes de un solo cliente que Alemania y Francia». *Página Web*, 19 de junio de 2019, 02:05 [Consulta en: noviembre 2005]

Disponible en: <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/autonomos/espana-tiene-mismo-numero-trades-alemania-francia/20190618200820019862.html>

«Jinetes en la tormenta». *Página Web*, 24 de julio de 2025, 05:45 [Consulta en: noviembre 2025]

Disponible en: <https://elpais.com/economia/2025-07-24/jinetes-en-la-tormenta.html>

«La ley de “riders” obligará a las empresas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afecten a las condiciones laborales». *Página Web*, 10 marzo de 2021, 20:50 (Actualizado 11 de marzo de 2021, 16:28) [Consulta en: noviembre 2025]

Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-03-10/trabajo-y-los-agentes-sociales-cierran-el-acuerdo-sobre-la-ley-de-riders-y-algoritmos.html>

«Las plataformas esquivan la “ley rider”: migrantes con jornadas extenuantes e ingresos de 15 euros». *Página Web*, 22 mayo de 2024, 21:49 (Actualizado 23 de mayo de 2024, 06:00) [Consulta en: noviembre 2025]

Disponible en: https://www.infolibre.es/economia/plataformas-burlan-ley-rider-migrantes-jornadas-extenuantes-e-ingresos-15-euros_1_1797976.html

«Pedaleando entre riesgos: Salud laboral de *riders* y repartidores digitales». *Página Web*, 19 de mayo de 2025 [Consulta en: noviembre 2025].

Disponible en:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/servicios/actualidad/noticias/detalle/586762.html>

«Un estudio muestra el perfil del *rider* en Valencia; un 75% no utiliza casco y sólo el 5.6% tiene contrato laboral». *Página Web*, 15 de febrero de 2021 [Consulta en: noviembre 2025]

Disponible en: <https://www.uv.es/uvweb/universidad/es/ficha-persona/estudio-muestra-perfil-del-rider-/valencia-75-no-utiliza-casco-solo-5-6-tiene-contrato-laboral-1285950309813/Novetat.html?id=1286176096337>

3.1.3. Legislación citada

España. Preámbulo, 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 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. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de septiembre de 2021, núm 233, pags 2-4.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767>

Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de creación de empleo

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-2030>

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-12207

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.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

3.1.4. Jurisprudencia referenciada

Tribunal Supremo:

- *Sentencia de 25 de septiembre del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, nº recurso 4746/2019, nº resolución 805/2020. ECLI:ES:TS:2020: 2924*

Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

- *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 2004, Allonby, C-256/01. ECLI:EU:C:2004:415.*
- *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 2017, Asociación Profesional Élite. Taxi vs Uber Systems Spain, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981*
- *Auto del Tribunal de Justicia, Sala Octava. 2020. Yodel Delivery, C-692/19. ECLI: EU:C: 2020:288.*

Audiencia Nacional, Juzgado Central Contencioso-Administrativo

- *Sentencia de 16 julio de 2024 de la Audiencia Nacional. Juzgado Central Contencioso-Administrativo 2 (109/2024), procedimiento ordinario nº 53/2023. ECLI no disponible*
- *Sentencia de 26 de julio 2024 de la Audiencia Nacional. Juzgados Central de lo Contencioso, nº de recurso 34/2023, nº resolución 90/2024. ECLI:ES:AN: 2024:4355*
- *Sentencia de 15 de octubre de 2024 del Juzgado Central Contencioso-Administrativo 2 (138/2024), procedimiento ordinario nº 30/2023. ECLI no disponible*

Listado de abreviaturas

CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

DRLT: Decreto sobre Relaciones de Trabajo

ET: Estatuto de Trabajadores

IA: Inteligencia Artificial

INE: Instituto Nacional de Estadística

LETA: Ley Estatuto Trabajadores Autónomos

OIT: Organización Internacional de Trabajo

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TFE: Trabajo de Fin de Estudios

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TRADE: Trabajador Autónomo Económicamente Independiente

TS: Tribunal Supremo

UGT: Unión General de Trabajadoras y Trabajadores