Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 81-106

El Derecho del Trabajo ante la asignación algorítmica y la vigilancia digital en plataformas: ¿nuevas controversias?[1]

Labour Law in the Face of Algorithmic Task Allocation and Digital Surveillance on Platforms: New Controversies?

Raquel Castro Medina *Profesora Ayudante Doctora*
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0003-0604-6045

Sumario

1. **El trabajo en la era digital y los nuevos conflictos laborales**
   1.1. Plataformas digitales, economía colaborativa y "gig economy": usos y equívocos
   1.2. La "identificación" jurídico-laboral del trabajo en plataformas
2. **Gestión algorítmica, garantías y encauzamiento del conflicto en plataformas**
   2.1. Las manifestaciones concretas del conflicto: especial referencia al poder de dirección, las decisiones automatizadas y la gestión algorítmica.
   2.2. Mediación en línea: oportunidades y límites
3. **Conclusiones**
4. **Bibliografía citada**

Cita Sugerida: CASTRO MEDINA, R.: «El Derecho del Trabajo ante la asignación algorítmica y la vigilancia digital en plataformas: ¿nuevas controversias?». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 81-106.

[1] Este trabajo ha sido fruto de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos que siguen: Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 "La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica", financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; y Proyecto de I+D+i "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (ref. B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga; así como del Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) "Economía y fiscalidad frente al envejecimiento poblacional".

Resumen

El trabajo examina cómo la economía de plataformas reconfigura la organización del trabajo y, en consecuencia, la naturaleza de los conflictos laborales. Revisa la calificación jurídico-laboral de estas relaciones a partir de los criterios clásicos de subordinación y dependencia económica, mostrando cómo se ven tensionados en contextos donde la autonomía es en gran medida formal y el poder empresarial se ejerce mediante sistemas algorítmicos opacos.

Se presta especial atención a la gestión algorítmica como fuente estructural de controversias. La asignación de tareas, la evaluación del rendimiento y el acceso al trabajo quedan cada vez más condicionados por sistemas basados en datos, lo que plantea interrogantes en términos de transparencia, igualdad y protección de datos.

Palabras clave

Trabajo en plataformas; gestión algorítmica; decisiones automatizadas; conflicto laboral

Abstract

The paper examines how the platform economy reshapes work organisation and, consequently, the nature of labour conflicts. It reassesses the legal classification of these relationships on the basis of the traditional criteria of subordination and economic dependence, showing how they are strained in contexts where autonomy is largely formal and managerial power is exercised through opaque algorithmic systems.

Particular attention is paid to algorithmic management as a structural source of disputes. Task allocation, performance evaluation, and access to work are increasingly conditioned by data-driven systems, raising concerns in terms of transparency, equality, and data protection.

Keywords

Platform work; algorithmic management; automated decision-making; labour conflict

1. EL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL Y LOS NUEVOS CONFLICTOS LABORALES

Desde el afianzamiento de la denominada Cuarta Revolución Industrial[2], han proliferado nuevas formas de organización empresarial, dando lugar, a su vez, a modelos de negocio capaces de articular la producción y la comercialización de bienes y servicios a través de medios digitales[3]. Y, es que, el auge exponencial de las aplicaciones, junto con el avance sostenido de la Inteligencia Artificial y los algoritmos, ha demostrado ser sumamente eficaz para atraer la atención de los consumidores y, al mismo tiempo, alterar las estructuras productivas tradicionales[4]. Hoy por hoy, todo apunta a que la digitalización constituye ya el eje vertebrador del futuro de cualquier sector, extendiéndose de manera ineludible a la ciudadanía, las pymes, las instituciones, las empresas y las Administraciones públicas[5].

Particular relevancia adquiere, en este contexto, el empleo en plataformas, pues constituye quizá el ejemplo más representativo de cómo la intermediación tecnológica ha reconfigurado las dinámicas de organización y gestión del trabajo. No sorprende, entonces, que tales plataformas hayan estado rodeadas, desde su aparición, de numerosas discusiones que trascienden de lo tecnológico para instalarse en el terreno de lo socio-jurídico. Siendo un eje destacado del referido debate los efectos que estas ejercen sobre las relaciones laborales, pues buena parte de la doctrina coincide en identificar un reajuste de la prestación de servicios, caracterizada por la fragmentación del tiempo de trabajo, la deslocalización espacial y la intensificación de formas de precariedad que se suman a las ya existentes[6].

De otro lado, la fórmula con la que operan los procesos productivos contemporáneos acunados por el vertiginoso avenimiento de la lógica algorítmica en la empresa de todo tamaño y condición, rara vez va acompañada de un refuerzo equivalente del marco de garantías. Circunstancia que, en la práctica, acentúa las asimetrías propias de la relación laboral y desplaza el ejercicio del poder de dirección hacia arquitecturas de decisión mediadas por datos, métricas y modelos de optimización opacos.

Así las cosas, la asignación de tareas, la fijación de los ritmos de trabajo, la evaluación del desempeño o incluso la continuidad en la prestación quedan condicionadas por sistemas automatizados cuya fundamentación interna es, por regla general, difícilmente accesible para la persona trabajadora. Sin obviar las limitaciones que ello comporta para el control externo de los criterios aplicados y, en consecuencia, para la verificación de su adecuación a los bienes y valores jurídicamente consagrados en preceptos internacionales, constitucionales y legales[7].

---

[2] *Vid.* Gómez Salado, M.Á.: "La cuarta revolución industrial: ¿una oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol.7, núm. 4, 2019.

[3] Calderón Paredes, C.: "Las plataformas digitales y la particularidad de su papel en el mercado: su actividad económica y las implicancias laborales que se generan como consecuencia de su incorrecta implementación", *THĒMIS-Revista de Derecho*, núm. 79, 2021, p. 420.

[4] Todolí Signes, A.: "Las plataformas digitales y la ampliación del concepto de trabajador: jurisprudencia española y la nueva ley de california (AB5)", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol.1, núm.1, p. 281.

[5] Montes Adalid, G. Mª.: "El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024, p. 297.

[6] Fernández-Trujillo Moares, F.: "Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España", *Anuario del Conflicto Social*, núm. 15, 2024, p. 2.

[7] Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, *Laborum*, núm.8, 2023, p.11.

Podríamos afirmar además que ese déficit de transparencia no es un fenómeno aislado, sino un síntoma más del desajuste entre el avance de la innovación tecnológica y la capacidad de respuesta del ordenamiento jurídico, especialmente el laboral, ante el impacto de la Inteligencia Artificial y el Big Data. Pues, aun cuando la evolución del trabajo siempre ha estado ligada al progreso técnico, las innovaciones disponibles, por su velocidad y su alcance disruptivo, desafían las bases del actual escenario laboral, en el que la tecnología condiciona tanto la forma de trabajar como las reglas que la regulan[8].

Habida cuenta, la relación entre tecnología y Derecho es antigua y, desde el punto de vista de su uso, el propio Derecho − con sus categorizaciones, procedimientos y prácticas − opera como una auténtica "tecnología cognitiva", esto es, como un modo de aproximarse a la realidad social para orientarla, controlarla, dirigirla y hacer efectivos en ella determinados planes y modelos económicos, sociales y políticos[9]. Por lo que, desde esta premisa, la incorporación de sistemas algorítmicos a la organización del trabajo no puede entenderse como un ámbito ajeno a la racionalidad jurídica. Al contrario: interpela de lleno al Derecho del Trabajo, al que se le asigna la responsabilidad social de regular y ordenar una realidad productiva cambiante. Asimismo, esa tarea obliga a plantear permanentemente nuevas preguntas, que admiten respuestas jurídicas distintas según los riesgos y conflictos que se manifiesten[10]. En una primera fase, la obsolescencia del Derecho aplicable activa los mecanismos internos de adaptación del ordenamiento (singularmente, la interpretación evolutiva por parte de los operadores jurídicos); solo con posterioridad, por lo general, se elaboran y aprueban nuevas normas para sustituir aquellas que han evidenciado su insuficiencia[11]. Ello exige un Derecho más autorreflexivo, flexible y dinámico, que refuerce las garantías, en particular la protección de datos y los derechos digitales, para hacer posible un control efectivo de las decisiones automatizadas[12].

Adicionalmente, resulta ilustrativo traer a colación aquí que la historia de nuestra disciplina se caracteriza por una continua movilidad de contenidos y por la ampliación progresiva de su ámbito subjetivo de aplicación; procesos que no responden a una evolución natural del sistema, sino a, como decimos, sucesivas decisiones de política legislativa orientadas a cumplir la función social que se le atribuye[13]. Queda, pues, constatado que vivimos un proceso de cambios cuyo desarrollo y consecuencias resultan aún inciertos y en el que el potencial de los interrogantes que se abren ante este escenario en absoluto se agota en el plano de las garantías individuales, pues la articulación de respuestas y resistencias frente a las dificultades que implican las configuraciones de la organización del trabajo en las plataformas digitales incide, también de forma directa e ineludible, en la dimensión colectiva de las relaciones laborales[14].

[8] Rodríguez-Piñero Royo, M.: "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social", *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 126-127.

[9] Casanovas, P.: "Derecho, Tecnología, Inteligencia Artificial y Web Semántica, un mundo para todos y para cada uno" en VV.AA.: *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho*, Fabra Zamora, J.L. y Núñez Vaquero, A. (Coords.) vol. 1, 2015, p. 825.

[10] Avendaño Martínez, F.: *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación del mercado de trabajo*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Madrid, Dykinson, 2023, p.104.

[11] Rodríguez-Piñero Royo, M.: "El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa" en VV.AA. (Rodríguez-Piñero Royo, M y Hernández-Bejarano, M., Dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos.,* Albacete, Bomarzo, 2017, p. 189.

[12] Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, *Laborum*, núm.8, 2023, pp.11-13.

[13] Palomeque López, M.C.: "La función social y las transformaciones del Derecho del Trabajo", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol.1, núm.1, 2020, p. 19.

[14] Fernández-Trujillo Moares, F.: "Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España", *Anuario del Conflicto Social*, núm. 15, 2024, p. 2.

En efecto, los modelos organizativos empresariales, tanto los emergentes como los ya consolidados, se estructuran cada vez más sobre la descentralización productiva (grupos de empresa, contratas y subcontratas), el teletrabajo y, en su expresión más reciente, las plataformas digitales y las fórmulas de trabajo independiente. Esta reorganización suele venir acompañada de una mayor dispersión geográfica y de la fragmentación de los vínculos laborales, factores que favorecen la atomización e individualización de las relaciones de trabajo. Al mismo tiempo, se acentúa el distanciamiento respecto de los sindicatos y de los canales ordinarios de representación colectiva[15], cuya eficacia se ve erosionada por la precarización y por los obstáculos estructurales propios de estas configuraciones. De ahí que, junto a las herramientas sindicales tradicionales, se advierta el despliegue de estrategias alternativas de acción colectiva, orientadas a afrontar modalidades de gestión algorítmica y a mejorar las condiciones de trabajo[16].

Finalmente, estas transformaciones obligan a desplazar la mirada hacia el conflicto laboral, asumido no como una anomalía, sino como una manifestación ordinaria del pluralismo propio de una sociedad democrática[17]. En el ámbito de las plataformas, la controversia se formula con frecuencia alrededor de decisiones que inciden directamente en la prestación y que, por su diseño técnico, no siempre se dejan reconducir con facilidad a los cauces tradicionales de composición del conflicto. Precisamente por ello, adquiere interés la mediación laboral como técnica de gestión del desacuerdo, en la medida en que permite habilitar un espacio de diálogo estructurado y flexible, orientado a que las partes construyan soluciones mutuamente aceptables sin quedar constreñidas a una lógica estrictamente adjudicativa. En términos más precisos, la mediación proporciona un marco particularmente adecuado para explorar soluciones de ajuste y reparación, especialmente cuando el conflicto no se agota en la mera interpretación de una regla, sino que se proyecta sobre la propia organización del trabajo en entornos digitales. Además, la mediación en línea ha ensanchado sus posibilidades al mejorar la accesibilidad y sortear barreras geográficas, si bien incorpora desafíos específicos: la garantía de la confidencialidad y la protección de datos personales, la ausencia de contacto directo entre las partes y las dudas relativas a una eventual merma del principio de inmediación, con las consecuencias que de ello podrían derivarse[18].

A partir de estas premisas, las páginas que siguen se proponen, en primer lugar, examinar la dispersión terminológica que caracteriza a la denominada economía de plataformas, en la que se instaura una prestación de servicios capaz de reproducir conflictos laborales tradicionales, al tiempo que proyecta otros específicos. Entre estos, destacan los que conciernen a la capacidad del ordenamiento jurídico para identificar quién trabaja, para quién lo hace y bajo qué parámetros debe articularse su protección, así como los derivados de la asignación algorítmica de tareas y de las prácticas de vigilancia digital. En segundo término, el trabajo se orienta a valorar en qué medida la mediación laboral apoyada en medios digitales puede operar como vía eficaz para encauzar estas controversias, particularmente cuando la fragmentación organizativa y la individualización del vínculo dificultan la acción colectiva y erosionan los instrumentos clásicos de representación.

[15] Aguilar Gonzálvez, M.C.: "La acción colectiva en contextos digitales", en VV. AA.: *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*, Gómez Muñoz, J.M., (Dir.), Albacete, Bomarzo, p. 65.

[16] Fernández-Trujillo Moares, F.: "Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España", *Anuario del Conflicto Social*, núm. 15, 2024, p. 2.

[17] Alfoso Melllado, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo: sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1993, p. 23.

[18] Manzorro Reyes, A.: "La mediación en los tiempos de la sociedad digital. A vueltas con la tutela judicial efectiva" en VV. AA.: *Justicia en "REDefinición": inteligencia artificial en los métodos adecuados de resolución de controversias*., Fontestad Portalés, L. y Calaza López, S, (Dirs.), Madrid, Dykinson, 2024, pp. 17-18.

1.1. Plataformas digitales, economía colaborativa y "gig economy": usos y equívocos

Conviene señalar que no existe una terminología unificada ni una definición ampliamente aceptada a nivel internacional sobre qué debe entenderse por economía de plataformas[19]. Es más, la literatura especializada y el debate público muestran una notable dispersión conceptual, hasta el punto de que bajo la etiqueta "economía de plataformas" se agrupan actividades muy diversas entre sí, con estructuras organizativas, fines y modos de funcionamiento difícilmente comparables. Esta heterogeneidad aconseja extremar la cautela terminológica y evitar asumir como equivalentes fenómenos que, en realidad, responden a lógicas económicas y operativas claramente diferenciadas[20].

Concretamente por esta diversidad terminológica, resulta útil detenerse en lo que tradicionalmente se ha entendido por "economía colaborativa", ya que es uno de los conceptos que con mayor frecuencia se emplea —aun de forma imprecisa— para referirse al trabajo en plataformas. En su configuración más asentada, la economía colaborativa se articula en torno a principios como el acceso frente a la propiedad, la redistribución de bienes infrautilizados, las transacciones entre pares y la mediación tecnológica orientada a compartir recursos materiales[21]. Con mayor precisión, la Comisión Europea se inclina por una concepción amplia y especifica que la economía colaborativa se refiere a "modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares"[22]. En esta línea, se ha descrito como un modelo económico basado en el intercambio de activos de uso esporádico —desde espacios y objetos hasta determinadas habilidades— a cambio de beneficios monetarios o no monetarios; e incluso, desde una perspectiva más estricta, como una economía en la que los consumidores se conceden mutuamente acceso temporal a activos físicos infrautilizados, posiblemente a cambio de dinero[23].

Ahora bien, tal marco conceptual adolece de considerables limitaciones cuando se traslada al ámbito de la prestación personal de servicios. Bien es cierto que, en ocasiones se ha tratado de salvar esta distancia recurriendo a la idea del "tiempo infrautilizado", pero el argumento resulta insatisfactorio en tanto que el tiempo libre no constituye en sí mismo un bien infrautilizado susceptible de compartirse, sino simplemente una fracción de disponibilidad que cada persona decide, si así lo desea, ofrecer en el mercado[24]. Por ende, cuando la actividad canalizada por la plataforma implica la ejecución de un servicio a cambio de una retribución, ya no cabe hablar de colaboración entre iguales, sino de modalidades que responden con mayor precisión a la "economía bajo demanda" o "*gig economy*"[25].

---

[19] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas (Informe V(1)),* Ginebra: OIT, 2024. 113ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), Ginebra, junio de 2025, p. 13. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V(1)-[WORKQ-231121-002]-Web-SP.pdf

[20] Dueñas Herrero, L. J.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama Social* núm.34, (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021, p. 123.

[21] Miguel, C., Martos-Carrión, E. y Santa, M.: "A Conceptualisation of the Sharing Economy: Towards Theoretical Meaningfulness", en VV. AA.: *The Sharing Economy in Europe*, Česnuitytė, V.; Klimczuk, A.; Miguel, C.; y Avram, G., (Dirs.), Palgrave Macmillan, Cham, 2022, pp. 21-40.

[22] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones., "Una Agenda Europea para la economía colaborativa", COM (2016) 356 final, p. 3.

[23] Sobre esta cuestión, véase Laín, B.: "Addressing the Sharing Economy—Some (Potential) Inconsistencies of Its Emancipatory Defense". *Philosophies*, vol. 9, núm.6, 2024, pp. 2-16. Disponible en: ttps://doi.org/10.3390/philosophies9060180

[24] Todolí Signes, A.: "El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales", *Revista de Treball, economía i societat*, núm. 92, 2019, p. 1.

[25] Rodríguez Marín, S.: "Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales", en *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, Sharing España–Adigital, [s.l.], 2017. p. 6.

Dicho lo cual, constatada la amplitud terminológica que caracteriza a este sector económico, es metodológicamente conveniente dejar esta cuestión al margen, puesto que el interés jurídico-laboral se concentra con mayor claridad en las plataformas "gig", que permiten a proveedores individuales ofrecer directamente sus servicios al mercado. Tales plataformas estructuran su funcionamiento mediante sistemas algorítmicos encargados de distribuir las actividades entre los profesionales integrados en ellas. Por su parte, son los usuarios registrados los que actúan como clientes, mientras que corresponde a la plataforma diseñar la planificación operativa necesaria para asegurar una asignación eficiente entre la oferta y la demanda de servicios. Insertos en esta lógica, el sistema informático distribuye las tareas encomendando cada servicio al profesional que, en cada momento, reúna los requisitos más ajustados a las necesidades del usuario[26].

Por otro lado, la denominada "*gig economy*" agrupa esencialmente dos modalidades de trabajo: el *crowdwork* (o trabajo colaborativo en línea) y el trabajo bajo demanda gestionado a través de aplicaciones móviles. Ambas formas, posibilitadas por el desarrollo de las tecnologías de la información, permiten a las plataformas acceder a una mano de obra altamente flexible, atomizada, difícil de identificar y, en numerosos casos, no reconocida jurídicamente como trabajadora. Ello compromete la aplicación de los principios y derechos fundamentales del trabajo y plantea desafíos que exigen respuestas matizadas, lejos de aproximaciones simplificadoras orientadas a la desregulación o a la reducción de la protección sociolaboral[27].

Dentro de esta tipología, las plataformas de *crowdwork* constituyen un primer ámbito de análisis. En ellas, tareas que tradicionalmente realizaban personas vinculadas contractualmente a una empresa pasan a externalizarse mediante mecanismos distintos del outsourcing clásico, en lo que se ha descrito como *crowdsourcing*[28]. La plataforma ofrece simultáneamente la ejecución de estas tareas a una multitud de usuarios conectados en línea, sin necesidad de contacto directo entre quien solicita el encargo y quien lo ejecuta. Este modelo intensifica la fragmentación del lugar de trabajo y difumina las fronteras tradicionales de la empresa, abriendo el debate sobre la forma en que se incentiva, supervisa y controla la actividad de esta pluralidad de trabajadores externos[29].

Por otro lado, en el ámbito del trabajo bajo demanda gestionado mediante aplicaciones móviles, nos encontramos ante un esquema que, a diferencia del *crowdwork*[30], exige la ejecución presencial de la actividad en un lugar y momento determinados, lo que implica la intervención física del trabajador para completar el servicio. Este modelo guarda afinidades con categorías ya conocidas (como los trabajos informales y/o precarios) pero introduce una lógica propia que la literatura ha caracterizado como "uberización del trabajo", definida por una mediación tecnológica intensiva y

[26] Mercader Uguina, J.R.: "Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo" en AA.VV.: *Derecho y Tecnología,* Casas Baamonte, M.E. (Dir.), Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2025, p. 343.

[27] De Stefano, V.: "La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social" en AA.VV.: ¿Una nueva revolución industrial?: Economía digital y trabajo, Sánchez, A. (Coord.), *Gaceta Sindical,* núm. 27, Madrid, 2016, p. 152.

[28] El crowdsourcing puede presentarse en dos modalidades. El crowdsourcing offline implica la prestación presencial de servicios en un ámbito local y con destino a consumidores finales, como ocurre en plataformas tipo Deliveroo, Glovo o Helpling. Por el contrario, el crowdsourcing online responde a un modelo deslocalizado y global en el que una actividad se fragmenta en microtareas ejecutadas por una multitud de prestadores virtuales, anónimos y autónomos en la elección de qué tareas realizar; estas microtareas, habitualmente remuneradas a destajo, van dirigidas principalmente a empresas. Guerrero Vizuete, E.: "La digitalización del trabajo y su incidencia en ellos derechos colectivos de los trabajadores", *IUSLabor*, núm 1, 2019, p. 270-271.

[29] Malo Ocaña, M.Á.: "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales", *Papeles de la economía española*, núm. 156, 2018, p.152.

[30] La diferenciación terminológica de las distintas modalidades de la *on demand economy* en Todolí Signés, A..: *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, pp. 14 y ss.

por nuevas formas de gestión y control algorítmico que reconfiguran tanto la organización del trabajo como las dinámicas del mercado laboral[31].

En términos aclaratorios, la distinción entre plataformas como Blablacar y aplicaciones como Deliveroo o Uber Eats depende esencialmente de si entre los usuarios concurre o no una relación de naturaleza comercial. Cuando dicha relación está presente, como decimos, la plataforma pasa a ser el espacio donde se articula la prestación del servicio, ya sea por particulares o por profesionales, según el modelo adoptado. Ambos esquemas responden a lógicas empresariales distintas: mientras que las plataformas bajo demanda conectan oferta y demanda de servicios profesionales, los entornos colaborativos de tipo *peer-to-peer*, como Blablacar, persiguen una finalidad diferente, no tan centrada en el beneficio económico, sino en compartir los costes asociados al uso de un bien "infrautilizado", como el vehículo y el trayecto[32].

1.2. La "identificación" jurídico-laboral del trabajo en plataformas

Lo hasta aquí analizado muestra con claridad que la economía de plataformas obliga a reconsiderar hasta qué punto el Derecho del Trabajo puede seguir operando con las mismas fronteras conceptuales en un escenario productivo reconfigurado por la intermediación digital y el control algorítmico. Y, es que, el proceso de digitalización ha dado lugar a nuevas formas de empleo que atraviesan todos los sectores productivos, con especial incidencia en los servicios y en los denominados "negocios disruptivos" vinculados a la economía de plataformas[33]. Junto lo cual, se consolida un discurso económico y político que presenta estos mercados como espacios de colaboración horizontal, en los que el trabajo subordinado quedaría supuestamente relegado al pasado[34] y en los que la economía de plataformas se proyecta retóricamente como una vía para la creación de puestos de trabajo orientados a la satisfacción de "nuevas" necesidades de consumo, articulados sobre la flexibilidad horaria y organizativa[35].

De forma que, lejos de tratarse de un mero ajuste técnico, el debate interpela directamente a la capacidad del ordenamiento jurídico para identificar quién trabaja, para quién lo hace y en qué condiciones debe articularse su protección[36]. Así pues, la cuestión remite, en última instancia, al problema clásico de delimitar el ámbito objetivo y subjetivo de aplicación del marco jurídico-laboral y, con él, el estatuto jurídico que define la relación asalariada. Todo ello en tanto que la progresiva expansión de modelos basados en la supervisión y asignación algorítmica de tareas ha desdibujado la antigua proximidad física entre empleador y trabajador y ha introducido formas de organización que tensan los límites de categorías jurídicas construidas para realidades productivas distintas[37]. Llegados

[31] *Vid.* Bedoya Dorado, C. y Maca Urbano, D. Y.: "Mi jefe es una ap y me explota subjetividades de precariedad de repartidores y conductores de aplicaciones bajo demanda". *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 16, núm.1 ,2025, pp. 107-134.

[32] Sánchez Fernández-Bernal, R. y Navazo López, B.: *Las plataformas digitales bajo demanda en España*, Documento de trabajo 206/2020, Fundación Alternativas, 2020, p.12.

[33] Dueñas Herrero, L.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama social*, núm. 34, (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021, p. 123.

[34] Trillo Párraga, F.: "Trabajo en plataformas digitales", *Gaceta sindical: reflexión y trabajo, ejemplar dedicado a: Derechos sociales y trabajo: recuperar, fortalecer y extender derechos*, núm. 36, 2021, p. 283.

[35] Lahera Sánchez, A. y Riesgo-Sanz, A.: "Introducción" en VV. AA:, *Detrás de tu App: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*, Riesgo-Sanz, A. y Lahera- Sánchez, A.A., (Coords.), Catarata, Madrid, 2024, s.n.

[36] Rodríguez González, S.: "Externalización y fraude: el trabajo a demanda vía apps", *comunicación presentada a las VII Jornadas laborales de la Asociación Canaria de Laboralista, Premio D. Manuel Alarcón*, 2017, p.6.

[37] Sánchez–Urán Azaña, Y.: "Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea", en VV. AA.: *Derecho del trabajo y protección social en la Unión Europea: situación actual y perspectivas de futuro*, Cardenal Carro, M. y Pérez Campos, A. I. (Dirs.) Dykinson, S.L., Madrid, 2020, p. 87.

a este punto, la pretensión se centra, a partir de estas coordenadas, en determinar cuál es la naturaleza jurídica de los servicios que las personas trabajadoras desarrollan a través de una plataforma digital concreta.

Ex ante resulta necesario advertir que la respuesta no debería quedar encorsetada en la mera denominación que las partes atribuyan al vínculo ni en la forma jurídica elegida por la plataforma, sino que ha de construirse desde la realidad efectiva de la prestación. Se trata, así, de dilucidar si nos hallamos siempre ante trabajo por cuenta ajena (y, por tanto, merecedor de la protección que le es propia) o si, por el contrario, en determinados supuestos la actividad puede calificarse como trabajo por cuenta propia, atendiendo a la autonomía real con la que se presta el servicio[38].

Pues bien, dicha contraposición solo puede resolverse mediante su reconducción a los parámetros normativos que delimitan el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Para ello, como no puede ser de otra manera, el punto de partida se sitúa en el tenor del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que enumera los cuatro elementos necesarios para la existencia de relación laboral y cuya ausencia determina la exclusión del ámbito de aplicación del propio Estatuto. Estos son: voluntariedad en la prestación de servicios, retribución como contraprestación al trabajo realizado, ajenidad y subordinación. Ensalzándose, la ajenidad y la subordinación como las grandes protagonistas en el ejercicio de calificación jurídica del vínculo, pues voluntariedad y retribución concurren en la mayoría de las diferentes tipologías de prestación de trabajo que podemos encontrar en una economía moderna[39].

En la práctica, en el trabajo en plataformas el punto más controvertido en la jurisprudencia es la existencia - o no - de un poder de dirección por parte de la plataforma. Estas suelen sostener que el prestador conserva plena libertad para fijar horarios, decidir dónde y cuánto trabajar y rechazar encargos sin consecuencias, con la finalidad de negar la dependencia jurídica exigida para apreciar laboralidad y, en consecuencia, excluir la aplicación del Derecho del Trabajo[40].

Precisamente por la centralidad que adquiere la subordinación en este ejercicio de discernimiento, conviene advertir que esta presenta los rasgos de un tipo normativo, más que los de un concepto jurídico cerrado: su concurrencia en situaciones concretas no se determina mediante un estricto juicio de subsunción en un conjunto de elementos previamente definidos de forma cerrada por el legislador, sino a través de la reconducción de las circunstancias del caso a una descripción legal no taxativa, atendiendo a rasgos o indicios que pueden manifestarse en distinta intensidad y no necesariamente todos a la vez[41]. En términos jurisprudenciales, "tanto la dependencia como la ajenidad […] son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que, además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación", de modo que "en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia […] a un conjunto de indicios o hechos indiciarios", unas veces comunes a la generalidad de las actividades y otras específicos de determinadas

[38] Blázquez Agudo, E.Mª.: "La protección jurídico-laboral de los "Riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021, pp. 39-40.

[39] Gorelli Hernández, J.: "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline)", *Revista de Derecho Social*, núm. 86, pp. 42-43.

[40] Todolí Signes, A.: "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", *IUSLabor*, núm. 2, 2021, p. 40.

[41] Sanguineti Raymond, W.: "El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía", Revista de Derecho Social, núm. 97, 2022, p. 26.

prestaciones [42]. Sus notas distintivas son, por ello, abiertas y graduables, y han de apreciarse conjunta e interrelacionadamente, a través de un juicio de aproximación entre el supuesto y el tipo[43].

Este enfoque tipológico ha permitido integrar en la laboralidad supuestos muy diversos derivados de las transformaciones del mundo del trabajo, entre ellos los vinculados a las plataformas digitales. Parte de la doctrina viene planteando la necesidad de redefinir el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo para ajustar su protección a quienes realmente la requieren. Aun con diferencias entre las propuestas, todas comparten un objetivo: ajustar el alcance de esta disciplina a quienes realmente precisan tutela. El punto de partida es la constatación de que, en el escenario actual, se está expulsando del perímetro laboral a numerosos sujetos que, en rigor, no operan como empresarios[44].

Desde esa premisa, se sostiene que el límite del Derecho del Trabajo debería situarse allí donde exista un genuino empresario; de lo contrario, la subordinación, tal y como hoy funciona como criterio de atribución de derechos, produce un efecto paradójico: personas que no son auténticos empresarios quedan, sin embargo, fuera de la protección laboral. Si se atiende a la doctrina extranjera, empiezan a advertirse que el esquema clásico de calificación binaria (trabajo subordinado o trabajo autónomo) no siempre ofrece respuestas satisfactorias ante prestaciones atravesadas por formas mixtas de control y autonomía; de ahí el progresivo desplazamiento hacia propuestas de "regulación por umbrales", basadas en la modulación de las tutelas, que permiten proyectar total o parcialmente protecciones laborales sobre situaciones híbridas frecuentes en este sector[45].

Sin perjuicio de lo anterior, el plano internacional ha tendido a operar con definiciones deliberadamente amplias con lo que se aprecia una voluntad de abarcar el fenómeno en toda su amplitud. En esa línea, se ofrece una caracterización extensa de la propia plataforma, entendida como "toda persona física o jurídica que organiza, en su totalidad o en parte, por medio de tecnologías digitales, la prestación de un servicio: 1) a petición del destinatario del servicio; 2) que implica la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico"[46]. Y, desde mismo presupuesto organizativo, se identifica también al sujeto que ejecuta la prestación en la medida en que a expresión "trabajador de plataformas digitales designa a toda persona que esté empleada o contratada para trabajar: 1) a los efectos de la prestación del servicio organizado por una plataforma digital de trabajo; 2) a cambio de remuneración; 3) independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal[47]".

Obsérvese, en suma, que la definición abarca a la persona trabajadora y, al mismo tiempo, a un espectro muy diverso de actividades, con independencia de que cuenten o no con una regulación formal; una opción que resulta comprensible a la vista de la extensión de la informalidad en numerosos países, donde constituye un rasgo estructural de las relaciones laborales, tal y como reflejan diversos

[42] STS (Sala de lo Social), 9 diciembre 2004, rec. 5319/2003 (RJ 2005/875).

[43] Sanguineti Raymond, W.: "El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios …", Revista de Derecho Social, núm. 97, 2022, p. 27.

[44] Todolí Signes, A.: "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*", Lan Harremanak*, núm. 41, 2019, p.28.

[45] Perulli, A.: "Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?", en Perulli, A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Università Ca' Foscari Venezia–Dipartamento di Economia, Collana del Centro studi giuridici, núm. 14, Wolters Kluwer–CEDAM, Milano, 2018, p. X, pp. 124/126, citado por Omar García, H.: "El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿autónomo, dependiente o ambos a la vez?", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 1, núm.1, 2020, p. 112.

[46] Organización Internacional del Trabajo: *realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Informe V (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 113.ª reunión, 2025. ILC.113/V(2) [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2025, p.40. P. 36

[47] *Ibidem* p.40.

informes de la Organización Internacional del Trabajo. Con suerte, esta amplitud conceptual no desplaza la exigencia de una correcta calificación jurídica, basada principalmente en hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración de la persona trabajadora[48]. En consecuencia, como apuntábamos, corresponde a los órganos del orden social efectuar la calificación jurídica de la relación, aplicando un método "indiciario" que atiende a la concurrencia de señales reveladoras de que el trabajo se presta en situación de subordinación[49].

En el caso español, las primeras resoluciones judiciales ofrecieron respuestas claramente dispares, apreciándose pronunciamientos en ambos sentidos. Así, algunas sentencias afirmaron la laboralidad al considerar, principalmente, que 1) la aparente libertad para aceptar o rechazar servicios quedaba condicionada por sistemas de puntuación y sanciones, reveladores de un poder disciplinario; 2) la geolocalización operaba como instrumento de control; 3) el prestador carecía de una verdadera organización empresarial propia, pues, aunque aportara bicicleta y teléfono móvil, el elemento central del proceso productivo era la plataforma, de titularidad empresarial; y 4) existía ajenidad en la marca, al actuar el prestador como imagen de la compañía frente al cliente. Otras resoluciones, por el contrario, negaron la laboralidad, apoyándose en 1) la autonomía del prestador, libertad de conexión y de aceptación o rechazo de encargos; 2) la ausencia de prestación personal por la posibilidad de sustitución; y 3) la inexistencia de exclusividad[50].

Paralelamente, el 9 de diciembre de 2021 la Comisión Europea presentó la propuesta de Directiva[51] sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas, orientada a que quienes prestan servicios mediante plataformas sean reconocidos conforme a su situación laboral real. A tal fin, introdujo criterios para determinar si la plataforma actuaba como empleador y establecía una presunción legal de laboralidad cuando esta cumplía al menos dos de las cinco condiciones enumeras en su art. 4.2[52]; en tal caso, quienes trabajan a través de ella deben acceder a los derechos laborales y de Seguridad Social propios del trabajo por cuenta ajena (p. ej., salario, jornada, negociación colectiva, salud laboral, vacaciones y protección social)[53].

Así las cosas, esta misma preocupación por asegurar una calificación correcta y dotarla de respaldo normativo se acentuó tras la STS 805/2020, de 25 de septiembre[54], que resolvió un recurso

[48] Rojo Torrecilla, E.: "Plataformas digitales y derechos laborales. Normas, realidad, y propuestas en los ámbitos internacional, comunitario y español", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 23, 2025, p. 28.

[49] Nieto Rojas, P.: "Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de setiembre de 2018.", *IUSLabor*, núm. 1, 2019, p. 330.

[50] Monereo Pérez, J.L., Martín Muñoz, M.R.: "La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm.9, 2020, p. 1. Enlace web: https://doi.org/10.55104/RJL_00188

[51] Comisión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, COM (2021) 762 final, Bruselas, 9 de diciembre de 2021 (2021/0414(COD)); y, finalmente, Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DOUE L, 2024/2831, 11 de noviembre de 2024).

[52] La presunción de relación laboral se activa cuando la plataforma cumple al menos dos de los siguientes criterios de "control": 1) determina efectivamente o fija límites máximos de la remuneración; 2) impone reglas vinculantes sobre apariencia, conducta o modo de ejecución del trabajo; 3) supervisa la ejecución o verifica la calidad de los resultados, también por medios electrónicos; 4) restringe efectivamente, incluso mediante sanciones, la libertad de organizar el trabajo (horarios, ausencias, aceptación o rechazo de tareas, uso de sustitutos/subcontratistas); 5) restringe efectivamente la posibilidad de crear clientela propia o de trabajar para terceros. (art. 4.2 de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas).

[53] Ortega Lozano, P.: "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de "Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251, 2022.

[54] STS (Sala de lo Social, Pleno), 25 septiembre 2020, rec. 4746/2019 (RJ 2020/5169).

de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de un repartidor de Glovo y declaró de naturaleza laboral la relación mantenida con Glovoapp23, S.L, reafirmando la vigencia de los criterios de ajenidad y dependencia como parámetros de calificación[55].

La sentencia fue leída doctrinalmente como un pronunciamiento sólido y suficientemente nítido para dar por zanjada la controversia, al menos en el ámbito del reparto, aunque las reacciones posteriores permitieron intuir que la conflictividad no desaparecería de inmediato: la propia empresa, aun afirmando "respetar" la resolución, insistió en la necesidad de una definición de un marco regulatorio adecuado[56]. Además, en los meses transcurridos hasta la consecución del Acuerdo Social, difícilmente puede afirmarse que existiera un cumplimiento riguroso de las previsiones derivadas de este trascendental pronunciamiento judicial[57].

Tiempo después, el Gobierno abordó la cuestión a través del diálogo social tripartito impulsado por el Ministerio de Trabajo. Los sindicatos defendían extender la laboralidad a todo el trabajo en plataformas, mientras que la CEOE pretendía acotar la intervención al reparto y planteaba un derecho de opción individual entre asalariado y autónomo. La negociación culminó el 11 de marzo de 2021 con un acuerdo que laboralizó a los riders sin extenderse a otros sectores e incorporó un derecho de información colectiva sobre el algoritmo cuando incida en la organización del trabajo, el salario o el tiempo de trabajo[58]. Tras presiones empresariales, la trasposición se materializó en el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el 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, con entrada en vigor en agosto, y finalmente se consolidó en la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, en un contexto de fuerte contestación empresarial y oposición política.

Con la entrada en vigor de la nombrada ley se introduce la presunción de laboralidad para quienes prestan servicios de reparto a través de plataformas digitales y reconoce, además, el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a acceder a la información relativa a los parámetros y reglas de los algoritmos utilizados en la organización del trabajo. Los primeros datos disponibles evidencian un incremento relevante del número de personas asalariadas en el sector del delivery y un aumento de las regularizaciones de falsos autónomos por parte de la Inspección de Trabajo, lo que sugiere que la calificación jurídica previa no reflejaba adecuadamente la realidad material de las relaciones de trabajo [59].

Además, la incidencia de la norma sobre el Estatuto de los Trabajadores presenta un perfil singular: no se actúa sobre el artículo 1.1 ET, manteniéndose inalterada la definición general del trabajo sometido a la tutela laboral, sino que se incorpora una disposición adicional vigesimotercera que realiza una inclusión constitutiva de un ámbito sectorial específico: los "servicios retribuidos

[55] Dueñas Herrero, L.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama social*, núm. 34, (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021, p. 123.

[56] Martínez-Moya Ruiz, E.: "La sociedad cooperativa de trabajo asociado, ¿una alternativa laboral para los Riders?, *Revista de Derecho Laboral*, núm. 3, 2021, p.27.

[57] Trillo Párraga, F.: "La "Ley Rider" o el arte de volver", *Revista de Derecho Social*, núm. 94, p.20.

[58] Baylos, A.: "La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022, pp. 101.

[59] Sordo Calvo, I.: "Plataformas digitales y crecimiento de la desigualdad" en AA.VV.: *Detrás de tu App: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*, Riesgo-Sanz, A. y Lahera- Sánchez, A., (Coords.), Catarata, Madrid, 2024, s.n.

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 las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital"[60].

A la luz de estos elementos, la autonomía invocada por las plataformas (p.ej. en la libertad para fijar horarios, aceptar o rechazar pedidos, organizar la actividad…) se revela, en muchas ocasiones, como una autonomía meramente formal, condicionada por el diseño algorítmico, la sobreoferta de mano de obra y sistemas de incentivos y penalizaciones que sitúan al prestador en una posición material de subordinación[61]. La configuración jurídica como trabajo autónomo opera así, en no pocos supuestos, como mecanismo de desplazamiento del estatuto protector, sin que desaparezcan las notas típicas de la relación laboral[62]. Cabe sostener pues que las nuevas tecnologías, al menos por ahora, no han desactualizado los criterios de subordinación y ajenidad, que siguen siendo la clave para determinar si estamos o no ante una relación laboral, también en estos casos [63]. Sin embargo, para la persona trabajadora estos elementos resultan especialmente difíciles de acreditar. La prestación de servicios así configurada tiende a ocultar al empleador y a presentar al trabajador como un sujeto "transparente", tanto por su práctica desaparición del radar del Derecho del Trabajo como por su completa exposición a las nuevas técnicas empresariales de control[64].

Así pues, las personas trabajadoras autónomas que operan a través de plataformas difícilmente pueden proyectar y consolidar un negocio propio en términos semejantes a los de un autónomo "clásico", pues mantienen una dependencia estructural respecto de la plataforma y del uso que esta hace de sus datos. Pese a lo cual, esa dependencia no se traduce en el reconocimiento de los derechos asociados al trabajo por cuenta ajena (como el salario mínimo o las vacaciones retribuidas), en la medida en que su prestación de servicios sigue siendo calificada jurídicamente como trabajo autónomo[65].

2. GESTIÓN ALGORÍTMICA, GARANTÍAS Y ENCAUZAMIENTO DEL CONFLICTO EN PLATAFORMAS

Se ha advertido ya que la irrupción de la robótica avanzada, los algoritmos y, de forma singular, la inteligencia artificial está reconfigurando de manera apreciable el mundo del trabajo. Sus efectos se proyectan, por un lado, sobre el empleo, en términos de creación, destrucción y transformación de ocupaciones; y, por otro, sobre el plano individual de la relación laboral, a través de la intensificación de la vigilancia, la trazabilidad de la prestación y los nuevos retos en materia de protección de datos. Pero el impacto no se agota ahí: la generalización de modelos de organización mediados por datos, particularmente visibles en las plataformas digitales, altera también la dimensión colectiva del trabajo, al reordenar los espacios de negociación, tensionar los cauces tradicionales de representación

[60] Baylos, A.: "La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022, pp. 102.

[61] Gorelli Hernández, J.: "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline), *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019, pp. 59 y 60.

[62] Moreno Gené, J.: "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿y ahora qué?, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social,* núm. 4, 2022, p. 162.

[63] Gorelli Hernández, J.: "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline), *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019, pp. 52y 53.

[64] Álvarez Cuesta, H.: "La lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía App. El caso de "Deliveroo": comentario a la SJS núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018*", IUSLabor Revista d anàlisi de Dret del Treball*, 2018, núm. 2, p. 281.

[65] Malo Ocaña, M.Á., "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales", *Papeles de la economía española*, núm. 156, 2018, p.155.

y modificar las condiciones de emergencia y tratamiento del conflicto[66]. Sobre esta base, cobra sentido descender desde la descripción del cambio tecnológico hacia el análisis de las condiciones concretas en las que estos modelos articulan la prestación de servicios y sus implicaciones para la precariedad y la calidad del empleo.

Por lo que, más allá de las oportunidades de empleo que estos modelos de negocio generan, resulta necesario atender a las condiciones concretas en las que se desarrolla la prestación de servicios. El modelo que se consolida en torno a las plataformas digitales repercute de forma significativa en la precariedad y en la calidad del empleo[67]. La precariedad laboral no aparece con las plataformas: es una realidad preexistente que ha acompañado la evolución del mercado de trabajo en las últimas décadas. Ahora bien, la combinación de fragmentación de tareas, gestión algorítmica, externalización de riesgos y debilitamiento de las garantías tradicionales proyecta esa precariedad sobre nuevas formas de empleo que se presentan, con frecuencia, bajo el atractivo discurso de la innovación y la flexibilidad.

De hecho, el propio sistema jurídico-laboral español, especialmente desde las primeras reformas posteriores a la Constitución de 1978, ha ido desplazando el eje desde la estabilidad en el empleo hacia la flexibilidad como principio ordenador de las relaciones laborales, legitimando las normas laborales en función de su contribución a la "creación de empleo" y favoreciendo tanto la flexibilidad externa (generalización de la temporalidad) como la flexibilidad interna, en buena medida unilateral, a través de la ampliación de los poderes empresariales y de una negociación colectiva orientada a la adaptación continua[68]. En este sentido, las plataformas digitales se insertan en esta trayectoria y la llevan un paso más allá: la retórica de la flexibilidad y de la autonomía individual se utiliza para justificar esquemas de organización del trabajo basados en la fragmentación extrema de tareas, la gestión algorítmica, la externalización de riesgos y el debilitamiento de las garantías tradicionales. Bajo la apariencia de una flexibilidad "a la carta", lo que se consolida con frecuencia es una redistribución asimétrica de la inseguridad, que sitúa a las personas trabajadoras en posiciones marcadas por la discontinuidad, la incertidumbre y una protección social insuficiente.

Frente a este panorama, la defensa de la centralidad del Derecho del Trabajo reivindica respuestas de carácter prioritariamente colectivo-público: la cohesión social se persigue mediante el reequilibrio de fuerzas entre trabajadores y empresas, actores estructuralmente desiguales que requieren la intervención de un Derecho tuitivo para aproximarse a un plano de igualdad material. El Estado y las instancias públicas y colectivas se configuran, así como garantía democrática de un ordenamiento laboral llamado a corregir los desajustes que el mercado no puede resolver por sí solo[69].

[66] Muros Polo, A.: "Nuevas formas de sustitución de las personas trabajadoras huelguistas en la industria 4.0" en VV.AA.: *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Monereo Pérez, J.L. (Coord.), Monografías de Temas Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024, p.500.

[67] López de la Fuente, G.: "El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro?", *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC*), vol. 6, núm. 1, 2019, p. 134.

[68] Baylos Grau, A.: "Creación de Empleo, Mercado de Trabajo y Derecho del Trabajo: el Caso Español.", *Derecho y Sociedad*, núm. 30, 2008, pp. 28-29.

[69] Martín-Serrano Jiménez, E.: "La protección social de los "nuevos" empleos "atípicos derivados de la digitalización de la economía: ¿Revisión del paradigma tradicional o asistencialización?, en VV.AA. *Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital: por una salud y Seguridad Social digna e inclusiva. VII Congreso internacional y XX Congreso nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*., Murcia, Laborum, 2022, p.245.

2.1. Las manifestaciones concretas del conflicto: especial referencia al poder de dirección, las decisiones automatizadas y la gestión algorítmica.

En este escenario virtual de conexión y colaboración, el poder de dirección tiende a ejercerse a través de herramientas digitales que amplían las posibilidades de seguimiento y vigilancia y hacen más transparente a la persona trabajadora en múltiples planos de su vida[70], incluso más allá del espacio y el tiempo estrictamente laborales. Esta expansión del control intensifica la dialéctica clásica entre derechos fundamentales y potestades directivas, que bajo el paraguas tecno-informacional adquiere una problematización especialmente acusada. El trabajo deslocalizado comprime los códigos de espacio y tiempo y refuerza la dependencia de dispositivos y canales mediante los que se interactúa con la empresa y se rinde cuenta de la prestación, abriendo un terreno propicio para injerencias en la intimidad y para la erosión práctica del derecho al descanso y de los estándares de conciliación[71].

La vigilancia asociada a estas herramientas puede desbordar el tiempo y el lugar de trabajo, incorporando rastros digitales procedentes de correos, credenciales inteligentes o incluso redes sociales, y, en ciertos programas de "bienestar", mediante dispositivos o aplicaciones que monitorizan sueño, estrés o estados emocionales. Esta lógica exige *big data* para sostener el funcionamiento del sistema y traduce la actividad de la persona trabajadora en indicadores de rendimiento, productividad o "compromiso", intensificando el control continuo y los riesgos psicosociales derivados[72].

La cuestión se vuelve especialmente delicada cuando el seguimiento deja de ser meramente organizativo y pasa a convertirse en un control directo del comportamiento de la persona trabajadora: el desafío más intenso para la privacidad se concentra entonces en los sistemas de monitoreo electrónico. Estas tecnologías se han democratizado y abaratado, de modo que su adquisición e instalación se han normalizado como respuesta "funcional" a diversos intereses empresariales: control de la actividad y del tiempo de trabajo, seguridad, prevención de fugas de datos, ciberseguridad, o la evitación de daños económicos o reputacionales. A ello se suma el atractivo de soluciones biométricas y audiovisuales para la supervisión del entorno laboral: registro de jornada y control de acceso mediante reconocimiento facial o de voz, huellas dactilares o lectura de retina, junto con sistemas de videovigilancia que permiten seguir movimientos y evaluar la atención durante la prestación[73].

Ese tránsito desde la analítica organizativa hacia el control conductual sitúa en primer plano el problema de la legitimación jurídica de estas prácticas y de sus límites materiales, en tanto expresiones del poder empresarial de vigilancia. A partir de aquí, resulta necesario reconducir el análisis al marco normativo que habilita y condiciona estas medidas, delimitando cuándo pueden reputarse instrumentos de verificación de obligaciones laborales y qué garantías deben operar para evitar injerencias desproporcionadas en la intimidad, la dignidad y la protección de datos de la persona trabajadora.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDP) tiende a encuadrar la tecnología en el ámbito empresarial como un instrumento de vigilancia y control al servicio del empleador. La reformulación del régimen de control empresarial y la incorporación del art. 20 bis ET responden a esa lectura, en un contexto

[70] Goñi Sein, J.L.: "El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador, *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021, p.27.

[71] Alemán Páez, F.: "Poder directivo digital y trabajo deslocalizado: dialécticas materiales y descompensaciones regulatorias", *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 18, 2023, p.33.

[72] Sáez Lara1, C.: "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm.2, 2022, p. 284.

[73] Goñi Sein, J.: "El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador, Revista de Derecho Social, núm. 93, 2021, pp. 29 -30.

en el dicho precepto configura la facultad de vigilancia en términos abiertos, al permitir que "el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas" para "verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales", aunque con el límite de la "consideración debida a su dignidad". La propia indeterminación de esas "medidas" sitúa el control en un terreno de ponderación entre el interés empresarial y la esfera personal de la plantilla, de ahí que se asuma como presupuesto la posibilidad de una injerencia ilegítima en la confidencialidad de los datos y en la esfera privada de las personas trabajadoras[74]. De hecho, el resultado es un marco que reconoce el problema y delimita sus contornos, pero que avanza de forma contenida en la construcción de garantías específicas y operativas del derecho a la protección de datos en la empresa. Una contención que se evidencia en la videovigilancia, cuya legitimidad queda supeditada a que se utilice para controlar la actividad del trabajador/a y, especialmente, a que el empleador cumpla un deber de información previo, expreso, claro y conciso a la plantilla afectada y, en su caso, a sus representantes, sobre la implantación de las cámaras y los elementos esenciales del tratamiento, incluyendo la existencia del sistema, el responsable de los datos, el delegado de protección de datos cuando proceda, los fines, los destinatarios y el periodo de conservación[75], conforme al art. 11 LOPDP y al art. 13 del Reglamento (UE) 2016/679[76].

Esta dinámica puede interpretarse, en términos críticos, a la luz del denominado "capitalismo de la vigilancia", entendido como un modelo que profundiza la penetración de la racionalidad de mercado sobre las personas al utilizar las tecnologías digitales como soporte de innovación y productividad y, al mismo tiempo, como instrumentos de control y dominio[77]. Su rasgo característico reside en la pretensión de acceder a un conocimiento cada vez más exhaustivo de la vida y los datos de la persona trabajadora, alimentando arquitecturas de predicción y orientación conductual que reconfiguran los equilibrios tradicionales de la relación laboral.

El riesgo, en este punto, es que la lógica algorítmica, impulsada por la competencia y la acumulación de poder, consolide una búsqueda tendencialmente totalizadora de información y evaluación, con capacidad de desplazar las bases deliberativas y garantistas propias de un marco democrático de relaciones laborales y de erosionar, en la práctica, derechos fundamentales[78].

Por otro lado, pero en esa misma línea, los algoritmos se han convertido en un instrumento estructural de ordenación y ejercicio de los poderes empresariales, y su desarrollo reciente, apoyado en sistemas de inteligencia artificial y técnicas de *machine learning* para automatizar decisiones a lo largo del ciclo laboral, desde la selección y contratación hasta la promoción, la retribución, el control y la eventual sanción. La gestión empresarial ha incorporado estas técnicas para automatizar decisiones a lo largo del ciclo laboral, desde la selección y contratación hasta la promoción, la retribución, el control y la eventual sanción. La evaluación del desempeño se apoya, además, en aplicaciones y

[74] Rodríguez Martín-Retortillo, R.M.: "El control empresarial a través de medios de videovigilancia" en VV.AA.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el Derecho Español y comparado,* Mella Méndez, L. Núñez-Cortés Contreras, P., (Dirs.), Madrid, Dykinson, 2017, pp. 217-218

[75] Serrano García, J.M.: Límites de la ley de protección de datos al poder de dirección del empresario en La protección de datos y la regulación de las tecnologías en la negociación colectiva y en la jurisprudencia, Básicos de Derecho Social 110, Albacete, Bomarzo, 2019, p.23.

[76] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

[77] Zuboff, S.: *The Age of Surveillance Capitalism. The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power* (Hachette USA, 2019), apud Avendaño Martínez, F.: *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación del mercado de trabajo*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Dykinson, 2023.

[78] *Vid.* Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos" *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum,* núm. 8, 2023, pp. 11-37

dispositivos que registran ritmos de trabajo, movimientos, velocidad y tiempos de descanso[79]. En el ámbito de las plataformas digitales, en particular en la denominada *on-demand economy*, estos mecanismos se intensifican mediante algoritmos que articulan el ajuste entre oferta y demanda, efectúan asignaciones de tareas en función de criterios como la proximidad, la tasa de aceptación o la reputación, inciden en los niveles de pago mediante tarificación dinámica y activan consecuencias vinculadas a sistemas de calificación, cuyo valor añadido reside también en la extracción y explotación de datos derivados del uso del servicio[80].

Además, este desplazamiento del poder organizativo hacia sistemas automatizados no solo reconfigura el control y la asignación de trabajo, sino que abre un frente adicional de especial sensibilidad jurídica: sus efectos sobre la igualdad y la posible reproducción o intensificación de sesgos, en particular en clave de género[81]. Un ejemplo ilustrativo lo ofrece la reciente declaración judicial de discriminación vinculada al algoritmo FranK de Deliveroo, empleado para ordenar la reserva de franjas de trabajo. El sistema asignaba oportunidades de prestación en función de un ranking reputacional que, en la práctica, favorecía perfiles de disponibilidad plena y desatendía el ejercicio de derechos, como la acción sindical o la conciliación. De este modo, la cancelación de una sesión previamente reservada se traducía en una penalización reputacional con independencia de su causa, aun cuando obedeciera a motivos de salud, cuidado de familiares o participación en una huelga[82].

Cabe sostener, en consecuencia, que el conflicto se reconfigura cuando el poder de dirección se vehicula a través de métricas, *rankings* reputacionales, tarificación dinámica y decisiones automatizadas que condicionan el acceso al trabajo, la intensidad de la prestación y su continuidad. La tensión se desplaza entonces hacia los criterios que estructuran dichas decisiones, su nivel de transparencia y la posibilidad real de someterlos a control y contradicción, en particular cuando la lógica de optimización productiva se erige en justificación autosuficiente. Siendo así, la cuestión trasciende el mero cumplimiento formal de deberes informativos y se proyecta sobre la compatibilidad material entre la gobernanza algorítmica y un marco garantista de relaciones laborales, apto para contener injerencias desproporcionadas, prevenir sesgos y evitar que la tecnología opere como un dispositivo opaco de exclusión.

2.2. Mediación en línea: oportunidades y límites

La lógica del conflicto como motor de transición y catalizador del progreso lleva aparejada la necesidad de ceder ante un conveniente enfoque acorde con la aseveración expresada. Esto es; si aspiramos a una acepción que evoque una menor reticencia, el abordaje de los desacuerdos deberá ser dúctil y transformarse hasta crear procesos de cambio constructivos capaces de reducir la violencia e incrementar la justicia tanto en la interacción directa como en las estructuras sociales y, al mismo tiempo, responder a los problemas de la vida real en las relaciones humanas[83]. Cuestión que, si bien viene favorecida y reforzada por el ímpetu democratizador de nuestra historia contemporánea, no siempre gozó del mismo protagonismo.

---

[79] Sáez Lara1, C.: "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 40, núm.2, 2022, p. 284.

[80] Mercader Uguina, J.R.: "Algoritmos e Inteligencia Artificial en el Derecho del Trabajo" en VV.AA.: Derecho y Tecnología, Casas Baamonde, M.E., (Dir.) Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Arces, pp .344-345.

[81] Sáez Lara1, C.: Mujer Trabajo y sistemas de inteligencia artificial, *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 4, Monográfico: "El trabajo femenino, a examen jurídico", 2021, p. 177

[82] *Ibidem*, p. 178.

[83] Lederach, J.: *El pequeño libro de Transformación de Conflictos. Una presentación clara de los principios orientadores por un pionero en este campo*, Traducción al castellano de Mª de los Ángeles Alba Olvera y María Lucía Zapata, Good Books, 2009, p. 15.

Desde la óptica del ámbito del trabajo − que es, a efectos prácticos, la que nos interesa – entendido como "condición eterna de la vida humana, y, por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual" [84], el trayecto hacia una aproximación provechosa del conflicto en las relaciones laborales (y en las relaciones humanas) ha dejado tras de sí cuantiosos hitos de merecida atención para toda aquella persona interesada en las ciencias sociales. Tal es la relevancia del estudio de estos acontecimientos para nuestra disciplina que, a través de una observación rigurosamente jurídica, se puede identificar la profunda evolución que ha experimentado la noción de conflicto y su tratamiento por el Derecho a lo largo del tiempo; una noción en la que, de manera particular, el Derecho del Trabajo encuentra su razón de ser[85].

Frente a las medidas indirectas de presión lícitas o ilícitas, desplegadas por trabajadores o empleadores, el ordenamiento articula cauces orientados a la terminación del conflicto, que abarcan desde la negociación (autocomposición) hasta técnicas más institucionalizadas de intervención de terceros, como la conciliación, la mediación y el arbitraje (heterocomposición). En los Estados democráticos se asume la conflictividad como un rasgo estructural de las relaciones jurídico-laborales, pero se promueven instrumentos destinados a encauzarla y restablecer el equilibrio social. En este marco, el conflicto de trabajo puede entenderse como toda discrepancia exteriorizada entre los sujetos de la relación laboral en torno a su desarrollo[86].

La Constitución Española integra el conflicto laboral en el ordenamiento: reconoce su raíz y la exigencia de promover condiciones para la efectividad de derechos e intereses (art. 9.2 CE) y constitucionaliza a los sujetos colectivos llamados a defenderlos (art. 7 CE). Aunque no consagra de forma expresa el principio de autonomía colectiva, sí articula un marco de pluralismo social y de autorregulación suficiente: el art. 37.1 CE reconoce el poder de ordenación de las relaciones laborales mediante negociación colectiva y el art. 37.2 CE garantiza el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, con un nivel de protección sistemáticamente inferior al de la libertad sindical y la huelga[87].

En desarrollo de esa cobertura constitucional, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical reconoce el ejercicio sindical de la huelga y el planteamiento de conflictos colectivos (art. 2.2.d) y atribuye a los sindicatos más representativos participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución (arts. 6.3.d y 7.2). Sobre esa base, el conflicto de trabajo se encauza mediante instrumentos de composición que van de la negociación (autocomposición) a mecanismos con intervención de terceros (conciliación, mediación y arbitraje)[88]. Su institucionalización no se agota en la norma: requiere prácticas y procesos del sistema de relaciones laborales (acción de los agentes sociales, negociación colectiva y uso de mediación y arbitraje), así como la maduración de la negociación y de las medidas de conflicto como herramientas de equilibrio y regulación[89].

Por su parte, el valor de la mediación radica en que representa un proceso voluntario de resolución de disputas en el cual las partes en conflicto son asistidas por un mediador neutral. Este

[84] Marx, C.: *El capital*, p. 146

[85] Palomeque López, C.: *Derecho del trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España*, séptima edición, Madrid, Ed. Tecnos, 2011, pp. 32 y ss.

[86] Vega Ruiz, M. L.: "Los Medios de Solución o Composición de Conflictos Colectivos en España.", Derecho *y Sociedad*, núm.12, 1997 p. 137. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16678

[87] Santor Salcedo, H.: La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico, Ed. la ley, Zaragoza, 2006, pp. 79 y 80.

[88] *Ibidem*.

[89] Véase: Hernández Vigueras, J.: "La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales", ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1992, pp. 31-34.

mediador desempeña un papel fundamental como facilitador de la comunicación, permitiendo que las partes expresen libremente sus puntos de vista, opiniones, intereses y necesidades. Durante el proceso mediador, las partes colaboran y dialogan bajo la guía experta del mediador, quien facilita la aproximación de sus posiciones para alcanzar un acuerdo mutuo. Aunque el mediador no tiene la obligación de proponer acuerdos, su capacidad para ofrecer sugerencias constructivas es de gran utilidad. La mediación se convierte en un recurso valioso cuando las partes no pueden resolver sus diferencias a través de negociaciones directas. Conviene destacar que, a diferencia de la jurisdicción o el arbitraje, el mediador no impone una solución; su función se limita a colaborar y asistir a las partes para encontrar una resolución a través del diálogo y la negociación. No obstante, conviene subrayar que estos procedimientos no aspiran a reemplazar el sistema judicial existente. En cambio, buscan llenar el vacío dejado por los ineficaces y pasivos mecanismos de conciliación administrativa. Estos sistemas ofrecen una alternativa complementaria, especialmente valiosa en conflictos donde intervienen consideraciones más allá del ámbito estrictamente legal, como factores económicos, técnicos, de oportunidad, sindicales, comparativos o de equidad pura. Además, son especialmente útiles en situaciones donde la solución judicial no es viable, como es el caso de las negociaciones[90].

Ciertamente, los conflictos surgen debido a la confrontación de intereses, percepciones y actitudes entre las partes involucradas[91], ya sean empresarios y trabajadores u otros actores en distintos contextos. Esta tensión es inherente a las relaciones humanas y, en particular, en el ámbito laboral, donde las diferencias en recursos, poder, identidad y valores pueden generar desacuerdos significativos. En el trasfondo de estas disputas se encuentra una lucha por encontrar soluciones que se alineen con los intereses de cada parte, lo que puede abordarse desde distintas perspectivas, ya sea como conflictos jurídicos, que implican la interpretación y aplicación de normativas, o como conflictos de intereses, relacionados con la modificación de dichas normativas para adecuarlas a las necesidades de las partes involucradas[92].

El Estado se erige como mediador y garante de la equidad en estas relaciones. Dada la creciente complejidad de las relaciones laborales y las posibles desigualdades entre trabajadores y empresarios, se han establecido mecanismos para resolver las diferencias de manera justa. Los órganos jurisdiccionales, como se estipula en el artículo 24.1 de la Constitución Española, se han convertido en un recurso de gran valor para asegurar la tutela judicial efectiva y mantener un equilibrio mínimo entre las partes comprometidas en el conflicto[93]. Ante este precepto constitucional cabría cuestionarse la admisibilidad de los medios extrajudiciales más aún cuando entra en juego la Directiva 2008/52/CE que impone a los estados miembros la previsión legal de la mediación. Pero la respuesta parece obvia puesto que si bien la constitución atribuye en exclusiva a los órganos del Poder Judicial el ejercicio de la función jurisdiccional no impide que los conflictos jurídicos puedan ser resueltos por otras vías que se presenten más convenientes y ágiles[94].

Resulta necesario subrayar que estos procedimientos no aspiran a reemplazar el sistema judicial existente. En cambio, buscan llenar el vacío dejado por los ineficaces y pasivos mecanismos de conciliación administrativa. Estos sistemas ofrecen una alternativa complementaria, especialmente valiosa en conflictos donde intervienen consideraciones más allá del ámbito estrictamente legal, como factores económicos, técnicos, de oportunidad, sindicales, comparativos o de equidad pura. Además,

[90] *Vid.* Castro Medina, R.: *La mediación en el marco de los procesos de inaplicación de convenios colectivos,* Murcia, Laborum, 2024.

[91] *Vid.* Fisas Armengol, V.: *Cultura de paz y gestión de conflictos*, Icaria, Barcelona, 1998.

[92] Fernández-Ríos, M.: *Condiciones de éxito y fracaso de la mediación laboral*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 1996

[93] *Vid.* Rodríguez Fernández, M L.: Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, Albacete Bomarzo, 2004.

[94] Marqués Cebola, C.: *La mediación*, Marcial Pons, 2010, p. 48.

son especialmente útiles en situaciones donde la solución judicial no es viable, como es el caso de las negociaciones[95].

Un desafió adicional supone la extensión de la mediación online desde la pandemia del COVID- 19 puesto que ya de entrada, no existe una definición legalmente establecida de lo que se entiende por mediación en línea. Ni la Ley de Mediación Civil y Mercantil, ni el Real Decreto del 13 de diciembre de 2013 proporciona una definición precisa de la mediación en línea, limitándose a referirse a la mediación realizada a través de medios electrónicos. Por lo tanto, es necesario elaborar un concepto basado en los preceptos mencionados: el artículo 24 y la Disposición Adicional Primera de la Ley de Mediación junto con lo establecido en el artículo 1 del mismo texto legal que define la mediación. Así, podemos entender la mediación en línea como un proceso de resolución y gestión de conflictos en el cual dos partes, con la asistencia de un mediador, dialogan sobre su problema o disputa a distancia en un entorno virtual facilitado por medios electrónicos, con el objetivo de llegar a un acuerdo de manera voluntaria y autónoma[96].

Y, es que, la mediación online implica el uso de herramientas tecnológicas como gestores documentales y salas de videoconferencia seguras para facilitar la gestión de conflictos en línea. Los mediadores deben desarrollar habilidades adaptadas al entorno digital, incluyendo técnicas tradicionales de mediación y manejo emocional en línea. Además de desafíos técnicos, como la conectividad y la falta de familiaridad con la tecnología, la mediación electrónica también enfrenta obstáculos relacionados con la confianza de los participantes y la interpretación del lenguaje corporal en un contexto virtual. A pesar de estos desafíos, la mediación electrónica es una realidad en desarrollo que ofrece oportunidades significativas en el campo de la gestión de conflictos y la informática jurídica. Adaptarse a estas nuevas formas de mediación implica no solo dominar las herramientas tecnológicas, sino también cultivar habilidades emocionales y comunicativas específicas para el entorno digital[97].

La mediación en línea adquiere un significado específico cuando se proyecta sobre el trabajo en la era digital y los nuevos conflictos laborales puesto que las controversias vinculadas a plataformas y entornos digitalizados se conectan estrechamente con decisiones automatizadas, sistemas reputacionales, mecanismos de asignación algorítmica y formas intensificadas de control empresarial.

3. CONCLUSIONES

En primer lugar, la expansión de la economía de plataformas obliga a cuestionar de nuevo hasta qué punto nuestro ordenamiento laboral está en condiciones de seguir desempeñando su función de garantía de derechos para quienes trabajan, también cuando la prestación de servicios se articula mediante estructuras digitales y formas de organización alejadas de los patrones clásicos. La imagen atractiva asociada a estas actividades (comodidad de uso, rapidez en la respuesta, reducción de costes) convive con dinámicas de precarización y desprotección que a menudo quedan en un segundo plano, eclipsadas por una percepción social marcadamente favorable, moldeada por la denominada heurística del afecto. Ante este panorama, la reacción tardía del legislador a la hora de adaptar el marco jurídico

[95] Alfonso Mellado, C.L. y Fabregat Monfort, G.: "Solución autónoma de conflictos laborales", en AA.VV.: *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales: Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*. 2017, Cruz Villalón, J., Menéndez Calvo, M.R. y Nogueira Guastavino, M. (Dirs.), Albacete, Bomarzo, pp. 541-559.

[96] Talavera Hernández, J.A.: "La figura del Mediador en la Mediación online", *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, núm.38, 2015, págs. 203-230.

[97] Franco Conforti, O.: "Mediación electrónica (e-mediación)", *Diario La Ley*, 2015, págs. 6-13.

común a estas nuevas realidades contribuye, en la práctica, a consolidar espacios de vulnerabilidad en los que las garantías laborales aparecen debilitadas o directamente desdibujadas[98].

Desde estas premisas, el trabajo en plataformas se configura como uno de los principales bancos de prueba del Derecho del Trabajo en el siglo XXI. Frente al relato de la desintermediación, del aprovechamiento eficiente de recursos ociosos y de la relación entre sujetos situados en un plano de aparente igualdad, la experiencia acumulada muestra la persistencia e incluso la intensificación de asimetrías de poder y de riesgos ya conocidos, propios del trabajo subordinado, aunque se presenten bajo ropajes distintos. El desafío no se limita, por tanto, a identificar estas tensiones, sino que exige diseñar y poner en marcha respuestas normativas capaces de acortar la distancia entre la utopía de la colaboración entre pares y la realidad material de unas relaciones económicas que siguen requiriendo un entramado efectivo de garantías laborales y de protección social[99].

En segundo lugar, la gestión algorítmica emerge como el núcleo estructurante de la nueva conflictividad. La asignación automatizada de tareas, la tarificación dinámica, los sistemas reputacionales y los mecanismos de desactivación o penalización desplazan el poder de dirección hacia arquitecturas técnicas que, bajo una apariencia de neutralidad, pueden reproducir sesgos, intensificar el control y dificultar la identificación del verdadero centro de imputación empresarial. El conflicto ya no se proyecta únicamente sobre la calificación jurídica del vínculo, sino también sobre los criterios que gobiernan las decisiones automatizadas, su grado de transparencia y la posibilidad real de someterlas a contradicción. De ahí que la discusión no pueda agotarse en el plano formal de la información sobre algoritmos, sino que deba extenderse a la garantía material de los derechos fundamentales (igualdad, intimidad, protección de datos, libertad sindical) en entornos digitalizados.

La experiencia española, marcada por la STS 805/2020 y por la posterior incorporación de la presunción de laboralidad en el ámbito del reparto, evidencia que los criterios clásicos de ajenidad y subordinación conservan capacidad explicativa suficiente para reconducir jurídicamente buena parte de estas prestaciones. Sin embargo, también revela los límites de una respuesta sectorial y reactiva, que deja abiertas zonas grises en otros segmentos de la economía de plataformas y mantiene viva la tensión entre calificación formal y realidad material. La persistencia de modelos híbridos y la apelación estratégica a la autonomía formal confirman que la batalla jurídica se desplaza hacia el terreno probatorio y hacia la necesidad de reforzar mecanismos de control público y colectivo.

Por otro lado, la reconfiguración organizativa asociada a la descentralización productiva, la dispersión geográfica y la atomización del vínculo laboral impacta directamente en la dimensión colectiva del trabajo. La fragmentación dificulta la articulación de la acción sindical tradicional y obliga a explorar estrategias alternativas de agregación de intereses y de resistencia frente a prácticas de gestión algorítmica. En este escenario, el conflicto colectivo no desaparece, sino que adopta formas nuevas, menos visibles y, en ocasiones, más difusas, lo que refuerza la relevancia de mecanismos institucionalizados de encauzamiento.

En este punto, la mediación adquiere una significación particular. En controversias atravesadas por elementos técnicos, organizativos y económicos que exceden la estricta interpretación normativa, la mediación ofrece un espacio flexible de diálogo que permite abordar ajustes estructurales, revisar prácticas empresariales y restaurar equilibrios sin quedar constreñidos a la lógica binaria de la jurisdicción. No obstante, su potencial no debe idealizarse: la mediación en entornos digitales plantea

[98] *Vid.* Beltran de Heredia Ruiz, I.: "Economía de las plataformas, riesgos y heurísticas.", *Revista de Derecho VLex,* núm.178, 2019, pp.1-6.

[99] Rodríguez-Piñero Royo, M.: "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes", *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, núm. 28, 2019, pp. 4.

desafíos específicos en términos de confidencialidad, protección de datos, calidad deliberativa y asimetrías de poder que pueden reproducirse en el propio proceso de gestión del conflicto. Su eficacia dependerá, en gran medida, de la existencia de un marco normativo claro, de la capacitación técnica de los mediadores y de la garantía de condiciones reales de igualdad entre las partes.

4. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Aguilar Gonzálvez, M.C.: "La acción colectiva en contextos digitales", en VV. AA.: *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto,* Gómez Muñoz, J.M., (Dir.), Albacete, Bomarzo, 2021.

Alemán Páez, F.: "Poder directivo digital y trabajo deslocalizado: dialécticas materiales y descompensaciones regulatorias", *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 18, 2023.

Alfonso Mellado, C.L. y Fabregat Monfort, G.: "Solución autónoma de conflictos laborales", en AA.VV.: *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales: Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*., Cruz Villalón, J., Menéndez Calvo, M.R. y Nogueira Guastavino, M. (Dirs.), Albacete, Bomarzo, 2017.

Alfoso Melllado, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo: sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1993.

Álvarez Cuesta, H.: "La lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía App. El caso de "Deliveroo": comentario a la SJS núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018*", IUSLabor Revista d anàlisi de Dret del Treball*, 2018, núm. 2.

Avendaño Martínez, F.: *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación del mercado de trabajo*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Madrid, Dykinson, 2023.

Baylos Grau, A.: "Creación de Empleo, Mercado de Trabajo y Derecho del Trabajo: el Caso Español.", *Derecho y Sociedad*, núm. 30, 2008.

Baylos, A.: "La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022.

Bedoya Dorado, C. y Maca Urbano, D. Y.: "Mi jefe es una ap y me explota subjetividades de precariedad de repartidores y conductores de aplicaciones bajo demanda". *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 16, núm.1 ,2025.

Beltran de Heredia Ruiz, I.: "Economía de las plataformas, riesgos y heurísticas.", *Revista de Derecho VLex,* núm.178, 2019.

Blázquez Agudo, E.Mª.: "La protección jurídico-laboral de los "Riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021.

Casanovas, P.: "Derecho, Tecnología, Inteligencia Artificial y Web Semántica, un mundo para todos y para cada uno" en VV.AA. *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho*, Fabra Zamora, J.L. y Núñez Vaquero, A. (Coords.) vol. 1, 2015.

Castro Medina, R.: *La mediación en el marco de los procesos de inaplicación de convenios colectivos,* Murcia, Laborum, 2024.

De Stefano, V.: "La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social" en VV. AA.: ¿Una nueva revolución industrial?: Economía digital y trabajo, Sánchez, A. (Coord.) *Gaceta Sindical,* núm. 27, Madrid, 2016.

Dueñas Herrero, L. J.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama Social* núm.34, (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021.

Fernández-Ríos, M.: *Condiciones de éxito y fracaso de la mediación laboral*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 1996.

Fernández-Trujillo Moares, F.: "Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España", *Anuario del Conflicto Social*, núm. 15, 2024.

Fisas Armengol, V.: *Cultura de paz y gestión de conflictos*, Icaria, Barcelona, 1998.

Franco Conforti, O.: "Mediación electrónica (e-mediación)", *Diario La Ley*, 2015.

Goñi Sein, J.: "El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador, Revista de Derecho Social, núm. 93, 2021.

Gorelli Hernández, J.: "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline)", *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019.

Guerrero Vizuete, E.: "La digitalización del trabajo y su incidencia en ellos derechos colectivos de los trabajadores", *IUSLabor*, núm 1, 2019.

Hernández Vigueras, J.: "La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales", ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1992.

Lahera Sánchez, A. y Riesgo-Sanz, A.: "Introducción" en VV. AA., *Detrás de tu App: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*, Riesgo-Sanz, A. y Lahera-Sánchez, A., (Coords.) Madrid, Catarata,2024.

Laín, B.: "Addressing the Sharing Economy—Some (Potential) Inconsistencies of Its Emancipatory Defense". *Philosophies*, vol. 9, núm.6, 2024.

Lederach, J.: *El pequeño libro de Transformación de Conflictos. Una presentación clara de los principios orientadores por un pionero en este campo*, Traducción al castellano de Mª de los Ángeles Alba Olvera y María Lucía Zapata, Good Books, 2009.

López de la Fuente, G.: "El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro?", *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC*), vol. 6, núm. 1, 2019.

Malo Ocaña, M.Á.: "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales", *Papeles de la economía española*, núm. 156, 2018.

Manzorro Reyes, A.: "La mediación en los tiempos de la sociedad digital. A vueltas con la tutela judicial efectiva" en VV. AA. *Justicia en "REDefinición": inteligencia artificial en los métodos adecuados de resolución de controversias,* Fontestad Portalés, L. y Calaza López, S., (Dirs.) Madrid, Dykinson, 2024.

Marqués Cebola, C.: *La mediación*, Marcial Pons, 2010.

Martínez-Moya Ruiz, E.: "La sociedad cooperativa de trabajo asociado, ¿una alternativa laboral para los Riders?, *Revista de Derecho Laboral*, núm. 3, 2021.

Martín-Serrano Jiménez, E.: "La protección social de los "nuevos" empleos "atípicos derivados de la digitalización de la economía: ¿Revisión del paradigma tradicional o asistencialización?, en VV.AA.: *Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital: por una salud y Seguridad Social digna e inclusiva. VII Congreso internacional y XX Congreso nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*., Murcia, Laborum, 2022.

Mercader Uguina, J.R.: "Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo" en VV.AA.: *Derecho y Tecnología*, (Casas Baamonte, M.E. Dir.), Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2025.

Miguel, C., Martos-Carrión, E. y Santa, M.: "A Conceptualisation of the Sharing Economy: Towards Theoretical Meaningfulness", en VV. AA.: *The Sharing Economy in Europe*, Česnuitytė, V.; Klimczuk, A.; Miguel, C.; y Avram, G., (Dirs.), Palgrave Macmillan, Cham, 2022.

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, *Laborum*, núm.8, 2023.

Monereo Pérez, J.L., Martín Muñoz, M.R.: "La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm.9, 2020.

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos" *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum,* núm. 8, 2023.

Moreno Gené, J.: "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿y ahora qué?, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social,* núm. 4, 2022.

Muros Polo, A.: "Nuevas formas de sustitución de las personas trabajadoras huelguistas en la industria 4.0" en VV.AA.: *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Monereo Pérez, J.L. (Coord.), Monografías de Temas Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024.

Nieto Rojas, P.: "Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de setiembre de 2018.", *IUSLabor*, núm. 1, 2019.

Omar García, H.: "El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿autónomo, dependiente o ambos a la vez?", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 1, núm.1, 2020.

Ortega Lozano, P.: "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de "Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251.

Palomeque López, C.: *Derecho del trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España*, séptima edición, Madrid, Ed. Tecnos, 2011.

Palomeque López, M.C.: "La función social y las transformaciones del Derecho del Trabajo", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol.1, núm.1, 2020.

Rodríguez Fernández, M L.: Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, Albacete Bomarzo, 2004.

Rodríguez González, S.: "Externalización y fraude: el trabajo a demanda vía apps", *comunicación presentada a las VII Jornadas laborales de la Asociación Canaria de Laboralista, Premio D. Manuel Alarcón*, 2017.

Rodríguez Marín, S.: "Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales", en *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, Sharing España–Adigital, [s.l.], 2017.

Rodríguez Martín-Retortillo, R.M.: "El control empresarial a través de medios de videovigilancia" en VV.AA.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el Derecho Español y comparado,* Mella Méndez, L. Núñez-Cortés Contreras, P., (Dirs.), Madrid, Dykinson, 2017.

Rodríguez-Piñero Royo, M.: "El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa" en VV.AA.: *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos.,* Rodríguez-Piñero Royo, M y Hernández-Bejarano, M. (Dirs.), Albacete, Bomarzo, 2017.

Rodríguez-Piñero Royo, M.: "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social", *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.

Rodríguez-Piñero Royo, M.: "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes", *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, núm. 28, 2019.

Rojo Torrecilla, E.: "Plataformas digitales y derechos laborales. Normas, realidad, y propuestas en los ámbitos internacional, comunitario y español", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 23, 2025.

Sáez Lara1, C.: "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm.2, 2022.

Sáez Lara1, C.: Mujer Trabajo y sistemas de inteligencia artificial, *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 4, Monográfico: "El trabajo femenino, a examen jurídico", 2021.

Sánchez Fernández-Bernal, R. y Navazo López, B.: *Las plataformas digitales bajo demanda en España*, Documento de trabajo 206/2020, Fundación Alternativas, 2020.

Sánchez–Urán Azaña, Y.: "Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea", en VV. AA.: *Derecho del trabajo y protección social en la Unión Europea: situación actual y perspectivas de futuro*, Cardenal Carro, M. y Pérez Campos, A. I. (Dirs.), Madrid, Dykinson, S.L., 2020.

Sanguineti Raymond, W.: "El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía", Revista de Derecho Social, núm. 97, 2022.

Santor Salcedo, H.: La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico, Ed. la ley, Zaragoza, 2006.

Serrano García, J.M.: Límites de la ley de protección de datos al poder de dirección del empresario en La protección de datos y la regulación de las tecnologías en la negociación colectiva y en la jurisprudencia, Básicos de Derecho Social 110, Albacete, Bomarzo, 2019.

Sordo Calvo, I.: "Plataformas digitales y crecimiento de la desigualdad" en VV. AA..: *Detrás de tu App: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*, Riesgo-Sanz, A. y Lahera- Sánchez, A., (Coords), Catarata, Madrid, 2024.

Talavera Hernández, J.A.: "La figura del Mediador en la Mediación online", *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, núm.38, 2015.

Todolí Signés, A.: *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

Todolí Signes, A.: "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", *IUSLabor*, núm. 2, 2021.

Todolí Signes, A.: "El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales", *Revista de Treball, economía i societat*, núm. 92, 2019.

Todolí Signes, A.: "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*", Lan Harremanak*, núm. 41, 2019.

Trillo Párraga, F.: "La "Ley Rider" o el arte de volver", *Revista de Derecho Social*, núm. 94.

Trillo Párraga, F.: "Trabajo en plataformas digitales", *Gaceta sindical: reflexión y trabajo, ejemplar dedicado a: Derechos sociales y trabajo: recuperar, fortalecer y extender derechos*, núm. 36, 2021.

Vega Ruiz, M. L.: "Los Medios de Solución o Composición de Conflictos Colectivos en España.", Derecho *y Sociedad*, núm.12, 1997.

Zuboff, S.: *The Age of Surveillance Capitalism. The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power* (Hachette USA, 2019), apud Avendaño Martínez, F.: *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación del mercado de trabajo*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Dykinson, 2023.