



GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

Falsos autónomos en las plataformas digitales (ley rider) y economía sumergida

Ana Pilar Buendía Fernández

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

PALENCIA, Junio 2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS**

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**Falsos autónomos en las
plataformas digitales (ley rider) y
economía sumergida**

Trabajo presentado por: Ana Pilar Buendía
Fernández.

Tutor/a: Juan José Mediavilla Merino

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Palencia, Junio 2025

RESUMEN

Este trabajo analiza el concepto de Falso Autónomo en las Plataformas Digitales. Para comprenderlo se explorarán las distintas modalidades de relaciones laborales reconocidas legalmente, como el trabajador asalariado en régimen general, el trabajador autónomo y el trabajador económicamente dependiente. Se definirá qué es un falso autónomo y se analizarán las características que permiten identificar a esta figura. Se profundizará en el impacto de las plataformas digitales y la nueva manera de ofrecer servicios, en el ámbito de la economía colaborativa. Se define el concepto y el modelo de negocio de las plataformas digitales con el objetivo de comprender su funcionamiento. También analizamos la Ley Rider, su impacto en el mercado laboral y sobre todo las condiciones laborales de los trabajadores a partir de dicha Ley, como la subcontratación y la economía sumergida.

ABSTRACT

This paper analyzes the concept of false self-employment in digital platforms. To understand it, we will explore the different types of legally recognized employment relationships, such as the general salaried worker, the self-employed worker, and the economically dependent worker. We will define what a false self-employment is and analyze the characteristics that identify this figure. We will delve into the impact of digital platforms on the new way of offering services in the collaborative economy. We will define the concept and business model of digital platforms with the aim of understanding how they operate. We also analyze the Rider Law, its impact on the labor market, and, above all, the working conditions of workers based on this law, such as subcontracting and the underground economy.

Palabras clave: Trabajador autónomo, trabajador económicamente dependiente, Economía colaborativa, uberización, plataformas digitales, relación laboral, subcontratación, economía sumergida.

Keywords: Self-employed worker, economically dependent worker, collaborative economy, uberization, digital platforms, employment relationship, subcontracting, underground economy.

ABREVIATURAS:

ET: Estatuto de los trabajadores.

LETA: Ley del estatuto del trabajo autónomo.

TRADE: Trabajador autónomo económicamente dependiente.

TDP: Trabajador de plataforma.

UE: Unión Europea.

AIP: Acuerdo de interés profesional.

LGSS: Ley General de la Seguridad Social.

UPTA: Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

| | |
|---|----|
| 1.- INTRODUCCION | 7 |
| 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA..... | 9 |
| 2.1. OBJETIVOS | 9 |
| 2.2. METODOLOGÍA | 10 |
| 3. MARCO TEÓRICO | 11 |
| 3.1. DEFINICIONES | 11 |
| 3.1.1. Los trabajadores por cuenta ajena | 11 |
| 3.1.2. El trabajador autónomo | 12 |
| 3.1.3. Autónomos económicamente dependientes (TRADE) | 12 |
| 3.1.4. El falso autónomo | 13 |
| 3.1.5. Los Riders | 14 |
| 3.2. FALSOS AUTONOMOS EN LA ACTUALIDAD | 15 |
| 3.2.1. UBERIZACION DE LA ECONOMIA | 15 |
| 3.2.2. EL PAPEL DEL TRABAJO AUTONOMO | 17 |
| 3.2.3. ECONOMIA SUMERGIDA | 18 |
| 3.2.4. EL DEBER DE ESTAR CONECTADO O EL TIEMPO DE TRABAJO | 20 |
| 3.3. DIFERENCIAS DE COTIZACIÓN ENTRE REGIMEN DE AUTONOMOS Y REGIMEN GENERAL | 22 |
| 3.4. COMPARATIVA ENTRE REGIMEN GENERAL Y RETA | 24 |
| 4.- PLATAFORMAS DIGITALES Y ECONOMIA DE LAS PLATAFORMAS..... | 26 |
| 4.1. PLATAFOMAS DIGITALES. | 26 |
| 4.2. CARACTERISTICAS DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES | 26 |
| 4.3. IMPLICACIONES LEGALES Y LABORALES EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES | 27 |
| 5.- LA LEY RIDER. | 29 |
| 5.1. APLICACIÓN DE LA LEY RIDER EN ESPAÑA: AVANCES, DESAFIOS Y PERSPECTIVAS. | 31 |
| 5.2. ¿HA FUNCIONADO LA LEY RIDER? | 32 |
| 5.3. ¿QUE VACIOS LEGALES PERMANECEN EN LA REGULACION DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES? | 33 |
| 5.4. LA REGULACION EUROPEA DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES: DIRECTIVA (UE) 2024/2831 | 34 |
| 5.5. PROPUESTAS DE REFORMA O MEJORA NORMATIVA DE LA LEY RIDER | 37 |
| 6.- CONCLUSIONES..... | 39 |

1.- INTRODUCCION

En la actualidad, el concepto de trabajo y su manera de realizarlo está continuamente sufriendo modificaciones, adaptándose a nuestra forma de vivir y a lo que la sociedad exige en cada momento. Ya no se trata de trabajos con horarios fijos y de lunes a viernes, cada vez más personas trabajan desde sus dispositivos electrónicos o se conectan a plataformas digitales con horarios ininterrumpidos incluso de 10 horas seguidas, para garantizar unos ingresos y cubrir sus necesidades a final de mes. Esta transformación, que muchos llaman la “Revolución 4.0”, está muy relacionada con el adelanto de la tecnología, fundamentalmente con internet y las aplicaciones que usamos a diario, tanto en lo personal como en lo laboral (Schwab, 2016).

Hoy en día, hablar de autonomía en el trabajo no significa lo mismo que hace unos años. La forma en que se entiende la relación entre tener control sobre lo que uno hace y estar sujeto a normas externas ha cambiado bastante. Las empresas ya no funcionan como antes, y con la llegada de lo digital, todo ese modelo se está ajustando (Rodríguez Fernández y Pérez de Prado, 2018).

El avance de la tecnología no solo está trayendo herramientas nuevas, sino que está transformando la manera en que trabajamos y nos relacionamos dentro del empleo. Este cambio digital, aunque parece beneficioso en algunos aspectos, también plantea bastantes preguntas sobre el futuro del trabajo y cómo va a afectar a los empleos en general. Las consecuencias no son solo técnicas; también tienen un impacto social fuerte.

De esta revolución ha surgido el concepto que conocemos como economía colaborativa. Al principio, esto se refería a webs o apps que solo ponían en contacto a personas para compartir el uso de un vehículo de transporte para trayectos coincidentes o el uso de una vivienda temporalmente. Según la Comisión Europea (2016), la economía colaborativa aprueba que personas intercambien bienes o servicios a través de plataformas que funcionan como intermediarias. Sin embargo, con el tiempo, este concepto ha empezado a usarse también para empresas que ya no se limitan a conectar personas, sino que organizan y vigilan directamente el trabajo, creando beneficios importantes. Por eso, algunos autores proponen que se debería hablar más bien de economía digital, ya que la función de estas plataformas ha cambiado bastante (Carazo Alcalde, 2016).

En los últimos años, el aumento a pasos agigantados de plataformas digitales ha cambiado la forma de visualizar el trabajo en muchos sectores. Empresas como Glovo, Uber, Eats o Deliveroo han cambiado el modelo tradicional de empleo, en áreas como el reparto a domicilio. Estas plataformas presentan una idea falsa de flexibilidad y autonomía para los repartidores, pero la realidad es que han surgido numerosos debates sobre si estas condiciones ciertamente respetan los derechos laborales de dichos trabajadores (Todolí Signes, 2017).

Uno de los puntos más polémicos de estos trabajadores repartidores de comida en las plataformas digitales es la figura del falso autónomo. Trabajador que estando en alta en el régimen de autónomos, realiza su trabajo en las mismas condiciones que un empleado, pero no tiene los mismos derechos en cuanto a vacaciones, horarios, etc. pero sí las mismas obligaciones (Rueda, 2021). En esta situación los Juzgados, sindicatos y Gobierno han conseguido la entrada en vigor de la Ley Rider, que uno de sus principales objetivos es corregir los aspectos de precariedad laboral y regularizar el empleo en las plataformas digitales (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021). Las plataformas han indagado la forma de evitar la ley, subcontractando empresas más pequeñas para la realización del trabajo, y estas empresas en vez de dar de alta a sus trabajadores en el régimen general, localizan a autónomos para realizar el trabajo. Todo esto plantea muchas preguntas sobre los derechos laborales, los límites del modelo digital y el papel de la regulación normativa que no es directamente proporcional a la constante y rápida evolución que nos plantea la sociedad con respecto al derecho al trabajo. Al mismo tiempo, esta problemática se conecta con fenómenos más amplios como la economía sumergida, ya que muchas veces estas relaciones laborales no quedan del todo registradas o no cumplen con la legalidad (UGT, 2022). Esto no solo afecta a los trabajadores, que ven recortados sus derechos, sino también al sistema en general, ya que se pierde recaudación y aumenta la precariedad (OIT, 2021).

Este trabajo pretende analizar la repercusión de la implantación y entrada en vigor de la Ley Rider en el control de la actividad laboral de dichas plataformas, y si efectivamente ha servido para regular el vacío legal que existía en este sentido. También veremos si el cumplimiento de dicha normativa ha afectado al día a día de las plataformas objeto de regulación, o si por el contrario han sabido adaptar la normativa actual sin consecuencias negativas que hagan peligrar su viabilidad y persistencia en el tiempo.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

2.1. OBJETIVOS

El objetivo de este trabajo es enfocar como el falso autónomo en las plataformas digitales ha ido ganando terreno a los trabajadores en régimen general, especialmente en sectores como el del reparto a domicilio, para evitar el pago de seguridad social e impuestos por parte de las empresas y la relación que hay con la economía sumergida, centrando toda su atención en el papel que desempeñan los repartidores (riders) como autónomos en estas plataformas y las condiciones laborales a las que se encuentran sometidos estos trabajadores.

A través de este estudio, se intenta:

1. Detallar los conceptos de trabajadores en el régimen general, los autónomos, los autónomos económicamente dependientes, los falsos autónomos y los riders.
2. Investigar los retos a los que se enfrentan estos trabajadores en el mercado laboral.
3. Analizar la relación laboral de los riders autónomos en las plataformas digitales y forma a la que tienen acceso los inmigrantes sin documentación legal.
4. Valorar como ha sido el impacto en el mercado laboral de las plataformas digitales, principalmente en aspectos como la reducción de costos laborales y la evasión de obligaciones fiscales.
5. Estudiar lo que modifica con la Ley Rider, a quién alcanza dicha ley y su aplicación en la práctica.
6. Relacionar esta problemática con la economía sumergida, explicando cómo esta figura del falso autónomo favorece situaciones de precariedad y de informalidad laboral.
7. Examinar la reacción tanto de las empresas como de los propios trabajadores ante este tipo de legislación.
8. Deliberar si la regulación actual ha sido suficiente o si harían falta nuevas medidas para proteger los derechos laborales de los trabajadores en esta era digital.

2.2. METODOLOGÍA

Como actualmente no hay datos actualizados que nos digan aproximadamente cuántos repartidores están el alta y trabajan como autónomos en plataformas digitales, y mucho menos cuántos están en esa situación irregular.

Lo cierto es que los datos oficiales no dejan muy claro quiénes son realmente autónomos y quiénes no. Es decir, entre toda esa gente registrada como trabajadores por cuenta propia, hay muchos que, están trabajando como si fueran empleados normales, pero sin contrato, sin derechos.

De hecho, el 5 de diciembre de 2024, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) publicó una noticia bastante contundente: el trabajo autónomo está creciendo mucho en España, pero de una forma que no es la adecuada. Este aumento se ve en sectores como salud, educación, construcción o servicios profesionales. Hasta ahí, todo parece avance. Pero, claro, hay letra pequeña: se calcula que hay más de 350.000 personas que en realidad son falsos autónomos. O sea, que trabajan como si fueran parte de una empresa, pero sin ser contratados formalmente. Eso representa, más o menos, un 10% del total de autónomos en el país.

Y bueno, sobre este estudio, hay que aclarar que el enfoque fue cualitativo. Se intentó escuchar y observar más que contar.

Se ha optado por hacer una revisión de distintas fuentes: artículos académicos, noticias recientes, informes oficiales (como los del Ministerio de Trabajo), sentencias judiciales y legislación relacionada (como la propia Ley Rider). No es un estudio con encuestas ni entrevistas, sino más bien una revisión de lo que ya se ha escrito y explicado sobre los falsos autónomos en este tipo de plataformas.

El proceso de trabajo ha seguido varios pasos:

- Primero, entender bien cómo funcionan las relaciones laborales hoy en día, especialmente con las plataformas digitales, y qué dicen los expertos sobre eso.
- Luego, leer bastante: libros, artículos, noticias y todo lo que pueda aportar algo útil al análisis.

- Se han recogido opiniones de trabajadores a través de entrevistas informales ya publicadas, o declaraciones recogidas en medios de comunicación.
- También se ha tenido en cuenta el papel de los sindicatos y cómo han actuado frente a estas situaciones
- A partir de ahí, sacar ideas propias sobre lo que todo eso significa.
- Finalmente, escribir las conclusiones, viendo si se cumplen los objetivos del trabajo y si lo que se ha investigado tiene sentido con la realidad actual.

3. MARCO TEÓRICO

En esta parte del trabajo se va a hablar de forma clara sobre qué es un trabajador del régimen general y qué derechos y deberes tiene. También se explicará qué significa ser autónomo, qué es un autónomo que depende casi por completo de un solo cliente, quiénes son considerados falsos autónomos y qué papel juegan los riders dentro de todo este lío. Todo esto se relaciona con los objetivos que se mencionaron al principio del trabajo.

3.1. DEFINICIONES

3.1.1. Los trabajadores por cuenta ajena

Según el INE (Instituto Nacional de Estadística), son trabajadores por cuenta ajena *“aquellas personas que trabajan a cambio de un sueldo, salario, remuneración, comisión o cualquier otra retribución en metálico o en especie, para un empresario (persona física o jurídica)”*.

Las notas definitorias incluyen la voluntariedad, hace referencia a la decisión libre y voluntaria de prestar los servicios. La relación laboral se origina mediante un acuerdo de las partes libremente pactado. Remuneración en la prestación de los servicios, supone la percepción del salario por el trabajo realizado. El concepto de onerosidad es bastante simple: en un contrato de trabajo, ambas partes esperan sacar algo a cambio. El trabajador, claro, espera ser remunerado por lo que hace, mientras que la empresa busca su propio beneficio. Luego está la dependencia. Esto significa que el trabajador se integra en la estructura de la empresa, y la empresa tiene el control de muchas cosas: qué tareas hace, cuándo las hace, incluso hasta sus horarios. Es decir, el trabajador no tiene mucha libertad para decidir cuándo o cómo trabajar.

La ajenidad viene a ser que el trabajador no tiene ninguna participación directa ni en los riesgos ni en las ganancias del negocio. Básicamente, hace su trabajo y recibe su pago, pero no se ve afectado si la empresa va bien o mal.

Hay algunos casos que no se incluyen en esta normativa. Por ejemplo, los funcionarios públicos tienen sus propias reglas, o también están los trabajos familiares no remunerados o los empleos donde no se recibe un salario a cambio.

Por otro lado, los trabajadores por cuenta ajena tienen ciertos derechos básicos que son importantes. Pueden elegir la profesión que quieran ejercer, afiliarse a un sindicato si así lo desean, negociar colectivamente y hasta hacer huelga si sienten que es necesario. Además, tienen derecho a formarse, a tener un trabajo que de verdad los ocupe y a crecer en su carrera. Pero ojo, también tienen sus responsabilidades. También tienen ciertos deberes, claro. Uno de ellos es cumplir con su trabajo actuando de buena fe, siguiendo las normas de seguridad en el empleo, y, en la medida de lo posible, ayudar a que el rendimiento en la empresa sea mejor.

3.1.2. El trabajador autónomo

La Ley 20/2007, del 11 de julio, que regula el Estatuto del Trabajador Autónomo, explica quién puede considerarse autónomo. Básicamente, se trata de alguien que trabaja por su cuenta, sin tener jefe, haciendo una actividad económica o profesional de forma constante y directa, y asumiendo él mismo toda la responsabilidad.

En otras palabras, ser autónomo es ir por libre. Si las cosas van bien, es un logro personal. Pero si no van como esperaba, también le toca a él asumir las pérdidas. Nadie le marca el horario ni le dice cómo tiene que trabajar. Es él quien decide a qué hora empieza, cuándo termina su jornada y cómo organiza sus tareas.

Una forma sencilla de identificar si alguien es realmente autónomo es ver si su actividad la hace con regularidad. Es decir, si no es algo que hace de forma puntual o como un extra, sino que lo realiza con frecuencia y es su principal fuente de ingresos.

3.1.3. Autónomos económicamente dependientes (TRADE)

Existe otro tipo de autónomo, conocido como TRADE, que viene a ser aquel que trabaja por su cuenta, pero depende económicamente —y en gran parte— de un solo cliente. Según la Ley 20/2007 (LETA) y lo explicado por Martos (2024), estas personas realizan una actividad profesional o económica que les genera ingresos, pero al menos

el 75% de lo que ganan viene siempre del mismo cliente, sea una empresa o una persona.

Ahora bien, para que alguien sea considerado como TRADE, hay que cumplir con ciertas condiciones. Por ejemplo, no puede tener empleados contratados, ni puede delegar o subcontratar el trabajo que hace. Tampoco puede compartir su actividad con otros a través de sociedades o empresas.

Además, aunque trabaje para ese cliente principal, no puede mezclarse con los trabajadores contratados por la empresa como si fuera uno más de ellos. Tiene que usar sus propios recursos: su equipo, sus herramientas, su espacio de trabajo, todo independiente del cliente. También debe organizar su jornada según su propio criterio, sin que se la impongan. Y claro, cobra en función de los resultados de su trabajo, no por horas ni bajo un salario fijo.

Eso sí, no puede tener un local comercial o industrial abierto al público, ni ejercer su actividad en grupo bajo ninguna estructura jurídica compartida. En resumen, es autónomo, pero muy ligado a un solo cliente.

3.1.4. El falso autónomo

(Botías García Abogados 2024), todo trabajador que, a pesar de estar dado de alta como autónomo, realiza tareas propias de un empleado bajo las condiciones de un trabajador por cuenta ajena, sin los derechos que le corresponderían.

En muchas empresas, hay personas que, aunque figuran como autónomos, en realidad trabajan como cualquier empleado. Cumplen horarios, siguen instrucciones directas del empresario y realizan tareas asignadas dentro de la organización. A pesar de recibir un pago previamente acordado, lo que existe es una relación laboral encubierta, donde el trabajador está completamente integrado en la dinámica interna de la empresa.

Cuando las empresas encargan trabajos a profesionales autónomos, que deberían estar dados de alta en el régimen general como trabajadores por cuenta ajena, éstos, se quedan sin muchos de los derechos recogidos en la ley: no tienen derecho al salario mínimo interprofesional, pagas extras, vacaciones retribuidas, y tampoco tienen derecho a indemnización si los despiden. A las empresas les sale más barato porque no tienen que pagar la Seguridad Social, ya que las cotizaciones van a cargo del propio trabajador.

Además, muchas veces, al estar cotizando menos, también ven cómo sus prestaciones sociales se ven recortadas, lo que al final les termina afectando.

Requisitos para considerar a un falso autónomo, existen varias señales que pueden indicar que una persona es un falso autónomo. Una de ellas es la falta de autonomía, ya que si no tiene control sobre cómo realiza su trabajo ese puede ser un indicativo. Además, si está obligado a seguir un horario impuesto por la empresa, esto también es un factor a considerar. Otro indicativo es el uso de herramientas y recursos proporcionados por la propia empresa; también la imposibilidad de negociar su salario; puede ser despedido sin recibir indemnización, esto es un punto importante a tener en cuenta; otro aspecto es la falta de un convenio laboral que proteja sus derechos como trabajador y por último, si está obligado a pagar su propio seguro de autónomo, esto puede ser un indicativo claro de su situación. (Aseido Consulting s.f. 2025).

En este contexto, es importante señalar que no existe un único tipo de falso autónomo. Aunque el caso más conocido es el de aquellos que trabajan dentro de una estructura organizacional como si fueran empleados asalariados, también hay quienes realizan su actividad fuera del ámbito organizativo. Este segundo grupo de falsos autónomos suele encontrarse en profesiones como las de los comerciales o corredores de seguros, arquitectos, en agricultura, en turismo, en hostelería, en comercio, en periodismo, los redactores y fotógrafos de los medios de comunicación, en marketing, en informática, e incluso en las administraciones públicas se han realizados procesos de externalización y privatización de servicios, con la justificación de optimizar los recursos públicos.

La explicación del auge de los Falsos Autónomos, viene establecida por las situaciones de crisis económicas que hemos vivido y que aún continúan, provocan que tanto empresarios como trabajadores adopten medidas drásticas, ya que las empresas intentan disminuir sus costes fijos. Según Rafael Pardo , *“Las empresas huyen de los costes fijos y prefieren externalizar los servicios, ya que no saben cuándo se va a recuperar la demanda, y por tanto buscan la flexibilidad”*.

3.1.5. Los Riders

Estos trabajadores de plataformas, no solo se dedican a entregar pedidos. También hacen publicidad para las empresas con las que trabajan, gestionan datos de clientes y, en muchos casos, ponen su imagen personal al servicio de la marca. Además, recorren las calles de la ciudad, lo que los conecta con los conflictos urbanos y los convierte en actores visibles en el espacio público. Aunque algunos se ven como parte

activa de la comunidad, la realidad es que enfrentan condiciones laborales precarias que limitan su capacidad de organización y participación (López-Martínez, 2025; Casas-Cortés, 2024).

Los riders asumen los costes de operación (bicicleta, móvil, conexión a internet, seguros) sin gozar de los derechos que corresponderían a un trabajador asalariado. Como apunta (Todolí-Signes, 2017), este modelo de relación laboral *oculta* lleva a una externalización del riesgo empresarial y a una creciente desprotección de los trabajadores.

3.2. FALSOS AUTONOMOS EN LA ACTUALIDAD

3.2.1. UBERIZACION DE LA ECONOMIA.

En los últimos años, hemos empezado a ver cómo plataformas digitales como Uber, Glovo o Deliveroo se han metido de lleno en nuestra vida cotidiana. Este fenómeno, que muchos conocen como la uberización de la economía, está cambiando la forma en que se trabaja. Básicamente, se trata de un modelo en el que una app conecta a quien necesita un servicio con alguien que puede prestarlo. Pero, a diferencia de los trabajos de antes, aquí no hay contrato laboral clásico. Es decir, no se firma nada que garantice vacaciones, bajas por enfermedad o indemnización si te despiden.

Al principio, esto puede parecer una ventaja: cada persona decide cuándo conectarse, cuántas horas trabajar, y desde dónde hacerlo. Pero en la práctica, esa “libertad” viene con bastantes condiciones. Las apps funcionan con algoritmos que controlan todo: a quién le dan más pedidos, cómo se evalúa tu rendimiento, o incluso si te bloquean de la plataforma por no cumplir ciertos parámetros (Pérez, 2025).

Detrás de esta estructura hay una lógica simple: la empresa que gestiona la app no se responsabiliza por los trabajadores. No paga seguridad social, ni vacaciones, ni asume riesgos. Solo actúa como un puente entre el cliente y el repartidor o conductor (De Stefano, 2016). Todo lo demás lo asume quien realiza el trabajo: el teléfono, la bicicleta o moto, el tiempo de espera y hasta los accidentes.

El término uberización (Antunes, 2024) hace referencia justamente a esto: a cómo se han ido perdiendo derechos laborales conquistados durante décadas. En lugar de tener un contrato formal, las plataformas plantean una “colaboración”. Pero en la práctica, muchas veces el trabajador tiene que estar pendiente todo el día por si entra

un pedido. Así, el modelo se basa en tener siempre a alguien disponible, pero sin reconocerlo como empleado.

Lo que antes era estabilidad ahora se ha convertido en incertidumbre. Estos trabajadores, muchos de ellos jóvenes, recorren las ciudades durante horas, bajo la lluvia o el sol, para cumplir con los pedidos. Esa presión constante termina afectando la salud, tanto física como mental: cansancio, estrés, ansiedad, etc. Y si no pueden seguir el ritmo, simplemente se los reemplaza.

Desde el punto de vista legal, el gran problema de este sistema es que no se reconoce el vínculo laboral. Es decir, aunque el trabajador sigue las reglas de la plataforma, se lo considera independiente. Pero esa independencia es bastante engañosa, porque no tienen poder real de decisión.

Este modelo se ha vuelto más común por varios motivos: por un lado, la tecnología ha facilitado el contacto entre usuarios y prestadores de servicios (García, 2024). Por otro, los consumidores buscan rapidez, comodidad y precios accesibles (López, 2023). Y como estas plataformas operan con menos gastos que una empresa tradicional, pueden ofrecer precios bajos, lo que a su vez presiona a los trabajadores.

Algunos ejemplos conocidos son Uber, que conecta conductores con pasajeros, o BlaBlaCar, que facilita compartir coche. También están Glovo o Deliveroo, donde uno puede pedir comida de muchos restaurantes. Estas plataformas son prácticas, pero esconden una realidad laboral bastante precaria.

A todo esto se le suma que es fácil registrarse como repartidor, por lo que cada vez hay más personas compitiendo por los mismos pedidos. Esto hace que los ingresos bajen, y que muchos trabajen más horas para ganar lo mismo (García, 2023). Y aunque la flexibilidad es un punto a favor para quienes estudian o tienen otras obligaciones, esa misma flexibilidad se convierte en inestabilidad: sin vacaciones, sin paro, sin seguridad social (Casas-Cortés, 2024).

Más allá de lo individual, este modelo está transformando nuestra sociedad. Por un lado, facilita el acceso a servicios rápidos para casi todos. Pero también aumenta las desigualdades, porque no todos pueden competir en las mismas condiciones. Cambia cómo trabajamos y cómo pensamos el empleo.

Las plataformas, además, ganan dinero de varias formas: cobran una comisión por cada servicio, ofrecen suscripciones con beneficios extra, permiten poner publicidad dentro de la app y venden datos a otras empresas (García, 2023; Martínez, 2022;

Gómez, 2021). Algunas incluso diversifican y lanzan nuevos productos para seguir creciendo.

Todo esto ha llevado a muchos países a pensar en nuevas leyes. En España, por ejemplo, existe la Ley Rider (Real Decreto Ley 9/2021), que busca asegurar que quienes trabajan para estas plataformas sean reconocidos como empleados y no solo como “colaboradores”.

Hay debate entre expertos sobre si estas nuevas formas de trabajo deben incluirse dentro del derecho laboral tradicional o si hace falta crear un marco legal diferente. Lo que está claro es que la uberización ha puesto en crisis la forma clásica de entender las relaciones laborales, y nos obliga a repensar qué significa hoy tener un trabajo digno (Vega Ruiz, 2020).

3.2.2. EL PAPEL DEL TRABAJO AUTONOMO

Según un estudio hecho por la Asociación de Internautas en 2019, el 55% de los trabajadores de plataformas digitales comenzó a trabajar en ellas por la facilidad para generar ingresos y la flexibilidad horaria. Además, el 61% valora ser su propio jefe y compaginarlo con otro empleo o estudios. Casi la mitad de los repartidores —un 42%— dice que le gustaría recibir más pedidos por hora. Esto deja ver que lo que más valoran es la posibilidad de ganar más y tener cierta flexibilidad en su jornada.

Por otro lado, según un estudio de Buendía & Márquez, presentado por Alianza In México en 2024, el 86% de los trabajadores de plataformas en México preferiría que todo siga como está. ¿La razón? La independencia que les da este modelo de trabajo. Parece que, a pesar de las desventajas, muchos valoran más poder organizarse a su manera.

La autonomía que ofrecen estas plataformas digitales es clave para muchos. Les permite decidir cómo y cuándo trabajar, lo cual, en algunos casos, se traduce en mejores ingresos (Todolí Signes, 2017; OIT, 2021). Pero hay que decirlo: esa “libertad” muchas veces viene con condiciones duras. No hay prestaciones, no hay derechos colectivos o

De hecho, no son pocos los que, al pasar a ser empleados con nómina, terminan ganando menos. Las plataformas imponen límites a las horas disponibles y reglas que hacen más difícil alcanzar el volumen de entregas necesario para ganar lo mismo que cuando eran independientes (Rueda, 2021). Incluso respetando los sueldos mínimos

marcados por los convenios, el esfuerzo físico que exige este trabajo es alto y no siempre se compensa con un salario justo.

Dentro del sector, ha surgido un fuerte desacuerdo. Algunos empleados que permanecen en el sistema se oponen a la laboralización y defienden su condición de autónomos, ya que creen que esto les ofrece mejores condiciones económicas. Cada grupo se organiza en asociaciones propias, que defienden con firmeza su opción laboral, enfrentándose o apoyando a las plataformas (UGT, 2022). En este sentido, se ha comprobado que no siempre hay manipulación o presión para aceptar un determinado tipo de contrato; muchos trabajadores realmente prefieren y defienden esa modalidad. Hay una lógica económica y personal detrás de quienes optan por el modelo tradicional.

La existencia de este colectivo, cuyas asociaciones han sido reconocidas y respaldadas por las plataformas, ha servido como base para que estas últimas defiendan, frente a la presunción de laboralidad, un patrón regulatorio alternativo. Este se basa en la libertad de elección, de modo que los trabajadores puedan decidir si prefieren ser contratados como autónomos o como empleados asalariados. (Dueñas Herrero, 2021; Pumar Beltrán, 2021)

3.2.3. ECONOMIA SUMERGIDA

Como comenta Álvarez Montero (2018) en su texto “Yacimiento de los falsos autónomos”, desde que llegaron las plataformas digitales a España, uno de los temas que más ha dado que hablar es el aumento del trabajo en negro y los fraudes en la contratación. Justamente lo que se intentaba evitar con la Ley Rider. Aun así, estos problemas no han desaparecido, y con el tiempo han salido a la luz otras prácticas irregulares, algunas realmente sorprendentes.

Una de ellas es lo que se conoce como “alquiler de cuentas”. Básicamente, hay repartidores que tienen una cuenta activa en alguna plataforma y se la ceden a otras personas para que trabajen usando su perfil. A cambio, el dueño de la cuenta se queda con una parte de las ganancias, que suele estar entre el 20 % y el 40 %, según se comenta en varias fuentes. Es un trato informal del que ambos sacan provecho: quien tiene la cuenta gana dinero sin necesidad de trabajar, y la otra persona puede acceder a un empleo al que, por distintas razones, no podría entrar por su cuenta (Público, 2023; Metrópoli Abierta, 2023).

Estos arreglos suelen organizarse por redes sociales, donde las dos partes hablan sobre cuánto se va a pagar y cómo se hará el cobro. Como las plataformas transfieren el dinero solo al titular de la cuenta, todo se basa en la confianza entre ambos. El problema es que eso puede salir mal, sobre todo si el dueño de la cuenta no respeta lo pactado y decide quedarse con todo el dinero.

Además, muchas veces quienes usan estas cuentas son inmigrantes en situación irregular, lo que hace que no puedan denunciar fácilmente si algo sale mal (Maldita.es, 2020).

Al final, los dueños de estas cuentas pueden ganar más dinero que si trabajaran ellos mismos. Como no hay límite de horas y se pueden usar varias plataformas a la vez, sus ingresos pueden subir bastante sin necesidad de salir a repartir.

Incluso hay cuentas que no reciben encargos por sí mismas, sino que solo alquilan su perfil para obtener dinero. Esto funciona si la cuenta tiene una buena reputación y recibe encargos de forma constante, lo que a su vez hace que la cuenta reciba aún más pedidos, ya que el sistema de la plataforma favorece a perfiles con alta actividad. (Público, 2023; El País, 2024).

Este tipo de fraude “el uso de cuentas de reparto alquiladas o compartidas” es ampliamente conocido dentro del sector de las plataformas digitales y ha sido incluso tolerado de forma implícita por algunas empresas. El caso más mediático ocurrió en mayo de 2019 en Barcelona, cuando un repartidor de Glovo murió tras ser atropellado por un camión de basura mientras trabajaba. El incidente destapó que el joven fallecido era un inmigrante en situación irregular, que llevaba poco tiempo en España y que operaba con una cuenta alquilada que no estaba a su nombre (Heraldo Diario de Soria, 2019).

Este suceso marcó un punto de inflexión, provocando una reacción entre los repartidores, que convocaron la primera huelga del sector en el país. Desde entonces, diferentes colectivos han denunciado que estas prácticas siguen ocurriendo, especialmente entre personas inmigrantes que no tienen permiso de trabajo y se ven obligadas a trabajar en la informalidad (El Periódico, 2022).

Como explica (Metrópoli Abierta, 2023) el alquiler de cuentas también plantea problemas relacionados con la inmigración irregular. De hecho, en este sector, muchas personas en situación irregular encuentran una forma de trabajar en España, ya que no

necesitan un visado para usar una plataforma si se hacen pasar por alguien regularizado, ya sea por tener nacionalidad española o cumplir con los requisitos administrativos. Hay un porcentaje importante de inmigrantes que no tienen la nacionalidad española y que conocen esta práctica, llegando a España con la intención de integrarse rápidamente en el mercado laboral, incluso sin estar completamente regularizados. Existen redes informales que facilitan el alquiler de cuentas como una forma de obtener ingresos tras llegar como turistas.

La tecnología hace posible esta práctica, ya que permite suplantar perfiles digitales en la plataforma sin que los algoritmos puedan detectar quién está realmente detrás. La poca atención que prestan restaurantes y clientes a los riders, junto con la falta de controles por parte de las autoridades y sindicatos, hace que sea difícil detectar estas actividades, aunque sean bastante frecuentes y visibles. Algunas plataformas han intentado ponerle freno, ya que esta práctica altera sus operaciones y les genera riesgos y responsabilidades. Para ello, han implementado controles biométricos en el acceso a la plataforma, de tal modo que sólo la persona realmente titular de la cuenta pudiera activarla. Parece, sin embargo, que los mismos riders han encontrado formas de burlar este mecanismo, por lo que este fraude no ha llegado a ser evitado del todo. (Casas-Cortés, Moya Santander & Piñeiro Aguiar, 2023; El País, 2022).

“El mercado negro de Glovo sigue vigente en Madrid: por 400 euros al mes trabajas con los papeles de un trabajador legal. En la esquina de un McDonalds del sur de Madrid, una docena de repartidores se reúnen todas las noches a quemar el tiempo, mientras esperan las hamburguesas que otros ansían en casa. En este punto neurálgico, confluyen veteranos y novatos. Los primeros tienen motocicleta, hablan fuerte, bromean y caminan inflando la espalda, como si disfrutaran del respeto que inspiran entre los recién llegados. Los nuevos hablan poco, carecen de permiso de trabajo y tienen alquilado casi todo: desde la bicicleta con la que pedalean hasta 12 horas diarias, hasta la identidad con la que trabajan”. (El País, 2024 Noviembre)

3.2.4. EL DEBER DE ESTAR CONECTADO O EL TIEMPO DE TRABAJO

La idea de lo que se considera “tiempo de trabajo” ha cambiado bastante desde que aparecieron las plataformas digitales y la tecnología empezó a ocupar un lugar central en la forma en que trabajamos. Antes, en el modelo laboral más clásico, se entendía como el tiempo en el que el trabajador estaba activo, sin contar los descansos ni el tiempo libre. Hoy en día, esa definición ya no es tan clara (De Stefano, 2016).

En los entornos digitales, trabajar puede significar estar conectado a una app, estar disponible para recibir encargos, o incluso mantenerse “activo” en función de cómo lo defina la plataforma. A eso se suman aspectos más amplios como la duración de la jornada, los tiempos de descanso o el nivel de flexibilidad que se tiene (OIT, 2021).

Antes, lo normal era que la empresa estableciera el horario del trabajador dentro de lo que marcaban los convenios. Esto ayudaba a saber cuándo alguien estaba efectivamente trabajando y bajo la supervisión de su jefe (Todolí Signes, 2017). Pero con el trabajo en plataformas, esos límites se vuelven mucho más borrosos. Los trabajadores ya no están sujetos a un espacio físico concreto y su valor en el sistema se mide en función de su disponibilidad online. La desconexión o falta de actividad durante ciertos tramos puede llevar a una penalización o a la expulsión del sistema, lo que evidencia una forma de control distinta pero igualmente efectiva (Rueda, 2021). Por lo tanto, el tiempo de trabajo o de disponibilidad digital se convierte en un factor crucial para determinar la relación laboral. Este tiempo debe ser remunerado y protegido socialmente, igual que cualquier otro trabajo.

Se ha propuesto establecer acuerdos para compensar ese tiempo de disponibilidad digital, aunque esto a menudo implica estar siempre conectado y responder de inmediato, lo que puede invadir los momentos de descanso. Algunos incluso consideran este tiempo como horas extras. Otro problema que ha surgido con el uso constante de la tecnología y la automatización es que cada vez cuesta más separar el tiempo de trabajo del tiempo libre. Esto puede generar una especie de “dependencia digital”, donde muchos trabajadores sienten que tienen que estar disponibles todo el tiempo, lo que termina afectando su salud mental y su calidad de vida (Ginès i Fabrellas, 2021; EY, 2021).

3.3. DIFERENCIAS DE COTIZACIÓN ENTRE REGIMEN DE AUTONOMOS Y REGIMEN GENERAL

El 26 de julio de 2022 se aprobó una reforma significativa en el sistema de cotización de los trabajadores autónomos a la Seguridad Social. Junto con esto, se fortaleció la protección destinada a quienes cesan su actividad laboral. La Seguridad Social es un derecho básico que el Estado tiene la obligación de asegurar en todo momento. Este sistema se apoya en principios como la equidad y la solidaridad, con el objetivo de beneficiar tanto a los individuos como al conjunto de la sociedad.

Antes, los autónomos elegían cuánto querían cotizar, siempre dentro de ciertos límites que dependían, por ejemplo, de su edad (Cortés, 2022). Pero desde enero de 2023, quienes trabajan por cuenta propia tienen que cotizar según lo que realmente ganan durante el año, ya sea que trabajen solos o en alguna sociedad. Esto quiere decir que la base para calcular lo que pagan se hace tomando en cuenta todos los ingresos que hayan tenido en esos meses.

Para organizar esto, cada año se publican unas tablas que dividen a los autónomos en grupos según sus ingresos. A cada grupo le corresponde una base mínima y una máxima para cotizar. Así, según lo que ganen, cotizan dentro de un rango establecido. En la Tabla 1 se puede ver cómo quedan esos tramos para el año 2025.

Las bases mínimas y máximas de cotización para los tramos de rendimientos netos en 2025 se detallan en la Tabla 1 (Seguridad Social, 2025). Tabla 1 “Tramos de rendimientos netos y bases de cotización para el año 2025”

| | Tramos de rendimientos netos 2025 | | Base mínima | Base máxima |
|----------------|-----------------------------------|----------------------|----------------|----------------|
| | | – Euros/mes | – Euros/mes | – Euros/mes |
| Tabla reducida | Tramo 1 | ≤ 670 | 653,59 | 718,94 |
| | Tramo 2 | > 670 y ≤ 900 | 718,95 | 900 |
| | Tramo 3 | > 900 y < 1.166,70 | 849,67 | 1.166,70 |
| Tabla general | Tramo 1 | ≥ 1.166,70 y ≤ 1.300 | 950,98 | 1.300,00 |
| | Tramo 2 | > 1.300 y ≤ 1.500 | 960,78 | 1.500,00 |
| | Tramo 3 | > 1.500 y ≤ 1.700 | 960,78 | 1.700,00 |
| | Tramo 4 | > 1.700 y ≤ 1.850 | 1.143,79 | 1.850,00 |
| | Tramo 5 | > 1.850 y ≤ 2.030 | 1.209,15 | 2.030,00 |
| | Tramo 6 | > 2.030 y ≤ 2.330 | 1.274,51 | 2.330,00 |
| | Tramo 7 | > 2.330 y ≤ 2.760 | 1.356,21 | 2.760,00 |
| | Tramo 8 | > 2.760 y ≤ 3.190 | 1.437,91 | 3.190,00 |
| | Tramo 9 | > 3.190 y ≤ 3.620 | 1.519,61 | 3.620,00 |
| | Tramo 10 | > 3.620 y ≤ 4.050 | 1.601,31 | 4.050,00 |
| | Tramo 11 | > 4.050 y ≤ 6.000 | 1.732,03 | 4.909,50 |
| | Tramo 12 | > 6.000 | 1.928,10 | 4.909,50 |

Tabla 1 “Tramos de rendimientos netos y bases de cotización para el año 2025” *Seguridad Social. (2025). Orden de cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2025. Recuperado de <https://www.seg-social.es>, Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025.*

Conforme indica la Tabla 1, un trabajador autónomo que registre unos ingresos mensuales netos de aproximadamente 1.400 euros se ubicaría en el tramo 2 del sistema de cotización por ingresos reales. En este nivel, puede optar por una base de cotización mínima de 960,78 euros, lo que implica una cuota mensual de seguridad social de 301,68 euros, o una base máxima igual a sus ingresos, es decir, 1.400 euros, con una cuota de 439 euros. Esta elección queda establecida por el propio autónomo, dentro del margen permitido por las tablas vigentes para 2025 en Seguridad Social (Seguridad Social, 2025).

Sin embargo, un trabajador por cuenta ajena con un salario bruto mensual similar 1.400 euros dado de alta en el Régimen General implica un coste bastante más elevado en cotizaciones a la seguridad social para la empresa.

El empleador debe abonar aproximadamente:

- 28,30 % por contingencias comunes (396,20 €)
- 7,05 % por desempleo (98,70 €)
- 0,9 % para formación profesional y FOGASA (12,60 €)
- 0,8 % por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (11,20 €)

En total más o menos se pagarían unos 520 euros mensuales. Además, es obligación del empleador hacer el pago de seguridad social de la totalidad de las cotizaciones, tanto las que le corresponden al empresario como las del trabajador.

La diferencia mensual serían unos 200 euros en la Seguridad Social entre ambos regímenes, sin contar con la tarifa plana para autónomos que hay no vamos a entrar. Esta diferencia no solo afecta a la parte económica, sino que también afecta a las prestaciones futuras de los trabajadores, ya que las bases de cotización son tenidas en cuentas para las coberturas como la enfermedad común, enfermedad profesional, incapacidad total para su trabajo habitual, jubilación, desempleo etc.

3.4. COMPARATIVA ENTRE REGIMEN GENERAL Y RETA

La gran diferencia entre trabajar por cuenta ajena y ser autónomo está en quién paga las cotizaciones a la Seguridad Social. Si estás en el Régimen General, es la empresa la que se encarga de pagar una parte y también de descontarte la tuya. En cambio, los autónomos tienen que hacerse cargo de todo por su cuenta. Esto puede suponer que, si no cotizan lo suficiente, tengan menos cobertura cuando se trata de una enfermedad, una baja o quedarse sin trabajo. Por eso es clave que los autónomos controlen bien lo que aportan, para no encontrarse con problemas más adelante.

A continuación se muestra un esquema para visualizar más rápido las coberturas y lo más relevante de cada régimen:

| Aspecto | Régimen General (Asalariados) | Régimen de Autónomos (RETA) |
|---|--|--|
| Vinculación laboral | Existe un contrato de trabajo con la empresa y se establecen condiciones como salario, horario y funciones. | No hay contrato el trabajador presta servicios por cuenta propia. |
| Cotización a la Seguridad Social | La empresa es responsable de abonar una parte importante de las cotizaciones. Y de pagar los seguros sociales. | El autónomo paga el 100% de sus cotizaciones, incluyendo contingencias comunes y profesionales. |
| Derechos laborales | El trabajador tiene derecho a paro, vacaciones pagadas, baja por enfermedad, y representación sindical. | No tiene acceso automático a paro ni vacaciones pagadas. Algunos derechos requieren cotizaciones extra. |
| Horario y jornada | El horario está determinado por la empresa, sujeto a convenios colectivos o legislación laboral. | El trabajador decide su propio horario, pero suele trabajar más horas para generar ingresos. |
| Cobertura en caso de baja | Desde el primer día si lo establece el convenio colectivo, si cumple los requisitos. | Solo si está dado de alta y ha cotizado lo suficiente; los primeros días pueden no estar cubiertos. |
| Riesgos laborales | La empresa es responsable de garantizar la seguridad y salud del trabajador. | El autónomo debe asumir todos los riesgos y su propia protección en el trabajo. |
| Base mínima de cotización | Se calcula según la categoría profesional y el convenio colectivo el salario. | El autónomo elige la base dentro de unos límites, lo que influye directamente en su protección. |
| Prestación por desempleo | Tiene derecho si ha cotizado lo necesario y cumple los requisitos. | Necesita haber cotizado específicamente para ello (cese de actividad) y cumplir condiciones más estrictas. |

Seguridad Social. (2025). Tabla 2, Comparativa entre el Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Elaboración propia a partir de datos oficiales. Recuperado de <https://www.seg-social.es>

4.- PLATAFORMAS DIGITALES Y ECONOMIA DE LAS PLATAFORMAS.

4.1. PLATAFORMAS DIGITALES.

Hoy en día usamos un montón de plataformas digitales sin ni siquiera pensarlo. La Unión Europea las describe como sitios o apps que permiten a la gente contratar servicios o comprar cosas sin necesidad de estar cara a cara con quien los ofrece.

Básicamente, estas plataformas son como un puente. Por un lado están los consumidores, y por el otro, quienes venden o prestan un servicio. Todo se hace desde el teléfono o los dispositivos electrónicos. No hay trato directo, pero el acuerdo se cierra igual (Cusumano et al., 2019).

Se pueden dividir en varios tipos. Por ejemplo, hay algunas que son gratuitas y no buscan ganar dinero, como WhatsApp, que te deja enviar mensajes sin cobrarte. Otras, como Airbnb, simplemente conectan a personas para que hagan un trato directo. Y luego están las que manejan todo, como Uber o Glovo: si pides el servicio, pagas a través de la plataforma, y ellos después le pagan al repartidor o conductor (Evans & Schmalensee, 2016).

El trabajo en estas plataformas cambió muchísimo las reglas del juego. Empresas como Uber, Glovo o Deliveroo no contratan directamente a sus trabajadores. En vez de eso, los hacen pasar como si fueran autónomos o colaboradores. Este tipo de empleo es parte de lo que ahora se llama economía de plataformas, o también gig economy (De Stefano, 2016). Se trata de trabajos por encargo, sin contrato fijo y, muchas veces, sin estabilidad.

4.2. CARACTERISTICAS DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES.

A simple vista, este tipo de trabajos parece ideal: te venden la idea de que puedes elegir cuándo trabajar, desde dónde conectarte y organizar tu jornada como quieras. Sin embargo, esa supuesta libertad muchas veces está bastante limitada. Las plataformas digitales usan sistemas de control tecnológico que condicionan casi todo lo que hacen los trabajadores (López Martínez, Haz-Gómez & Piñeiro Aguilar, 2020).

Uno de los aspectos más llamativos es cómo funcionan estos algoritmos. Son los que reparten las tareas, calculan cuánto se gana, miden el rendimiento y hasta pueden decidir si alguien sigue o no en la plataforma. Aunque no se sabe del todo cómo funcionan —porque no lo explican—, esos sistemas determinan cosas importantes, como si un repartidor aparece primero en la app o si se queda sin encargos. Incluso hay

casos donde, por no cumplir con ciertos tiempos o niveles de actividad, el trabajador puede ser “desactivado” sin muchas explicaciones (De Stefano, 2016).

Otra cosa que ocurre mucho es que el tiempo de trabajo se vuelve muy irregular. Muchas veces los repartidores tienen que estar conectados durante horas, esperando que llegue un pedido, pero sin cobrar por ese tiempo. Es como si estuvieran “disponibles” pero sin remuneración alguna, lo que claramente afecta sus ingresos y aumenta la inseguridad económica (Todolí-Signes, 2017).

Además, las plataformas hacen todo lo posible por no reconocer que existe una relación laboral. Esto deja a los trabajadores fuera del sistema: no pueden negociar sus condiciones, no tienen cobertura si se accidentan mientras reparten y tampoco acceden a prestaciones sociales básicas (Rani & Furrer, 2019).

En el caso particular de los riders, muchas empresas han usado estrategias como la subcontratación para esquivar sus responsabilidades. Así, en lugar de contratarlos directamente, delegan el trabajo a otras empresas, lo que les permite evitar obligaciones legales. Esta maniobra ya ha sido criticada por varios organismos, y la Inspección de Trabajo ha levantado muchas actas donde afirma que, en realidad, sí hay una relación laboral encubierta. Esto ha generado juicios, sanciones y también posibles consecuencias penales para las empresas involucradas (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020).

4.3. IMPLICACIONES LEGALES Y LABORALES EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

En los últimos años, se ha vuelto bastante común que algunas empresas traten a sus trabajadores como si fueran autónomos, aunque en la práctica no lo sean. Esto pasa mucho con los repartidores a domicilio, los que están en apps de comida o transporte. Les dicen que son “colaboradores independientes”, pero en realidad la empresa les dice cuándo, cómo y dónde trabajar. O sea, todo apunta a que son trabajadores por cuenta ajena. A esta situación se le llama ser un falso autónomo (Todolí-Signes, 2017).

El problema con eso es que el trabajador se queda sin muchos derechos que sí tiene alguien contratado como asalariado. No tiene vacaciones pagadas, no tiene paro si lo despiden, ni está protegido si se accidenta trabajando (Baylos, 2021). Encima, tiene que pagar su propia cuota de autónomo, aunque ese mes apenas haya tenido pedidos.

Además, si la empresa un día decide dejar de contar con esa persona, lo puede hacer sin previo aviso, sin indemnización ni explicación. Lo desconectan de la app, y

listo. Y eso es grave, porque genera mucha incertidumbre. ¿Qué haces si de repente te quedás sin ingresos de un día para otro? Esta situación, según algunos autores, afecta directamente la estabilidad emocional, laboral y económica de estas personas (De Stefano, 2016).

Por el lado de las empresas, tampoco salen ilesas si se descubre el tema. Si la Inspección de Trabajo comprueba que han estado usando falsos autónomos, pueden caerles sanciones bastante serias. No solo tienen que pagar multas, sino también ponerse al día con todos los pagos: Seguridad Social, sueldos atrasados, vacaciones, lo que sea (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020). Y si se demuestra que lo hicieron a propósito para evitar pagar impuestos, el asunto ya se convierte en un fraude contra la Seguridad Social, lo cual puede acarrear consecuencias legales graves (Rodríguez-Piñero Royo, 2017).

Lo triste es que mucha gente acepta estas condiciones porque no tiene otra opción, o porque no sabe que eso no es legal. También influye que las plataformas lo maquillan con mensajes atractivos, como: “Sé tu propio jefe” o “Trabajá cuando quieras” (García, 2020). Suena bonito, pero muchas veces no es así. Detrás hay horarios forzados, penalizaciones y un control total por parte de la empresa.

En España, varios tribunales ya han dicho claramente que esta forma de trabajar no se puede considerar autónoma. Una sentencia muy importante fue la del Tribunal Supremo en septiembre de 2020, donde se reconoció que Glovo tenía una relación laboral con sus repartidores (Poder Judicial, 2020). Y no fue el único: también lo dijeron los tribunales de Madrid y Aragón en otros casos similares. Por ejemplo, el TSJ de Madrid lo dictaminó en enero de 2020 respecto a 531 riders de Deliveroo, y el TSJ de Aragón hizo lo mismo en septiembre de 2022, dejando claro que Glovo ejercía un control sobre los repartidores que era incompatible con la figura del autónomo (Confilegal, 2022).

A raíz de todo esto, el Gobierno impulsó la Ley 12/2021, también conocida como Ley Rider, que establece que si un trabajador presta servicios a través de plataformas digitales de forma continuada y bajo control empresarial, debe ser considerado asalariado, independientemente de que esté dado de alta como autónomo.

En resumen: lo que se busca con todo esto es que la gente que trabaja para estas plataformas no quede desprotegida, que tenga un contrato justo, derecho a paro,

a vacaciones, a estar cubierto si le pasa algo. Porque al final del día, todos merecen trabajar con dignidad, no importa si lo hacen desde una oficina o en bici repartiendo comida.

5.- LA LEY RIDER.

En la actualidad en España existe un debate sobre la incompatibilidad del modelo de trabajador en el contexto de la nueva estructura digital de las empresas que se centra sobre todo en la situación legal del repartidor (rider), en una relación en la que tanto la plataforma como el cliente participan en la distribución de productos.

Los aspectos clave de la Ley Rider en España, también conocida como la Ley 12/2021, que entró en vigor el 12 de agosto de 2021. Esta ley fue aprobada por el Gobierno español para garantizar los derechos laborales de los repartidores que trabajan para plataformas digitales de reparto, como Glovo, Deliveroo y Uber.

Las modificaciones que introduce esta ley son las siguientes:

“Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción:

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción:

Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”.

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.

En resumen, la Ley busca regular y mejorar las condiciones laborales de los repartidores en plataformas digitales, asegurando que tengan derechos similares a los otros trabajadores en el mercado laboral.

Cómo afecta la ley a las plataformas de reparto:

Las nuevas regulaciones laborales han obligado a las plataformas digitales a reconsiderar su modelo de negocio (Ministerio de Trabajo, 2021). La nueva normativa tiene un impacto importante en cómo funcionan las plataformas digitales de reparto. A grandes rasgos, estos son algunos de los cambios principales:

1. Cambio en la relación laboral. Las plataformas ya no pueden tratar a los repartidores como si fueran autónomos si realmente trabajan bajo sus órdenes. Ahora deben reconocerlos como empleados, lo que implica asumir responsabilidades como pagar sueldos, cotizar por ellos y darles acceso a derechos laborales básicos.
2. Más gastos para las plataformas. Al tener que contratar a los repartidores como trabajadores, los costes suben. Esto incluye el salario mínimo, vacaciones pagadas, seguros y demás prestaciones que antes no estaban contempladas.
3. Adaptación del modelo de negocio. Este cambio legal obliga a muchas plataformas a replantearse cómo funcionan. Probablemente tendrán que ajustar la manera en que reparten los pedidos, cómo se paga a los trabajadores y cómo se gestiona todo el sistema.
4. Mayor obligación de cumplir la ley laboral. Las plataformas ya no pueden desentenderse. Ahora tienen que garantizar que se respeten los derechos laborales, lo que significa aplicar medidas internas, controlar mejor lo que ocurre y asegurarse de no incumplir la normativa.
5. Posibilidad de que los repartidores se organicen. Con esta ley, los trabajadores pueden agruparse y negociar en conjunto con la empresa. Esto puede hacer que la relación entre plataformas y repartidores cambie, ya que habrá más espacio para reclamar mejores condiciones.

6. Multas en caso de incumplimiento. Si una plataforma no sigue las reglas, puede ser sancionada. Esto incluye multas económicas que suponen un riesgo más para este tipo de empresas si no se adaptan a tiempo.

5.1. APLICACIÓN DE LA LEY RIDER EN ESPAÑA: AVANCES, DESAFIOS Y PERSPECTIVAS.

La Ley Rider, oficialmente la Ley 12/2021, se aprobó en septiembre de 2021 y desde entonces ha estado en el centro de un buen número de debates. Porque venía a cambiar las reglas del juego para repartidores que trabajan a través de apps como Glovo, Deliveroo o Uber Eats. Hasta ese momento, las plataformas los trataban como autónomos, aunque en realidad se les imponían horarios, condiciones, y hasta penalizaciones. Vamos, como si fueran empleados de toda la vida, pero sin beneficios.

Esta ley no surgió de la noche a la mañana. Hubo mucho trabajo detrás: negociaciones entre sindicatos, empresarios y el Gobierno. Lo que buscaban era garantizar derechos básicos a quienes, hasta entonces, trabajaban sin ellos (Congreso de los Diputados, 2021).

Pero, no todos estaban de acuerdo. Muchas de estas empresas pusieron el grito en el cielo. Decían que si la ley se aplicaba, se perderían miles de empleos. La Asociación Española de la Economía Digital incluso lanzó cifras: hablaban de hasta 23.000 puestos de trabajo en riesgo. También se decía que muchos restaurantes saldrían perjudicados porque dependían mucho de estas plataformas (El País, 2024).

Aun así, el Gobierno tiró para adelante. Y no solo eso, sino que puso en marcha inspecciones más firmes. La Inspección de Trabajo, por ejemplo, regularizó a más de 40.000 repartidores que antes eran considerados falsos autónomos. A partir de ahí, Glovo tuvo que contratarlos como asalariados y pagar a la Seguridad Social todo lo que debía (El País, 2024). Además, cambiaron el Código Penal, y ahora hay penas de cárcel para quienes mantengan prácticas laborales ilegales (El Confidencial, 2022).

Eso suena bien en papel, pero en la práctica hay problemas. La Inspección de Trabajo va desbordada, y los juzgados, también. Así que, aunque la ley esté ahí, a veces cuesta que se cumpla del todo (El País, 2024).

Además, muchas empresas han buscado la manera de esquivar la norma. Algunas contratan a través de cooperativas o siguen usando modelos de autónomos maquillados. A pesar de que incluso el Tribunal Supremo, en una sentencia de 2020 (STS 805/2020), dijo claramente que había relación laboral entre Glovo y sus repartidores (Baylos, 2021).

Lo que está claro es que la ley fue un paso adelante. Pero no basta con eso. Hace falta organización colectiva, sindicatos más fuertes, representación dentro de las plataformas, y convenios que de verdad reflejen la realidad de este trabajo.

5.2. ¿HA FUNCIONADO LA LEY RIDER?

Desde su entrada en vigor, la Ley 12/2021 ha significado un importante avance en la normativa de derechos laborales para los trabajadores de plataformas de reparto de comida. Esta ley intenta mitigar la precarización provocada por la falsificación del autónomo a través del empleo, estableciendo que, quienes desempeñen sus labores bajo las condiciones de dependencia y ajenidad, deben ser considerados asalariados. En algo tan importante, logros como el incremento de más de 40 000 repartidores en el sistema del alta, que afronta la Inspección de Trabajo (El País, 2024). Introducir cambios, aunque reservadamente, ha favorecido una concentración de doctrina judicial que respalda la laboralidad de los repartidores con las plataformas (Tribunal Supremo, 2020).

No obstante, la ley ha avanzado en este ámbito, esto también se ha hecho con importantes restricciones. Muchas plataformas han cambiado el enfoque de su modelo operativo para eludir el cumplimiento, bien sea por subcontratación o a través de una figura como el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Sumado a esto, ya el propio orden normativo adolece de lagunas que imposibilitan un control efectivo en un entorno laboral tan cambiante.

En consecuencia, si bien la Ley Rider ha logrado consolidar un marco legal más protector, su eficacia sigue condicionada por la necesidad de reforzar los mecanismos institucionales de control y avanzar hacia una regulación colectiva del sector. Solo con la implicación de todos los agentes sociales será posible garantizar condiciones de trabajo dignas y adaptadas a la realidad de la economía digital.

5.3. ¿QUE VACIOS LEGALES PERMANECEN EN LA REGULACION DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES?

A pesar de la legislación modificada a partir de la Ley 12/2021 de los Riders, la cual fue un avance, aún resalta la falta de un ordenamiento jurídico que contemple la adecuada protección de los derechos de los trabajadores. Si bien la Ley dio un importante paso al considerar como empleados a los ‘riders’ que prestaban servicios a las plataformas, este queda en desventaja, como sucede con la mayor parte de las leyes vigentes, en la economía digital (Congreso de los Diputados, 2021).

Uno de los vacíos legales más destacados es la falta de una delimitación concreta de las figuras intermedias como el trabajador autónomo dependiente económicamente (TRADE) cuya falta de precisión permite a algunas plataformas eludir sus responsabilidades laborales (Rodríguez-Piñero Royo, 2023). A esto se le debe sumar el hecho que el uso de los subcontratantes así como de terceros para el manejo de empleados oculta la relación laboral directa, esto dificulta no solo la supervisión, sino el cumplimiento de las normas (De Stefano & Aloisi, 2021).

Un hecho insuficientemente regulado es el papel de los algoritmos. Esta Ley también aborda la cuestión de los algoritmos centrándose en el control de los métodos de inteligencia artificial y la gestión algorítmica de las condiciones de trabajo, reconociendo un derecho de información a los representantes de los trabajadores en la empresa sobre “los parámetros, reglas e instrucciones sobre los que los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que toma decisiones puedan afectar a las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento empleo, incluida la elaboración de perfiles” (art. 64.4 d) ET). El sistema de asignación de tareas, evaluación del rendimiento y desconexión de los trabajadores a menudo depende de decisiones automatizadas, sin garantías de transparencia ni derecho a la explicación (European Comisión, 2021).

Finalmente, como hemos dicho en apartados anteriores, la falta de recursos en la Inspección de Trabajo y la lentitud del sistema judicial impiden una aplicación efectiva y rápida de la ley. Por tanto, aunque la Ley Rider constituye un avance, aún se requiere una evolución normativa más profunda que contemple los nuevos retos del entorno laboral digital.

5.4. LA REGULACION EUROPEA DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES: DIRECTIVA (UE) 2024/2831

La Directiva (UE) 2024/2831, adoptada el 23 de octubre de 2024 por el Parlamento Europeo y el Consejo, establece un marco normativo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en plataformas digitales en la Unión Europea. Su objetivo es garantizar una mayor protección y transparencia en el entorno laboral digital, ya que las apps de reparto, transporte o servicios bajo demanda están cada vez más presentes en nuestra vida.

A continuación se realiza un resumen de los artículos más importantes de dicha directiva:

La Directiva tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales, además de proteger sus datos personales. ¿Cómo lo hace? Primero, intenta aclarar si esas personas deberían ser tratadas como empleados o no. También busca que el uso de algoritmos —como los que reparten tareas o valoran el rendimiento— sea más claro, justo y controlado por personas.

Otro punto importante es que se quiere asegurar que toda esta información sea más accesible, incluso cuando el trabajo se hace entre distintos países. La norma establece unos derechos mínimos para quienes trabajan en plataformas dentro de la Unión Europea, siempre que se les pueda considerar empleados según la ley o según cómo sea su situación real.

Esta Directiva se aplica a cualquier plataforma que organice trabajo en Europa, sin importar dónde esté registrada o qué ley utilice en otros países.

Presunción legal: Cuando alguien trabaja para una plataforma tipo app o web, y la empresa controla cómo hace su trabajo (por ejemplo, diciéndole qué hacer o supervisándolo), se asume que es un empleado y no un trabajador independiente.

Si la plataforma quiere decir que no es así, tiene que demostrarlo ella, no el trabajador.

Esta regla ayuda a que las personas que trabajan en estas plataformas no tengan que andar peleando para que se reconozca su condición real, porque muchas veces las plataformas los quieren tratar como autónomos cuando no lo son.

Cuando se trata de juzgar si alguien es trabajador o no, esta presunción sirve para facilitar las cosas. Pero en temas como impuestos o seguridad social, no siempre se aplica, depende de cada país.

Los trabajadores o sus representantes pueden pedir que revisen su situación si creen que están mal clasificados. También, las autoridades pueden investigar si sospechan que algo está mal.

Esta regla solo vale para contratos que sigan vigentes desde el 2 de diciembre de 2026 en adelante, no para los anteriores.

Los países tienen que asegurarse de que las plataformas digitales de trabajo compartan datos importantes con las autoridades y con quienes representan a los trabajadores. Por ejemplo, tienen que decir cuántas personas trabajan con ellas, cómo están contratadas, qué condiciones generales aplican, cuánto tiempo trabajan y cuánto ganan en promedio, y con qué intermediarios trabajan.

Esta información se debe dar para cada país donde la plataforma opera. Los detalles sobre tiempo y dinero solo se entregan si se piden.

Los datos tienen que actualizarse por lo menos cada seis meses, pero para las plataformas pequeñas (como pymes) puede ser solo una vez al año. Si cambian las reglas o condiciones de trabajo, también deben avisar.

Las autoridades y representantes pueden pedir que les aclaren cosas o que les den más detalles sobre los contratos y demás, y las plataformas tienen que responder rápido y bien detallado.

Las plataformas digitales que usan sistemas automáticos para tomar decisiones sobre sus trabajadores deben contar con la participación humana en todo momento. Es decir, no pueden dejar que estas tecnologías funcionen por sí solas sin control.

Revisión cada cierto tiempo: Como mínimo cada dos años, estas plataformas deben revisar el impacto que tienen estos sistemas sobre el trato a los trabajadores y sus condiciones laborales. Esta revisión debe hacerse junto a los representantes de los empleados.

Personal preparado y protegido: Las empresas deben tener personas con los conocimientos y la formación adecuados para supervisar las decisiones que toman los

sistemas automáticos. Además, estas personas deben tener la autoridad para cambiar o cancelar esas decisiones si es necesario, y no pueden ser sancionadas o despedidas por hacerlo.

Evitar decisiones injustas: Si se descubre que un sistema automatizado está causando situaciones de discriminación o violando derechos laborales, la empresa tiene la obligación de intervenir, ya sea modificando el sistema o dejándolo de usar.

Informar con claridad: Los resultados de estas evaluaciones no pueden quedarse dentro de la empresa. Deben compartirse con los trabajadores, sus representantes y también con las autoridades si así lo piden.

Las decisiones importantes las toma una persona: Cuando se trata de decisiones que pueden afectar seriamente a un trabajador —como suspender su cuenta o terminar su contrato—, no se puede dejar esa responsabilidad a una máquina. Solo una persona debe tomar ese tipo de decisiones.

Cuando una plataforma digital toma una decisión importante usando sistemas automáticos (como por ejemplo suspender a alguien, quitarle el pago o cambiarle algo en su contrato), la persona afectada tiene derecho a saber por qué, de forma clara, rápida y fácil de entender, no se puede decidir todo por un sistema sin que haya nadie detrás. Tiene que haber una persona a la que el trabajador pueda acudir para hablar y aclarar lo que ha pasado.

Si alguien no está de acuerdo con una decisión, puede pedir que la revisen. Entonces, la plataforma tiene que responder en máximo dos semanas, y por escrito.

Si la decisión fue un error o le hizo daño al trabajador, la empresa tiene que corregirlo cuanto antes. Y si ya no se puede arreglar, al menos tienen que compensarla. Además, se espera que se tomen medidas para que eso no vuelva a pasar, como cambiar o parar el sistema que causó el problema.

Por último, se aclara que esto no reemplaza las normas de despido o sanción que ya existen por ley o en los acuerdos colectivos, y que no se aplica a quienes usan la plataforma como empresa o negocio propio.

Las plataformas deben contar con los representantes de los trabajadores para hablar sobre puntos importantes, como cuando quieren poner o cambiar sistemas

automáticos que controlan o deciden sobre el trabajo. Estos representantes pueden pedir ayuda a expertos.

Si no hay representantes, entonces la plataforma tiene que informar directamente a los trabajadores sobre estos cambios, y debe hacerlo de forma clara y fácil de entender, por escrito o por correo electrónico.

Entrada en vigor y transposición

“La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 2 de diciembre de 2026. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión”.

En resumen, la Directiva (UE) 2024/2831 busca garantizar condiciones laborales justas y transparentes para los trabajadores de plataformas digitales, promoviendo la igualdad y protección de sus derechos laborales en el entorno digital, en vez de permitir que la tecnología debilite derechos, lo que se está buscando es que se adapte a ellos y los refuerce.

5.5. PROPUESTAS DE REFORMA O MEJORA NORMATIVA DE LA LEY RIDER

La Ley 12/2021, conocida como Ley Rider, supuso un gran avance en la regulación del trabajo en plataformas digitales, al reconocer la existencia de una relación laboral entre repartidores y empresas. Sin embargo, su aplicación práctica tiene limitaciones importantes, lo que ha conseguido llegar a una mayor efectividad normativa con varias propuestas de mejora.

Una de las primeras partes que requiere intervención son los algoritmos. Las plataformas digitales asignan tareas, evalúan el rendimiento y gestionan sanciones o desconexiones mediante algoritmos automatizados, sin explicar con suficiente información su funcionamiento. Esta opacidad vulnera derechos fundamentales como la igualdad de trato o el derecho a la defensa. Por tanto, sería conveniente insertar normas que garanticen el acceso de los trabajadores a una explicación clara de las decisiones automatizadas que les afectan, así como el camino a seguir para poder impugnarlas (De Stefano & Aloisi, 2021).

Otro punto clave es el refuerzo institucional, sobre todo en lo relativo a los medios humanos y materiales de la Inspección de Trabajo. La carencia de recursos suficientes impide la vigilancia y sanción de prácticas fraudulentas. Incrementar el personal inspector y modernizar los sistemas de control permitiría una intervención más eficaz (Rodríguez-Piñero Royo, 2021).

También se ha planteado la necesidad de impulsar la negociación colectiva en el sector digital. Como la publicación de convenios colectivos adaptados a este nuevo sector, ya que favorecería la igualdad de condiciones mínimas y reforzaría los derechos de representación de los trabajadores. Para ello, es indispensable que se reconozcan y promuevan estructuras sindicales dedicadas al ámbito de las plataformas digitales, que en muchos casos no tienen legitimación para negociar en nombre del colectivo afectado (Forde et al., 2022).

Por último, convendría limitar el uso abusivo de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), que algunas plataformas emplean para mantener una apariencia de autonomía en relaciones claramente subordinadas. Una regulación más estricta de esta figura evitaría su utilización como mecanismo de precarización encubierta. También se debería implantar un régimen de responsabilidad solidaria, que impide a las plataformas eludir sus compromisos legales mediante subcontratación o estructuras opacas.

En suma, el perfeccionamiento de la Ley Rider requiere tanto reformas jurídicas sustantivas como un fortalecimiento institucional y organizativo. Solo así será posible consolidar un marco laboral digno, justo y adaptado a las nuevas formas de empleo digital.

6.- CONCLUSIONES

Con este trabajo, hemos podido comprobar cómo las plataformas digitales han logrado un nuevo modelo de trabajo, especialmente en sectores como el reparto a domicilio. En un principio en estos trabajos podías encontrar como principal atractivo libertad y flexibilidad horaria para sus empleados. La realidad es que han generado muchas situaciones de precariedad laboral y economía sumergida, siendo una de las más destacadas la figura del falso autónomo.

Algunas empresas han aprovechado los vacíos legales para evitar responsabilidades laborales y fiscales, creando de estas situaciones la figura del falso autónomo. Al obligar a dichos trabajadores a darse de alta como autónomos, estas plataformas han podido ahorrar costes, dejando a los trabajadores sin derechos básicos como vacaciones pagadas, cotización real a la seguridad social o protección ante despidos.

Por parte del Estado se creó la Ley Rider para frenar los abusos por parte de las empresas y ofrecer un marco legal más justo. Sin embargo, como se ha visto en el trabajo, su aplicación ha sido dificultosa para las empresas y para algunos trabajadores que no estaban de acuerdo en que se les diera de alta en el régimen general como asalariados. Muchas empresas han buscado nuevas fórmulas para evitar la ley, y la falta de controles eficaces por parte de la Inspección de Trabajo ha hecho que en muchos casos las condiciones sigan prácticamente igual a antes de la publicación de Ley Rider.

Esta situación afecta tanto a nivel particular como a la sociedad y tiene consecuencias muy graves como el aumento de la economía sumergida, la pérdida de la recaudación pública con los impuestos dejados de ingresar por las empresas, y se está normalizando el empleo cada vez más precario e inestable.

En resumen, aunque se ha avanzado bastante para proteger los derechos de los trabajadores en la economía digital, todavía queda mucho por hacer. El modelo actual sigue generando precariedad y aumentando la economía sumergida. Hace falta una mayor vigilancia por parte de la Inspección de trabajo, más claridad legal y, sobre todo, una voluntad real de adaptar el derecho laboral a los nuevos tiempos, sin que eso implique perder derechos que ya se tenían adquiridos. Las plataformas digitales no tienen por qué ser sinónimo de precariedad si se regulan aplicando la normativa legal en cada momento.

Bajo mi punto de vista el fin de la digitalización del trabajo no tiene por qué tener la pérdida de derechos para los trabajadores, simplemente las empresas tienen que tener en cuenta que hay que respetar los derechos de los trabajadores y actuar en todo momento de acuerdo a Ley, tienen que cotizar por los trabajadores conforme a las tablas de cotización que se actualizan todos los años, y dar de alta a los trabajadores en el régimen correspondiente, que en ningún caso sería el de autónomos. Las plataformas pueden funcionar bien, pero deben asumir su responsabilidad como empresas que tienen trabajadores a su cargo, y que no son solamente intermediarias tecnológicas.

REFERENCIAS

-Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2022). Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-12482>

-Aguiar, E. P., & Martínez, G. L. (2024). "Trabajar en bicicleta es complicado". Identidades Líder/Delibera en Argentina, España y Uruguay. Revista del Museo de Antropología, 17(2), 171-186.

[chrome-](#)

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/146098/1/Pineiro-Aguiar Lopez-Martinez 2024 RevMuseoAntropol.pdf](extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/146098/1/Pineiro-Aguiar_Lopez-Martinez_2024_RevMuseoAntropol.pdf)

-Agulló¹, M., Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Rivero-Díaz, M. L., Saiz-Villar, R., & Agulló-Tomás, E. (2024). Condiciones e implicaciones del trabajo en plataformas digitales, el caso de las redes. Inclusión social, rentas mínimas y desigualdades, 84. https://www.researchgate.net/publication/382366694_Condiciones_e_implicaciones_d_el_trabajo_en_plataformas_digitales_el_caso_de_los_riders

-Álvarez Cuesta, H. (2020). El gag economía y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus "autónomos". Revista Jurídica de la Universidad de León, 0(5), 1-17. <https://doi.org/10.18002/rjule.v0i5.5652>

-Álvarez Montero, A. (2018). «Yacimientos de falsos autónomos» más allá de las plataformas digitales: ramificaciones de un arraigado problema. Revista de Trabajo y Seguridad Social, 424, 113–132.

<https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/rtss/article/view/1558>

-Antúñez, R. (2024). Uberización del trabajo y capitalismo de plataforma ¿una nueva era de desantropomorfización del trabajo. Capitalismo digital después de la pandemia. Nuevo paradigma del trabajo global, 173-198.

-Aseido Consulting. (s.f.). Falso autónomo: qué es y principales sanciones. Recuperado el 14 de mayo de 2025, de <https://aseido.com/falso-autonomo-que-es-y-principales-sanciones/>

-Baylos, A. (2021). La ley rider y el nuevo estatuto del trabajo en las plataformas. Editorial Bo marzo.

-Botias García Abogados. (2024, septiembre 19). Falso autónomo: Definición y marco legal actual. <https://www.botiasgarcia.com/abogados/laboral/falso-autonomo-definicion-y-marco-legal-actual/>

-Carazo Alcalde, J. (2016, noviembre 21). Economía colaborativa. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/economia-colaborativa.html>

-Casas-Cortés, M. (2024). Miembros de IEDIS participan en el proyecto RIDER de la Universidad de Zaragoza que advierte del aumento de la "precariedad" en las plataformas de reparto de comida en España. Recuperado de <https://iedis.unizar.es/noticia/miembros-de-iedis-participan-en-el-proyecto-rider-de-la-universidad-de-zaragoza-que>

- Comisión Europea. (2016). Una agenda europea para la economía colaborativa. Comisión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>
- Con ilegal. (2022, septiembre 21). El TSJ de Aragón reitera en una nueva sentencia que entre la empresa Globo y los 'redes' existe relación laboral. Recuperado de <https://confilegal.com/20220921-el-tsj-de-aragon-reitera-en-una-nueva-sentencia-que-entre-la-empresa-globo-y-los-riders-existe-relacion-laboral/>
- Congreso de los Diputados. (2021). Ley 12/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la regulación del trabajo en las plataformas digitales. BOE núm. 235, de 29 de septiembre de 2021. Recuperado de <https://www.boe.es>
- Cortés, J. C. Á. (2022). La reforma de la cotización de los autónomos en el RD-Ley 13/2022, de 26 de julio: la cotización por ingresos reales como regla general. Una aproximación a la norma. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, (6), 101-136.
<https://idus.us.es/items/4ff554b7-82ae-4a81-a940-2e2cadea800b>
- Dame. (2024). Nueva normativa europea para mejorar las condiciones laborales en plataformas digitales. <https://daem.es/nueva-normativa-europea>
- De Stefano, V. (2016). Te rice of te “justa-in-time workforce”: On-demand work, crowd work and labour protection in te “gig economy”. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2021). Your boss’s algorithm: Artificial intelligence and platform work. Comparative Labor Law & Policy Journal, 41(1), 1–34.
- Dorado, C. B., & Urbano, D. M. (2025). Mi jefe es una ap y me explota: subjetividades de precariedad de repartidores y conductores de aplicaciones bajo demanda. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 16(1).
- Dueñas Herrero, L. J. (2021). La regulación del trabajo en las plataformas digitales. Panorama Social, 34, 23-45. Recuperado de <https://www.funcas.es/articulos/la-regulacion-del-trabajo-en-las-plataformas-digitales/>
- El País. (2021, agosto 12). ¿Qué es la 'Ley Rider' y cómo afecta a los repartidores? Así se adaptan Amazon, Glovo, Uber Eats.... Diario AS. Recuperado de https://as.com/diarioas/2021/08/12/actualidad/1628771438_279763.html
- El País. (2024, 26 de mayo). Inspección de Trabajo lleva regularizados 41.000 falsos autónomos de Glovo. <https://elpais.com/economia/2024-05-26/inspeccion-de-trabajo-lleva-regularizados-41000-falsos-autonomos-de-glovo.html>
- El País. (2024, diciembre 2). Cronología de Glovo hasta renunciar a sus falsos autónomos: de la 'ley rider' a la amenaza penal. Recuperado de <https://elpais.com/economia/2024-12-02/cronologia-del-giro-al-que-glovo-tanto-se-ha-resistido-la-sentencia-del-supremo-la-ley-rider-y-la-amenaza-penal.html>
- El Pais (2024, Noviembre 2). El mercado negro de Glovo sigue vigente en Madrid: por 400 euros al mes trabajas con los papeles de un trabajador legal <https://elpais.com/espana/madrid/2024-11-02/el-mercado-negro-de-glovo-sigue-vigente-en-madrid-por-400-euros-al-mes-trabajas-con-los-papeles-de-un-trabajador-legal.html>

- El Periódico. (2022, 21 octubre). El alquiler de cuentas repunta entre los 'redes' pese a la ley Rider. <https://www.elperiodico.com/es/economia/20221021/riders-alquiler-cuentas-repunta-glovo-uber-desafio-ley-rider-77357068>
- ElDiario.es. (2020, septiembre 23). Ya hay sentencia del Supremo sobre Globo: los 'redes' son trabajadores y la empresa "no es una mera intermediaria". Recuperado de https://www.eldiario.es/economia/supremo-resuelve-repartidores-deliveroo-son-falsos-autonomos-segundo-pronunciamiento-riders_1_7972982.html
- EY. (2021). La desconexión digital en la nueva realidad laboral. Recuperado de https://www.ey.com/es_es/insights/workforce/la-desconexion-digital-en-la-nueva-realidad-laboral
- García, J. (2023). La demanda de flexibilidad en los servicios urbanos. Revista de Estudios Urbanos, 15(2), 45-58.
- García, J. (2023). Modelos de negocio en plataformas digitales: Comisiones por transacción. Revista de Economía Digital, 15(2), 45-58.
- García, J. (2024). Avances tecnológicos y su impacto en la economía digital. Editorial Innovación.
- Ginès i Fabrellas, A. (2021). El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 2(1), 19-42. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6045/4397>
- González Cobaleda, E. (2021). La regulación del trabajo de plataformas en línea: puntos críticos más allá de la punta del iceberg. Revista de Trabajo y Seguridad Social, 2021(1), 1-20. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2416>
- Gómez, M. (2021). La monetización de datos en plataformas digitales. Journal of Digital Economics, 10(1), 22-34.
- Heraldo Diario de Soria. (2019, 29 mayo). UGT denunciará a Glovo ante la Fiscalía de Barcelona por el accidente mortal del 'rider'. <https://www.heraldodiariodesoria.es/soria/190529/61128/ugt-denunciara-glovo-fiscalia-barcelona-accidente-riders.html>
- HousingAnywhere. (2023). Alquiler sin contrato. ¿Cuáles son los riesgos? <https://housinganywhere.com/es/Espa%C3%B1a/alquiler-sin-contrato>
- INE (Instituto Nacional de Estadística). [https://www.ine.es/DEFine/concepto.htm?c=5197#:~:text=Concepto%20seleccionado%3A%20Asalariados%20o%20trabajadores%20por%20cuenta%20ajena&text=Aquellas%20personas%20que%20trabajan%20a,\(persona%20f%C3%ADsica%20o%20jur%C3%ADdica\).](https://www.ine.es/DEFine/concepto.htm?c=5197#:~:text=Concepto%20seleccionado%3A%20Asalariados%20o%20trabajadores%20por%20cuenta%20ajena&text=Aquellas%20personas%20que%20trabajan%20a,(persona%20f%C3%ADsica%20o%20jur%C3%ADdica).)
- Ley 20/2007 de 11 de Julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Lladó Grup Consultores. (2024). Europa regula el trabajo en plataformas digitales. <https://lladogrup.com/es/europa-regula-el-trabajo-en-plataformas-digitales>
- López Martínez, F. J., Haz-Gómez, M., & Piñeiro Aguilar, R. (2020). Nuevas formas de trabajo y retos para el derecho laboral: El caso de las plataformas digitales. Revista de Derecho Social, (88), 111–134.

- López, M. (2023). La demanda de flexibilidad en los servicios urbanos. *Revista de Estudios Urbanos*, 15(2), 45-58.
- López, M. (2024). La economía colaborativa y sus implicaciones sociales. Editorial Universitaria.
- López, M. (2024). Modelos de suscripción en plataformas digitales. *Revista de Marketing Digital*, 12(3), 67-79.
- López-Martínez, G., Haz-Gomez, F. E., & Piñeiro, E. (2025). Precariedad y percepción de autonomía en la economía de plataformas: Sobre la flexi-vulnerabilidad del rider. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/382366694>
- Maldita.es. (2020, 18 de diciembre). Migrantes en situación irregular: ¿a qué documentos tienen acceso y cuál acredita la residencia legal en España? Maldita.es. <https://maldita.es/malditateexplica/20201218/migrantes-situacion-irregular-documentos-acceso-acredita-residencia-legal-espana/>
- Martos, D. D. (2024). El trabajador asalariado, autónomo y falso autónomo. *Cont4bl3*, (83), 7.
- Martínez, C. (2021). La presunción de laboralidad en la Ley Rider: Una nueva frontera para el Derecho del Trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (256), 113–136.
- Martínez, R. (2022). Costos operativos en plataformas digitales: Un análisis comparativo. *Journal of Digital Economics*, 10(1), 22-34.
- Martínez, R. (2022). Publicidad en plataformas digitales: Estrategias y resultados. *Journal of Advertising Research*, 8(4), 50-63.
- Melguizo, I., & Mancho, R. (2025). Ley Rider: retos y directiva de trabajo en plataformas digitales. <https://melquizoymanchoabogados.com>
- Metrópoli Abierta. (2023, octubre 22). Así funciona el alquiler de cuentas en el sector rider: una economía sumergida entre precarios. *Metrópoli Abierta*. Recuperado de https://metropoliabierta.elespanol.com/el-pulso-de-la-ciudad/20231022/asi-funciona-el-alquiler-de-cuentas-en-sector-rider-una-economia-sumergida-entre-precarios/803919836_0.html
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). Informe sobre la relación laboral en plataformas digitales. Gobierno de España.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). El Consejo de Ministros aprueba la 'Ley Rider' para garantizar los derechos laborales de los repartidores de plataformas digitales. Gobierno de España. <https://www.mites.gob.es>
- Montero Aramburu. (2022). Principales novedades en materia laboral introducidas por el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. <https://www.montero-aramburu.com/principales-novedades-en-materia-laboral-introducidas-por-el-real-decreto-ley-13-2022-de-26-de-julio/>
- OIT. (2021). El trabajo decente en la economía de plataformas digitales. Organización Internacional del Trabajo. chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_855050.pdf

-Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025.

-Pardo Rafael, "Los Falsos Autónomo", Levante el Mercantil Valenciano,

-Pascual Cortés, R. (2023, 9 de septiembre). Cuando el problema es que no se logra trabajar las horas suficientes. El País. <https://elpais.com/economia/2023-09-09/cuando-el-problema-es-que-no-se-logra-trabajar-las-horas-suficientes.html>

-Pérez, L. (2025). *Transformaciones laborales en la economía digital*. Editorial Trabajo y Futuro.

-Poder Judicial. (2020, septiembre 25). El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y 25 repartidores. <https://confi legal.com/20220620-el-ts-jex-confirma-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-glovo-y-25-repartidores/#:~:text=El%20tribunal%20se%20basa%20en,servicios%20entre%20comercios%20y%20repartidores%E2%80%9D>.

-Pumar Beltrán, N. (2021). Riders: ¿autónomos o asalariados? Te Conversation. Recuperado de <https://theconversation.com/riders-autonomos-o-asalariados-155790>

-Público. (2023, diciembre 9). La cesión ilegal de cuentas de Glovo y Uber se multiplica pese a la 'Ley Rider'. Público. Recuperado de <https://www.publico.es/economia/la-cesion-ilegal-de-cuentas-de-glovo-y-uber-se-multiplica-pese-a-la-ley-rider.html>

-Rani, U., & Furrer, M. (2019). Digital labour platforms and new forms of flexible work: Implications for labour regulation. International Labour Office.

-Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de Octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.'

- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto Trabajadores.

-Riesco Sanz, A. (2016). Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España. Revista Internacional de Sociología, 74(1), e026. <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/640>

-Rodríguez, E. R. (2019). La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (146), 121-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959610>

-Rodríguez-Piñero Royo, Miguel. «La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular». Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, n.º 7 (mayo-octubre 2023). <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/17604/17675>

-RTVE. (2020, septiembre 23). El Supremo reconoce la relación laboral entre Glovo y un repartidor: son falsos autónomos. <https://www.rtve.es/noticias/20200923/supremo-reconoce-relacion-laboral-entre-glovo-repartidor-son-falsos-autonomos/2042849.shtml#:~:text=Econom%C3%ADa-,El%20Supremo%20reconoce%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral%20entre,un%20r>

[epartidor%3A%20son%20falsos%20aut%C3%B3nomos&text=3%20min.,se%20considera%20un%20falso%20aut%C3%B3nomo.](#)

-Rueda, J. M. (2021). Ley Rider: una visión crítica de su impacto en el empleo digital. *Revista Jurídica del Trabajo y Seguridad Social*, (261), 55–74.

-Sanz de Miguel, Pablo, María Isabel Casas-Cortés, Amaia Prieto Arratibel y Juan Arasanz Díaz. «El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?». *Revista Española de Sociología*, Vol. 32, n.º 3 (2023).

- Sanz de Miguel, P., Casas-Cortés, M., Prieto Arratibel, A., & Arasanz Díaz, J. (2023). Algoritmos de reconocimiento facial entre repartidores en España: Vigilancia y complicidad con las prácticas de subarriendo y uso compartido de cuentas personales. *Digital Rights and Access* <https://dra.revistas.csic.es/index.php/dra/article/view/942>

-Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Penguin Random House Grupo Editorial. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://economyapoliticafeunam.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/klaus-schwab.la-4c2b0-rev.-industrial-2.pdf

-Solunion. (2024, febrero 23). Cifras y desafíos de la economía colaborativa en España. <https://www.solunion.es/blog/cifras-y-desafios-de-la-economia-colaborativa-en-espana/>

-SuperContable.com. (s.f.). El caso específico de los redes como "falsos autónomos". https://www.supercontable.com/informacion/inspeccion_laboral/El_caso_especifico_de_los_riders_como_falsos_.html

- Todolí Signes, A. (2017). La regulación especial del trabajo en la Gig Economy. *Redes.com: Revista de Estudios para el Desarrollo Social de la Comunicación*, 15, 68–97. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324641>

- Trabajo y Seguridad Social, nº 425-426 (2018) tareas (APA Resolución de 27 de Julio de 2018, de la Subsecretaría por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de Julio de 2018 por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020, BOE Nº 182, de 28 de Julio de 2018) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-10653>

-Tribunal Supremo. (2020, 25 de septiembre). Sentencia 805/2020 sobre la relación laboral entre Glovo y un repartidor. <https://www.poderjudicial.es>

-UGT. (2022). Informe sobre la precariedad laboral en plataformas digitales. Unión General de Trabajadores. <https://www.ugt.es>

-Unión Europea. (2024). *Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2019/1152*. Diario Oficial de la Unión Europea, L, 2024/2831. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>

-Vega Ruiz, M. L. (2020). Trabajo en plataformas digitales: ¿una relación laboral encubierta? *Revista de Derecho Social*, (89), 47–70. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://amsabogados.org/wp-content/uploads/2023/08/RAMON-AGUILAR-el-trabajo-a-traves-de-plataformas-digitales-con-ISBN.pdf

