



F1ºM
FUNDACIÓN
PRIMERO
DE MAYO



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID



Fairwork



**AVANCES INSUFICIENTES
EN LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

***FAIRWORK
ESPAÑA
PUNTUACIONES
2025***

CONTENIDOS

3	Resumen ejecutivo
6	Puntuaciones Fairwork 2025
7	Principales resultados
10	Editorial: Avances insuficientes en la protección del trabajo en plataformas digitales
14	Contexto: Plataformas digitales de trabajo en España
16	Contexto legal: Protección jurídica multinivel de los derechos laborales. La Directiva de la UE y el derecho español
22	El proyecto Fairwork: Hacia unos estándares laborales decentes la economía de plataformas
24	El modelo Fairwork
28	Puntuaciones Fairwork 2025 por principios
29	Justificación de las puntuaciones
33	Plataforma destacada: Livo
37	Historias de trabajadores/as: Experiencias laborales precarizadas
40	Tema destacado: Una larga espera: La laboralización del sector del reparto cuatro años después de la aprobación de la ley rider
44	Impacto y próximos pasos: Vías para el cambio
47	El compromiso Fairwork
48	Anexo I: Sistema de puntuación Fairwork
56	Anexo II: Comentarios de las plataformas digitales evaluadas
58	Créditos y financiación
61	Notas

Resumen ejecutivo

La economía de plataformas está fuertemente consolidada en España, aunque sujeta a importantes procesos de transformación. Su presencia no se limita a los sectores más conocidos, como el reparto de comida o el transporte de pasajeros. Plataformas como Livo (enfermería hospitalaria) y Cuideo (cuidados a personas dependientes) ejemplifican esta diversificación, evidenciando que la *plataformización del trabajo* no se circunscribe a sectores masculinizados, de baja cualificación o centrados en los consumidores finales.

Uno de los cambios más significativos en el panorama español ha sido el abandono por parte de Glovo del modelo basado en trabajadores autónomos y su transición, culminada en julio de 2025, hacia un modelo laboralizado (no analizado en este informe). Este giro representa un triunfo de las políticas orientadas a la *laboralización* del sector del reparto, en consonancia con la legislación española (*ley rider*) y con la directiva europea sobre trabajo en plataformas. Por primera vez, la mayor parte de la actividad de reparto en plataformas se desarrolla en España bajo un modelo asalariado. A excepción de Uber Eats, que continúa recurriendo a trabajadores autónomos en el momento de redactar este informe, el sector ha experimentado una regularización significativa, con efectos positivos para la protección de los trabajadores. La laboralización ha permitido avances concretos, como la constitución del primer comité de empresa de repartidores en Glovo y consolida procesos ya iniciados en plataformas como Just Eat, que cuenta con órganos de representación consolidados y un convenio colectivo propio firmado en 2021 y renovado en 2025. Sin embargo, este proceso no está exento de limitaciones. Glovo, por ejemplo, no ha incorporado a toda su fuerza laboral anterior, recurriendo a subcontratación mediante flotas de reparto. Esta práctica suele implicar peores condiciones laborales: salarios más bajos,

convenios menos beneficiosos, menor presencia sindical, etc. A este problema habría que añadir otros persistentes en el sector como los bajos salarios, la contratación involuntaria a tiempo parcial y la falta de transparencia algorítmica.

Un fenómeno similar se observa en el sector del transporte de pasajeros (Vehículos de Transporte con Conductor o VTC). El sector se encuentra ampliamente laboralizado, aunque la contratación se canaliza a través de empresas titulares de licencias VTC –a menudo vinculadas a plataformas como Cabify y Uber– y no directamente por las plataformas. La laboralización del sector permite que los conductores/as accedan a los mecanismos de protección y derechos colectivos característicos del estatuto asalariado. No obstante, la externalización de la gestión de los vehículos y de los conductores/as a empresas VTC debilita la eficacia de los avances registrados, pues las plataformas digitales (cuya actividad tiene de facto un importante impacto en las condiciones de trabajo del sector) quedan al margen de estos mecanismos reguladores. El sector mantendría, por otro lado, otros desafíos como la medición de tiempos de trabajo, los bajos salarios, el uso de sistemas variables de remuneración o la transparencia en el uso de los algoritmos.

En sectores como los cuidados (Cuido) y la enfermería (Livo), ampliamente laboralizados, las plataformas actúan como una especie de agencia de colocación (selección de personal, tramitación de altas y bajas a la seguridad social, pago de nóminas), transfiriendo la responsabilidad de la contratación a familias o centros hospitalarios y no asumiendo ninguna función como empleadoras. Esta situación genera déficits en materia de prevención de riesgos laborales, en el ejercicio de derechos colectivos, en la transparencia respecto al uso de los datos, en la implementación de canales eficientes de comunicación, etc. La presencia de las plataformas digitales en estos sectores no parece estar contribuyendo significativamente a la mejora de la calidad del empleo. En otros ámbitos de la economía de plataformas que continúan basándose en el trabajo autónomo —como Taskrabbit en el sector de reparaciones y mudanzas—, persisten las limitaciones estructurales del régimen de autónomos, que ofrece menos garantías y derechos que el trabajo asalariado. Así, en términos generales podemos señalar que la laboralización resulta una condición necesaria pero insuficiente para garantizar un trabajo justo en la economía de plataformas.

En esta segunda ronda del informe Fairwork en España correspondiente a 2025 se evalúan siete plataformas en base a los cinco principios Fairwork de trabajo justo.¹

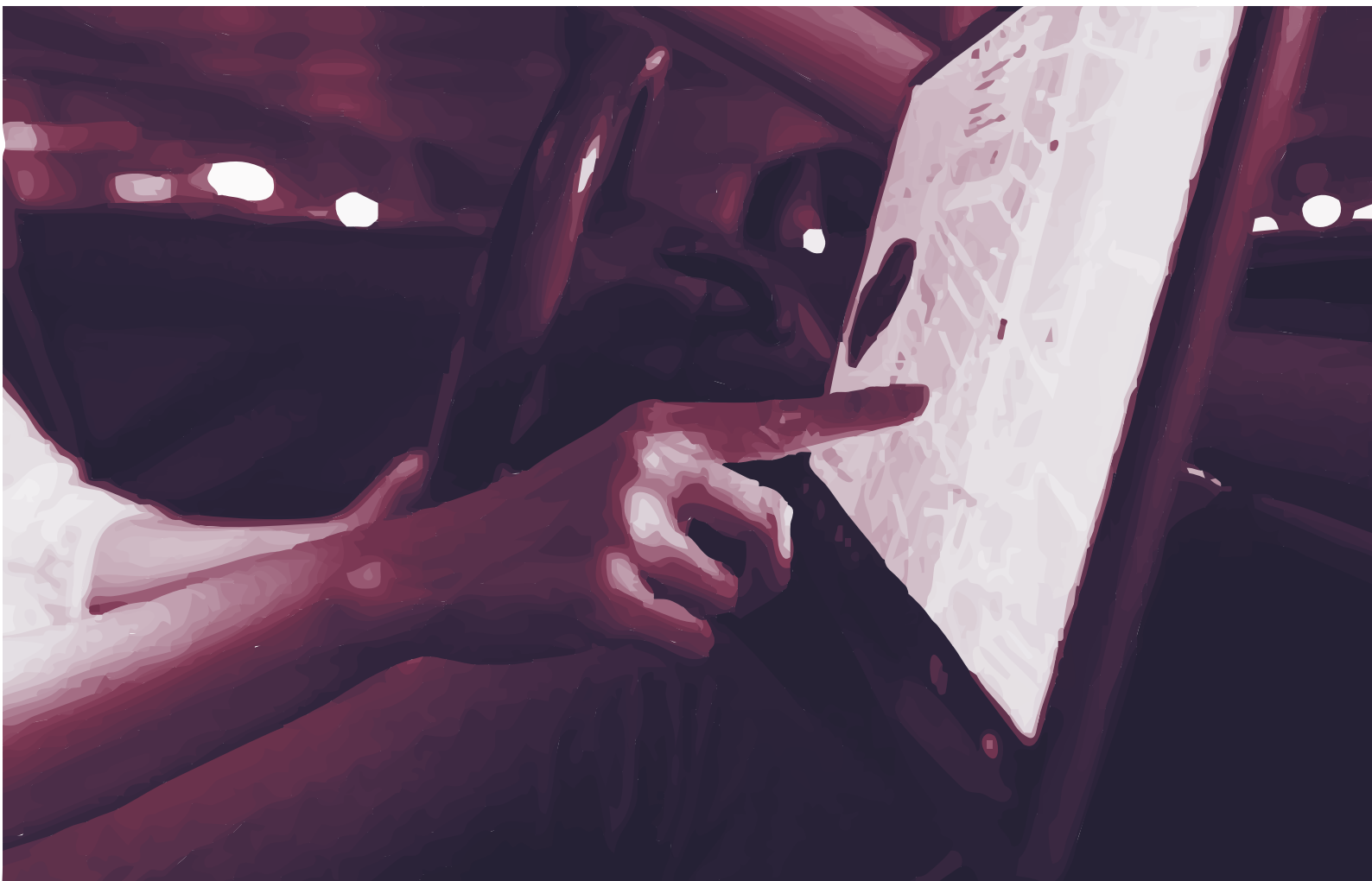
- **Pago justo:** Cuatro plataformas (Just Eat, Cabify, Uber y Livo) superan el salario mínimo (16.576 € anuales, 9,26 € brutos por hora en 2025). Livo destaca al superar también el salario vital estimado (10,6 €/hora), con remuneraciones de hasta 42 €/hora en situaciones específicas². Sin embargo, no tenemos evidencia de que la mayoría de las plataformas garantizan ingresos suficientes una vez descontados costes y tiempos no remunerados, obligando a muchos trabajadores/as a prolongar jornadas o a pluriemplearse.
- **Condiciones justas:** Solo Just Eat obtiene la puntuación completa al contar con políticas sólidas de prevención de riesgos, formación, equipamiento sin coste para el trabajador/a y coberturas sociales amplias, incluidas bajas complementadas al 100 % del salario. En otros casos, especialmente entre autónomos y subcontratados/externalizados, no tenemos evidencia de que se verifiquen políticas sistemáticas o su aplicación es desigual, como en el sector VTC.
- **Contratos justos:** Únicamente Just Eat y Livo obtienen puntuación, ofreciendo contratos transparentes y conformes a la legislación. En el resto de los casos, no hemos encontrado evidencias empíricas suficientes de que se cumplen con todos los requisitos de este principio.



- **Gestión justa:** Solo Just Eat y Cabify cumplen parcialmente este principio, al ofrecer mecanismos efectivos de interlocución y reclamación. Sin embargo, ninguna plataforma obtiene la puntuación completa por falta de evidencias acerca de la aplicación de políticas sistemáticas de igualdad y no discriminación, aunque tampoco se detectan prácticas discriminatorias activas.
- **Representación justa:** Cabify, Uber y Just Eat permiten el ejercicio efectivo de derechos colectivos. En el caso de Cabify y Uber, esto se canaliza a través de las empresas VTC. Just Eat destaca por haber firmado convenios colectivos y contar con una estructura con-

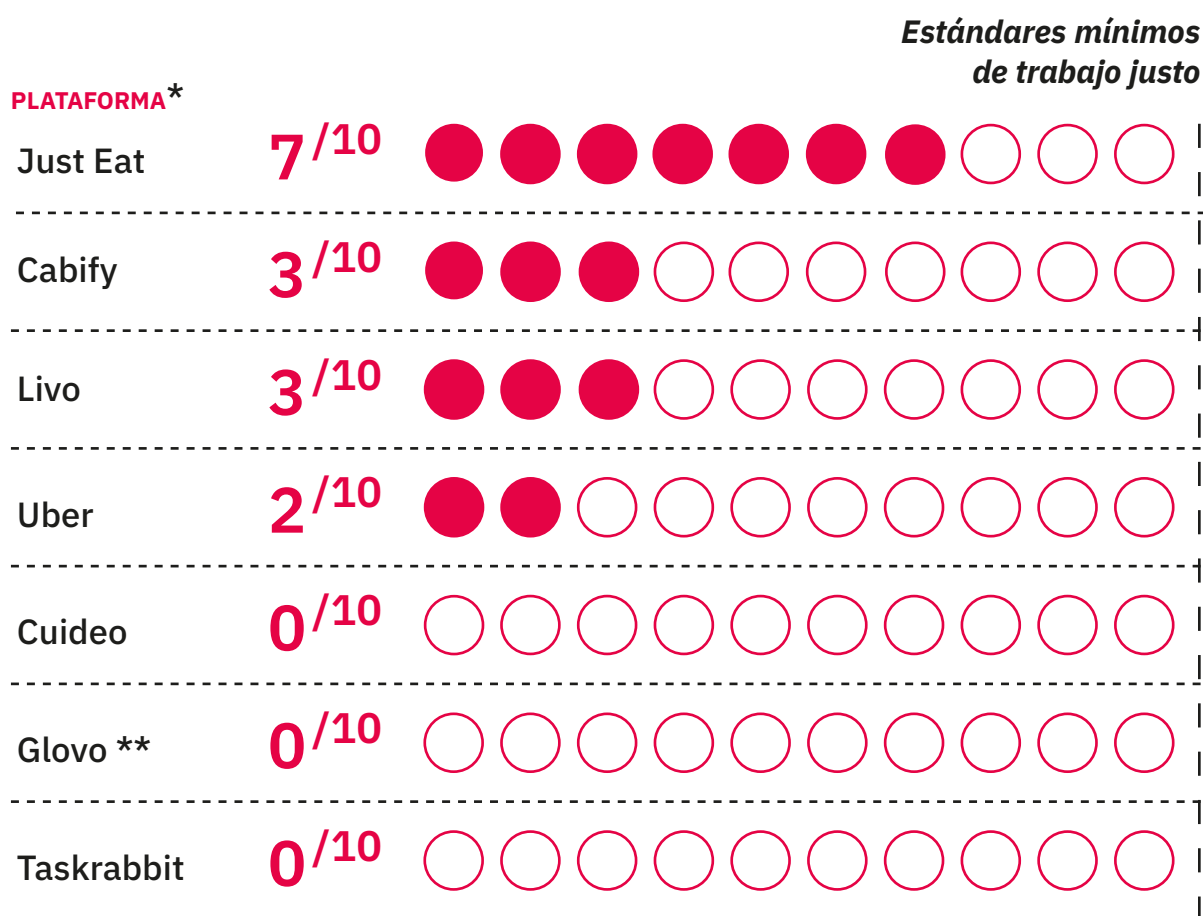
solidada de representación sindical. En el resto de las plataformas no hay evidencia de mecanismos sólidos de representación.

En síntesis, el panorama español muestra avances significativos en la formalización laboral del trabajo en plataformas. Sin embargo, persisten retos estructurales ligados a la subcontratación o externalización de la gestión del trabajo, la fragmentación de responsabilidades, los bajos salarios y la opacidad algorítmica. La laboralización, aunque necesaria, constituye solo un punto de partida en la construcción de relaciones laborales más justas dentro de la economía de plataformas.



PUNTUACIONES

FAIRWORK ESPAÑA 2025



(*) Puede verse una definición de qué entendemos por “plataforma digital de trabajo” en el Anexo I de este informe. Las puntuaciones del informe se refieren a las condiciones laborales de las personas cuyo trabajo es movilizado directamente a través de las aplicaciones de dichas plataformas digitales (repartidores, conductores, enfermeras, cuidadoras, etc.). No se incluye, por lo tanto, al personal de gestión de la propia plataforma.

(**) El trabajo de campo realizado para este informe se llevó a cabo antes de que Glovo culminara la puesta en marcha de un nuevo modelo de trabajo basado íntegramente en repartidores asalariados. Según la información facilitada por Glovo, desde el 1 de julio de 2025 ya no es posible trabajar como autónomo en la plataforma. Este informe evalúa las condiciones de trabajo asociadas al “modelo de autónomos” de la plataforma, no el nuevo modelo laboral implementado.

**El desglose de las puntuaciones de
cada plataforma está disponible en:
WWW.FAIR.WORK/SPAIN**

PRINCIPALES RESULTADOS



PAGO JUSTO

Cuatro de las siete compañías analizadas (Cabify, Just Eat, Livo y Uber) ofrecen salarios situados por encima del salario mínimo vigente en España en 2025 (9,26 € brutos por hora). Se trata en todos los casos de plataformas que movilizan a sus trabajadores/as como asalariados/as (propios o vinculados a compañías subcontratadas). La mayoría de los trabajadores/as de estas 4 plataformas cuentan asimismo con convenios colectivos en vigor (sectoriales y/o de empresa). Para realizar nuestra estimación hemos tomado en consideración el tiempo efectivamente trabajado (es decir, teniendo en cuenta los tiempos de espera entre pedidos o servicios, el tiempo on line dedicado a la búsqueda o atención de usuarios/as, al mantenimiento de los vehículos, etc.), así como los posibles costes económicos que tienen que asumir los trabajadores (sobre todo cuando son autónomos) para efectuar su trabajo.

En lo que se refiere al salario vital (estimado para 2025 en 10,6 € brutos por hora), únicamente una de las plataformas (Livo, que actúa en un sector cualificado y ampliamente regulado como es la enfermería en centros hospitalarios) pudo demostrar ofrecer salarios que se sitúan por encima. En términos generales, los salarios en la economía de plataforma española son bajos, incluso en aquellas plataformas que sí alcanzan el salario mínimo. No obstante, los incrementos experimentados por el SMI en España durante los últimos años han supuesto una ligera mejoría del poder adquisitivo de estos trabajadores/as.



CONDICIONES JUSTAS

Sólo una de las plataformas, Just Eat, consigue los dos puntos de este apartado al demostrar la existencia de una política eficaz de prevención y reducción de los riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral. Esta política contiene iniciativas de formación en prevención de riesgos laborales, equipamiento de protección sin coste para los trabajadores/as, servicios de atención en caso de emergencia y medidas adicionales que buscan minimizar el impacto económico que todo accidente de trabajo o enfermedad profesional tiene en los trabajadores/as. Por otro lado, Just Eat reconoce como empleados propios al grueso de sus repartidores/as, a quienes retribuye en función del tiempo de trabajo realizado. La plataforma les facilita así el acceso a los sistemas de protección social vigentes en España (Seguridad Social, mutuas empresariales), al tiempo que evita los potenciales riesgos asociados a ciertos sistemas retributivos (por servicio realizado, por volumen de facturación...).

El resto de plataformas analizadas no pudieron demostrar tener políticas eficaces y sistemáticas en materia de prevención de riesgos laborales (es el caso de la mayoría de las plataformas que movilizan a los trabajadores/as como “autónomos”) o bien no se ha podido verificar que las políticas de prevención y protección reconocidas (por ejemplo, en un convenio colectivo) son efectivamente aplicadas en todos los “partners” o “empresas colaboradoras” de las plataformas (situación recurrente en aquellas plataformas que no son las empleadoras directas de quienes prestan servicios a través de sus aplicaciones).

CONTRATOS JUSTOS



Únicamente dos plataformas (Just Eat y Livo) han obtenido un punto en este principio. Ambas plataformas facilitan contratos laborales donde las condiciones de trabajo, la protección de datos y las partes implicadas están definidas de forma transparente, comprensible y conforme a la normativa laboral española. Otras plataformas –que facilitan contratos laborales y/o contratos de términos y condiciones que cumplen muchos de estos requisitos– no han podido obtener la puntuación porque existen dudas respecto a la adecuación de dichos contratos al marco normativo vigente.

Por otro lado, ninguna de las plataformas analizadas ha obtenido el segundo punto complementario de este principio, al no haber aportado suficientes evidencias del cumplimiento de los requisitos exigidos.

GESTIÓN JUSTA



Solo Just Eat y Cabify han podido puntuar en este principio, demostrando que garantizan un proceso justo y adecuado para las decisiones que afectan a los trabajadores/as, facilitando canales de interlocución humanos con la plataforma y mecanismos de reclamación cuyo uso no conlleva sanciones, ni represalias hacia los trabajadores/as. El resto de las plataformas, aunque casi todas cuentan con algún tipo de canal de comunicación que permite a los trabajadores/as interactuar con representantes humanos, no han podido demostrar de forma suficiente que estos mecanismos tienen una capacidad suficiente para resolver eficazmente los problemas a los que se enfrentan los trabajadores/as, así como para recurrir las sanciones o medidas disciplinarias.

Por otro lado, en lo que se refiere a garantizar la equidad en el proceso de gestión, ninguna plataforma ha logrado obtener este punto complementario, pese a que todas ellas cuentan con iniciativas que reconocen y promocionan la igualdad de trato y de que en ninguna de ellas se han encontrado prácticas de discriminación. En la mayoría de los casos, el principal problema ha radicado en que no se ha podido verificar que las plataformas disponen de una política sistemática de identificación y corrección de las situaciones de discriminación que registran ciertos grupos de población (aunque existen señales de que algunas plataformas están incorporando cambios a este respecto).



REPRESENTACIÓN JUSTA

Tan sólo tres plataformas (Cabify, Just Eat y Uber) han demostrado que garantizan la representación y libertad de asociación de los trabajadores/as. En el caso de Cabify y Uber, ambas plataformas no contratan directamente a los conductores que utilizan sus aplicaciones, sino que éstos son empleados de empresas propietarias de licencias VTC, que figuran como “partners” de las plataformas. Es a través de estas empresas que los conductores/as de Cabify y Uber pueden ejercer sus derechos de representación y negociación colectiva, existiendo en el sector VTC diferentes convenios colectivos de carácter sectorial y de empresa, así como comités de empresa en las principales empresas del sector. En el caso de Just Eat, la plataforma contrata directamente a sus repartidores/as como asalariados. La plataforma lleva varios años demostrando públicamente su compromiso con el diálogo social y con los derechos colectivos de sus trabajadores/as. Prueba de ello es que ha firmado ya dos convenios colectivos de empresa (el último en 2025) con las principales organizaciones sindicales de España, cuenta con más de veinte órganos de representación de trabajadores/as (comités de empresa y/o delegados de personal) y un centenar de personas que ejercen labores de representación en estos órganos de representación de los trabajadores/as. Este compromiso público y continuado le ha permitido a la plataforma obtener los dos puntos de este principio. En el resto de las plataformas (que movilizan en algunos casos trabajadores/as asalariados y en otros a trabajadores/as autónomos) no se ha podido verificar el cumplimiento de los requisitos de este principio.

EDITORIAL

Avances insuficientes en la protección del trabajo en plataformas digitales

La economía de plataformas se encuentra firmemente asentada en España. No por ello, sin embargo, se mantiene inmóvil. Como en otros muchos países, la *plataformización* del trabajo continúa su expansión, adentrándose en nuevos sectores (como los servicios de enfermería dirigidos a centros hospitalarios) o consolidando su presencia allí donde llevaba ya tiempo operando (como ocurre con los servicios de cuidados a personas dependientes). Hemos abordado ambos casos en este informe a través de las plataformas Livo (en el sector de enfermería) y Cuideo (en el sector de los cuidados), que muestran que la actividad de las plataformas digitales en España no se limita ni a sectores masculinizados, ni a actividades de baja cualificación, ni a servicios que tienen como destinatarios finales los individuos u hogares. Podríamos afirmar, de hecho, que la expansión de la *plataformización* –o, cuanto menos, de algunas de sus principales señas de identidad como, por ejemplo, el uso de los algoritmos para movilizar el trabajo– no se circunscribe hoy a las plataformas digitales, sino que se expande también a empresas y sectores “tradicionales”.

Estas no son, sin embargo, las únicas novedades registradas en la economía de plataformas de España. Sin lugar a duda, uno de los cambios más destacados ha sido el anuncio por parte de Glovo –la principal plataforma de reparto de comida a domicilio que hay en España– del abandono de su modelo de negocios basado en trabajadores/as autónomos y la transición –culminada en julio de 2025– hacia un modelo que reconoce el principio de laboralidad de los repartidores/as. Se trata de una victoria para quienes aposta-

ron por la laboralización del sector como vía de mejora de las condiciones de trabajo en la economía de plataformas. Cuatro años después de la entrada en vigor de la *ley rider* podemos afirmar que, por primera vez, la mayor parte de la actividad que realizan las plataformas digitales de reparto en España se acomoda al principio de laboralidad que propugnan la legislación española (la ya mencionada *ley rider*) y europea (la directiva de trabajo de plataformas pendiente aún de transposición en España). En el momento de publicar este



informe, únicamente Uber Eats sigue recurriendo a trabajadores/as autónomos, algo que no ha pasado desapercibido a la Inspección de Trabajo³.

Desde el punto de vista de la protección del trabajo en las plataformas digitales de reparto, nos encontramos hoy en un escenario mucho más favorable. La laboralización del sector no resuelve automáticamente todos los problemas a los que están expuestos los trabajadores/as, pero sí proporciona instrumentos con los que poder mejorar su situación. La laboralización de los repartidores/as de Glovo ha permitido, por ejemplo, la creación en dicha plataforma del primer comité de empresa de repartidores/as en la ciudad de Pamplona⁴. Cabe presuponer que no será el último. Otras plataformas, como Just Eat, con un modelo laboralizado desde hace años, cuentan ya con una veintena de órganos de representación de los trabajadores/as, además de un convenio colectivo de empresa firmado con las principales organizaciones sindicales en 2021 y renovado en 2025.

SI GLOVO Y EL RESTO DE LAS PLATAFORMAS QUE OPERAN EN EL SECTOR MANTIENEN LA APUESTA POR LA LABORALIZACIÓN, TAL Y COMO FIJA EL MARCO NORMATIVO VIGENTE EN ESPAÑA, CABE ESPERAR UNA MEJORA A MEDIO PLAZO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ACTUALMENTE EXISTENTES.

La laboralización del trabajo que se realiza en las plataformas digitales de reparto no permite, sin embargo, despejar todas

las incógnitas y problemas identificados. Glovo, por ejemplo, no ha absorbido al conjunto de repartidores/as que operaban previamente como autónomos, tal y como hubiera sido deseable. A pesar de contratar a unos 14.000 repartidores/as, la plataforma ha recurrido también a la subcontratación de trabajadores/as por medio de flotas de reparto⁵. Algunas de estas prácticas han generado fuertes críticas por parte de los sindicatos, que las han denunciado como casos de presunta cesión ilegal de trabajadores⁶. Dejando de lado estos casos (que la justicia tendrá que analizar llegado el momento), lo cierto es que, en términos generales, el recurso a la subcontratación (aun cuando se realice de acuerdo con la normativa) supone con frecuencia un deterioro de las condiciones de trabajo.

Más allá de la economía de plataforma, tal y como ha sido puesto en evidencia en diferentes estudios académicos⁷, las empresas subcontratadas ofrecen, a menudo, a sus trabajadores/as convenios colectivos (sectoriales o de empresa) menos ventajosos (en materia de salarios, tiempo de trabajo, permisos, posibilidad de carrera profesional, etc.) que los vigentes en las empresas principales. Como señalan dichas investigaciones, las empresas subcontratadas cuentan, con frecuencia, con menor presencia sindical (por los sectores de actividad en donde inscriben su actividad, por su menor tamaño, por la mayor rotación de trabajadores en la plantilla, etc.). El resultado es, en muchos casos, la aplicación de convenios colectivos negociados por los representantes de los trabajadores/as desde posiciones de mayor debilidad (cuando no, directamente, la ausencia de todo convenio colectivo), lo que tiene un impacto directo en los costes laborales que afrontan las empresas principales. Al mismo tiempo, la externalización de la gestión de los trabajadores/as movilizadas a otras empresas aporta a las empresas principales una mayor flexibilidad

en el uso de la mano de obra, limitando considerablemente las responsabilidades que asume respecto a ellos (sin perder, no obstante, una capacidad real de incidir –directa o indirectamente– en la actividad de esos trabajadores/as subcontratados)⁸. Dentro y fuera de la economía de plataformas, la subcontratación se utiliza, a menudo, no para cubrir servicios especializados que la empresa necesita pero que se encuentran alejados de su actividad principal, sino para diluir su responsabilidad como empleadora y reducir sus costes laborales (a costa de un empeoramiento de las condiciones de trabajo en el sector)⁹. En este sentido, tal y como han señalado las principales organizaciones sindicales y el propio Ministerio de Trabajo, la persistencia de la subcontratación en el sector del reparto es una mala noticia¹⁰, que se suma a otros problemas recurrentes que hemos podido constatar en nuestro trabajo de campo como los bajos salarios, la contratación a tiempo parcial y los escasos avances en transparencia algorítmica¹¹.

Estos mismos problemas o similares los hemos encontrado también a lo largo de nuestro trabajo de campo en otro de los sectores “tradicionales” de la economía de plataformas en España: el transporte de pasajeros o sector VTC¹². También aquí nos encontramos ante un sector ampliamente laboralizado, aunque la contratación no la llevan a cabo las plataformas digitales (Cabify y Uber en nuestro estudio), sino empresas propietarias de licencias VTC (muchas de ellas participadas o propiedad de las grandes plataformas digitales) que se encargan de gestionar las flotas de vehículos y a los conductores/as¹³.

**LA EXTENSIÓN DE LA
LABORALIZACIÓN EN EL
SECTOR VTC, AUNQUE NO SEA
DIRECTAMENTE A TRAVÉS DE**

**LAS PLATAFORMAS, HA
FACILITADO A LOS
CONDUCTORES/AS EL ACCESO
A LAS PROTECCIONES Y TUTELAS
RECONOCIDAS AL TRABAJO
ASALARIADO. TAMBIÉN EL
EJERCICIO DE SUS DERECHOS
COLECTIVOS.**

Así, por ejemplo, en las principales ciudades donde operan las plataformas de transporte, las condiciones de trabajo se encuentran reguladas colectivamente mediante convenios colectivos de carácter sectorial firmados por los sindicatos (en ocasiones con ausencias significativas de los sindicatos mayoritarios) con las patronales de las empresas VTC, lo que facilita una mayor vigilancia y formalización de la relación de empleo, así como cierta igualdad en las condiciones de trabajo (de los trabajadores) y de competencia (de las empresas).

Sin embargo, al igual que pasaba en el reparto, esto no significa que el sector esté exento de desafíos. Tal y como hemos podido constatar en nuestro trabajo de campo, el principal radica en los efectos de la externalización del trabajo de los conductores/as a las empresas VTC, que corre el riesgo de desdibujar el impacto que tienen las plataformas en las condiciones de trabajo y empleo del sector, pudiendo llegar a debilitar la eficacia de la negociación colectiva, de las políticas de prevención de riesgos laborales, etc¹⁴. La correcta medición de los tiempos de trabajo, los bajos salarios, el uso de sistemas retributivos con un peso importante de retribuciones variables vinculadas a la facturación alcanzada o la escasa transparencia algorítmica son algunos ejemplos de problemas que

hemos podido identificar en nuestro trabajo de campo.

La laboralización tampoco garantiza el cumplimiento de los principios de trabajo justo en los sectores de cuidados (Cuideo en nuestro estudio) o de enfermería (Livo en nuestro estudio). En ambos sectores, las plataformas digitales no asumen apenas responsabilidades como empleadoras, siendo las familias (en el primer caso) o los centros hospitalarios (en el segundo) los responsables de la contratación. Las plataformas operan en estos sectores de modo similar a una agencia de colocación: seleccionando al personal en función de las demandas de los clientes, gestionando las altas y bajas a la seguridad social, tramitando el pago de las nóminas, etc. Una especie de departamento externalizado de recursos humanos especializado en la gestión de relaciones de empleo de muy corta duración (especialmente en el caso de la enfermería).

La intermediación de estas plataformas en la relación de empleo podría llegar a provocar un cierto desdibujamiento de las responsabilidades del empleador, encontrándonos con algunos problemas derivados. La extrema brevedad de los contratos de trabajo que tienen las enfermeras de Livo (1 o 2 días), por ejemplo, nos ha impedido confirmar empíricamente que dichas trabajadoras puedan ejercer realmente su derecho a la representación colectiva. Del mismo modo, la posibilidad que tienen de enlazar, sin descanso, distintos turnos de trabajo (turnos de Livo o una combina-

ción de turnos de Livo y de su empleo principal en otros hospitales), nos ha impedido corroborar que se estén cumpliendo todos los requisitos que exige Fairwork en materia de seguridad y protección de la salud de los trabajadores/as de las plataformas¹⁵. En el sector de los cuidados (Cuideo) nuestro trabajo de campo no ha obtenido evidencias empíricas suficientes de que el grueso de los trabajadores/as cuentan con canales eficaces de comunicación con la plataforma, entre otros posibles problemas. Aunque las plataformas digitales no son la causa de la precarización del empleo en el sector, su presencia no parece que esté ayudando a mejorar la situación.

Estas dificultades no encuentran mejor solución en los sectores de la economía de plataformas que se sustentan todavía en la movilización de trabajadores por cuenta propia (como, por ejemplo, los servicios de reparaciones en el hogar que hemos analizado a través de Taskrabbit). Aquí los trabajadores/as se enfrentan a las limitaciones propias del estatuto del trabajo autónomo, que, a pesar de las mejoras introducidas en España, sigue ofreciendo a los trabajadores/as menores garantías, prestaciones y derechos que sus equivalentes asalariados. Podemos pues concluir que la extensión de la laboralización en la economía de plataformas española es un paso necesario, pero insuficiente, para garantizar los principios del trabajo justo. Un punto de partida, más que de llegada, en la búsqueda de relaciones más justas de trabajo en la economía de plataformas.

CONTEXTO

Plataformas digitales de trabajo en España

La actividad de las principales plataformas digitales de trabajo en España se remonta a las primeras décadas del siglo XXI, en un contexto fuertemente condicionado por los efectos devastadores que tuvo la crisis de 2008 en la economía y sociedad española. Empresas como Just Eat (operando en España desde 2010), Cabify (2011), Fiverr (2012), Freelancer.es (2012), Uber (2014), Helpling (2014), Topnanny (2014), Deliveroo (2015), Glovo (2015), UberEats (2015), Clintu (2015), Stuart (2015), Upwork (2015), Workana (2015), Joyners (2016) o Cuideo (2016), desconocidas hasta entonces para la mayoría de la población, se convirtieron rápida y, en ocasiones, efímeramente, en parte del paisaje de las principales ciudades españolas. La proliferación de plataformas de trabajo ha sido desde entonces constante: de las 517 plataformas digitales de trabajo activas en 2021 en la UE-27, 226 operaban en España¹⁶. De este modo, la sociedad española se ha ido habituando progresivamente a la presencia de unas empresas, las “plataformas”, que presumían de traer consigo modelos organizativos aparentemente innovadores. Modelos situados a caballo de la empresa tradicional y el mercado, fuertemente intermediados por el uso de tecnologías digitales y que han promovido una profunda transformación de los hábitos de consumo y de las formas de movilizar el trabajo.

Aunque es difícil medir con exactitud el impacto de las plataformas de trabajo, las estimaciones disponibles para España sugieren que se trata de un fenómeno consolidado cuya presencia está lejos de ser meramente coyuntural. En 2017, según los resultados de la encuesta COLLEEM I de la Comisión Europea, el 12,2% de la población mayor de edad en España había obtenido alguna vez ingresos a través de plataformas digitales de trabajo¹⁷, porcentaje que se incrementará hasta el 18,5% en la encuesta COLLEEM II¹⁸. En 2021, el estudio realizado para dar soporte a la discusión de la nueva directiva europea de trabajo en plataformas¹⁹ estimaba que en España

había algo más de 4 millones de personas (el 13% de la población de entre 16-65 años) trabajando en la economía de plataforma regularmente (más de 1 vez al mes), el 28% de los cuales tenía en las plataformas su principal fuente de ingresos²⁰. Estas estimaciones sitúan a España como una de las economías europeas más expuestas a la penetración laboral de las plataformas. Dicha penetración resulta especialmente visible en sectores como el reparto de paquetes y de comida a domicilio, el transporte de pasajeros, los servicios a los hogares, la limpieza y los cuidados, sectores todos ellos donde las plataformas han concen-

trado su actividad desde su implantación en España²¹.

La centralidad que siguen manteniendo estos sectores en la economía de plataforma española no niega la creciente diversificación de la misma o la expansión del modelo a otros tipos de actividades. En España, por ejemplo, se ha podido constatar en los últimos años el crecimiento de nuevas plataformas orientadas a la formación (Superprof, Tusclasesparticulares, Gostudent...), la atención psicológica (Therapyside, Psicologoplus...), la enfermería y la atención sanitaria, ya sea destinada a los hogares (Sanidae) o a las empresas del sector sanitario (Livo, Galeneo), los servicios jurídicos (Legalpigeon, Sustituciones...), el transporte de mercancías por carretera (Wetransnet), etc. Al mismo tiempo, dentro de los sectores “tradicionales” de la economía de plataforma, actividades como los cuidados a personas dependientes han crecido de manera significativa. Cabe pues afirmar que la presencia de la economía de plataforma en España se encuentra ampliamente consolidada, a pesar de su “volatilidad” aparente. Los actores concretos

de la economía de plataforma mutan con frecuencia en unos sectores caracterizados, a menudo, por la fuerte competencia empresarial y la existencia de márgenes de beneficios limitados que hacen de la economía de escala y de la contención de los costes laborales elementos fundamentales de su estrategia competitiva. Las plataformas se suceden con rapidez, pero el modelo que impulsan –y sus efectos– permanece.

No resulta pues sorprendente que, en España, los efectos de la “plataformización” del trabajo llamasen pronto la atención de un sinfín de actores e instituciones. La apuesta de muchas plataformas por el trabajo autónomo como principal vía de movilización del trabajo humano, combinado con la gestión algorítmica (que permite el control eficaz y a distancia de la actividad de unos trabajadores formalmente independientes) y su rechazo a ser identificadas como “empleadoras” directas del trabajo movilizad (y, por ende, a asumir las responsabilidades asociadas a dicha condición), suponían un auténtico desafío para el mundo del trabajo que no iba a pasar desapercibido.



CONTEXTO LEGAL

Protección jurídica multinivel de los derechos laborales. La Directiva de la UE y el derecho español

El marco jurídico que regula el trabajo en plataformas se configura a partir de fuentes jurídicas internacionales, europeas y nacionales. Opera mediante una interacción multinivel destinada a mejorar las condiciones laborales y garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores/as de las plataformas a lo largo de la cadena global de suministro. Dicha interacción requiere que los ordenamientos jurídicos nacionales se adapten y sean coherentes con las normas supranacionales. Uno de los principales problemas interpretativos radica, de hecho, en determinar el alcance de la discrecionalidad de los Estados miembro –en este contexto, España– a la hora de ratificar los instrumentos internacionales y de transponer las disposiciones de los Tratados y de las Directivas de la UE al derecho nacional.

Ámbito internacional y europeo

En el ámbito internacional, se encuentra actualmente en discusión un *Proyecto de Convenio Internacional sobre Trabajo en Plataformas*²² que pretende establecer un marco vinculante de alcance global para la regulación del trabajo a través de plataformas. Su objetivo es garantizar los estándares laborales básicos, la protección de los derechos de los trabajadores/as y la responsabilidad de las plataformas digitales con independencia de la jurisdicción. El Convenio persigue reforzar los estándares de Trabajo Decente de la OIT, conforme a lo dispuesto en la *Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* (1998, modificada en 2022), en particular en lo relativo a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, de la eliminación de la

discriminación en el empleo y la ocupación, así como de un entorno de trabajo seguro y saludable. Aunque la aplicación de dichos estándares, consagrados en los convenios fundamentales de la OIT, ha encontrado dificultades significativas en el ámbito del trabajo en plataformas –tal como señalan informes recientes de la OIT²³–, constituyen la principal base normativa para la salvaguarda de los derechos laborales fundamentales en un contexto global.

En el ámbito europeo, los principales instrumentos jurídicos son la *Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea* y la *Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*²⁴. Desde un punto de vista jurídico, la principal dificultad radica en su transposición al derecho interno y en las reformas legislativas nece-

sarias para armonizar la legislación nacional con el marco jurídico europeo. En virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión Europea, las directivas son vinculantes y producen un efecto directo vertical en el ordenamiento interno desde su entrada en vigor. Señalamos a continuación los principales elementos del marco normativo europeo que requieren modificación o implementación en el ordenamiento jurídico español.

La Directiva 2024/2831 ha establecido un marco regulatorio armonizado para el trabajo en plataformas, articulado en torno a dos elementos fundamentales: la presunción legal de existencia de una relación laboral por cuenta ajena para todas las personas que realizan trabajo en plataformas y la regulación de la gestión algorítmica. En la aplicación de estas disposiciones, los Estados miembros, entre ellos España, están obligados a adoptar normas claras en lo referido al ámbito de aplicación y a las obligaciones de transparencia y de información impuestas a las plataformas digitales de trabajo.

La Directiva establece una presunción legal de laboralidad, basada en las circunstancias fácticas en las que se desarrolla el trabajo en plataformas (artículo 4.2)²⁵, cuando se constaten hechos que evidencian dirección y control por parte de la plataforma (artículo 5)²⁶. Esta presunción se aplica de forma general a todas las personas que realizan trabajo en plataformas, ampliando así el alcance restringido previamente reconocido por la normativa española, que se limitaba exclusivamente a los trabajadores/as de servicios de reparto. Además, de acuerdo con el Artículo 2 de la Directiva²⁷, se establece una distinción entre: i) la “persona que realiza trabajo en plataformas”, definida como toda persona física que trabaja a través de una plataforma digital, con independencia de la naturaleza de la relación contractual o la denominación de dicha relación por las partes implicadas; y ii) el “trabajador de plataformas”, definido como toda perso-

na que realice trabajo en plataformas y que tenga, o se considere que tenga, una relación laboral, según lo determinado por la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica establecida, de conformidad con la jurisprudencia de la UE. La primera categoría es más amplia e integra a la segunda, siendo el “trabajador de plataformas” un caso específico de las “personas que realizan trabajo en plataformas”. La presunción legal de laboralidad, prevista en el artículo 5, se aplica específicamente a la primera categoría (es decir, a la relación contractual entre una plataforma digital y una persona que realiza trabajo a través de ella). Estos presupuestos obligan a la legislación española a reconocer y aplicar formalmente esta presunción a las personas que realizan trabajo a través de plataformas digitales, con independencia de su estatuto de empleo actual, en consonancia con la Directiva.

LA DIRECTIVA ABORDA ADEMÁS LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES, LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LOS MECANISMOS DE CONTROL Y APLICACIÓN.

Las disposiciones relativas a la gestión algorítmica garantizan tanto los derechos individuales como colectivos a la información, incluidos aquellos que se ejerzan a través de los comités de empresa. Las normas jurídicas de la UE –Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y Directiva sobre trabajo en plataformas– regulan los usos algorítmicos que inciden en las condiciones laborales y reconocen en este ámbito derechos individuales y colectivos, debiendo armonizarse con la legislación nacional.

En lo que se refiere a los derechos individuales de información y transparen-

cia, el artículo 22 del RGPD obliga a que las plataformas informen a los trabajadores –con independencia de su situación laboral, ya sean trabajadores por cuenta ajena o con otros vínculos contractuales– acerca de las decisiones adoptadas en base a sistemas totalmente automatizados, incluida la elaboración de perfiles, cuando dichas decisiones se tomen sin intervención humana. De conformidad con el artículo 6 del RGPD, el uso, la finalidad y la metodología de los sistemas algorítmicos y de toma de decisiones automatizadas deben ser transparentes. Los artículos 13.2 f), 14.2 g) y 15.1 h) del RGPD reconocen el derecho a ser informado sobre la existencia de tal tipo de decisiones, así como sobre su lógica, su importancia y sus consecuencias. La intervención humana debe ser real y sustantiva, ejercida por la autoridad competente, y no puede limitarse a ser una mera confirmación de los resultados algorítmicos, ya que dicha actuación seguiría constituyendo una toma de decisiones totalmente automatizada, en el sentido del Artículo 22(1) del RGPD. El tratamiento de datos personales mediante sistemas automatizados está sujeto a restricciones específicas, incluyendo la obligación de realizar una Evaluación de Impacto relativa a la Protección de Datos (EIDP), conforme a lo establecido en el artículo 35 del RGPD.

ES MÁS, EN LO QUE RESPECTA A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, LA DIRECTIVA PROHÍBE EXPRESAMENTE EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES SENSIBLES MEDIANTE SISTEMAS AUTOMATIZADOS.

Dicha restricción se aplica a todas las personas que realizan trabajo en plataformas, tal y como son definidas en el artículo 2 c) de la Directiva, es decir, no únicamente a los trabajadores por cuenta ajena, desde el inicio del proceso de selección y durante toda la relación laboral. Esta prohibición incluye los datos referidos al estado psicológico, las comunicaciones privadas o cualquier información que revele características especialmente protegidas. Se extiende asimismo a todos los datos utilizados para inferir o predecir el ejercicio de derechos fundamentales. En particular, se prohíbe estrictamente el tratamiento de datos que revelen el origen racial o étnico, la situación migratoria, las creencias políticas o religiosas, la discapacidad, el estado de salud, la afiliación sindical o la información biométrica.

En relación con los derechos colectivos de información, el artículo 13 de la Directiva sobre trabajo en plataformas establece que los representantes de los trabajadores/as deben ser informados de cualquier decisión que introduzca o modifique sustancialmente los sistemas automatizados de supervisión o decisión. En ausencia de representación formal de los trabajadores/as, la información debe suministrarse directamente a los trabajadores de la plataforma afectados. No obstante, esta disposición pone de manifiesto una posible laguna jurídica en materia de derechos de información y consulta para los trabajadores/as autónomos o quienes no estén clasificados como asalariados. En aquellos casos en los que el ordenamiento jurídico interno limita los derechos de representación colectiva en el lugar de trabajo a los trabajadores/as subordinados, las garantías del artículo 13 de la Directiva no se extenderán a formas alternativas de representación para los trabajadores que no se ajusten a la definición de trabajadores por cuenta ajena (los que se encuadren en la categoría “personas que realizan trabajo en plataformas”)²⁸.

La Directiva contiene también una regulación específica referida a la supervisión de los sistemas de toma de decisiones automatizadas y a los correspondientes derechos a una revisión humana, tanto individual como colectiva, reconocidos a las personas que realizan trabajo en plataformas, es decir, no limitados a los trabajadores/as subordinados (asalariados), tal y como establece el artículo 2(c) de la Directiva.

De acuerdo con su artículo 11, las personas que realizan trabajo en plataformas –incluidos los trabajadores/as autónomos– tienen derecho a una revisión humana de cualquier decisión automatizada que les afecte de manera significativa. Este derecho incluye recibir una explicación clara, verbal o por escrito, de un representante designado por la plataforma, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales. Dichas explicaciones deben ser transparentes e inteligibles, especialmente cuando las decisiones implican la restricción, suspensión o clausura de la cuenta o de la relación contractual de la persona trabajadora. Los representantes de los trabajadores –incluidos otros representantes reconocidos de las personas que realizan trabajo en plataformas²⁹– podrán solicitar dichas revisiones en nombre de las personas afectadas. La respuesta de la plataforma deberá ser por escrito, específica y debidamente fundamentada, aunque persisten dudas acerca de la idoneidad de dichas explicaciones en el contexto de algoritmos complejos de aprendizaje automático. Además, conforme al artículo 10, las plataformas están obligadas a mantener una supervisión humana de los sistemas automatizados y a realizar evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos. Cuando se identifique un alto riesgo de discriminación, las plataformas deberán adoptar las medidas correctoras adecuadas, incluyendo la modificación o interrupción del sistema en cuestión. Los representantes de los trabajadores de-

berán ser debidamente informados tanto de las evaluaciones como de las medidas correctoras adoptadas. Finalmente, toda decisión adversa que afecte a la relación contractual de una persona deberá ser adoptada por un responsable humano.

Una observación final se refiere al alcance del derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme al artículo 12. Aunque la Directiva impone la obligación de consulta sobre las medidas de salud y seguridad, su aplicación práctica puede verse limitada cuando los marcos normativos nacionales restringen la representación formal a los trabajadores subordinados, excluyendo así a otras personas que realizan trabajo en plataformas. Las plataformas digitales de trabajo están obligadas, de acuerdo con la legislación nacional, a evaluar y mitigar los riesgos en materia de salud y seguridad y a adoptar las medidas preventivas adecuadas, garantizando la consulta y participación efectivas de los representantes de los trabajadores de plataformas.

Ámbito nacional

En el ámbito nacional, España no ha transpuesto aún la *Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea* –el proyecto de ley de reforma del Estatuto de los Trabajadores³⁰– no ha sido aún aprobado– y la *Directiva sobre trabajo en plataformas* sigue pendiente de transposición (finalizando el plazo el 2 de diciembre de 2026).

La principal norma aplicable es la denominada ley rider (Ley 12/2021, de 28 de septiembre)³¹, en vigor desde el 30 de septiembre de 2021. Dicha ley modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y tiene como finalidad proteger los derechos laborales de las

personas dedicadas al reparto mediante plataformas digitales.

La ley rider descansa sobre dos pilares: (1) la presunción de laboralidad ante la incorrecta clasificación de los trabajadores/as, limitada al ámbito de las plataformas de reparto y distribución; y (2) el reconocimiento de los derechos colectivos, incluyendo el derecho de los representantes de los trabajadores/as en los lugares de trabajo a ser informados sobre la gestión algorítmica.

Consta de un único artículo que modifica el Estatuto de los Trabajadores en los siguientes aspectos:

1. El artículo 64.4 d) impone el deber de informar a los comités de empresa sobre los parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos o sistemas de IA que afecten a las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento en el empleo, así como a la elaboración de perfiles.
2. La Disposición Adicional Vigésimotercera³² establece la presunción de que las prestaciones de servicios de reparto y distribución realizadas mediante plataformas digitales tienen naturaleza laboral cuando el empleador ejerza poder de dirección o control de forma directa, indirecta o implícita, incluido a través de la gestión algorítmica. Esta presunción no altera el ámbito de aplicación del artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. La norma se apoya en la definición del artículo 1 del ET, que entiende como relación laboral aquella en la que el trabajador/a “presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Las directrices del Ministerio de Trabajo³³ precisan la aplicación de estas disposiciones en dos ámbitos principales:

1. Derechos individuales: el trabajador/a debe ser informado de las decisiones plenamente automatizadas (art. 22 RGPD). Los métodos y funcionamiento de los sistemas algorítmicos deben ser transparentes (art. 6 RGPD). Asimismo, el trabajador/a tiene derecho a recibir información sobre las decisiones automatizadas que le afecten (arts. 13.2 f, 14.2 g y 15.1 h RGPD). La intervención humana debe ser sustantiva y significativa, no una mera ratificación formal de los resultados algorítmicos. La información suministrada debe detallar la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, y ofrecer detalles significativos sobre la lógica, la finalidad y las consecuencias previstas para que el trabajador comprenda el procesamiento. Según la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), ello exige respetar los principios de proporcionalidad, adecuación y necesidad. Estas obligaciones se extienden a todos los empleadores que utilicen algoritmos o sistemas automatizados en procesos de selección, contratación, asignación de tareas, programación de horarios, supervisión, promoción, fijación salarial y extinción de la relación laboral, debiendo estos facilitar información sobre el uso del sistema y su impacto en los trabajadores/as.
2. Derechos colectivos: los representantes legales de los trabajadores/as tienen derecho a ser informados en virtud del artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores. Dicha información debe proporcionarse con antelación, periódicamente y cada vez que se modifiquen los parámetros o sistemas algorítmicos.

Las principales diferencias se refieren, por un lado, al ámbito de los derechos individuales y colectivos de transparencia respecto a las condiciones de trabajo determinadas por sistemas de

decisión automatizada o semiautomatizada; y, por otro lado, a la responsabilidad jurídica de garantizar el cumplimiento de dichas obligaciones.

La obligación de informar a los trabajadores/as individualmente se limita a decisiones enteramente automatizadas –incluido el perfilado– adoptadas sin intervención humana significativa y que incidan en sus derechos. No alcanza a decisiones semiautomatizadas en las que exista participación humana sustantiva, ejercida por una autoridad competente y basada en una evaluación completa, más allá de la simple confirmación del resultado algorítmico. En cambio, los derechos colectivos reconocidos en el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma de la ley rider, se aplican tanto a decisiones plenamente automatizadas como semiautomatizadas. Esta obligación surge siempre que los sistemas algorítmicos influyan en decisiones que afecten a las condiciones de trabajo, el acceso al empleo o la permanencia, con independencia del grado de intervención humana. Así, incluso cuando los algoritmos solo asistan en la toma de decisiones, el empresario está obligado a informar al comité de empresa.

Además, más allá del derecho de información sobre la gestión algorítmica, una interpretación más amplia del marco normativo avala la extensión de los derechos colectivos –incluyendo la consulta, negociación y control– al ámbito de la toma de decisiones algorítmica.

1. Derechos de consulta: los comités de empresa, sindicatos y representantes de los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados previamente a la implantación de sistemas algorítmicos que afecten de forma significativa a las condiciones de trabajo o a las decisiones sobre el empleo. Esto incluye: despidos colectivos que im-

pliquen selección algorítmica (art. 51 ET), modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41.4 ET), movilidad geográfica (art. 40.2 ET), procedimientos de ERTE (es decir, suspensión o reducción temporal de la jornada de trabajo por razones de fuerza mayor de carácter económico, técnico u organizativo, art. 47 ET), cambios organizativos o contractuales relevantes (art. 65.4 ET) y emisión de informes previos sobre sistemas de gestión que afecten a jornada, remuneración, incentivos y clasificación profesional (art. 64.5 f ET).

2. Negociación colectiva y control: los convenios colectivos pueden regular el uso de sistemas algorítmicos. Así, por ejemplo, el acuerdo Just Eat-CCOO/UGT (17 de diciembre de 2021), negociado a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), establece supervisión humana de las decisiones algorítmicas, prohíbe el uso discriminatorio de datos personales y concede a los representantes de los trabajadores/as acceso a un responsable humano encargado de tales sistemas.
3. Derechos sindicales y acción colectiva: aunque la legislación nacional no reconoce de forma expresa derechos de acción colectiva vinculados a sistemas algorítmicos, una interpretación extensiva, conforme a los estándares jurídicos de la UE, permite fundamentar la ampliación de los derechos sindicales y de la protección del derecho de huelga tanto para asalariados como, en determinados casos, para autónomos dependientes. Esta interpretación reforzada amplía la capacidad de control de los agentes colectivos sobre la toma de decisiones algorítmica y fortalece las garantías procedimentales en las relaciones laborales de los trabajadores de las plataformas digitales.

EL PROYECTO FAIRWORK

Hacia unos estándares laborales decentes en la economía de plataformas

Fairwork evalúa y clasifica las condiciones de trabajo de las plataformas digitales. Nuestras calificaciones se basan en cinco principios que las plataformas digitales de trabajo deben garantizar para que se considere que ofrecen estándares mínimos básicos de equidad. Evalúa anualmente las plataformas en función de estos principios para mostrar no solo lo que es la economía de plataformas hoy en día, sino también lo que podría ser. Las calificaciones de Fairwork proporcionan una perspectiva independiente sobre las condiciones laborales del trabajo en plataformas para los responsables políticos/as, las empresas de plataformas, los trabajadores/as y los consumidores/as. Nuestro objetivo es demostrar que es posible crear empleos mejores y más justos en la economía de plataformas.

El proyecto Fairwork está coordinado desde el Instituto de Internet de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín. Esta red de investigadores/as evalúa plataformas en 40 países de los 5 continentes. En todos los países, Fairwork colabora estrechamente con los trabajadores/as, las plataformas, las personas activistas y los responsables políticos/as para promover un futuro más justo del trabajo en plataformas. En España, esta investigación ha sido llevada a cabo por investigadores/as de la Universidad Complutense de Madrid y de la Universidad de Valladolid. El estudio ha sido financiado por la Fundación Primero de Mayo.



PAÍSES DE FAIRWORK

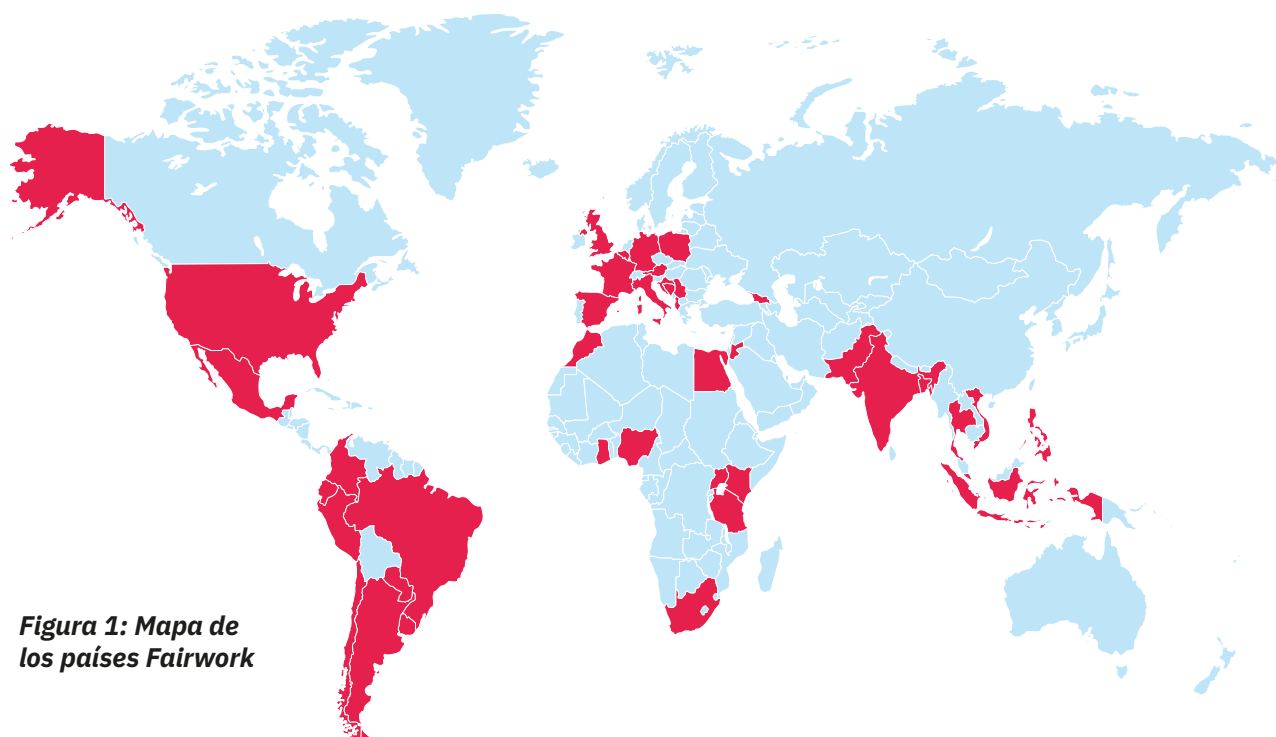


Figura 1: Mapa de los países Fairwork

ÁFRICA:

Egipto, Ghana, Kenia, Marruecos, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania, Uganda

ASIA:

Bangladesh, Filipinas, India, Indonesia, Jordania, Líbano, Pakistán, Singapur, Tailandia, Vietnam

EUROPA:

Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Croacia, España, Francia, Georgia, Italia, Polonia, Reino Unido, Serbia

AMÉRICA DEL SUR:

Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay

AMÉRICA DEL NORTE:

Estados Unidos, México

El modelo Fairwork

Fairwork evalúa las condiciones laborales de las plataformas de trabajo digital y las clasifica en función de cómo sean dichas condiciones. Para ello utilizamos cinco principios que las plataformas de trabajo digital deben cumplir para que se considere que proporcionan un “trabajo justo”. Los cinco principios de Fairwork fueron elaborados durante el transcurso de varios talleres en la Organización Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Posteriormente se han ido perfeccionando poco a poco los principios y su aplicación práctica. En el Anexo I del informe pueden verse más detalles acerca de los requisitos que deben cumplirse en cada principio y los criterios empleados para evaluar las evidencias recopiladas de cara a puntuar a las plataformas. Para asegurar que estos principios globales fueran aplicables al contexto español, estos fueron revisados con académicos/as y expertos/as en el mundo del trabajo.

PASO 1. Los cinco principios

Pago justo

Independientemente de su clasificación laboral, los trabajadores/as deben percibir unos ingresos decentes de acuerdo con el país en donde trabajan después de deducir los costes derivados de la actividad laboral. Evaluamos los ingresos según el salario mínimo obligatorio del país, así como en base al salario vital vigente.

Condiciones justas

Las plataformas deben contar con políticas para proteger a los trabajadores/as de los riesgos derivados de los procesos de trabajo y deben adoptar medidas proactivas para proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores/as.

Contratos justos

Los términos y condiciones deben ser accesibles, legibles y comprensibles. La parte que contrata con el trabajador/a

debe estar sujeta a la legislación local y debe ser identificada en el contrato. Independientemente de la situación laboral de los trabajadores/as, el contrato debe estar libre de cláusulas que excluyan de forma injustificada la responsabilidad por parte del usuario del servicio y/o de la plataforma.

Gestión justa

Debe existir un proceso documentado a través del cual los trabajadores/as puedan ser escuchados/as, puedan recurrir las decisiones que les afecten y ser informados/as de las razones de dichas decisiones. Debe existir un canal claro de comunicación a disposición de los trabajadores/as que permita recurrir las decisiones que toma la dirección o su desactivación de sus cuentas. El uso de algoritmos debe ser transparente y debe producir resultados justos para los trabajadores/as. Las plataformas deben ofrecer a los trabajadores/as una política claramente identificable y formalizada documentalmente que garantice la equidad en la gestión del trabajo en la plataforma (por ejemplo, durante la contratación, la

aplicación de medidas disciplinarias o el despido de trabajadores/as).

Representación justa

Las plataformas deben proporcionar un proceso formalizado documentalmente a través del cual los trabajadores/as puedan expresar y defender sus intereses. Con independencia de su clasificación laboral, los trabajadores/as deben tener derecho a organizarse en órganos colectivos, debiendo las plataformas estar dispuestas a cooperar y negociar con ellos.

PASO 2. Resumen de la metodología

El proyecto Fairwork utiliza tres enfoques para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental, entrevistas y encuestas a trabajadores/as y entrevistas a responsables de las plataformas. A través de estas tres fuentes buscamos poder corroborar con pruebas sólidas

cual es el proceder de las plataformas respecto a los cinco principios de Fairwork.

Investigación documental

Cada ciclo anual de puntuaciones de Fairwork comienza con una investigación documental para determinar cuáles son las plataformas que se van a calificar, identificar puntos de contacto con las empresas, desarrollar las guías de preguntas para las entrevistas e instrumentos de encuesta adecuados, así como diseñar estrategias para acceder a los trabajadores y trabajadoras. Para cada plataforma también recopilamos y analizamos una amplia gama de documentos, incluyendo contratos, Términos y Condiciones de usuario, políticas y procedimientos publicados por la plataforma, memorias de empresas, así como información sobre la interfaz digital y funcionalidad de los sitios web y aplicaciones. La investigación documental incluye información pública que pueda ser utilizada para puntuar determinadas plataformas (por ejemplo, la prestación de determinados servicios a los trabajadores/as o los conflictos en curso).



Una vez definida la lista de plataformas, se contacta a cada una de ellas para invitarles a participar en el estudio y proporcionarles información sobre el proceso. Para el informe de este año se han identificado y seleccionado siete plataformas digitales de trabajo que operan en las principales ciudades de España. En la selección hemos tenido en cuenta el sector de actividad donde opera la plataforma (procurando que exista variedad suficiente) y su relevancia dentro del mismo (seleccionando a plataformas que ocupen una posición estratégica en el sector).

Evidencias facilitadas por las plataformas

El segundo método consiste en solicitar pruebas y evidencias a las plataformas. Se invita a la dirección de la plataforma a aportar evidencias y debatir acerca del grado de cumplimiento de la plataforma con cada uno de los principios de Fairwork. Dichas evidencias pueden consistir en políticas y/o procedimientos operativos estándar que sean públicos, compromisos públicos efectuados por las plataformas y funcionalidades disponibles en su web/app. Estas pruebas proporcionan información sobre el funcionamiento y el modelo de negocio de la plataforma, al tiempo que abren un diálogo a través del cual la plataforma podría aceptar implementar cambios basados en los principios de Fairwork. Cuando la dirección de la plataforma no acepta participar en la investigación, limitamos nuestra puntuación a las pruebas obtenidas a través de la investigación documental y las entrevistas a los trabajadores/as

Entrevistas a trabajadores/as

El tercer método consiste en entrevistar directamente a los trabajadores y trabajadoras de las plataformas. Para este informe se ha llevado a cabo un total de 56 entrevistas, principalmente en la ciudad de Madrid (en el caso de los trabajadores/as de

la plataforma Livo, las entrevistas se realizaron en Barcelona). Estas entrevistas no pretenden ser un conjunto de experiencias estadísticamente representativo. Se trata, más bien, de estudios de caso de trabajadores que nos permiten evaluar sobre el terreno las políticas y prácticas de las plataformas en lo que se refiere a los principios de Fairwork. Concretamente, las entrevistas buscan obtener información acerca de cómo se lleva a cabo el proceso de trabajo en las plataformas, cómo se gestiona dicho proceso, cómo lo viven los trabajadores/as. Las entrevistas nos permiten situar el trabajo realizado en las plataformas dentro de la trayectoria profesional de los trabajadores/as, pudiendo así comprender mejor cuáles son sus motivaciones para incorporarse a una plataforma, cuánto tiempo prevén trabajar en ella antes de considerar otras alternativas (en otras plataformas o en otro tipo de trabajo) y hasta qué punto su experiencia laboral en la plataforma se ve condicionada por su interacción con otros trabajadores/as (de la propia plataforma o externos a la misma). Estas entrevistas también permiten a los investigadores/as de Fairwork acceder a copias de los contratos facilitados a los trabajadores/as, así como a la interfaz de la *app*, incluidas las pantallas de pagos y de asistencia. Este método permite al equipo detectar la presencia de problemas, pero no la frecuencia, ni la probabilidad de que se produzcan. Las entrevistas son semiestructuradas y utilizan una serie de preguntas relacionadas con los 10 (sub)principios de Fairwork. Para poder participar en las entrevistas, los trabajadores/as deben ser mayores de 18 años y haber trabajado en la plataforma durante al menos tres meses. Todas las entrevistas de este informe se realizaron en español.

Combinándolo todo simultáneamente

Este triple enfoque permite cotejar las afirmaciones realizadas por las platafor-

mas, al tiempo que ofrece la oportunidad de recopilar pruebas y evidencias a través de múltiples fuentes. Las puntuaciones finales son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork basándose en las tres fuentes de evidencias. Sólo se conceden puntos si existen evidencias suficientes acerca del cumplimiento de los mínimos requeridos en cada principio.

PASO 3. ¿Cómo puntuamos?

Cada uno de los cinco principios de Fairwork se desglosa en dos puntos. El segundo punto sólo puede concederse si se ha otorgado el primero. Cada plataforma es evaluada con una puntuación que va de 0 a 10 puntos. Las plataformas solo reciben un punto cuando pueden demostrar satisfactoriamente su aplicación de los principios. Cuando no se otorga un punto no significa necesariamente que la plataforma no cumpla con el principio en cuestión. Significa, únicamente, que no hemos podido verificar su cumplimiento.

La adjudicación de las puntuaciones implica una serie de pasos. En primer lu-

gar, el equipo local coteja las pruebas y asigna las puntuaciones preliminares. A continuación, las pruebas cotejadas se envían a revisores/as externos para que las califiquen de forma independiente. Estos revisores/as son miembros de los equipos de Fairwork en otros países o del equipo central de Fairwork. Una vez los revisores/as externos han asignado su puntuación, todos los revisores/as se reúnen para discutir las puntuaciones y decidir la puntuación final. Estas puntuaciones, así como la justificación de la decisión, se transmiten a las plataformas para su revisión. Las plataformas tienen entonces la oportunidad de presentar más pruebas en relación con los puntos que no se les concedieron inicialmente. Estas puntuaciones constituyen la puntuación final que se publica en los informes anuales de Fairwork.

Antes de la publicación de este informe, se dio a las plataformas evaluadas la oportunidad de revisar y comentar las conclusiones del mismo. Todas las respuestas aportadas por las plataformas se incluyen en el Anexo II del informe.

Pueden verse más detalles sobre el sistema de puntuación de Fairwork en el Anexo I.



Puntuaciones Fairwork España 2025 por principios

PLATAFORMA*						Total					
	Principio 1 Pago justo	Principio 2 Condiciones justas	Principio 3 Contratos justos	Principio 4 Gestión justa	Principio 5 Representación justa						
	1.1	1.2	2.1	2.2	3.1		3.2	4.1	4.2	5.1	5.2
Just Eat	1	-	1	1	1	-	1	-	1	1	7
Cabify	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3
Livo	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	3
Uber	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2
Cuideo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Glovo**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Taskrabbbit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

(*) Puede verse una definición de qué entendemos por “plataforma digital de trabajo” en el Anexo I de este informe. Las puntuaciones del informe se refieren a las condiciones laborales de las personas cuyo trabajo es movilizado directamente a través de las aplicaciones de dichas plataformas digitales (repartidores, conductores, enfermeras, cuidadoras, etc.). No se incluye, por lo tanto, al personal de gestión de la propia plataforma.

(**) El trabajo de campo realizado para este informe se llevó a cabo antes de que Glovo culminara la puesta en marcha de un nuevo modelo de trabajo basado íntegramente en repartidores asalariados. Según la información facilitada por Glovo, desde el 1 de julio de 2025 ya no es posible trabajar como autónomo en la plataforma. Este informe evalúa las condiciones de trabajo asociadas al “modelo de autónomos” de la plataforma, no el nuevo modelo laboral implementado.

Justificación de las puntuaciones

En este segundo informe Fairwork del equipo español se han analizado siete plataformas utilizando la metodología y los principios del proyecto Fairwork. Cinco de ellas fueron ya analizadas en el primer informe del año 2024 y dos se analizan por primera vez en este estudio. Por segunda vez, en el sector de reparto se han analizado las plataformas Glovo y Just Eat, en el sector del transporte de pasajeros a Uber y Cabify y en el sector de servicios de mantenimiento y mudanzas a Taskrabbit. Se estudia por primera vez las plataformas de Cuideo, en el sector de cuidados de personas mayores a domicilio y Livo, vinculada al sector de la enfermería en hospitales.

Pago Justo

Son cuatro las plataformas que han podido demostrar que las personas que trabajan a través de sus aplicaciones superan el salario mínimo establecido en España, que en 2025 era de 16.576 € brutos anuales (aproximadamente 9,26 € brutos por hora).

En el caso de Just Eat, para el año 2025 el salario base de los repartidores a tiempo completo se ha establecido en 16.343 € brutos al año, más un pago único de 335 €, es decir, unos ingresos totales de 16.678 € brutos al año (9,3 € brutos la hora). En el caso de Cabify y Uber, según el convenio colectivo vigente en el sector VTC en la Comunidad de Madrid, las personas conductoras a tiempo completo perciben 16.632 € brutos al año, estimando unos ingresos brutos por hora de 9,36 € (10,1 € si consideramos los pluses de permanencia de más de 3 meses, calidad u horas extras). Los convenios colectivos del sector VTC vigentes en otras Comunidades Autónomas fijan ingresos que se sitúan también por encima del salario mínimo. La última de las plataformas que ha mostrado que sus trabajadores/as superan el salario mínimo y lo establecido en los convenios colectivos vigentes es Livo, en donde las jornadas en turnos normales (sin bonificar por LIVO) suelen pagarse alrededor de los 17€ brutos/hora, ascendiendo hasta los 27€

y 29€ por turnos en servicios especiales, nocturnos, festivos, etc., y llegando hasta los 42€ en contrataciones urgentes o en situaciones de especial escasez de personal. El resto de las plataformas, no pudieron demostrar que el salario bruto por hora obtenido (después de gastos y tomando en cuenta el tiempo real de trabajo que dedican a la plataforma) se sitúa por encima o a nivel del salario mínimo, no han obtenido el punto 1.1. en juego.

Por otro lado, solo la plataforma Livo ha podido demostrar que los trabajadores/as reciben ingresos situados por encima del denominado *salario vital* (que hemos estimado en torno a 10,6 € brutos la hora)³⁴ al situarse su remuneración por hora en torno a los 16 € brutos, otorgándosele el segundo punto 1.2 de este principio. Ninguna de las otras seis plataformas ha proporcionado evidencias de que superen dicho umbral de ingresos, por lo que no han obtenido este segundo punto 1.2. de este principio.

En términos generales, los salarios en la economía de plataforma española son bajos, incluso en aquellas plataformas que sí alcanzan el salario mínimo. Aunque los incrementos experimentados por el salario mínimo en España durante los últimos años han permitido una ligera mejoría del poder adquisitivo de estos trabajadores/as, el fuerte incremento del coste de vida (vivienda,

alimentos...) hace que muchos trabajadores/as deban incrementar sus horas de trabajo o recurrir al pluriempleo (dentro y fuera de la economía de plataformas) para poder obtener ingresos suficientes para vivir.

Condiciones Justas

SÓLO UNA DE LAS PLATAFORMAS, JUST EAT, CONSIGUE LOS DOS PUNTOS DE ESTE APARTADO AL DEMOSTRAR LA EXISTENCIA DE UNA POLÍTICA EFICAZ DE PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD VINCULADOS A LA ACTIVIDAD LABORAL.

La plataforma desarrolla una política preventiva que incluye formación e información sobre riesgos laborales y protocolos para condiciones meteorológicas adversas. La plataforma provee, además, de equipamiento de protección sin coste para el trabajador/a, cuenta con canales de comunicación eficaces para reportar incidencias y un sistema de pago por horas (en lugar de por pedidos) que limita la promoción de comportamientos de riesgo entre los repartidores/as. La empresa también mitiga el coste económico de los accidentes con un seguro privado y complementa las bajas laborales para que los trabajadores/as perciban el 100% de su salario base durante la duración de la baja. A pesar de todas estas medidas positivas, algunos trabajadores/as señalan, no obstante, la existencia de ritmos de trabajo muy intensos durante las horas con mayor actividad y tiempos de descanso limitados. Por otro lado, el creciente recurso por parte de la plataforma a repartidores/as

que trabajan en remoto, sin infraestructuras físicas de la empresa próximas (sin espacios cercanos –“hub”– en los que recoger o dejar las bicicletas y el resto del equipamiento, cambiarse, descansar, etc.), puede suponer un desafío a la hora de garantizar la protección de la salud y seguridad de estos trabajadores/as. Hay que señalar, no obstante, que Just Eat sí compensa económicamente a estos trabajadores “en remoto” por utilizar sus propios vehículos, al tiempo que les facilita el resto del equipamiento necesario para llevar a cabo su trabajo.

Just Eat recibe también el segundo punto asociado a este principio al haber demostrado que facilita a sus trabajadores/as medidas significativas de protección social que evitan que estos se vean perjudicados en caso de accidente de trabajo o enfermedad. En concreto, la contratación directa de los repartidores/as de Just Eat como asalariados les garantiza su inclusión en el sistema de protección social español, otorgándoles acceso a la cobertura de las mutuas de trabajo, a las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, desempleo, maternidad, bajas médicas y accidentes, así como a una prestación económica durante su incapacidad. Esta red de seguridad pública se encuentra, además, complementada por Just Eat a través de medidas adicionales, como, por ejemplo, un seguro privado de accidentes y un complemento económico recogido en convenio colectivo que garantiza que los trabajadores/as perciban el 100% de su salario base durante sus bajas. La investigación efectuada, por otro lado, no ha identificado casos en los que las bajas de larga duración conlleven sanciones o un empeoramiento de las condiciones laborales del empleado/a, corroborando así que la plataforma cumple con todos los requisitos de este principio.

En el resto de las plataformas analizadas no hemos podido corroborar que cuenten con políticas eficaces y sistemáticas en materia de prevención de riesgos laborales

(es el caso de la mayoría de las plataformas que movilizan a los trabajadores/as como “autónomos”) o bien no se ha podido verificar que las políticas de prevención y protección reconocidas son efectivamente aplicadas en todos los “partners” o “empresas colaboradoras” de las plataformas. Esta última situación la hemos podido constatar especialmente en el sector VTC de transporte de pasajeros, donde existen convenios colectivos sectoriales con medidas de prevención de riesgos laborales y donde el grueso de los conductores/as son trabajadores/as asalariados con acceso a los sistemas convencionales de protección social. En este sector hemos podido constatar que las principales empresas de vehículos VTC que figuran como *partners* de las plataformas (sería el caso, por ejemplo, de la empresa Vector respecto a Cabify) cumplen con los requisitos establecidos por Fairwork en este principio. No se ha podido, sin embargo, verificar que este comportamiento sea extensible al conjunto de las empresas colaboradoras de las plataformas (especialmente a aquellas de menor tamaño), por lo que no se ha podido otorgar el punto.

Contratos Justos

ÚNICAMENTE DOS PLATAFORMAS (JUST EAT Y LIVO) HAN OBTENIDO UN PUNTO EN ESTE PRINCIPIO. AMBAS PLATAFORMAS FACILITAN CONTRATOS LABORALES DONDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LAS PARTES IMPLICADAS ESTÁN DEFINIDAS DE FORMA TRANSPARENTE, COMPRENSIBLE

Y CONFORME A LA NORMATIVA LABORAL ESPAÑOLA.

La plataforma Livo garantiza que sus términos y condiciones, así como su política de privacidad, sean fácilmente accesibles, dejando claro que la contratación se realiza directamente entre las enfermeras y los centros sanitarios. Estos centros establecen contratos laborales de muy corta duración (destinados a cubrir bajas) que, no obstante, cumplen con la legislación española vigente: las partes están correctamente identificadas, los documentos están redactados en un lenguaje jurídico estándar en español, están disponibles para las trabajadoras y no contienen cláusulas que reviertan el marco legal. En base a la información recopilada, se concluye que Livo cumple con los requisitos de este principio.

En el caso de Just Eat, la plataforma ha acreditado también cumplir con los requisitos de este principio. Sus repartidores/as tienen condiciones laborales formalizadas en contratos indefinidos y a tiempo parcial que cumplen con la legislación española, incluida la ley rider, y se rigen por un convenio colectivo de empresa actualizado. Estos contratos, redactados en un lenguaje jurídico estándar y accesibles para los trabajadores/as, identifican claramente a las partes y están sujetos a la jurisprudencia española. La plataforma ofrece, además, a sus trabajadores/as información a través de su web en donde se detallan las características contractuales y los mecanismos para denunciar incumplimientos, lo que, junto a las evidencias recogidas, confirma que la empresa cumple con todos los requisitos de este principio.

Otras plataformas –que facilitan contratos laborales y/o contratos de términos y condiciones que cumplen muchos de los requisitos de este principio– no han podido obtener la puntuación dado que no hemos podido obtener evidencias empíricas

suficientes del cumplimiento de todos los requisitos de Fairwork. Por otro lado, ninguna de las plataformas analizadas ha obtenido el segundo punto complementario de este principio.

Gestión Justa

Solo Just Eat y Cabify han podido puntuar en este principio, demostrando que garantizan un proceso justo y adecuado para las decisiones que afectan a los trabajadores/as, facilitando canales de interlocución humanos con la plataforma y mecanismos de reclamación cuyo uso no conlleva sanciones, ni represalias hacia los trabajadores/as. El resto de las plataformas, aunque casi todas cuentan con algún tipo de canal de comunicación que permite a los trabajadores/as interactuar con representantes humanos, no han aportado evidencias empíricas suficientes que nos permitan verificar que estos mecanismos tienen una capacidad suficiente para resolver eficazmente los problemas a los que se enfrentan los trabajadores/as, así como para recurrir las sanciones o medidas disciplinarias.

Por otro lado, en lo que se refiere a garantizar la equidad en el proceso de gestión, ninguna plataforma ha logrado obtener este punto complementario, pese a que todas ellas cuentan con iniciativas positivas que reconocen y promocionan la igualdad de trato y la no discriminación. En ninguna de ellas se han encontrado tampoco prácticas de discriminación durante nuestro trabajo de campo. En la mayoría de los casos no hemos obtenido suficientes evidencias empíricas de la implementación de una política sistemática de identificación y corrección de las situaciones de discriminación que registran ciertos grupos de población.

Representación Justa

TAN SÓLO TRES PLATAFORMAS (CABIFY, JUST EAT Y UBER) HAN

DEMOSTRADO QUE GARANTIZAN LA REPRESENTACIÓN Y LIBERTAD DE ASOCIACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.

En el caso de Cabify y Uber, ambas plataformas no contratan directamente a los conductores que utilizan sus aplicaciones, sino que éstos son empleados de empresas propietarias de licencias VTC, que figuran como “partners” de las plataformas. Es a través de estas empresas que los conductores/as de Cabify y Uber pueden ejercer sus derechos de representación y negociación colectiva, existiendo en el sector VTC diferentes convenios colectivos de carácter sectorial y de empresa, así como comités de empresa en las principales empresas del sector.

En el caso de Just Eat, la plataforma contrata directamente a sus repartidores/as como asalariados. La plataforma lleva varios años demostrando públicamente su compromiso con el diálogo social y con los derechos colectivos de sus trabajadores/as. Prueba de ello es que ha firmado ya dos convenios colectivos de empresa (el último en 2025) con las principales organizaciones sindicales de España, cuenta con más de veinte órganos de representación de trabajadores/as (comités de empresa y/o delegados de personal) y un centenar de personas que ejercen labores de representación en estos órganos de representación de los trabajadores/as. Este compromiso público y continuado le ha permitido a la plataforma obtener los dos puntos de este principio. En el resto de las plataformas (que movilizan en algunos casos trabajadores/as asalariados y en otros a trabajadores/as autónomos) no se ha podido verificar el cumplimiento de los requisitos de este principio.

PLATAFORMA DESTACADA

Livo

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago justo	 Asegura que los trabajadores/as ganan el salario mínimo tras deducir los costes	 Asegura obtener el salario vital local tras deducir los costes	
 Principio 2: Condiciones justas	 Mitiga los riesgos específicos del trabajo	 Garantiza condiciones de trabajo seguras y una red de seguridad (un punto adicional)	
 Principio 3: Contratos justos	 Facilita términos y condiciones claros y transparentes	 Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas	
 Principio 4: Gestión justa	 Existe un procedimiento adecuado para la toma de decisiones que afecten a los trabajadores/as	 Proporciona un proceso de gestión equitativo	
 Principio 5: Representación justa	 Garantiza la libertad sindical y la expresión colectiva de las reivindicaciones de los trabajadores/as	 Promueve la gobernanza democrática	

Puntuación total de Livo:



3/10

El rápido crecimiento de Livo Health S.A desde su fundación hace un par de años muestra cómo la economía de plataforma se está expandiendo en España también en sectores de alta cualificación, como es el caso de la enfermería. Financiada a través del fondo de capital riesgo Yellow (creado por los fundadores de Glovo y con un capital de 30 millones de euros), Livo se fundó en 2023 y empezó a funcionar en el área metropolitana de Barcelona, poniendo en contacto a enfermeras con los centros de trabajo que las contratan³⁵. Al año siguiente se creó Nursea, una aplicación similar que en abril de 2025 fue adquirida por Livo, constituyéndose así como la principal plataforma digital de gestión y movilización laboral del personal de enfer-

mería en España. La adquisición de Nursea ha llevado a Livo ampliar sus actuaciones a los Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAEs), contando a mediados de 2025 con una red de 55.000 profesionales sanitarios registrados y actuando en 115 centros sanitarios de varias provincias españolas. Con una plantilla propia de alrededor de 50 empleados/as dedicados a las labores de gestión de la plataforma, Livo ha manifestado su voluntad de expandirse por todo el territorio nacional y consolidarse a nivel internacional como un referente en la digitalización de la movilización laboral de los profesionales del sector sanitario³⁶.

Livo tiene tres áreas de negocio³⁷. En primer lugar, ofrece a los centros sanita-

rios una herramienta digital para la organización y gestión de los turnos de trabajo de su propia plantilla. En segundo lugar, publicita a través de su aplicación ofertas de trabajo estructurales o por periodos prolongados, a las que las enfermeras pueden postularse para ser contratadas por los centros sanitarios. Finalmente, la tercera área de negocio de Livo es la que constituye el grueso de su actividad, que consiste en publicar en la aplicación turnos puntuales (normalmente de un día de duración) ofertados por los centros sanitarios (mayormente hospitales privados o públicos de gestión privada) y poner en contacto a las enfermeras con dichos centros, que se encargan de contratarlas y remunerarlas. El algoritmo de la aplicación está diseñado para que los puestos ofertados lleguen a las enfermeras cuyo perfil se adecúe más a ellos. Una vez que las enfermeras se apuntan y tras haber introducido en la aplicación la documentación requerida (certificado de estar colegiadas, titulación, especialidad, experiencia, etc.), el equipo interno de Livo valida que las enfermeras cumplen con los requisitos demandados por los hospitales, que son quienes formalizan la contratación y

se encargan de proporcionarles tanto las indicaciones para el desempeño de su labor como la ropa y el instrumental de trabajo que deben utilizar.

El sector de la enfermería española en el que actúa Livo se caracteriza, desde hace años, por una amplia eventualidad en el empleo, condiciones laborales precarizadas y una intensa escasez de personal³⁸. En este contexto, Livo permite a los centros sanitarios (privados o públicos de gestión privada) contratar con celeridad a enfermeras para cubrir sus necesidades puntuales, al tiempo que ofrece a las enfermeras una aplicación desde la que acceder a una amplia gama de ofertas de trabajo. Sin embargo, si bien esta herramienta tecnológica contribuye a solventar con agilidad los problemas asistenciales cotidianos propios de un sector laboral fuertemente castigado, diversas voces advierten de que su irrupción puede contribuir a perpetuar e intensificar los problemas estructurales de la profesión³⁹.

En España hay una ratio de 6,1 enfermeras por cada 1.000 habitantes, frente a las 8,4 de la media de la UE. Pese a que esta



amplia diferencia se explica, en parte, por el volumen mucho más elevado de TCAEs existente en España, la escasez de enfermeras viene siendo desde hace años uno de los principales rasgos del sector sanitario español⁴⁰. Esta escasez de enfermeras es una de las causas de la fuerte presión asistencial y la excesiva carga de trabajo que sufren estas profesionales, lo que constituye una de las principales razones de la ampliamente extendida voluntad de abandonar la profesión. Así, según una reciente encuesta del Ministerio de Sanidad, el 16,9% de las enfermeras tiene previsto abandonar la profesión en los próximos dos años y el 39,4% en los próximos diez. Los motivos profesionales son la causa que señalan el 92,7% de las enfermeras que se plantean abandonar la profesión, mientras que los problemas de salud o las razones emocionales son la causa señalada por el 62,4% de las enfermeras⁴¹. A esto se suma el importante volumen de enfermeras graduadas en España que emigran a países que cuentan con mejores condiciones laborales y salariales. Pese a que estas migraciones están siendo en parte compensadas por una cantidad también relevante de enfermeras extranjeras que vienen a trabajar a España, en los últimos años el flujo de salidas supera al de entradas, por lo que el saldo migratorio de enfermeras en España viene resultando negativo en alrededor de 500 enfermeras al año⁴².

La escasez de enfermeras en España se ve acompañada de una fuerte precariedad laboral y eventualidad en el empleo. Pese al bajo desempleo y la alta demanda de enfermeras, la temporalidad, los contratos de muy corta duración y la rotación por diferentes servicios son habituales en la profesión. En este contexto, Livo ofrece una herramienta digital que permite a los centros sanitarios buscar de manera ágil el personal que necesitan para cubrir turnos. Para ello, los centros ofrecen incentivos salariales, al remunerar de manera diferente estos turnos en función de la urgencia en la

contratación, el tipo de servicio, el carácter diurno o nocturno, si es fin de semana, etc. Por su parte, Livo también ofrece incentivos económicos, que remunera directamente la propia plataforma, a través de retos por cubrir un número determinado de turnos en un periodo determinado. Las enfermeras que utilizan la aplicación señalan que estas remuneraciones han ido descendiendo una vez que la plataforma ha ido dándose a conocer y ha ido aumentando el número de enfermeras que hacen uso de ella.

Esta situación está acentuando otra de las características del sector, como es la amplia rotación entre servicios. Pese a que en España existen seis especialidades enfermeras, sólo la de Enfermería Obstétrica-Ginecológica (Matrona) es un requisito necesario para ejercer en los servicios correspondientes en todo el territorio nacional. Por su parte, la especialidad de Enfermería Médico-Quirúrgica, que es la que correspondería a la mayoría de los servicios desempeñados en el ámbito hospitalario (que, además, es el que emplea a más del 80% de las enfermeras), ni siquiera tiene un programa formativo aprobado ni plazas en residencia formativa ofertadas. Si a la situación precaria en el desarrollo de las especialidades enfermeras le sumamos unas plantillas fuertemente ajustadas y en numerosas ocasiones insuficientes, la rotación entre servicios aparece como una constante en la profesión. Una situación no creada por Livo y ante la que esta plataforma proporciona una herramienta digital que promueve una movilización laboral especialmente ágil, pero que, al mismo tiempo, está contribuyendo a intensificar.

En España, la contratación temporal en los servicios sanitarios públicos se efectúa a través de un sistema de bolsas de empleo y méritos fuertemente regulado, resultando por tanto un espacio en el que Livo no puede actuar. Sin embargo, y pese a que en España alrededor del 75% de las enfermeras ejercen en el sector público, esto no implica

que su realidad contractual sea la de personal estatutario (figura asimilable en el sector sanitario a la del personal funcionario en el resto de la Administración Pública). Dese que la Ley 15/1997 habilitó nuevas formas de gestión en el Sistema Nacional de Salud, el grueso de los nuevos centros sanitarios se ha constituido a través de diferentes fórmulas jurídicas por medio de las cuales empresas privadas prestan servicios sanitarios públicos. De este modo, son ya casi tres décadas en las que el personal sanitario en general y el de enfermería en particular que ejerce en la sanidad pública tiende, cada vez más, a llevar a cabo sus actividades no a través de contratos laborales directamente establecidos con la Administración Pública, sino con empresas sanitarias privadas. Unas empresas en las que la contratación temporal no ha de registrarse necesariamente por el sistema de bolsas y méritos regulado por la Administración y en las que Livo está encontrando buena parte de sus clientes.

En este contexto, pese a que Livo está siendo ampliamente valorada tanto por los centros sanitarios como por las enfermeras que utilizan la aplicación, también está recibiendo críticas en relación al modelo de trabajo flexible que promueve. Así, tanto los sindicatos como los colegios profesionales han advertido de los problemas asociados a la frecuente rotación de profesionales, las dificultades de adaptación a nuevos entornos asistenciales y la potencial precarización de las condiciones laborales⁴³. Realidades que suponen también un riesgo para la seguridad asistencial de los pacientes, especialmente en los primeros turnos en servicios y centros sanitarios desconocidos por las enfermeras. Al mismo tiempo, la actividad desarrollada por Livo dificulta el pleno ejercicio de los derechos colectivos reconocidos a los trabajadores/as en España. Las trabajadoras de LIVO, por ejemplo, pueden beneficiarse de las ventajas de los convenios colectivos vigentes, pero únicamente mientras que su contrato de trabajo está activo (por lo general 1 o 2 días). Mu-

chas de las ventajas recogidas en los convenios colectivos (mejoras de protección en caso de incapacidad temporal, permisos retribuidos, formación, etc.) sólo se aplican mientras que los contratos de trabajo están vigentes, lo que en la práctica supone que los trabajadores/as de Livo, con contratos de apenas un día o dos de duración, no pueden disfrutar de estas mejoras. Del mismo modo, la brevedad de los contratos de trabajo limita, de facto, la participación y comunicación con los órganos de representación de los trabajadores (comités de empresa) y la participación en asociaciones de trabajadores o sindicatos. El cambio constante de centro de trabajo limita la integración en un colectivo de trabajo y las posibilidades de participar en actividades asociativas. Las enfermeras de LIVO pueden ejercer esos derechos a través de sus empleos principales (al margen de LIVO), pero no en los centros de trabajo donde realizan sus servicios para LIVO (lo que supondría una ausencia, de facto, de este tipo de derechos en el caso de que la trabajadora tuviese en LIVO su empleo principal).

DE ESTE MODO, SI BIEN LIVO HA EMERGIDO COMO UNA HERRAMIENTA DIGITAL ÚTIL PARA QUE LAS EMPRESAS QUE ACTÚAN EN EL ÁMBITO DE LA SALUD HAGAN FRENTE A LA ESCASEZ DE ENFERMERAS QUE CARACTERIZA EL SECTOR, AL MISMO TIEMPO PARECE ESTAR CONTRIBUYENDO A LA INTENSIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS ESTRUCTURALES DE LA PROFESIÓN.

HISTORIAS DE TRABAJADORES/AS

Experiencias laborales precarizadas

Patricia, cuidadora en Cuideo*

Patricia tiene 45 años, es de Guatemala y vive en España desde hace casi 20 años. Trabaja a jornada completa y su nómina es la principal fuente de ingresos del hogar. Con ella sostiene a su pareja (que trabaja a tiempo parcial) y a su familia que vive en Guatemala. Ha estado trabajando varios años con usuarios/as con los que la plataforma Cuideo le ponía en contacto. Eran los propios clientes de Cuideo quienes le contrataban directamente, mientras que la plataforma actuaba como intermediaria y se encargaba de gestionar y pagar su nómina. Anteriormente estuvo trabajando en domicilios como cuidadora sin contrato laboral. Comenzó a trabajar con Cuideo con el fin de tener un contrato de trabajo y poder cotizar a la seguridad social. Recientemente ha dejado de trabajar con Cuideo porque la atención que le brindaba esta plataforma, y las comunicaciones con ella, habían empeorado mucho en los últimos tiempos (incremento de los tiempos de respuesta, mayores dificultades para comunicarse con personal de la plataforma, insatisfacción con las respuestas facilitadas por la plataforma ante distintas incidencias registradas en el transcurso del trabajo, etc.) y, por tanto, se sentía bastante desprotegida a la hora de afrontar cualquier gestión o problema con los clientes de Cuideo.

Durante el tiempo que estuvo trabajando con Cuideo, atendió a distintos clientes. Al principio estuvo trabajando con Cuideo como interna en un solo domicilio, con un contrato de 40 horas a la semana, pero tenía que estar disponible 24 horas al día y

no tenía apenas descansos, ni le pagaban las horas extraordinarias. Más tarde trabajó para varios clientes a través de la plataforma: trabajaba 8 horas al día (4 horas con un cliente; 2 horas con otro y 2 horas con otro más) y su salario neto era de unos 1.100€ al mes (6,8€ netas la hora). Su salario bruto se situaba en torno al salario mínimo existente en España, pero el tiempo de transporte entre unos servicios y otros no se le remuneraba. Cuando los clientes de Cuideo la contrataban lo hacían como cuidadora, pero en la práctica le pedían que también limpiase y cocinase, cobrando en cualquiera de los casos lo mismo y, en muchas ocasiones, sin que la plataforma interviniera para aclarar esta cuestión.

DESCRIBE SU TRABAJO DE CUIDADORA/LIMPIADORA/COCINERA COMO AGOTADOR, TANTO FÍSICA COMO PSICOLÓGICAMENTE (TIENE QUE MANIPULAR MUCHO PESO PARA MOVER, BAÑAR O LAVAR A PERSONAS MAYORES Y/O DEPENDIENTES; TRATAR CON PERSONAS CON DEMENCIA Y ENFERMEDADES MENTALES; ETC.). EN ESTE SENTIDO, TUVO UNA BAJA MÉDICA DE TRES

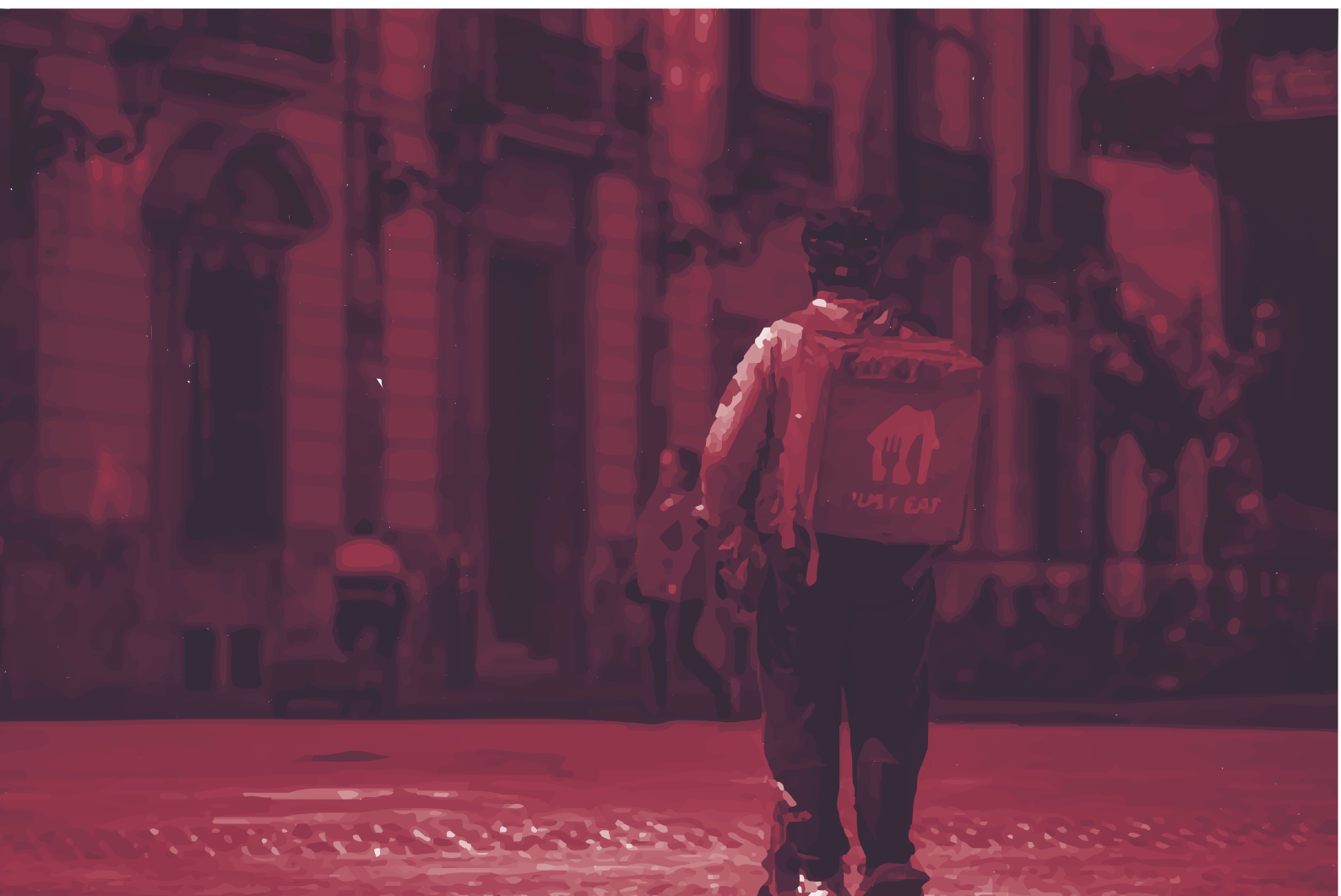
**SEMANAS HACE POCOS MESES
COMO CONSECUENCIA DE UNA
LUMBALGIA. AFIRMA QUE NO
HA RECIBIDO NINGÚN CURSO
DE FORMACIÓN SOBRE RIESGOS
LABORALES POR PARTE DE LA
PLATAFORMA.**

Como suele ser habitual en el trabajo de cuidados en plataforma, Patricia no ha tenido contacto con organizaciones sindicales a lo largo de estos años. Dice que no conoce ninguna organización de trabajadores/as en el sector y que tampoco hay representación sindical en Cuideo. Asimismo, nos informó también de que no ha habido ninguna huelga de trabajadoras/es hasta la fe-

cha. Su principal reivindicación es que se definan bien la jornada de trabajo y las tareas a desempeñar.

Jorge*, repartidor de Glovo

Jorge es un hombre joven de 35 años. Llegó a España desde Perú hace varios años y vive en Madrid con su pareja y un hijo menor. Su madre, que trabaja como interna en una casa, vive también con ellos. Necesitan el dinero también para poder ayudar a su padre, que está enfermo. Cuando lo entrevistamos en abril de 2025, Jorge había trabajado para diferentes plataformas de reparto, pero sobre todo para Glovo. Al comienzo trabajaba subarrendando (informalmente) una cuenta a otro titular a cambio de una parte de sus ingresos. Más tarde logró hacerse autónomo y disponer de su propia cuenta, lo que le permitió incrementar sus ingresos. Pa-



gaba la cuota mínima de autónomos a la Seguridad Social, pero no sabía muy bien lo que le cubría esta cotización. De hecho, le interesaba ganar el máximo de dinero posible a corto plazo, por lo que no prestaba mucha atención a las cotizaciones. Nos decía que había semanas que llegaba a trabajar 70-80 horas y que conseguía unos 1.300€ netos, pero le resultaba complicado calcular todos los costes que tenía que asumir por su cuenta (Glovo no le proveía por entonces de nada).

Durante el tiempo que trabajó para Glovo como autónomo afirma que, por suerte, “solo” tuvo un accidente en la bicicleta: en ese momento su principal preocupación era si el cliente iba a quedarse sin el pedido o si Glovo le iba a penalizar. Estuvo una semana inactivo, sin recibir ningún tipo de compensación. Le atendió la sanidad pública. Para los repartos, al principio usaba el sistema público de bicicleta que existe en Madrid (Bicimad) pero tuvo varios incidentes porque está prohibido el uso de este servicio para actividades de delivery. Después de varios años ha conseguido comprarse una bicicleta eléctrica.

Aunque su dedicación a la plataforma variaba según la demanda y cómo fuera el día, afirma que de media trabajaba con Glovo unas 10-12 horas al día, de lunes a domingo. En los periodos de baja demanda le podía “entrar” un solo pedido en toda una hora (lo que suponía importantes tiempos de espera que no eran

retribuidos por la plataforma), mientras que en las horas que había partido de “la Champions” o cuando llovía podía acelerarse el flujo y entrar hasta 2, 3, 4 o 5 pedidos. A veces había restaurantes que le hacían esperar excesivamente y eso le suponía perder mucho tiempo sin que aumentase significativamente el pago por ese pedido. Cuando surgían incidencias que no eran su responsabilidad sino del restaurante o del cliente, perdía también mucho tiempo en la gestión de reclamaciones. El servicio de soporte no le atendía adecuadamente porque, cree, ni siquiera estaban en España y, a veces, era un *chatbot*. Estima que los tiempos de espera en los que estaba sin trabajar, pero a disposición de la plataforma, representaban alrededor de un tercio del total de su jornada. Los fines de semana apenas descansaba y la única vez que tuvo vacaciones en esos años se fue dos días con su pareja a visitar Barcelona.

Estuvo en contra de la ley rider, pero al mismo tiempo afirma que la “libertad” era un “arma de doble filo”: le gustaba trabajar cuando quería, pero también quería tener mejores salarios, un pago mínimo mayor por cada pedido y un seguro de accidentes. Participó en algunas convocatorias públicas de *rider*s, especialmente cuando tenía cuenta subcontratada, pero después abandonó las acciones colectivas.

*** Nombres y detalles personales cambiados para proteger la identidad de los trabajadores/as.**

TEMA DESTACADO

Una larga espera: La *laboralización* del sector del reparto cuatro años después de la aprobación de la *ley rider*

El sector del reparto ha sido uno de los grandes protagonistas de la movilización social y de la regulación de la economía de plataformas en España. La mayoría de las plataformas digitales de reparto (Deliveroo, Glovo, Stuart y Uber Eats) comenzaron a operar en España en 2015, movilizandolas a sus repartidores como trabajadores autónomos. La única excepción a este modelo lo constituía la plataforma Just Eat, presente en España desde 2010 y que apostó inicialmente por un modelo de reparto en el que el grueso de los repartidores eran trabajadores contratados directamente por los restaurantes o subcontratados por la plataforma a empresas de logística (este modelo evolucionaría posteriormente hacia otro basado en la contratación directa de repartidores/as por parte de la plataforma, con un peso variable, aunque a la baja, de la subcontratación).

Con el rechazo generalizado a la “laboralización” y la apuesta por el trabajo autónomo como principal sistema de movilización del trabajo humano, el sector del *delivery* se convirtió rápidamente en paradigma de los riesgos que podría acarrear la llamada *plataformización* para el mundo del trabajo. El no reconocimiento de la existencia de una relación laboral limitaba de forma significativa las obligaciones que asumían las plataformas respecto a las personas que trabajaban para ellas, al tiempo que impedía la activación de los mecanismos, actores e instituciones de defensa propios del trabajo asalariado. La actividad de las plataformas digitales en el sector del *delivery* conocerá así, casi desde el primer momento, una creciente movilización (manifestaciones, huelgas...) que cuestionará la idoneidad del estatuto de “autónomo” asignado a los repartidores de las plataformas, abogando por la

laboralización del colectivo. Con la movilización fue creciendo, también, el número de denuncias depositadas ante la Inspección de Trabajo y los tribunales de lo social contra la clasificación jurídica de los *rider*s como trabajadores autónomos. Los tribunales fueron dictando sentencias de signo contrario, hasta que en septiembre de 2020 intervendría el Tribunal Superior de Justicia para unificar doctrina (sentencia 805/2020), reconociendo que las plataformas, a través de sus *apps*, organizaban y dirigían la actividad de los repartidores⁴⁴. Los *rider*s pasaban pues a ser considerados por el alto tribunal como trabajadores asalariados a las órdenes de las plataformas, con las implicaciones jurídicas, sociales y económicas que dicha relación de subordinación conlleva. La batalla judicial en torno a la definición del estatuto jurídico de los *rider*s parecía terminada, sin embargo, los acontecimientos posteriores mostraron

que el funcionamiento de las relaciones laborales es mucho más complejo.

Tras la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, las principales plataformas digitales de reparto incorporaron cambios en el funcionamiento de sus *apps* para tratar de eliminar los elementos que la justicia había utilizado como indicios para dictaminar la laboralidad de los *riders*. Mediante estos cambios las plataformas digitales trataban de mantener en pie el sistema de repartidores autónomos que la mayoría de ellas venía utilizando, con el argumento de que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia y las actuaciones emprendidas por la Inspección de Trabajo se referían a una variante del modelo que ya no estaba vigente en las plataformas. Para evitar toda posible confusión respecto al estatuto de empleo de los repartidores/as, el Ministerio de Trabajo impulsó una iniciativa legislativa, la conocida como *ley rider*, que sería aprobada en 2021, con el apoyo expreso de las principales organizaciones empresariales y sindicales y el rechazo de todas las plataformas digitales de reparto (excepto Just Eat)⁴⁵. Como es sabido, dicha ley establecía el principio de laboralidad para los trabajadores/as de las plataformas digitales de reparto, al tiempo que reconocía el derecho de los comités de empresa a ser informados sobre el uso de los algoritmos en materia laboral por parte de la empresa (en este caso con independencia del sector de actividad en el que ésta opere)⁴⁶.

LA LEY RIDER ENTRÓ EN VIGOR EN SEPTIEMBRE DE 2021, SIN EMBARGO, NO HA SIDO HASTA JULIO DE 2025 (ES DECIR, CASI 4 AÑOS DESPUÉS DE SU ENTRADA EN VIGOR) QUE LA LEY

HA EMPEZADO REALMENTE A APLICARSE EN LA MAYOR PARTE DEL SECTOR

Dentro de las plataformas digitales de reparto, únicamente Just Eat (con un modelo organizativo no basado en trabajadores autónomos) se ha posicionado públicamente a favor de la *ley rider*. Ha sido también la única plataforma que, durante estos cuatro años, ha cumplido de forma continuada con el principio de laboralidad que estipula la ley⁴⁷. El resto de las plataformas digitales, con Glovo a la cabeza, han rechazado aplicar el principio de laboralidad, argumentando que las novedades organizativas incorporadas a su modelo de autónomos lo hacían compatible con los preceptos de la *ley rider*⁴⁸. No lo han creído así las organizaciones sindicales, la inspección de trabajo y el Ministerio de Trabajo, que durante estos 4 años han mantenido una importante presión para lograr que todas las plataformas digitales del sector reconociesen la laboralidad de los repartidores/as.

La Inspección de Trabajo, por ejemplo, ha seguido efectuando actuaciones en estas plataformas, abriendo numerosas actas de infracción tras las inspecciones llevadas a cabo. Como consecuencia de estas actuaciones, la Inspección de Trabajo ha transformado en asalariados a miles de “falsos autónomos” utilizados como repartidores⁴⁹, reclamando a las plataformas digitales las cotizaciones sociales no abonadas a la Seguridad Social y las correspondientes sanciones económicas contempladas por la legislación española para este tipo de situaciones. Glovo, por ejemplo, con unos 41.000 falsos autónomos regularizados en mayo de 2024⁵⁰, llegó a acumular en 2025, según el Ministerio de Trabajo, una deuda de aproximadamente 265 millones de euros por cotizaciones sociales no abonadas a

la Seguridad Social (deuda que la plataforma ha recurrido en los tribunales), a lo que habría que añadir el coste de otras reclamaciones y de las sanciones económicas derivadas⁵¹. El Gobierno, por su parte, impulsó en 2023 una reforma del Código Penal (artículo 311) para sancionar con penas de hasta seis años de prisión a quienes “impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa”, una iniciativa que tenía en el punto de mira a las plataformas digitales de reparto que seguían utilizando a (falsos) autónomos⁵². Como consecuencia de dicha reforma, apoyándose en un informe elaborado por la Inspección de Trabajo, la Fiscalía de Barcelona presentó en junio de 2024 una denuncia penal contra Glovo por el uso de falsos autónomos⁵³. El consejero delegado de la compañía –acusado por la fiscalía de un presunto delito contra los derechos de los trabajadores⁵⁴– se ha visto así obligado a declarar como imputado en un juzgado de Barcelona⁵⁵. Todas estas actuaciones –a las que habría que añadir la propia aprobación de la Directiva Europea de Trabajo en plataformas (que reconoce y promueve este principio de laboralidad), así como la presión política, sindical y de la opinión pública– llevaron a la plataforma a anunciar en diciembre de 2024 el abandono del modelo de autónomos hasta ahora vigente y la transición hacia un modelo de trabajo basado en el principio de laboralidad⁵⁶.

La transición a este nuevo modelo se habría culminado, tal y como anunció la plataforma, en julio de 2025 y se estima que ha supuesto la contratación directa de unos 14.000 repartidores, a lo que habría que añadir un número indeterminado de repartidores subcontratados a través de las denominadas “flotas”⁵⁷. Se trata de un cambio importante en la situación

de la economía de plataformas en España ya que, por primera vez desde la aprobación de la *ley rider* en 2021, el grueso de los servicios de reparto que efectúan las plataformas digitales en España se realiza bajo un modelo laboral. Entre las grandes plataformas digitales del sector, únicamente Uber Eats (que representa en torno al 20% de la cuota de mercado) parece seguir manteniendo el modelo de trabajadores autónomos, algo que no ha pasado desapercibido a la Inspección de Trabajo, que ha iniciado ya actuaciones⁵⁸.

Nos encontramos ante lo que parece ser un punto de inflexión importante en el proceso de protección de los trabajadores/as que trabajan para las plataformas digitales de reparto. Un paso adelante en el reconocimiento efectivo del principio de laboralidad recogido en la *ley rider* de 2021 y que reclamaban continuamente los riders desde sus primeras movilizaciones en 2017.

Desde el punto de vista del reconocimiento de derechos y de la mejora de las condiciones de trabajo, la laboralización no es una solución mágica, pero ofrece, sin duda, más garantías y posibilidades de protección que el estatuto de autónomo (más aún si de lo que estamos hablando es de falsos autónomos o de cuentas subalquiladas de forma irregular). La tutela del derecho del trabajo y las garantías del contrato laboral, la regulación del tiempo de trabajo y de los salarios mínimos, la implicación de los empleadores en la prevención de los riesgos laborales y en la financiación de sistemas mutualizados de protección, las prestaciones por desempleo y jubilación, el reconocimiento de derechos colectivos (representación, negociación colectiva, huelga, etc.) asociados a la condición asalariada, constituyen mejoras para los trabajadores/as de estas plataformas que no conviene despreciar. La instauración y generalización de un sistema de relaciones laborales en el que los trabajadores/as de las plataformas de reparto puedan ejercer

sus derechos colectivos (como ocurre ya en plataformas como Just Eat) constituye, sin lugar a dudas, el punto de partida para la mejora de las condiciones de trabajo, para la competencia empresarial en igualdad de condiciones y, en definitiva, para la sostenibilidad del sector a medio plazo.

Ahora bien, el proceso de cambio abierto con la laboralización de los repartidores/as de Glovo no ha logrado despejar todas las dudas e incertidumbres que amenazan, desde nuestro punto de vista, al sector.

Por un lado, la laboralización no siempre se está llevando a cabo por medio de la contratación directa de los trabajadores/as por parte de las plataformas, sino recurriendo en mayor o menor medida a empresas subcontratadas (conocidas en el sector como “flotas” de reparto). Existen evidencias empíricas que muestran que las relaciones de subcontratación (aunque sean legales) suponen, en la práctica, un empeoramiento de las condiciones de trabajo (menor presencia sindical, convenios colectivos menos ventajosos, mayor rotación de las plantillas, etc.), así como un cierto desdibujamiento del papel que desempeñan las empresas principales en la determinación de dichas condiciones de trabajo y empleo⁵⁹. A esto se suma que, en el caso de Glovo, algunas de sus prácticas de subcontratación han despertado recelo entre los sindicatos, que muestran dudas respecto a su legalidad⁶⁰.

Por otro lado, el sector sigue caracterizándose, en términos generales, por los bajos salarios (que apenas alcanzan el salario mínimo interprofesional) y la concentración de la actividad en ciertas franjas horarias, lo que promueve la contratación a tiempo parcial y la introducción de modelos de gestión del tiempo de trabajo altamente flexibilizados para adaptarse a las necesidades de las empresas y a los picos imprevistos de demanda de trabajo. En la práctica, los trabajadores/as que tienen

en la economía de plataforma su principal fuente de ingresos encuentran problemas para disponer de la cantidad de trabajo que necesitan para vivir dignamente, algo que ha llevado a muchos repartidores a tener que optar por el pluriempleo o, incluso, a preferir el “modelo de autónomos” (pues éste permitía acumular más horas de trabajo, aunque fuese a costa de la precarización del empleo).

Finalmente, no debemos olvidar que el sector concentra en España a un número significativo de personas en situación de fuerte vulnerabilidad, concretamente, personas de origen inmigrante. El sector funciona, a menudo, para estas personas como una puerta de entrada al mercado de trabajo mientras que se espera a poder optar a empleos mejor remunerados (o, en ocasiones, a un permiso de trabajo, cuando se trata de inmigrantes en situación administrativa irregular). El proceso de laboralización, al poner fin al mercado (irregular) de subalquiler de cuentas que existía en el sector, constituye un problema para estas poblaciones migrantes en situación irregular, que corren el riesgo de perder una de sus principales fuentes de ingresos⁶¹. Este hecho no cuestiona, obviamente, la necesidad y la valoración positiva del proceso de laboralización llevado a cabo, pero sí nos alerta acerca de la necesidad de abordar las reformas laborales con una mirada amplia, que permita conectar las políticas laborales con otro tipo de iniciativas (por ejemplo, en este caso, la implementación de políticas migratorias orientadas a regularizar la situación de las personas de origen migrante en situación irregular).



IMPACTO Y PRÓXIMOS PASOS

Vías para el cambio

La teoría del cambio de Fairwork se basa en una convicción humanista sobre el poder de la empatía y el conocimiento. Si disponen de medios económicos para elegir, muchos consumidores serán exigentes con los servicios de las plataformas que utilizan. Nuestras calificaciones anuales ofrecen a los consumidores la posibilidad de elegir la plataforma con mayor puntuación que opere en un sector, contribuyendo así a presionar a las plataformas para que mejoren sus condiciones laborales y sus puntuaciones. De este modo, potenciamos la solidaridad de los consumidores con los aliados de los trabajadores en la lucha por unas condiciones laborales más justas. Más allá de las elecciones individuales de los consumidores, nuestras puntuaciones pueden contribuir a informar las políticas de contratación, inversión y asociación de las grandes organizaciones. Pueden servir de referencia para instituciones y empresas que quieran asegurarse de que apoyan prácticas laborales justas.

Esta es la segunda ronda anual de calificaciones basadas en la metodología de Fairwork para España y estamos viendo una creciente influencia e impacto. Las puntuaciones de este informe se basan en datos recopilados utilizando el modelo Fairwork, tal y como se ha descrito previamente. Tras la investigación documental, el equipo de Fairwork España realizó 56 entrevistas a

trabajadores/as de siete plataformas en Madrid y Barcelona. Recopiló también evidencias facilitadas por la dirección de las plataformas que colaboraron con el estudio: Cabify, Glovo y Just Eat. La plataforma Uber, aunque declinó participar inicialmente en el estudio y no nos facilitó evidencias empíricas, sí nos proporcionó un comentario detallado de los resultados provisionales

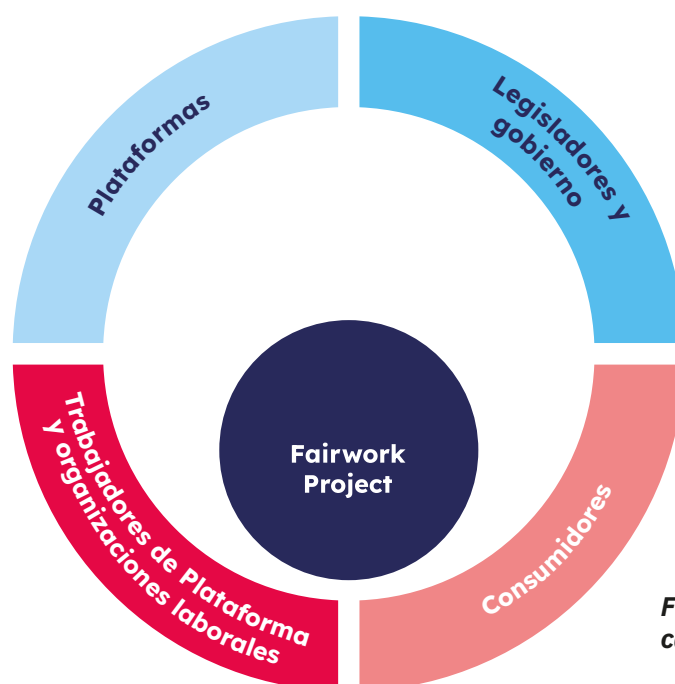


Figura 2: Vías para el cambio de Fairwork

obtenidos. En este sentido, vemos cuatro vías para el cambio (Figura 2).

Nuestra primera y más directa vía para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo es involucrarnos directamente con las plataformas que operan en España. Gracias al trabajo de contactación realizado durante la primera edición de nuestro estudio y a la amplia difusión que éste alcanzó en los medios de comunicación españoles, en esta segunda edición hemos podido continuar la colaboración con las plataformas digitales. Tal y como hemos señalado, durante esta ronda del informe Fairwork hemos mantenido una colaboración y diálogo fructíferos con plataformas como Cabify, Glovo y Just Eat. Todas ellas nos han facilitado información y documentación sobre su modelo de negocios que nos ha permitido conocer mejor su funcionamiento y proponer algunas líneas de mejora. Otras plataformas, como Uber, han declinado participar inicialmente en el estudio, pero sí han aportado explicaciones y comentarios valiosos a las puntuaciones provisionales que les hemos facilitado, ayudándonos también a aquí a conocer mejor el funcionamiento y las iniciativas que desarrolla la plataforma.

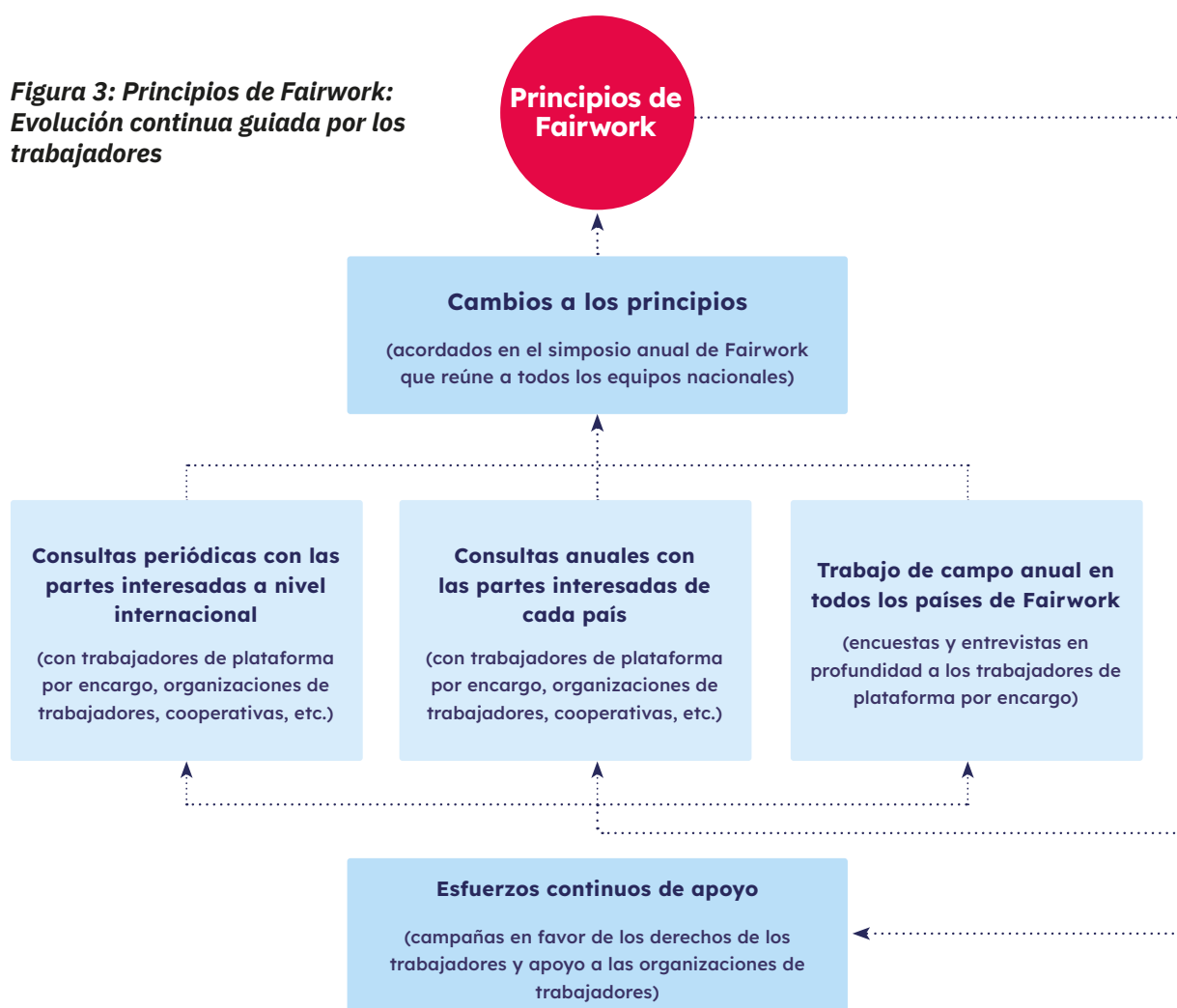
El proyecto Fairwork colabora también con los responsables políticos/as y el go-

bierno para promover la ampliación de las protecciones legales adecuadas a todos los trabajadores/as de plataformas, independientemente de su clasificación jurídica. El equipo de Fairwork España se ha mantenido en comunicación con el Ministerio de Trabajo y Economía Social español, informando del desarrollo del proyecto, concretamente con la Dirección General de Nuevas Formas de Empleo.

Por último, y lo que es más importante, los trabajadores/as y sus organizaciones están en el centro del modelo de Fairwork. En primer lugar, nuestros principios se han desarrollado y se perfeccionan continuamente en estrecha consulta con los trabajadores/as y sus representantes (Figura 3). Los datos de nuestro trabajo de campo, combinados con los comentarios procedentes de los talleres y consultas en las que participan los trabajadores/as, determinan cómo hacemos evolucionar sistemáticamente los principios de Fairwork para que sigan respondiendo a sus necesidades. En esta segunda ronda del informe Fairwork España hemos mantenido una colaboración especialmente estrecha con la Fundación Primero de Mayo, con cuyos investigadores/as hemos discutido las distintas etapas del proyecto, así como los resultados provisionales obtenidos.



Figura 3: Principios de Fairwork:
Evolución continua guiada por los trabajadores



Las malas condiciones de trabajo en la economía de plataformas no tienen nada de inevitable. A pesar de que afirmen lo contrario, las plataformas tienen un importante control sobre la naturaleza de los empleos en los que actúan como intermediarias. Los trabajadores/as que encuentran su empleo a través de plataformas siguen siendo, en última instancia, trabajadores/as, y no hay ninguna base para negarles los derechos y protecciones clave de los que han disfrutado durante mucho tiempo sus homólogos del sector formal. Nuestros re-

sultados muestran que la economía de plataforma, tal y como la conocemos hoy en día, es muy variable, con algunas plataformas mostrando una mayor preocupación por las necesidades de los trabajadores/as que otras. Esto significa que no tenemos por qué aceptar como norma los bajos salarios, las malas condiciones, la desigualdad y la falta de agencia y de voz. Esperamos que nuestro trabajo, al poner de relieve los contornos de la actual economía de las plataformas, ofrezca también una imagen de lo que ésta podría llegar a ser.

El compromiso Fairwork

Como parte de este proceso de cambio, hemos introducido el compromiso Fairwork. Este compromiso aprovecha el poder de las políticas de adquisición, inversión y asociación de las organizaciones para apoyar un trabajo de plataforma más justo. Organizaciones como universidades, escuelas, empresas y organizaciones benéficas que hacen uso de la mano de obra de plataforma pueden marcar la diferencia apoyando las mejores prácticas laborales, guiadas por nuestros cinco principios de trabajo justo. Las organizaciones que firman el compromiso pueden mostrar nuestro distintivo en los materiales de la empresa.

El compromiso consta de dos niveles. El primero es como colaborador oficial de Fairwork, lo que implica demostrar públicamente el apoyo a un trabajo de plataforma más justo, y poner a disposición del personal recursos que les ayuden a decidir con qué plataformas comprometerse. Un

segundo nivel del compromiso implica que las organizaciones se comprometan a realizar cambios concretos y significativos en sus propias prácticas como socios oficiales de Fairwork, por ejemplo, comprometiéndose a utilizar plataformas mejor calificadas cuando exista la posibilidad de elegir.



MÁS INFORMACIÓN ACERCA DEL COMPROMISO, Y SOBRE CÓMO REGISTRARSE, DISPONIBLE EN:

[HTTP://FAIR.WORK/PLEDGE](http://fair.work/pledge)



ANEXO I

Sistema de puntuación Fairwork

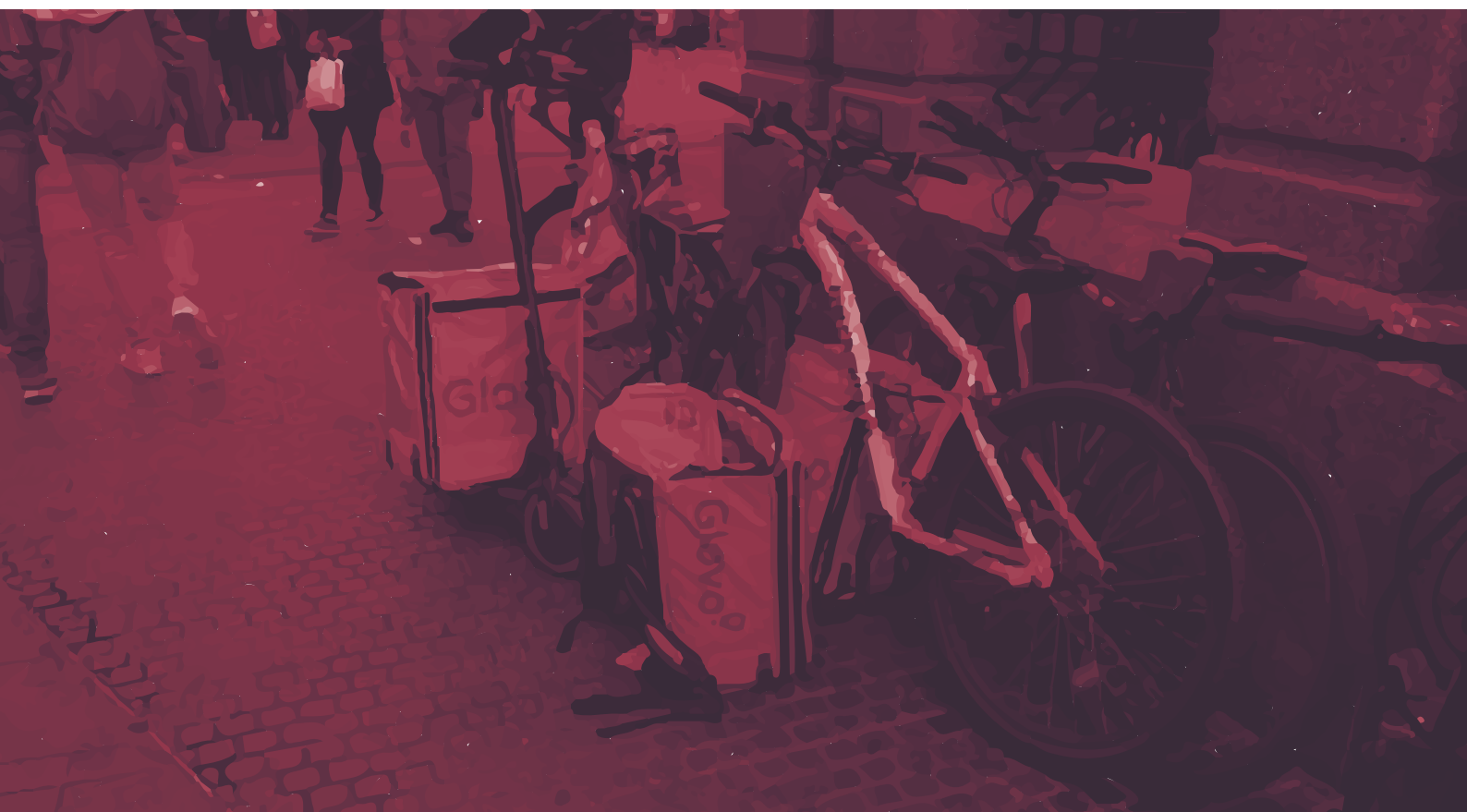
¿A qué empresas se le aplican los principios de Fairwork?

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define las “plataformas de trabajo digital” como compañías median y facilitan “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios como las empresas, los trabajadores/as y los consumidores/as”⁶². Esta definición incluye “mercados” de trabajo digitales donde “las empresas definen las tareas y sus requisitos mientras que las plataformas se las asignan a un grupo de trabajadores/as a nivel mundial que puedan completar esas tareas en el tiempo especificado”⁶³. Los mercados que no facilitan el intercambio de mano de obra, como Airbnb (que pone en contacto a propietarios de viviendas con quienes desean alquilarlas) y eBay (que pone en contacto a compradores y vendedores de

bienes), quedan obviamente excluidos de la definición. La definición de “plataforma digital de trabajo” de la OIT es ampliamente aceptada e incluye muy diferentes modelos de negocio⁶⁴.

El trabajo de investigación de Fairwork engloba a las plataformas de trabajo digital que cumplen con esta definición y que tienen por objetivo conectar proveedores de servicios individuales con consumidores de dichos servicios a través del interfaz de una plataforma. El proyecto Fairwork no investiga a las plataformas que median en ofertas de trabajo entre individuos y empleadores (ya sea a corto o largo plazo).

Fairwork distingue entre dos tipos de plataformas digitales de trabajo. Las primeras son las plataformas “territorialmente localizadas” (“location-based”), en las que el trabajo debe realizarse en



un lugar determinado (por ejemplo, repartir comida de un restaurante a una casa o conducir a una persona de un lugar a otro). A estas plataformas las llamamos “plataformas de trabajo de pedidos” (o *gig work platforms*). Las segundas son plataformas de trabajo en la nube (*cloud-work platforms*) en las que, en teoría, el trabajo puede realizarse desde cualquier lugar a través de internet.

Los requisitos que se exige a las plataformas para cumplir con cada principio Fairwork son diferentes para las plataformas “territorialmente localizadas” y para las plataformas en la nube. Esto es debido a que las plataformas “territorialmente localizadas” pueden ser comparadas con respecto a factores del mercado local, riesgos y regulaciones de cada país, mientras que las plataformas en la nube no. Debido a la naturaleza del trabajo que se realiza en las plataformas en la nube, que puede realizarse desde cualquier lugar, distintos factores de mercado, riesgos y regulaciones son aplicables dependiendo de donde se realice el trabajo.

Las plataformas que se analizan en Fairwork tienen distintos modelos de negocio, remuneración y gobernanza. Estos modelos incluyen (entre otros): trabajo asalariado, por subcontratación, por comisión, por franquicia, por suscripción. El trabajo puede hacerse a destajo, por turnos, con una jornada definida (a tiempo completo o parcial), etc. Algunos de estos modelos implican que la plataforma paga directamente a los trabajadores/as (incluido a través de empresas subcontratadas).

¿Cómo funciona el sistema de puntuación?

Los cinco principios del trabajo justo se desarrollaron a través de una amplia revisión bibliográfica de la investigación disponible sobre la calidad del empleo, por medio de reuniones de las partes interesadas en la UNCTAD (Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo) y la Organización Internacional del Trabajo-OIT en Ginebra (en las que participaron trabajadores/as de plataformas, responsables políticos/as, sindicatos y académicos/as), y en reuniones nacionales con representantes locales.

Cada principio de Fairwork se divide en dos rangos. En consecuencia, para cada principio, el sistema de puntuación permite conceder un “primer punto” correspondiente al primer rango y un “segundo punto” adicional correspondiente al segundo rango (véase la tabla 1). El segundo punto de cada principio sólo puede concederse si se ha otorgado el primer punto de ese principio. Los rangos especifican las evidencias necesarias para que una plataforma reciba un punto determinado. Cuando no se dispone de evidencias verificables para un determinado rango, la plataforma no recibe ese punto.

Por tanto, una plataforma puede recibir una puntuación máxima de Fairwork de diez puntos. Las puntuaciones de Fairwork se actualizan anualmente, las puntuaciones presentadas en este informe se han obtenido a partir de los datos correspondientes a los 12 meses comprendidos entre agosto de 2024 y agosto de 2025, y son válidas hasta septiembre de 2026.

Tabla 1: Sistema de puntuación de Fairwork

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago justo	1 Asegura que los trabajadores/as ganen el salario mínimo tras deducir los costes	1 Asegura obtener el salario vital local tras deducir los costes	2
 Principio 2: Condiciones justas	1 Mitiga los riesgos específicos del trabajo	1 Garantiza condiciones de trabajo seguras y una red de seguridad	2
 Principio 3: Contratos justos	1 Facilita términos y condiciones claros y transparentes	1 Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas	2
 Principio 4: Gestión justa	1 Existe un procedimiento adecuado para la toma de decisiones que afecten a los trabajadores/as	1 Proporciona un proceso de gestión equitativo	2
 Principio 5: Representación justa	1 Garantiza la libertad sindical y la expresión colectiva de las reivindicaciones de los trabajadores/as	1 Promueve la gobernanza democrática	2

Puntuación máxima de Fairwork:



Principio 1:

Pago justo

1.1 - Asegura que los trabajadores/as ganen el salario mínimo una vez deducidos los gastos (un punto).

Los trabajadores y trabajadoras de plataformas a menudo tienen que cubrir costes sustanciales relacionados con su actividad profesional, como el transporte entre un servicio y otro, los suministros o combustible de los vehículos, el pago de peajes, los seguro y mantenimiento del vehículo⁶⁵. Los costes que asumen los trabajadores/as hacen que, en ocasiones, sus ganancias netas pueden caer por debajo del salario mínimo local⁶⁶. Los trabajadores/as también asumen los costes

del tiempo extra, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre prestaciones de servicio, u otras actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, que también se consideran en nuestro estudio como horas activas⁶⁷. Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que los costes relacionados con el trabajo no colocan los ingresos de los trabajadores/as por debajo del salario mínimo local.

La plataforma debe pues tomar las medidas necesarias para asegurar lo siguiente:

- El pago debe de ser puntual y completo
- Los trabajadores y trabajadoras ganan al menos el salario mínimo local, o el salario fijado por convenio

colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, una vez contabilizadas sus horas reales de trabajo y deducidos sus costes ⁶⁸.

1.2 - Asegura el coste de subsistencia una vez deducidos los gastos (un punto adicional)

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para que los trabajadores/as puedan acceder a un nivel de vida básico pero decente. Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que los trabajadores/as ganen un salario digno.

La plataforma toma las medidas necesarias para asegurar lo siguiente:

- Los trabajadores y trabajadoras ganan al menos el *salario vital* local, o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, una vez contabilizadas sus horas reales de trabajo y deducidos sus costes ^{69 70}.

Principio 2:

Condiciones Justas

2.1 – Mitiga los riesgos específicos del trabajo (un punto)

Los trabajadores y trabajadoras de plataformas pueden tener que hacer frente a una serie de riesgos en el transcurso de su trabajo, incluidos accidentes y lesiones, exposición a materiales nocivos, delitos y violencia. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que son conscientes de estos riesgos y toman medidas para mitigarlos.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Se proporciona el equipo y la formación adecuados para proteger la salud y la seguridad de los trabajado-

res frente a los riesgos específicos de la tarea⁷¹. Estos deben implementarse sin costo adicional para el trabajador/a.

- La plataforma mitiga los riesgos del trabajo en solitario proporcionando un soporte adecuado y diseñando procesos que tienen en cuenta la seguridad y la salud en el trabajo.
- Las plataformas toman medidas significativas para garantizar que los trabajadores/as no sufran costes significativos como resultado de accidentes, lesiones o enfermedades resultantes del trabajo.

2.2 - Garantiza condiciones de trabajo seguras y una red de seguridad (un punto adicional)

Los trabajadores/as de plataformas son vulnerables debido al riesgo de que se interrumpa abruptamente sus ingresos como consecuencia de circunstancias inesperadas o externas, tales como enfermedades o lesiones. Muchos de los países brindan una red de seguridad social para garantizar que los trabajadores/as no experimenten una pérdida repentina de sus ingresos debido a circunstancias que escapan a su control⁷². Sin embargo, los trabajadores/as de las plataformas, debido a su condición de trabajadores/as por cuenta propia, muchas veces no cuentan con seguros que garanticen sus ingresos en caso de enfermedad. Teniendo en cuenta que muchos de estos trabajadores/as dependen de los ingresos que ganan con el trabajo que realizan en las plataformas, éstas pueden lograr este punto proporcionando una compensación por la pérdida de ingresos ante una eventual incapacidad para trabajar. Además, las plataformas deben minimizar el riesgo de enfermedades y lesiones incluso cuando se hayan tomado todas las medidas básicas.

La plataforma debe cumplir con TODO lo siguiente:

- La plataforma adopta medidas significativas para la protección social de sus trabajadores.
- Cuando los trabajadores/as no pueden trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias inesperadas, su posición en la plataforma no se ve afectada negativamente.
- La plataforma implementa políticas o prácticas que protegen la seguridad de los trabajadores de los riesgos específicos de la tarea. En particular, la plataforma debe garantizar que la remuneración no esté estructurada de manera que incentive a los trabajadores a asumir niveles excesivos de riesgo.

- El contrato/términos y condiciones se comunica en su totalidad en un lenguaje claro y comprensible que los trabajadores/as puedan entender.
- Los trabajadores/as deben firmar un contrato y/o dar su consentimiento informado a los términos de las condiciones al registrarse en la plataforma.
- Los contratos/términos y condiciones son fácilmente accesibles para los trabajadores en papel, o a través de la interfaz de la aplicación/plataforma en todo momento.
- Los contratos/términos y condiciones no incluyen cláusulas que reviertan los marcos legales vigentes en los respectivos países.

Principio 3:

Contratos justos

3.1 - Facilita términos y condiciones claros y transparentes (un punto)

Los Términos y Condiciones que rigen el trabajo en plataformas no siempre son claros y accesibles para los trabajadores/as⁷³. Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que los trabajadores/as pueden comprender, aceptar y acceder a las condiciones que regulan su trabajo en todo momento. Los trabajadores/as deben tener también la posibilidad de recurrir legalmente si la plataforma incumple esas condiciones.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- La parte que contrata con el trabajador/a debe estar identificada en el contrato, y estar sujeta a la ley del país/Estado/región en donde trabaja el trabajador/a.

- Las plataformas adoptan medidas de protección y gestión de datos adecuadas, responsables y éticas, establecida en una política documentada.⁷⁴

3.2 - Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas (un punto adicional)

En algunos casos, especialmente bajo los estatutos de “trabajador/a autónomo” (o “contratista independiente” en otros países), los trabajadores y trabajadoras corren un riesgo desproporcionado por participar en el contrato con el usuario del servicio. Así, pueden ser considerados responsables de cualquier daño que surja en el curso de su trabajo, o estar expuestos a cláusulas abusivas pueden impedirles buscar una reparación legal por perjuicios o agravios sufridos. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que los riesgos y la responsabilidad de participar en el trabajo se comparten entre las partes.

Independientemente de cómo se clasifique el estado contractual de los trabajadores/as (por cuenta propia o por cuenta ajena), la plataforma debe cumplir con AMBOS de los siguientes criterios:

- Todos los trabajadores/as son notificados de los cambios propuestos en un lenguaje claro y comprensible dentro de un plazo razonable antes de que los cambios entren en vigor. Los cambios no deben revertir los beneficios acumulados existentes y las expectativas razonables en las que se han basado los trabajadores/as.
- El contrato/términos y condiciones no incluyen cláusulas que excluyan la responsabilidad por negligencia ni eximan injustificadamente a la plataforma de responsabilidad por las condiciones de trabajo. La plataforma adopta las medidas adecuadas para garantizar que el contrato no incluya cláusulas que impidan a los trabajadores/as solicitar efectivamente la reparación de los agravios que surjan de la relación laboral.
- En caso de que la mano de obra de la plataforma esté mediada por subcontratistas: la plataforma implementa un mecanismo confiable para monitorear y garantizar que el subcontratista esté a la altura de los estándares esperados de la propia plataforma con respecto a las condiciones de trabajo.
- En los casos en que se utilicen algoritmos para determinar los precios, las bonificaciones, las calificaciones y/o la asignación de puestos de trabajo, los datos recopilados y los cálculos utilizados deben ser transparentes y estar documentados de forma que los trabajadores puedan acceder a ellos en un lenguaje claro

y comprensible que todos ellos puedan entender.

Principio 4:

Gestión Justa

4.1 - Existe un procedimiento adecuado para la toma de decisiones que afecten a los trabajadores/as (un punto)

Los trabajadores/as de la plataforma pueden experimentar una desactivación arbitraria de su cuenta por parte de la plataforma; tener prohibido acceder a la misma sin explicación y correr así el riesgo de perder sus ingresos. Los trabajadores/as pueden estar sujetos a otras sanciones o decisiones disciplinarias sin la posibilidad de comunicarse con el usuario/a del servicio y/o la plataforma para impugnarlas o recurrirlas si creen que son injustas. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que tienen activa una vía eficaz y clara para que los trabajadores/as recurran las acciones disciplinarias tomadas por parte de la plataforma.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un canal para que los trabajadores/as se comuniquen con un/a representante humano/a de la plataforma. Este canal está documentado y recogido en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma. Las plataformas deben responder a los trabajadores/as en un plazo razonable.
- Existe un procedimiento para que los trabajadores/as puedan apelar o reclamar ante calificaciones bajas recibidas, problemas con la retribución de sus servicios, desactivaciones y otras sanciones o medidas disciplinarias. Este procedimiento debe estar documentado y recogido en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma ⁷⁵.

- En el caso de desactivaciones de la aplicación, el proceso de reclamación debe estar disponible para los trabajadores/as que ya no tienen acceso a la plataforma.
- Los trabajadores/as no se ven penalizados o expuestos a situaciones de desventaja por expresar sus preocupaciones o apelar acciones disciplinarias.

4.2 - El proceso de gestión es equitativo (un punto adicional)

La mayoría de las plataformas no discriminan activamente a grupos particulares de trabajadores/as. Sin embargo, pueden exacerbar inadvertidamente las desigualdades ya existentes en su diseño y gestión. Por ejemplo, hay mucha segregación de género entre los diferentes tipos de trabajo de plataforma. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar, no solo que cuentan con políticas contra la discriminación, sino que buscan eliminar barreras para los grupos desfavorecidos y promover la inclusión.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- La plataforma cuenta con una política eficaz contra la discriminación que establece un proceso claro para denunciar, corregir y sancionar la discriminación de los trabajadores/as en la plataforma por motivos como la raza, el origen social, la casta, la etnia, la nacionalidad, el género, el sexo, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, la discapacidad, la religión o las creencias, la edad o cualquier otra condición⁷⁶.
- La plataforma cuenta con medidas para promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en la plataforma. Adopta medidas prácticas

para promover la igualdad de oportunidades para los trabajadores/as de grupos desfavorecidos, incluidos ajustes razonables en caso de embarazo, discapacidad y religión o creencias.

- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente infrarrepresentadas entre un grupo de trabajadores, se trata de identificar y eliminar los obstáculos al acceso de las personas de ese grupo.
- Si se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración, o el tipo de trabajo y las escalas salariales disponibles para los trabajadores/as que desean utilizar la plataforma, estos son transparentes y no dan lugar a resultados desiguales para los trabajadores/as de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos.
- Cuenta con mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a los trabajadores/as de grupos desfavorecidos en el acceso y la realización del trabajo.

Principio 5:

Representación justa

5.1 - Asegura la libertad sindical y la expresión de la voz colectiva de los trabajadores/as (un punto)

La libertad de asociación o sindicación es un derecho fundamental de todos los trabajadores/as y está consagrada en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El derecho de los trabajadores/as a organizarse, a expresar colectivamente sus deseos y, lo que es más importante, a ser escuchados, es un requi-

sito previo importante para unas condiciones de trabajo justas. Sin embargo, las tasas de organización entre los trabajadores/as de las plataformas siguen siendo bajas. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que se den las condiciones para fomentar la expresión colectiva de los intereses de los trabajadores/as.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

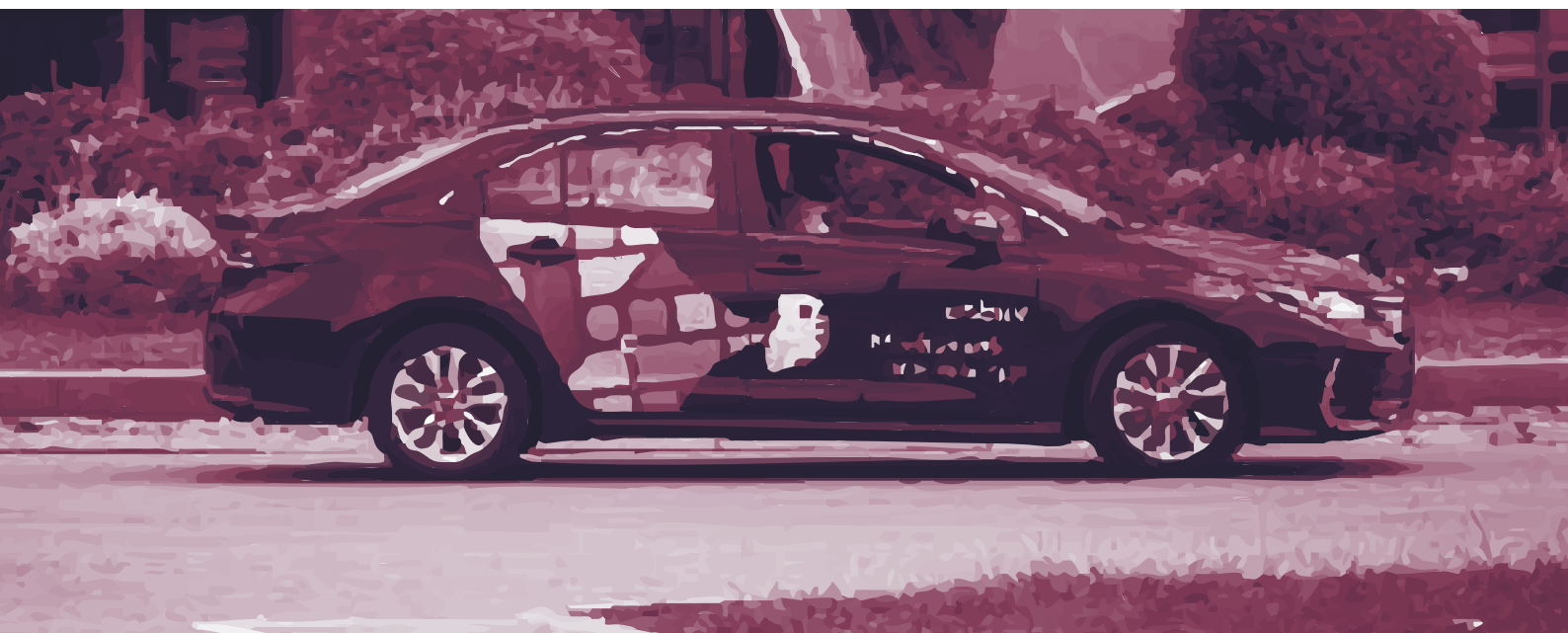
- Existe un mecanismo documentado⁷⁷ para la expresión de los intereses colectivos de los trabajadores/as que permite a TODOS los trabajadores/as, independientemente de su situación laboral, participar sin riesgos.
- Existe una declaración formal por escrito de la voluntad de reconocer y negociar con un organismo colectivo e independiente de trabajadores/as o sindicato, que se comunica claramente a todos los trabajadores/as y está disponible en la interfaz de la plataforma⁷⁸.
- La libertad sindical no es obstaculizada y los trabajadores/as no registran ningún tipo de desventaja por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma, o por expresar su voluntad de formar órganos de representación colectivos independientes⁷⁹.

5.2 - Promueve la gobernanza democrática (un punto adicional)

Aunque la organización colectiva sigue siendo incipiente, los sindicatos y las asociaciones de trabajadores/as de plataformas están emergiendo en muchos sectores y países. Para lograr una representación justa, los trabajadores/as deben tener voz a la hora de fijar las condiciones de su trabajo. Este requisito podría garantizarse a través de un modelo cooperativo gobernado democráticamente, un sindicato reconocido formalmente o la capacidad de realizar negociaciones colectivas con la plataforma.

La plataforma debe satisfacer al menos UNO de los siguientes criterios:

- Los trabajadores/as juegan un papel significativo en su gobernanza.
- En un documento escrito disponible en todo momento en la interfaz de la plataforma, la plataforma reconoce pública y formalmente a un órgano colectivo independiente de trabajadores, a un comité de empresa electo o a un sindicato. Este reconocimiento no es exclusivo y, cuando el marco legal lo permita, la plataforma debe reconocer a cualquier organismo colectivo significativo que busque representación⁸⁰.



ANEXO II

Comentarios de las plataformas digitales evaluadas

Glovo:

“El propio documento recoge que ‘Glovo culminó en julio de 2025 su transición hacia un modelo laboralizado (no analizado en este informe)’. Por este motivo, consideramos importante que cualquier valoración sobre dicho modelo se realice una vez pueda ser analizado con datos propios y verificables, evitando extrapolar conclusiones del modelo anterior. El nuevo marco contractual, de representación y de gestión aún no ha sido objeto de análisis empírico. El nuevo modelo implica transformaciones estructurales: contratación laboral directa, aplicación de convenios colectivos, creación de comités de empresa, canales humanos de gestión y cumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales. Sería metodológicamente más sólido abrir un proceso de análisis específico cuando exista evidencia suficiente del funcionamiento de este modelo. En lo que se refiere a la subcontratación: el informe asume que la subcontratación conlleva peores condiciones, sin distinguir entre modelos ni marcos de control. En particular, agradeceríamos que se evite asumir automáticamente que la subcontratación implica precariedad, pues su impacto depende de cómo se articula (convenios aplicables, garantías salariales, prevención de riesgos laborales, derechos colectivos, mecanismos de gestión no discriminatorios y auditorías externas). El informe menciona falta de evidencia sobre mecanismos humanos de reclamación, pero el nuevo modelo dispone de canales de soporte gestionados por

personas, protocolos de apelación y seguimiento documentado de incidencias. Para una valoración equilibrada, proponemos mantener abierta la valoración final de Glovo hasta contar con evidencias propias del modelo vigente, verificadas de forma independiente.

Respuesta del equipo Fairwork España:

Las referencias al impacto de la subcontratación en las condiciones de trabajo y la calidad del empleo se sustentan en los hallazgos empíricos de distintas investigaciones académicas desarrolladas en Europa (y debidamente identificadas en el informe). La evaluación del nuevo modelo laboral implementado por Glovo se llevará a cabo en la próxima edición del Informe Fairwork España.

Cabify:

Desde Cabify valoramos el esfuerzo realizado por Fairwork en la elaboración de su informe y respetamos los resultados obtenidos. No obstante, consideramos que el modelo de análisis utilizado requiere una revisión futura por parte de sus responsables, a fin de garantizar que las evidencias sean adecuadamente justificadas. En el informe se vincula el cumplimiento de requisitos a las aplicaciones, cuando en realidad son las flotas colaboradoras las responsables directas de dicho cumplimiento. Este aspecto no se refleja correctamente, ya que las flotas y/o trabajadores autónomos que

operan con varias plataformas establecen sus propias normas, siendo ellas las únicas titulares y responsables de las operaciones. Cabify, por su parte, únicamente exige como condición contractual que las flotas cumplan con la legislación vigente.

Respecto a las flotas que operan exclusivamente con Cabify, como es el caso de Vecttor, hemos demostrado con evidencias claras que se satisfacen plenamente todas las exigencias establecidas. Por ello, consideramos que la puntuación otorgada no refleja la realidad operativa de nuestra plataforma y nos perjudica de manera injusta. Solicitamos, en consecuencia, una revisión del procedimiento de evaluación para que futuras ediciones del informe representen con mayor precisión la dinámica de colaboración entre Cabify y las flotas asociadas.

Todo ello se expone sin perjuicio y con expresa reserva de todos los derechos y acciones legales que asisten a Cabify para la defensa de sus legítimos intereses, incluyendo el ejercicio de acciones frente a afirmaciones o imputaciones falsas, inexactas o engañosas sobre su modelo de negocio o las condiciones laborales de los conductores.

Cabify reitera que su papel se limita a ser una plataforma tecnológica de intermediación, sin intervenir en las condiciones de trabajo acordadas entre los titulares de licencias VTC o de taxi y sus empleados. Cualquier interpretación distinta queda expresamente rechazada.

Respuesta del equipo Fairwork España:

Desde el equipo Fairwork queremos hacer constar nuestro agradecimiento a Cabify y Vecttor por su participación en el estudio y toda la información facilitada. Nos gustaría aclarar que nuestro informe evalúa las condiciones de trabajo de los conductores/as que realizan servicios de transporte utilizando la aplicación de Cabify. La eva-

luación del cumplimiento de los principios Fairwork se ha hecho en base a la información recogida sobre Cabify, así como sobre empresas (flotas) de vehículos VTC, que son las empleadoras de dichos trabajadores/as. El grueso del material recopilado, referido a Cabify y/o a empresas de vehículos VTC que colaboran con Cabify (información disponible en la web, contratos de trabajo, contratos de términos y condiciones de uso de la app, convenios colectivos, sentencias judiciales, noticias de prensa, documentación facilitada por la plataforma, entrevistas a conductores/as que realizan servicios con la app de Cabify, etc.), es lo que nos ha permitido verificar el cumplimiento de los principios Fairwork. Respecto a los puntos no obtenidos, es importante recordar que, conforme a la metodología Fairwork, sólo se asignan los puntos cuando se dispone de evidencias empíricas suficientes de que la inmensa mayoría de las personas —idealmente TODOS los trabajadores/as, como se establece explícitamente en los principios 1.1., 3.1. y 5.1.— que operan para una plataforma (de forma directa o por intermediación de otras empresas) tienen garantizados los requisitos exigidos en cada principio Fairwork. La no concesión de un punto no significa que la plataforma no cumpla con dicho principio, significa, únicamente, que en nuestro trabajo de campo no hemos podido verificar empíricamente que los requisitos del principio se aplican a la inmensa mayoría de los conductores/as que operan utilizando la app de Cabify. Finalmente, queremos subrayar que antes de la publicación de este informe, Cabify ha sido informada de la puntuación provisional obtenida y de los criterios empleados en el análisis en diferentes reuniones. Se han recopilado nuevas evidencias aportadas por la plataforma y la empresa Vecttor, que han sido analizados y tomados en consideración a la hora de establecer la puntuación final. El contenido de este informe ha sido facilitado a Cabify antes de su publicación.

CRÉDITOS Y FINANCIACIÓN

Fairwork es un proyecto dirigido por el Instituto de Internet de Oxford, la Universidad de Oxford y el Centro de Ciencias Sociales de Berlín, y se basa en los conocimientos y la experiencia del personal del Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) de la American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Centre for Labour Research, Chulalongkorn University, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPG Innovation Policy Governance, CIPPEC, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Georgetown University, Humboldt University of Berlin, Institute for a Fair Economy, Institute for Social Research in Zagreb (ISRZ), The Institute for Structural Research (IBS), International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigj Gurakuqi University of Shkodër, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Pretoria, University of Manchester, University of Warsaw, University of the Western Cape and XU University.

Autores:

Alberto Riesco-Sanz, Francisco J. Tovar Martínez, María Arnal Sarasa, Marialaura Birgillito, Álvaro Briales Canseco, Francisco J. Fernández-Trujillo Moares, Pablo Meseguer Gancedo, Ana Negro Macho, Mar Maira Vidal, Laureano Martínez Sardoni, Antonio Ramírez Melgarejo, Juan Carlos Revilla Castro, Víctor Riesgo Gómez, Tobias Kuttler, Mark Graham.

Equipo Fairwork:

Abdul Bashiru Jibril, Aditya Singh, Adriansyah Dhani, Darmawan Ahmad Awad, Ainan Tajrian, Akkanut Wantanasombut, Alberto Riesco-Sanz, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Alessio Bertolini, Alexis Harrell, Álvaro Briales, Ambreen Riaz, Amela Kurta, Ana Chkareuli, Ana Flavia Marques, Ana Negro, Ananya Raihan, Andrea Ciarini, Annmercy Wairimu, Antonio Corasaniti, Antonio Ramírez Melgarejo, Arabella Wang, Arturo Arriagada, Arturo Lahera-Sánchez, Athar Jameel, Balaji Parthasarathy, Batoul ElMehdar, Beatriz Motta, Beka Natsvlshvili, Bilahari M, Bonnita Nyamwire, Branka Andjelkovic, Bresena Dema Kopliku, Brikena Kapisyzi Dionizi, Carolina Pérez, Caroline A Omware, Chana Garcia, Chau Nguyen Thi Minh, Cheryll Ruth Soriano, China Patricia Villanueva, Chris King Chi Chan, Christian Nedu Osakwe, Claudia Marà, Claudia Nociolini Rebecchi, Cosmin Popan, Dana Elbashbishy, Daniel Vizuete, Daviti Omsarashvili, David Sutcliffe, Debarun Dutta, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Didem Özkiziltan Wagenführer, Dinh Thi Chien, Eduardo Carrillo, Eiser Carnero Apaza, Eisha Afifi, Elisa Errico, Eloísa González, Elvisa Drishti, Ermira Hoxha Kalaj, Farah Galal, Federico Rosenbaum

Carli, Felipe Moda, Francesca Pasqualone, Francisca Gutiérrez Crocco, Francisco Ibáñez, Francisco José Fernández-Trujillo, Frederick Pobee, Funda Ustek Spilda, Gabriela Salomao, Giulia Varaschin, Ha Do, Hayford Amegbe, Henry Chavez, Hilda Mwakatumbula, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Iftikhar Ahmad, Ilma Kurtovi, Jack Linchuan Qiu, Jackeline Gameleira, Jaka Primorac, Jamal Msami, Jana Ababneh, Janaki Srinivasan, Janice Roman Tamesis, Jayvy R. Gamboa, Jing Wang, Jelena Ostojić, Jenica Villanueva, Jeremy Tintiangko, Joe Buckley, Jonas Valente, Jorge Leyton, Joshua Baru, Juan-Carlos Revilla, Julice Salvagni, Karol Muszyński, Katarina Jaklin, Katherine Zhou, Katie J. Wells, Kemi Ogunyemi, Khadiga Hassan, Khatia Dzamukashvili, Kiko Tovar, Ladin Bayurgil, Laura Clemencia Mantilla León, Laureano Martínez, Lola Brittain, Lucas Katera, Luis Jorge Hernández Flores, Luis Pablo Alonzo, Luisa De Vita, Luke Troynar, Mabel Rocío Hernández Díaz, Maja Kovac, Manzer Imam, Mar Maira, Marcos Aragão, Maren Borkert, Margreta Medina, María Arnal, María Belen Albornoz, Maria Catherine, María Inés Martínez Penadés, María Laura Birgillito, Maricarmen Sequera, Marie-Simone Kadurira, Mark Graham, Marta D'Onofrio, Martin Krzywdzinski, Massimo De Minicis, Matías Dodel, Meghashree Balaraj, Milena Franke, Mitchell Ogolla, Moisés K. Rojas Ramos, Morad Kutkut, Mubassira Tabassum Hossain, Nabila Salwa Fitri, Nadine Weheba, Nagla Rizk, Name, Natalia Muniz, Neema Iyer, Nermin Oruc, Nur Huda, Oğuz Alyanak, Olayinka David-West, Olebogeng Selebi, Oluwatobi A. Ogunmokun, Oscar Javier Maldonado, Pablo Aguera Reneses, Pablo Egaña, Pablo Meseguer, Pamela Custodio, Patrick Feuerstein, Pía Garavaglia, Rafael Grohmann, Raiyaan Mahbub, Raktima Kalita, Razan Ayesha, Revin Muhammad Alsidaís, Revaz Karanadze, Richard Heeks, Rodrigo Carelli, Roseli Figaro,

Rusudan Moseshvili, Sami Atallah, Sami Zoughaib, Sandra Fredman, Sean Kruger, Seemab Haider, Shamarukh Alam, Shanza Sohail, Shilpa Joseph, Shikoh Gitau, Sidra Nizambuddin, Slobodan Golusin, Sopo Japaridze, Tanja Jakobi, Tariq Ahmed, Tasmeena Tahir, Tat Chor Au-Yeung, Teo Matković, Tobias Kuttler, Tony Mathew, Úrsula Espinoza Rodríguez, Valeria Pulignano, Veena Dubal, Victor Manuel Hernandez Lopez, Victor Riesgo, Virgel Binghay, Wasel Bin Shadat, Wassim Maktabi, Wesley Rosslyn-Smith, Wirawan Agahari, Zeynep Karlıdağ, Zuzanna Kowalik.

Revisores externos de la puntuación:

Alessio Bertolini, Tobias Kuttler y Alejandra Dinegro Martínez

Revisor del informe:

Alessio Bertolini

Edición y revisión tipográfica de la versión en inglés del informe:

David Sutcliffe

Cómo citar:

Fairwork (2025). Fairwork España. Puntuaciones 2025: Avances insuficientes en la protección del trabajo en plataformas digitales. Madrid, España; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

Tenga en cuenta que este informe contiene secciones en común con otros informes de Fairwork, en particular el Modelo Fairwork, partes de la sección Impacto y próximos pasos, así como el Anexo I.

Diseño del informe:

TEDIC y Simone Kadurira.

Comunicaciones:

Servicio de Prensa de la Universidad Complutense de Madrid, Fundación Primero de Mayo y Fairwork

Maquetación:

Estugraf Impresores, S.L.

Financiadores:

Este informe es el resultado de una investigación financiada por la Fundación Primero de Mayo (España).

Agradecimientos especiales a:

Fundación Primero de Mayo y, especialmente, a Pedro Linares, Jesús Cruces y Alicia Martínez, por haber hecho posible la financiación del proyecto y por su magnífica labor de coordinación y seguimiento. Tobias Kuttler por su eficacia y amabilidad a la hora de orientar y coordinar la realización de este estudio. Por último, nos gustaría agradecer a los trabajadores/as y gestores/as de plataformas que aceptaron participar en nuestro estudio. Sin su colaboración este trabajo no habría sido posible.

Declaración de conflictos de intereses:

Los investigadores/as que han participado en este estudio no tienen ninguna vinculación con ninguna de las plataformas investigadas. El trabajo realizado no recibió financiación, ni apoyo de ninguna plataforma, ni de ninguna otra empresa. Declaramos que no existe conflicto de intereses.

Una colaboración de:**Financiado por:**

NOTAS

¹ Puede verse una explicación detallada de la metodología Fairwork y de cómo se aplican estos cinco principios de trabajo justo en el Anexo I de este informe, así como en la web de Fairwork: <https://fair.work/en/fw/methodology/>.

² En España no existe una definición de salario vital (*living wage*). Para estimarlo se ha tomado como punto de partida el Salario de Referencia Metropolitana (SRM) establecido por el Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que sigue una metodología similar a la propuesta por la Living Wage Foundation, estableciendo el umbral de ingresos que sería necesario para vivir “dignamente” en Barcelona y su área metropolitana. El trabajo de campo del informe Fairwork 2025 se ha llevado a cabo íntegramente en las áreas metropolitanas de Madrid y Barcelona. Según la última *Encuesta de Presupuestos Familiares* del Instituto Nacional de Estadística (INE) disponible (2023), ambas regiones tienen unos niveles de vida similares, por lo que la estimación disponible para el área metropolitana de Barcelona podría ser aplicable en gran medida al ámbito madrileño, sirviendo pues como base para el conjunto del estudio Fairwork 2025. La última estimación del Salario de Referencia Metropolitana (SRM) se ha publicado en febrero de 2024 y se refiere al año 2023 (<https://daleph.com/es/noticias/nova-edicio-del-salari-de-referencia-metropolita-elaborat-conjuntament-per-daleph-i-ksnet/>). En dicho estudio se estima que para vivir “dignamente” en el área metropolitana de Barcelona se requieren unos ingresos de 1.516 € brutos mensuales por persona. Dado que los datos se refieren al año 2023, se ha procedido a calcular la evolución del índice de precios (IPC) en la Comunidad Autónoma de Cataluña y en la Comunidad Autónoma de Madrid desde enero de 2024 hasta mayo de 2025 (un 4,1% en ambos casos, según datos del INE). Así pues, se ha incrementado el SRM conforme a la evolución del IPC, dando como resultado un *salario vital* para 2025 de 1.578 € brutos. Si consideramos 12 pagos al año, obtendríamos un salario vital anual de 18.938 € brutos, que calculado por hora (entre 1.750 y 1.826 horas de trabajo anuales) daría un resultado aproximado de 10,6 € brutos por hora.

³ Sánchez Hidalgo, E. (2025). “La Inspección inicia una investigación a Uber Eats, la gran plataforma que sigue usando autónomos”. *El País*, 7 de julio de 2025. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2025-07-07/la-inspeccion-inicia-una-investigacion-a-uber-eats-la-gran-plataforma-que-sigue-usando-autonomos.html> (Consultado el 25 de septiembre de 2025).

⁴ Hacemos aquí referencia a la sección de la plataforma encargada del reparto de comida de restaurantes, que era la que recurría hasta hace poco a trabajadores autónomos. Otras secciones de Glovo, como la dedicada a reparto de productos de supermercados, donde los repartidores sí eran reconocidos como empleados propios de la plataforma, ya contaban

con órganos de representación colectiva, lo mismo que la propia plantilla encargada de la gestión e infraestructura de la plataforma.

⁵ Sánchez Hidalgo, E. (2025). “Glovo contrata 14.000 repartidores para poner fin a su modelo de falsos autónomos”. *El País*, 1 de julio de 2025. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2025-07-01/glovo-contrata-14000-repartidores-para-poner-fin-a-su-modelo-de-falsos-autonomos.html> (Consultado el 23 de septiembre de 2025).

⁶ Sánchez Hidalgo, E. (2025). “Las promesas por cumplir de Glovo, seis meses después de anunciar que renunciaba a los falsos autónomos”. *El País*, 2 de junio de 2025. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2025-06-02/las-promesas-por-cumplir-de-glovo-seis-meses-despues-de-anunciar-que-renunciaba-a-los-falsos-autonomos.html> (Consultado el 23 de septiembre de 2025).

⁷ El impacto de la subcontratación en las condiciones de trabajo ha sido analizado, por ejemplo, en: Borelli, S.; Orlandini, G.; Loffredo, A.; Frossechi, G.; Guamán, A. y Riesco-Sanz, A. (2021) *Securing workers' rights in subcontracting chains*. Bruselas, European Trade Union Confederation (disponible en: <https://www.etuc.org/en/securing-workers-rights-subcontracting-chains>). Puede verse, también, Drahokoupil, J. (ed.) (2015) *The outsourcing challenge. Organizing workers across fragmented production networks*. Bruselas, ETUI (disponible en: <https://www.etui.org/sites/default/files/15-The%20Outsourcing%20Challenge%20Web%20version.pdf>) y Fana, M.; Giangregorio, L. y Villani, D. (2022) *The outsourcing wage penalty along the wage distribution by gender*, European Commission, JRC130452 (disponible en: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC130452>); Doellgast, V. (2012) *Desintegrating democracy at work*. Cornell University Press; Bilal, A. y Lhuillier, H. (2021) “Outsourcing, Inequality and Aggregate Output”. NBER Working Paper No. 29348 (Consultado el 12 de octubre de 2025).

⁸ Véanse los estudios señalados en la nota anterior.

⁹ Para el caso de la subcontratación en las plataformas digitales en España, véase: Esteve-Segarra, A. y Todolí Signes, A. (2021) “Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataforma digitales”. *Revista de Derecho Social*, 95: 37-64; o Todolí Signes, A. (2023) “La dirección algorítmica de las redes empresariales: plataformas digitales, inteligencia artificial y descentralización productiva”. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*. CEF, (476), 65-91. También; Goerlich, J. M. (2024) “Plataformas digitales y externalización: a propósito de la STSJ Com. Valenciana 328/2024, 1 febrero”. *Blog Foro de Labos*, entrada del 18 de abril. Accesible en: <https://www.elforodelabos.es/2024/04/plataformas-digitales-y-externalizacion-a-proposito-de-la-stsj-com-valenciana-328-2024-1-febrero/> (Consultado el 7 de octubre de 2025).

¹⁰ La posición del Ministerio de Trabajo puede verse, por ejemplo, en: Pascual Cortés, R. y Sánchez Hidalgo, E. (2025) “Díaz amenaza con denunciar a Uber Eats por la vía penal si mantiene a los falsos autónomos: ‘No nos van a tomar el pelo’”. *El País*, 2 de octubre de 2025. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2025-10-02/diaz-denunciara-a-uber-eats-por-la-via-penal-si-mantiene-a-los-falsos-autonomos-no-nos-van-a-tomar-el-pelo.html> (Consultado el 7 de octubre de 2025). En cuanto a la valoración de las organizaciones sindicales, véase, por ejemplo. Sánchez Hidalgo, E. (2025). “Glovo contrata 14.000 repartidores para poner fin a su modelo de falsos autónomos”. *El País*, 1 de julio de 2025. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2025-07-01/glovo-contrata-14000-repartidores-para-poner-fin-a-su-modelo-de-falsos-autonomos.html> (Consultado el 23 de septiembre de 2025).

¹¹ Más allá de los resultados del presente informe, para España pueden también consultarse los resultados del año pasado: Fairwork (2024) *Fairwork España. Puntuaciones 2024: un largo camino aún por recorrer para la protección del trabajo en la economía de plataforma*. Madrid, España; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania. Para el contexto europeo pueden verse los informes Fairwork recientemente publicados en Polonia o Alemania: Fairwork (2025) *Fairwork Germany Ratings 2025*. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania; Fairwork (2024) *Fairwork Poland Ratings 2024: Intermediation Undermining Workers’ Rights in the Platform Economy*. Varsovia, Polonia; Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

¹² Existen también diferentes trabajos académicos que analizan el funcionamiento del sector VTC en España (o de alguna de sus principales plataformas), como, por ejemplo: Riesgo-Gómez, V. (2023) “Aprovechando y expandiendo la hiperflexibilización del empleo. El modelo Uber en España”. *Empiria*, 59: 23-51; o, también, Riesco-Sanz, A. y Lahera-Sánchez, A. (eds.) (2024) *Detrás de tu app. Descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*. Madrid: La Catarata.

¹³ Vector, por ejemplo, con unas 2.000 licencias VTC, está integrada dentro del grupo Cabify; mientras que Uber es propietaria del 30% de Auro y del 30% de Moove Cars, lo que supone alrededor de 7.000 autorizaciones VTC. Por poner estas cifras en contexto, merece la pena recordar que, según los datos del Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible, en 2025 había en España unas 20.500 licencias VTC. Según estas cifras, las empresas VTC vinculadas a las dos principales plataformas digitales de transporte (Uber y Cabify) controlarían casi la mitad de las licencias VTC existentes en España.

Para más información véase: Cinco Días (2019) “Cabify integra a Vector Ronda y se hace con 2.000 licencias más de VTC”. *Cinco Días*, 5 de abril de 2019. Accesible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/04/05/companias/1554486078_825101.html (Consultado el 27 de septiembre de 2025); Millán, S. (2025) “Uber

compra un 30% de Auro por 220 millones y refuerza su posición en España”. *Cinco Días*, 3 de febrero de 2025. Accesible en: <https://cincodias.elpais.com/companias/2025-02-03/uber-compra-un-30-de-auro-por-220-millones-y-refuerza-su-posicion-en-espana.html> (Consultado el 27 de septiembre de 2025); Martínez, J. (2021) “Nuevo acuerdo comercial Uber cierra el rescate a Moove, la VTC de Castellanos, con casi 200 millones extra”. 20 minutos, 18 de marzo de 2021. Accesible en: <https://www.20minutos.es/lainformacion/empresas/uber-cierra-rescate-moove-vtc-castellanos-con-casi-200-millones-extra-5297896/> (Consultado el 27 de septiembre de 2025); Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible (2025) *Observatorio del transporte de viajeros por carretera* (enero de 2025). Accesible en: <https://www.transportes.gob.es/transporte-terrestre/servicios-al-transportista/observatorios-del-transporte/observatorios-del-transporte-de-viajeros-por-carretera> (Consultado el 27 de septiembre de 2025).

¹⁴ Véase a este respecto también los trabajos de: Esteve-Segarra, A. y Todolí Signes, A. (2021), *op. cit.*; Todolí Signes, A. (2023), *op. cit.* y Goerlich, J. M. (2024), *op. cit.*

¹⁵ Para más detalles sobre el caso de la plataforma Livo, véase el apartado “Plataforma destacada” de este informe.

¹⁶ De Groen, W.; Kilhoffer, Z.; Westhoff, L.; Postica, D.; Shamsfakhr. F. (2021). *Digital labour platforms in the EU Mapping and business models*. Brussels, European Commission

¹⁷ Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I. (2018), *Platform Workers in Europe*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.

¹⁸ Urzì, C.; Pesole, A., Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Luxembourg, Publications Office of the European Union

¹⁹ Barcevičius, E; Gineikyt-Kancler, V.; Klimaviit, L.; Ramos, N. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*. Brussels, European Commission.

²⁰ Otras estimaciones disponibles para España arrojan cifras algo diferentes. El estudio de la Universidad de Hertfordshire para la Foundation For European Progressive Studies, por ejemplo, estimaba que, en 2018, el 27,5% de la población adulta española había trabajado alguna vez a través de plataformas digitales, mientras que el 17% lo hacía regularmente (al menos una vez a la semana) (cf. Huws, U., Spencer, N., Coates, M. (2019) *The Platformisation Of Work In Europe: Highlights from research in 13 European countries*. Brussels, Foundation For European Progressive Studies). Por su parte, la estimación efectuada por el European Trade Union Institute arroja cifras mucho más modestas: sólo el 4,8% de la población de entre 18-65 años habría trabajado durante el último año para las plataformas digitales de trabajo, mientras

que únicamente el 2,3% lo haría regularmente (al menos una vez al mes) (cf. Piasna, A., Zwysen, W., Drahokoupil, J. (2022) *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Working Paper 2022.05. Brussels, ETUI).

²¹ La concentración de la actividad de las plataformas en estos sectores no es exclusiva de España, pudiéndose también apreciar en otros muchos países (Barcevičius et al., op. cit.; De Groen et al., op. cit.). No consideramos aquí el impacto que puedan tener en España las plataformas globales cuyos servicios se realizan íntegramente *on line* (*cloudwork*, *crowdwork*). Para un análisis de este tipo de plataformas, véase, por ejemplo, Fairwork (2025) *Fairwork Cloudwork Ratings 2025. Advancing Standards in Digital Labour and AI Supply Chain Governance*. Oxford and Berlin, Fairwork.

²² OIT, *Trabajo decente en la economía de plataformas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 114ª reunión, 2026. Este documento contiene los comentarios de la Oficina de la OIT, así como el borrador de un proyecto de Convenio y de una Recomendación relativos al trabajo decente en la economía de plataformas. El ámbito de aplicación, especialmente en lo que respecta a los trabajadores/as autónomos de plataformas y a los contextos transfronterizos, ha constituido una de las principales discusiones jurídicas. Documento accesible en: <https://www.ilo.org/es/resource/documento-de-conferencia/ilc/ilc114/trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas>. (Consultado el 24 de septiembre de 2025).

²³ Consejo de Administración, *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*, 347ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023. El documento, elaborado por el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), examina las carencias existentes en la regulación que afectan a la garantía del trabajo decente en la economía de plataformas. Sirve de base para la decisión de incluir este tema en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 y de 2026 (véase el proyecto de decisión en el párrafo 65). Documento accesible en: <https://www.ilo.org/es/resource/gb/347/análisis-de-las-lagunas-normativas-respecto-al-trabajo-decente-en-la>. (Consultado el 16 de septiembre de 2025).

²⁴ *Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea* (en vigor desde 2019, transposición por los Estados miembro prevista para antes del 1 de agosto de 2022) y *Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas* (en vigor desde el 1 de diciembre de 2024, con plazo de transposición hasta el 2 de diciembre de 2026). Los documentos en español de estas directivas están disponibles en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159> y en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81667>. (Consultado el 16 de septiembre de 2025).

[boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81667](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81667). (Consultado el 16 de septiembre de 2025).

²⁵ El artículo 4 de la Directiva sobre el Trabajo en Plataformas exige a los Estados miembros establecer procedimientos eficaces para garantizar la correcta clasificación de las personas que realizan trabajo en plataformas. El objetivo principal es determinar si existe una relación laboral, sobre la base de la legislación nacional, los convenios colectivos y la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia. Esta evaluación debe centrarse en las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad laboral, incluyendo el uso, por parte de la plataforma, de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones, con independencia de la forma en que se describa la relación contractual. Si se determina la existencia de una relación laboral, el o los empleadores responsables deberán ser claramente identificados, de conformidad con la legislación nacional. Los procedimientos podrán incluir la aplicación de la presunción legal de laboralidad establecida en el artículo 5.

²⁶ Según lo dispuesto en el artículo 4.2 de la Directiva sobre el trabajo en plataformas, las circunstancias fácticas que deben examinarse para la aplicación de la presunción de relación laboral “incluyen el uso de sistemas automatizados de vigilancia o de sistemas automatizados de toma de decisiones en la organización del trabajo en plataformas”. La cita literal del artículo 4.2 pone de relieve la importancia atribuida a la valoración de las circunstancias fácticas, en particular cuando el empleador ejerce su poder de dirección y control a través de dichos sistemas automatizados. Estas circunstancias también pueden deducirse de otros elementos fácticos adscritos a la relación laboral.

²⁷ Artículo 2 (Definiciones), puntos c) y d).

²⁸ Se hace referencia aquí al artículo 15 de la Directiva (Disposiciones específicas para los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas distintos de los representantes de los trabajadores de plataformas).

²⁹ El artículo 15 de la Directiva establece que los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas, distintos de los representantes de trabajadores de plataformas, pueden ejercer determinados derechos únicamente cuando representan a quienes no son trabajadores de plataformas, y solo en relación con la protección de sus datos personales. Estos derechos incluyen: artículo 8(2) evaluación de impacto en materia de protección de datos; artículo 9(1) transparencia respecto de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones; artículo 10(4) información sobre el impacto de decisiones automatizadas individuales que afecten a personas que realizan trabajo en plataformas; artículo 11(2) derecho a solicitar una revisión y a recibir una explicación oral o escrita por parte de la plataforma digital de trabajo sobre decisiones

adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados de toma de decisiones.

³⁰ Se trata del *Proyecto de Ley sobre condiciones laborales transparentes y previsibles*, publicado en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG)*, que propone las siguientes modificaciones al Estatuto de los Trabajadores: artículos 4.2 (derechos de los trabajadores/as en la relación laboral); 8 (obligaciones de formalizar y facilitar información por escrito); 12.4 y 12.5 (registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial); 14.1 (período de prueba); 21.1 (prohibición de prestar servicios a otros empleadores), así como la incorporación de un nuevo artículo 21 bis y de la Disposición Adicional 28. El Proyecto de Ley también modifica la *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)*, concretamente los artículos 6.5, 7.1 y 8.12. En este sentido, el 18 de junio de 2025, la Comisión Europea notificó formalmente a España la apertura de un procedimiento de infracción (INFR(2022)0354) ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por no haber transpuesto íntegramente la *Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles*. El procedimiento se inició por medio de una carta de emplazamiento en septiembre de 2022, seguida de un dictamen motivado en junio de 2023. Aunque España remitió en febrero de 2025 determinadas medidas nacionales dirigidas a cubrir algunos aspectos de la Directiva, la Comisión consideró insuficientes tales esfuerzos y, en consecuencia, remitió el asunto al Tribunal solicitando la imposición de sanciones económicas. El documento está accesible en: https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-8-1.PDF (Consultado el 26 de septiembre de 2025).

³¹ 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. El documento está accesible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15767. (Consultado el 26 de septiembre de 2025).

³² “Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”.

³³ Las guías y recomendaciones se encuentran publicadas: Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de informar en el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, mayo de 2022: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf (consultado el 18 de septiembre de 2025).

³⁴ Para más información sobre cómo hemos calculado el salario vital (living wage) véase el contenido de la nota al pie 2 de este informe.

³⁵ Fernández, M. (2025) “La plataforma que pretende acabar con las listas de espera en hospitales: ‘Ya funciona en los privados’”. *El debate*, 16 de abril de 2025. Accesible en: https://www.eldebate.com/sociedad/20250416/plataforma-pretende-acabar-listas-espera-hospitales-funciona-privados_288641.html (Consultado el 17 de julio de 2025).

³⁶ Pharma Market (2025) “Livo adquiere Nursea y se consolida como la plataforma líder en la gestión del talento sanitario en España”. *Pharma Market*, 22 de abril de 2025. Accesible en: <https://www.phmk.es/tecnologia/livo-adquiere-nursea-y-se-consolida-como-la-plataforma-lider-en-la-gestion-del-talento-sanitario-en-espana> (Consultado el 3 de julio de 2025).

³⁷ Véase la información contenida en la web de la plataforma (<https://getlivo.com/que-es-livo/>), así como los artículos: Fernández, M. (2025) “La plataforma que pretende acabar con las listas de espera en hospitales: ‘Ya funciona en los privados’”. *El debate*, 16 de abril de 2025. Accesible en: https://www.eldebate.com/sociedad/20250416/plataforma-pretende-acabar-listas-espera-hospitales-funciona-privados_288641.html (Consultado el 17 de julio de 2025); y Casado, O. (2025) “Livo, la app que conecta a sanitarios y hospitales: ‘Nos proponemos estar en todas las autonomías en un año’”. *Economía digital*, 2 de enero de 2025. Accesible en: <https://www.economiadigital.es/empresas/livo-sanitarios-hospitales.html>. (Consultado el 21 de julio de 2025).

³⁸ Para un análisis de la profesión enfermera en España y de sus condiciones de trabajo, véase: Meseguer Gancedo, P. (2022) “Enfermería de práctica avanzada y fronteras competenciales de las profesiones sanitarias españolas. *Sociología del Trabajo*, 100: 117-129 (<https://dx.doi.org/10.5209/stra.77194>), Meseguer Gancedo P. (2021) “Los cuidados en la configuración de la identidad profesional de la enfermería española”. *Política y Sociedad*, 58(1): e69007 (<https://doi.org/10.5209/poso.69007>) y CCOO (2025) Estudio sobre las condiciones laborales del personal de enfermería categoría enfermera/o. Comisiones Obreras, Madrid. Accesible en: <https://sanidad.ccoo.es/d85a1fbe1b4c9efbaaff6125bd20a6fa000058.pdf> (Consultado el 8 de octubre de 2025).

³⁹ Linde, P. (2024) “La ‘uberización’ de la enfermería: las dos caras de las aplicaciones para cubrir turnos”. *El País*, 21 de octubre de 2024. Accesible en: <https://elpais.com/sociedad/2024-10-21/la-uberizacion-de-la-enfermeria-las-dos-caras-de-las-aplicaciones-para-cubrir-turnos.html> (Consultado el 3 de julio de 2025).

⁴⁰ Galbany-Estragués, P. y Millán-Martínez, P. (2024) “Escasez de enfermeras en España: del caso global a la situación particular. Informe SESPAS 2024”. *Gaceta Sanitaria*, 38(1): 102376. Accesible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911124000232> (Consultado el 3 de julio de 2025). Véase también: Ministerio de Sanidad (2024) *Situación actual y estimación de la necesidad*

de enfermeras en España 2024, Ministerio de Sanidad. Documento accesible en: https://www.sanidad.gob.es/areas/cuidadosEnSalud/investigacionDatos/docs/SITUACION_ACTUAL_Y_ESTIMACION_DE_LA_NECESIDAD_DE_ENFERMERAS_EN_ESPANA_2024_PPT.pdf (Consultado el 3 de julio de 2025).

⁴¹ Ministerio de Sanidad (2025) “Solo el 34,5% de las enfermeras especialistas trabaja en un puesto acorde a su preparación”. *Nota de prensa*, 13 de enero de 2025. Documento disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=6598> (Consultado 3 de julio de 2025).

⁴² Ministerio de Sanidad (2024) *Situación actual y estimación de la necesidad de enfermeras en España 2024*, Ministerio de Sanidad. Documento accesible en: https://www.sanidad.gob.es/areas/cuidadosEnSalud/investigacionDatos/docs/SITUACION_ACTUAL_Y_ESTIMACION_DE_LA_NECESIDAD_DE_ENFERMERAS_EN_ESPANA_2024_PPT.pdf (Consultado 3 de julio de 2025).

⁴³ Cuevas, A. (2024) “Las apps de empleo enfermero vulneran la legalidad de las bolsas públicas”. *Redacción médica*, 24 de octubre de 2024. Accesible en: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/-las-apps-de-empleo-enfermero-vulneran-la-legalidad-de-las-bolsas-publicas--2183> (Consultado 3 de julio de 2025).

⁴⁴ Tribunal Supremo, Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre de 2020. Sala de lo social. Documento disponible en: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ061667.pdf> (Consultado el 7 de septiembre de 2025).

⁴⁵ Pérez, G. (2021) “El Consejo de Ministros aprueba la ley de ‘riders’: ‘El mundo nos está mirando’”. *El País*, 11 de mayo de 2021. Accesible en: https://elpais.com/economia/2021-05-11/el-consejo-de-ministros-aprueba-la-ley-de-riders-el-mundo-nos-esta-mirando.html?event_log=oklogin (Consultado el 3 de septiembre de 2025).

⁴⁶ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Documento disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-15767-consolidado.pdf> (Consultado el 7 de septiembre de 2025).

⁴⁷ Uber Eats incorporó, en un primer momento, el principio de laboralidad en su funcionamiento. No obstante, al constatar que Glovo mantenía su modelo basado en repartidores autónomos y que eso limitaba su capacidad de competir, Uber Eats anunció en agosto de 2022 que volvía a operar con trabajadores autónomos. Véase: Olías, L. (2022) “Uber Eats cumple su amenaza y anuncia que volverá al modelo de autónomos a días del aniversario de la Ley Rider”, *Eldiario.es*, 9 de agosto de 2022. Accesible en: https://www.eldiario.es/economia/uber-eats-cumple-amenaza-volvera-modelo-autonomos-dias-aniversario-ley-rider_1_9232439.html (Consultado el 7 de septiembre de 2025).

⁴⁸ Véase, por ejemplo: Galindo, C. (2022) “El modelo de reparto a domicilio con autónomos resiste un año después de la ‘ley rider’”. *El País*, 26 de septiembre de 2022. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2022-09-26/el-modelo-de-reparto-a-domicilio-con-autonomos-resiste-un-ano-despues-de-la-ley-rider.html> (Consultado el 11 de junio de 2025); y Catá, J. (2024) “Óscar Pierre, jefe de Glovo, defiende ante el juez el modelo de autónomos pese al anuncio de regularización”. *El País*, 3 de diciembre de 2024. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2024-12-03/oscar-pierre-glovo-defiende-ante-el-juez-el-modelo-de-autonomos-pese-al-anuncio-de-regularizacion.html> (Consultado el 15 de junio de 2025).

⁴⁹ Según el último *Informe Anual de la Inspección de Trabajo* publicado, en el periodo de 2022-2023 se llevaron a cabo más de 71.000 regularizaciones de “falsos autónomos”, la mayoría de ellas, según dicho informe, en las plataformas digitales. Esta cifra contrasta con el número de regularizaciones que se practicaban antes de la aprobación de la *ley rider*: unas 10.000 anuales en 2020 y 2021. Para más información véase: (https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2023_interactivo.pdf) (Consultado el 25 de septiembre de 2025).

⁵⁰ Sánchez Hidalgo (2024) “Inspección de Trabajo lleva regularizados 41.000 falsos autónomos de Glovo”. *El País*, 26 de mayo de 2024. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2024-05-26/inspeccion-de-trabajo-lleva-regularizados-41000-falsos-autonomos-de-glovo.html#?rel=mas> (Consultado el 1 de septiembre de 2025).

⁵¹ La cuantía exacta se desconoce, no obstante, Delivery Hero, propietaria de Glovo, fijó en su EBITDA una horquilla de 440-770 millones de euros para hacer frente al posible gasto derivado de multas, cotizaciones sociales retrasadas, reclamaciones del IVA, etc. Para más información, véase: Sánchez Hidalgo (2024) “Cronología de Glovo hasta renunciar a sus falsos autónomos: de la ‘ley rider’ a la amenaza penal”. *El País*, 2 de diciembre de 2024. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2024-12-02/cronologia-del-giro-al-que-glovo-tanto-se-ha-resistido-la-sentencia-del-supremo-la-ley-rider-y-la-amenaza-penal.html> (Consultado el 7 de septiembre de 2025).

⁵² Chouza, P.; Casqueiro, J. y Aranda, J.L. (2022) “El Gobierno pone coto a los falsos autónomos con penas de cárcel a las empresas que insistan en usarlos como Glovo”. *El País*, 9 de diciembre de 2022. Accesible en: <https://elpais.com/espana/2022-12-09/el-gobierno-castigara-con-hasta-seis-anos-de-carcel-los-incumplimientos-reiterados-de-la-legislacion-laboral.html> (Consultado el 5 de septiembre de 2025).

⁵³ Sánchez Hidalgo, E. (2024) “La Fiscalía de Barcelona presenta una denuncia penal contra Glovo por emplear falsos autónomos”. *El País*, 28 de junio de 2024. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2024-06-28/la-fiscalia-de-barcelona-presenta-una-denuncia-penal-contraglovo-por-emplear-falsos-autonomos.html> (Consultado el 7 de septiembre de 2025).

- ⁵⁴ Sánchez Hidalgo, E. (2024) “La Fiscalía acusa al consejero delegado de Glovo de “menoscabar y suprimir” los derechos laborales de sus repartidores”. *El País*, 2 de julio de 2024. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2024-07-02/la-fiscalia-acusa-al-consejero-delegado-de-glovo-de-menoscabar-y-suprimir-los-derechos-laborales-de-sus-repartidores.html#?rel=mas> (Consultado el 7 de septiembre de 2025).
- ⁵⁵ Quintana, J. (2024) “El CEO de Glovo declara como imputado por un delito contra los trabajadores: ¿A qué pena se enfrenta en el juicio?”. *El Periódico*, 2 de diciembre de 2024. Accesible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20241202/pena-ceo-glovo-imputado-delito-contra-trabajadores-dv-117702058> (Consultado el 8 de septiembre de 2025).
- ⁵⁶ Sánchez Hidalgo, E. (2024) “Glovo anuncia que abandona su modelo de falsos autónomos un día antes de que su fundador declare en un proceso penal”. *El País*, 2 de diciembre de 2024. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2024-12-02/glovo-anuncia-que-abandona-su-modelo-de-falsos-autonomos-un-dia-antes-de-que-su-fundador-declare-en-un-proceso-penal.html> (Consultado el 8 de septiembre de 2025).
- ⁵⁷ Sánchez Hidalgo, E. (2025) “Glovo contrata 14.000 repartidores para poner fin a su modelo de falsos autónomos”. *El País*, 1 de julio de 2025. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2025-07-01/glovo-contrata-14000-repartidores-para-poner-fin-a-su-modelo-de-falsos-autonomos.html> (Consultado el 7 de septiembre de 2025).
- ⁵⁸ Sánchez Hidalgo, E. (2025) “La Inspección inicia una investigación a Uber Eats, la gran plataforma que sigue usando autónomos”. *El País*, 7 de julio de 2025. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2025-07-07/la-inspeccion-inicia-una-investigacion-a-uber-eats-la-gran-plataforma-que-sigue-usando-autonomos.html> (Consultado el 7 de septiembre de 2025).
- ⁵⁹ Pueden verse a este respecto, por ejemplo, los trabajos ya citados de Borelli, S.; Orlandini, G.; Loffredo, A.; Frossechi, G.; Guamán, A. y Riesco-Sanz, A. (2021), *op. cit.*; Drahokoupil, J. (ed.) (2015), *op. cit.* y Fana, M.; Giangregorio, L. y Villani, D. (2022), *op. cit.* También, para el caso español de plataformas, los trabajos referenciados previamente de: Esteve-Segarra, A. y Todolí Signes, A. (2021) *op. cit.*; Todolí Signes, A. (2023) *op. cit.* y Goerlich, J. M. (2024), *op. cit.*
- ⁶⁰ Algunas organizaciones sindicales han señalado que, en algunos casos, podríamos estar ante prácticas de cesión ilegal de trabajadores. Más información en: Sánchez Hidalgo, E. (2025) “Las promesas por cumplir de Glovo, seis meses después de anunciar que renunciaba a los falsos autónomos”. *El País*, 2 de junio de 2025. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2025-06-02/las-promesas-por-cumplir-de-glovo-seis-meses-despues-de-anunciar-que-renunciaba-a-los-falsos-autonomos.html> (Consultado el 17 de septiembre de 2025).
- ⁶¹ Catà, J. y Paz, L. (2024) “Los repartidores de Glovo, ante su regularización: ‘Antes realquilaba la cuenta, ahora no sé cómo será eso’”. *El País*, 3 de diciembre de 2024. Accesible en: <https://elpais.com/economia/2024-12-03/los-repartidores-de-glovo-ante-su-regularizacion-antes-realquilaba-la-cuenta-ahora-no-se-como-sera-eso.html> (Consultado el 17 de septiembre de 2025).
- ⁶² ILO (2021). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Ginebra: International Labour Organization. p. 31. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm. (Consultado el 12 de septiembre de 2025)
- ⁶³ ILO (2021), p.107
- ⁶⁴ De Stefano, V. (2016). *The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’*. Ginebra: International Labour Organization. Disponible en: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm. (Consultado el 4 de septiembre de 2025).
- ⁶⁵ Los costes relacionados con el trabajo incluyen los costes directos que puede registrar el trabajador/a en el desempeño de su trabajo. Pueden incluir, por ejemplo, el transporte entre trabajos, los suministros, la reparación y el mantenimiento del vehículo, el combustible, los peajes de carretera y el seguro del vehículo. Sin embargo, no incluye el transporte de ida y vuelta al trabajo (únicamente entre tareas), ni los impuestos, las cotizaciones a la seguridad social o el seguro médico.
- ⁶⁶ La OIT define el salario mínimo como la “cuantía mínima de la remuneración que un empleador debe pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no puede reducirse mediante un convenio colectivo o un contrato individual”. Las leyes de salario mínimo protegen a los trabajadores de salarios excesivamente bajos y les ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 C135, establece las condiciones y requisitos para establecer salarios mínimos y hace un llamamiento a todos los países que lo ratifiquen para que actúen en consecuencia. En más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT existen leyes sobre el salario mínimo.
- ⁶⁷ Además de las horas de trabajo directo en las que los trabajadores/as completan tareas, los trabajadores/as también dedican tiempo a realizar actividades no retribuidas necesarias para su trabajo, como esperar pedidos de entrega en restaurantes, desplazamientos entre unos y otros servicios o realizar formación obligatoria (es decir, actividades de formación que deben completarse para que los trabajadores sigan accediendo al trabajo en la plataforma). Estas horas de trabajo indirecto se consideran parte de las horas activas de trabajo ya que los trabajadores/as ponen este tiempo a disposición de la plataforma. Por lo

tanto, las “horas activas” se definen como horas de trabajo tanto directas como indirectas.

⁶⁸ Para evidenciar esto, cuando la plataforma es responsable de pagar a los trabajadores/as, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el salario mínimo local en sus horas activas una vez deducidos los costes; o b) proporcionar estadísticas resumidas de las transacciones y los costes.

⁶⁹ En los casos en que no exista un salario digno, Fairwork utilizará la metodología Anker de la Coalición Mundial por un Salario Digno para estimar uno. Para identificar en España el umbral de un salario vital, que garantice unas condiciones de vida decentes, se ha utilizado la estimación efectuada por el Àrea de Desenvolupament Social i Econòmic de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que define un *salario vital de ingresos* a partir del cual una persona trabajadora y su familia podrían vivir con dignidad (más información disponible en la nota 2 de este informe).

⁷⁰ Para poder evidenciar este punto, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciban al menos el *salario vital* local después de deducir los costes y de contabilizar sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de transacciones y datos de costes.

⁷¹ La OIT reconoce la salud y la seguridad en el trabajo como un derecho fundamental. Cuando la plataforma involucra directamente al trabajador, el punto de partida es el Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT, 1981 (C155). Dicho convenio estipula que se exigirá a los empleadores “en la medida en que sea razonablemente factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud”, y que “cuando sea necesario, se debe proporcionar ropa y equipo de protección adecuados (...) para prevenir, en la medida de lo razonablemente posible, el riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud”.

⁷² El Convenio sobre seguridad social (norma mínima) de la OIT, 1952 (núm. 102), establece nueve clases de prestaciones: asistencia médica y prestaciones por enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo, familia, maternidad, invalidez y supervivencia. Fuente: <https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>, p.122. (Consultado el 5 de septiembre de 2025).

⁷³ El convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT, 2006 (MLC 2006), reg. 2.1, y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como ejemplos útiles de orientación sobre las disposiciones que deberían estar contenidas en los Términos y Condiciones de los trabajadores, así como sobre el acceso de los trabajadores/as a los mismos.

⁷⁴ Tal y como se establece en las normas internacionales, la protección ética de los datos incluye aspectos como la legitimidad y la legalidad,

la proporcionalidad, la limitación de la finalidad, la transparencia, la calidad, los derechos de los interesados (acceso, rectificación, evaluación, supresión y portabilidad), la responsabilidad y los derechos colectivos. Además, cuando se utiliza la IA, debe incluir también el derecho a ser informado al respecto y a disponer de una interfaz humana.

⁷⁵ Los trabajadores deben tener la posibilidad de elevar las reclamaciones que no hayan sido resueltas satisfactoriamente y, en el caso de las decisiones automatizadas, deben tener la posibilidad de elevarlas para que sean mediadas por personas.

⁷⁶ De conformidad con el Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y la legislación nacional aplicable.

⁷⁷ Un mecanismo de expresión colectiva de los intereses de los trabajadores/as permitirá a estos participar en la elaboración de las agendas para poder plantear los temas que más les preocupan. Este mecanismo puede ser físico o virtual (por ejemplo, reuniones en línea) y debe implicar una interacción significativa (por ejemplo, no encuestas). También debe permitir que TODOS los trabajadores/as participen en reuniones periódicas con la gerencia.

⁷⁸ Por ejemplo, “[la plataforma] apoyará cualquier iniciativa de sus trabajadores/as para organizarse colectivamente o formar un sindicato. La negociación colectiva a través de los sindicatos puede dar lugar a menudo a condiciones de trabajo más favorables”.

⁷⁹ Véase el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (C087) de la OIT, que establece que “los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, tendrán derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar los estatutos de dichas organizaciones” (artículo 2); que “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal” (artículo 3); y que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores no estarán sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa” (artículo 4). De manera análoga, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (C098), protege a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo, precisando que no podrá condicionarse el acceso al empleo, ni la conservación del mismo, a la afiliación a un sindicato o a la renuncia a la afiliación sindical. De los 185 Estados miembros de la OIT, actualmente 155 han ratificado el Convenio C087 y 167 han ratificado el Convenio C098.

⁸⁰ Si los trabajadores optan por buscar representación a través de un órgano colectivo independiente o de un sindicato que no esté reconocido por la plataforma, esta debería mostrarse dispuesta a adoptar múltiples canales de representación, cuando el marco jurídico lo permita, o bien procurar incorporar las demandas de los trabajadores en su comunicación con el órgano representativo existente.

Descubre más

 fair.work

 info@fair.work

 [@TowardsFairwork](https://www.facebook.com/TowardsFairwork)

 [@towardsfairwork.bsky.social](https://bsky.social/towardsfairwork)

 [TowardsFairWork](https://www.linkedin.com/company/TowardsFairWork)

ISBN: 978-1-918367-00-3

