

El desafío de regular las Plataformas Digitales: anatomía de la “Ley Rider” española y su necesaria revisión a la luz de la Directiva (UE) 2024/2831

Carla Roggi¹

La expansión de las plataformas digitales de trabajo ha generado una profunda transformación en las relaciones laborales tradicionales, desafiando los conceptos clásicos de subordinación, ajenidad y dependencia. En el contexto europeo, España se erigió como un destacado escenario de esta discusión, tanto por la intervención judicial como por la respuesta legislativa que buscó ordenar la prestación de servicios a través de plataformas de reparto. Este artículo examina, en clave cronológica, los principales hitos que marcaron el recorrido español en la materia.

En primer lugar, se aborda la sentencia del Tribunal Supremo español (2020), que calificó como laboral el vínculo entre la empresa Glovo y sus repartidores/as, estableciendo un antecedente central para la posterior intervención normativa. A continuación, se analiza la denominada “Ley Rider” (Real Decreto-ley 9/2021), que introdujo la presunción de laboralidad para trabajadores/as de plataformas de reparto y el deber de información a los representantes de los trabajadores de toda empresa sobre el uso de algoritmos o inteligencia artificial en la toma de decisiones, pero que hoy se enfrenta al desafío de adecuarse a las disposiciones más amplias y protectoras previstas por la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

El tercer apartado se centra en esta Directiva europea, cuyo objetivo es armonizar y reforzar la protección de quienes desarrollan su actividad a través de plataformas digitales (llamativamente omitiendo abordajes de género), estableciendo ciertos estándares que superan los contenidos de la legislación española vigente en la materia.

Seguidamente, se incluye un repaso de la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo (2025), en la que se inició una primera discusión formal sobre el concepto de trabajo decente en la economía de plataformas, evidenciando la creciente relevancia global de este fenómeno.

En el apartado siguiente, previo a la reflexión final, se hará un balance comparativo entre la legislación española y la normativa europea (sin incluir en la comparación los resultados de la Conferencia Internacional del Trabajo, ya que no se han plasmado aún en normas).

¹ Especialista en Derecho del Trabajo (UBA y Universidad de Salamanca), Posgrado en Protección de Datos Personales (UBA). Docente de grado (UBA).

A partir de este recorrido, el presente trabajo busca aportar elementos de análisis para comprender no solo el proceso normativo español, sino también las tensiones y desafíos que enfrenta el Derecho del Trabajo, en general, en esta era digital marcada por la influencia combinada de decisiones nacionales, estándares comunitarios y debates internacionales.

El pronunciamiento del Tribunal Supremo español, Sala de lo Social, 25 de septiembre de 2020 (STS 2924/2020, sentencia N°805/2020)

Luego de multiplicidad de pronunciamientos dispares por parte de los tribunales inferiores, que en distintos casos judicializados relativos a trabajadores/as y plataformas de reparto a domicilio reconocieron o negaron la existencia de una relación laboral, el Tribunal Supremo español tuvo finalmente la oportunidad de unificar criterio y pronunciarse sobre la calificación jurídica de dicho vínculo.

En este caso, revocó la decisión dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (19/09/2019) que había desestimado el recurso interpuesto por el trabajador contra la decisión del Juzgado de lo Social 39 de Madrid (03/09/2018) en la que, a su vez, se había desestimado la existencia de vínculo laboral y demanda por despido contra la empresa Glovo, por considerar que se trataba de un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

Para decidir de esta manera, el tribunal consideró que Glovo no era un mero intermediario en la contratación de servicios entre comercios y mensajería. Su actividad no se limitaba a prestar un servicio de intermediación electrónica poniendo en contacto a consumidores (clientes) y verdaderos autónomos, sino que coordinaba y organizaba el servicio. Se trataba, por lo tanto, de una empresa que prestaba servicios de entrega y mensajería, fijando el precio y las condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales del mismo. Además, la empresa era la titular de los bienes indispensables para el desarrollo de la actividad.

El tribunal estimó que, para llevar adelante su actividad, la empresa recurría a repartidores que no cuentan con organización empresarial propia y autónoma, que prestaban sus servicios insertos en la organización laboral del empleador, supeditados a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que Glovo establecía todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de productos. En definitiva, para el tribunal, la forma de prestación del servicio y su precio y forma de pago eran establecidos por Glovo.

En este pronunciamiento también se tuvo en cuenta que la empresa había establecido instrucciones que permitían controlar cómo se prestaba el servicio.

Glovo había establecido medios de control que operaban sobre la actividad del repartidor, y no solo sobre el resultado, a través de la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante.

También se consideró que el repartidor no organizaba por sí mismo la actividad productiva, ni negociaba los precios o condiciones con los dueños de los establecimientos comerciales, ni recibía su retribución directamente de los usuarios.

En definitiva, sostuvo el tribunal, el repartidor estaba sujeto a los lineamientos organizacionales marcados por la empresa y ello revelaba un ejercicio de poder organizativo en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real dejando en evidencia la concurrencia del requisito de dependencia de la relación laboral.

Por otra parte, el tribunal sostuvo que, para prestar estos servicios, Glovo utilizaba un programa informático que asignaba los servicios en función de la evaluación de cada mensajero y condicionaba decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazo de pedidos. Además, la empresa tenía la potestad de sancionar a los mensajeros por una pluralidad de conductas diferentes, lo que no era más que una manifestación del poder directivo del empleador. En ese sentido, advirtió el tribunal, Glovo realizaba -a través de la plataforma digital- un control en tiempo real del servicio de entrega, y el mensajero no podía realizar su tarea desvinculado de la plataforma.

La “Ley Rider”, entre algoritmos y el deber de información en el trabajo de cualquier empresa y la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto

Tras la abundante actividad jurisprudencial suscitada frente a la calificación del vínculo de trabajadores/as de plataformas de reparto, el criterio unificador del pronunciamiento del Tribunal Supremo, y como producto del diálogo social, se sancionó la llamada “Ley Rider” (Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo) que modificó el Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera:

1) Introdujo una nueva letra d) en el artículo 64.4, sobre derechos de información y consulta y competencia de los Órganos de representación de los trabajadores con la siguiente redacción:

“d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de

decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

2) Incorporò una nueva disposición adicional vigesimotercera sobre presunción de laboralidad para el caso de plataformas digitales de reparto, con la siguiente redacción:

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

En suma, la “Ley Rider”, incluyó dos importantes disposiciones: la primera se enmarca en los efectos de los algoritmos y la inteligencia artificial en el trabajo de cualquier empresa que use estos modernos sistemas tecnológicos, y la segunda es una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto (Todolí Signes, 2021).

En cuanto a la incorporación relativa a los derechos de información y consulta y competencia de los Órganos de representación, cabe destacar que la modificación de la “Ley Rider” (art. 64.4.d ET) aportó un aspecto novedoso. Se estableció el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Esta disposición no se limita solamente al trabajo en plataformas, sino que incluye a los trabajos en todas las empresas que se valgan de la utilización de sistemas tecnológicos basados en algoritmos e inteligencia artificial.

En este punto, vale destacar que, a nivel europeo, ya regía el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)², relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos desde la perspectiva individual de la persona y en términos genéricos (no circunscrita a las relaciones de trabajo), que incluye el derecho de la persona interesada a no ser objeto de decisiones individuales totalmente automatizadas, incluida la elaboración de perfiles. Por el contrario, la

² El RGPD fue adecuado al marco español mediante la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

“Ley Rider” regula desde el ámbito colectivo y sí específicamente dentro de las relaciones de trabajo dependiente el derecho a la información -en cabeza de los representantes de trabajadores/as- en lo atinente a la gestión y dirección algorítmica del trabajo, es decir, el funcionamiento del algoritmo y/o inteligencia artificial que afecte a las personas trabajadoras.

En función de esta normativa, el Ministerio de Trabajo y Economía Social español elaboró, junto con una comisión de especialistas en la materia, una “Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de Información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral”, publicada en mayo de 2022, con el objetivo de reunir en un único documento las obligaciones y derechos existentes en materia de información algorítmica en el ordenamiento jurídico-laboral español.

En cuanto a la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, se estableció que, por aplicación de la presunción general contenida en el Estatuto de los Trabajadores (art. 8.1), se presume incluida en el ámbito de dicha normativa 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.

Sobre esta nueva presunción de laboralidad, si bien representa un avance dentro de la protección de los trabajadores/as de las plataformas digitales de reparto, se alzaron ciertas críticas ya que solo incluye a la prestación de servicios mediante plataformas digitales de reparto, dejando fuera de su protección o alcance el trabajo realizado mediante otras plataformas digitales de trabajo a demanda, por ejemplo, plataformas de limpieza o cuidado; personas en tareas online, tales como: *Upwork*, *Amazon Mechanical Turk* o *Fiverr* (Ginès I Fabrellas, 2021).

También fue objeto de crítica la técnica legislativa utilizada (Sanguinetti Raymond, 2021; Todolí Signes, 2021), debido a que para la activación de esta nueva presunción pareciera establecerse más requisitos que para activar la presunción general que ya contenía el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, la activación de esta presunción requeriría probar, además de la prestación de servicios retribuidos, i) que las actividades sean de reparto o distribución; ii) que la empleadora ejerza facultades de dirección de forma directa o implícita a través de una plataforma digital; iii) que se use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo.

En síntesis, y al margen de las críticas recibidas, la “Ley Rider” representó un avance significativo en la regulación del trabajo en plataformas digitales en España. Sin embargo, su alcance resulta limitado frente a los estándares emergentes en el ámbito europeo. Como se analizará en el apartado siguiente, la reciente Directiva (UE) 2024/2831 incorporó disposiciones más amplias, tanto en lo relativo a la gestión algorítmica como a la prestación de servicios mediante plataformas digitales, lo que obligará a España a revisar y adecuar su normativa interna para garantizar un nivel de protección acorde con las nuevas exigencias comunitarias.

La Directiva (UE) 2024/2831 relativa a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas: aciertos y omisiones

El 11 de noviembre de 2024 fue publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, con independencia de su sector y de su lugar de establecimiento, siempre que el trabajo se realice en la Unión Europea. Los Estados miembros tendrán que implementarla antes del 2 de diciembre de 2026.

La Directiva (DPD) manifiesta en su art. 1.1 el objetivo de mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo en plataformas mediante: (i) la introducción de medidas para facilitar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas; (ii) la promoción de la transparencia, la equidad, la supervisión humana, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica; (iii) la mejora de la transparencia del trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas.

Como aspectos novedosos que implicarán una revisión de la legislación española para su adecuación a la normativa comunitaria, podemos destacar los siguientes:

a) Régimen de responsabilidad solidaria:

La Directiva establece que los Estados miembros deberán adoptar medidas que garanticen que las personas que prestan servicios a través de intermediarios para una plataforma digital gocen del mismo nivel de protección que aquellas que mantienen una relación contractual directa con ella. Entre las herramientas posibles, se contempla la creación de mecanismos de responsabilidad solidaria que abarquen a todos los agentes que integran la cadena de contratación, reforzando así la tutela de quienes realizan actividades mediante plataformas.

b) Presunción de laboralidad de la prestación de servicios en plataformas digitales en general, no limitadas a las de reparto:

La norma europea introduce, siguiendo la línea de la “Ley Rider”, una presunción legal de relación laboral entre la plataforma digital y la persona que presta servicios, siempre que concurren elementos que evidencien dirección y control, conforme al Derecho interno, la negociación colectiva y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Se trata de una presunción *iuris tantum*, de modo que la plataforma podrá acreditar lo contrario demostrando que la relación no posee naturaleza laboral según los marcos normativos y convencionales vigentes.

La Directiva exige además que los Estados miembros establezcan una presunción eficaz y refutable, que funcione como una facilidad procesal a favor de las personas trabajadoras, sin imponer cargas adicionales sobre ellas o sus representantes en los procedimientos de determinación de la relación laboral. Asimismo, deberán adoptarse medidas de apoyo específicas, como directrices para plataformas, trabajadores e interlocutores sociales, y protocolos de actuación para que las autoridades competentes actúen de forma proactiva frente a plataformas que incumplan la normativa.

c) Gestión algorítmica y protección de datos:

La Directiva prohíbe expresamente el tratamiento de determinados datos personales sensibles de quienes prestan servicios en plataformas, incluidos aquellos que revelen su estado emocional o psicológico, sus conversaciones privadas, interacciones con otros trabajadores, o información que permita inferir su origen étnico, situación migratoria o estado de salud.

Asimismo, impone a las plataformas la obligación de informar a las personas trabajadoras, a sus representantes (o sea, individual o colectivamente) y, en su caso, a las autoridades competentes, sobre el uso de sistemas automatizados³ de supervisión o toma de decisiones; y de realizar auditorías participativas para evaluar los impactos de estos sistemas en quienes prestan servicios. Las personas afectadas tendrán, además, derecho a recibir una justificación escrita cuando una decisión automatizada restrinja, suspenda o cancele su cuenta, sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios o de despido previstos por la normativa aplicable.

³ Cabe destacar que la Directiva 2024/2831 se inserta en un marco regulatorio europeo más amplio en materia de algoritmos y toma de decisiones automatizadas, ya que el Reglamento (UE) 2024/1689, conocido como “AI Act”, establece normas armonizadas para el desarrollo y uso de sistemas de inteligencia artificial, incluyendo aquellos empleados por las plataformas digitales para la asignación de tareas, la evaluación del desempeño y la gestión de la relación laboral.

d) Transparencia en el trabajo en plataformas:

La Directiva obliga a los Estados miembros a garantizar que las plataformas digitales faciliten a las autoridades competentes información relevante sobre: (i) el número de personas que prestan servicios de forma habitual y su situación contractual o laboral; (ii) las condiciones generales aplicables a esas relaciones; (iii) la duración media de la actividad, las horas trabajadas semanalmente y los ingresos promedio; y (iv) la identificación de los intermediarios con los que la plataforma mantiene relaciones contractuales.

e) Protección contra el despido:

La Directiva establece una protección frente a despidos, extinción contractual o medidas equivalentes cuando estas sean consecuencia del ejercicio de los derechos previstos en la norma. Asimismo, las personas afectadas pueden exigir a la plataforma que justifique por escrito y sin demora indebida las razones del despido, extinción o medida equivalente. Por otra parte, se invierte la carga de la prueba si el trabajador acredita hechos que permitan presumir que la decisión tuvo relación con el ejercicio de tales derechos.

Desde un enfoque de género, la Directiva presenta una omisión significativa al no contener ninguna mención específica a las mujeres ni a aspectos vinculados a la igualdad de género. Sus disposiciones no contemplan medidas para afrontar problemáticas como la brecha salarial, la conciliación entre vida laboral y personal, la prevención del acoso sexual o la protección frente a la discriminación por razón de género. Esta ausencia ha sido cuestionada, ya que, al omitir principios como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor o derechos relacionados con la maternidad y la paternidad, entre otros, puede contribuir a profundizar las desigualdades interseccionales ya existentes en el trabajo en plataformas digitales (Kambouri, 2024).

Otro dato llamativo de la Directiva es que, pese a la amplia gama de protecciones que contempla, no se ha incluido ningún aspecto relativo al “tiempo de trabajo” en plataformas digitales, pese a tratarse de un tema álgido en la materia, especialmente en las plataformas de ejecución local de tareas en lo que respecta a los períodos de conexión a la plataforma en los que la persona trabajadora se encuentra disponible para aceptar encargos. De todas maneras, como indica Extremera Méndez (2025), la Directiva constituye una “norma de mínimos” en lo que a la regulación de las condiciones de trabajo en plataformas se refiere, por lo que deja abierta la posibilidad de que los Estados miembros (en este caso, España) opten por la introducción de disposiciones más favorables al momento de adecuar su legislación interna a la comunitaria.

De lo sucintamente expuesto sobre la Directiva (UE) 2024/2831 podemos advertir que esta normativa se encuentra en línea con la “Ley Rider” aunque su ámbito de aplicación, contenido y alcance es mayor, ya que establece, entre otros aspectos, una presunción de laboralidad para las personas que trabajan en plataformas digitales en general, y no solo en las de reparto. Además, incorpora distintas garantías en materia de transparencia y explicabilidad (tanto individual como colectivamente) acerca del empleo de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, como así también garantías sobre vigilancia y supervisión humana de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Por otra parte, la Directiva establece una protección frente a los sistemas algorítmicos de dirección de trabajo aplicable a todas las personas humanas o naturales, con independencia de su calificación jurídica de asalariadas o autónomas.

“El trabajo decente en la economía de plataformas”, en la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo (2025)

Uno de los puntos del orden del día de la Conferencia fue el Trabajo decente en la economía de plataformas. En esta primera discusión se definió que las normas a adoptar en esta materia deberían revestir la forma de un convenio complementado por una recomendación. Asimismo, se decidió inscribir en el orden del día de la 114ª reunión (2026) nuevamente el punto sobre trabajo decente en la economía de plataformas para una segunda discusión con miras a la adopción de ambos instrumentos (convenio y recomendación).

Los aspectos más destacados del debate y las conclusiones de la Comisión a cargo, en pos de establecer protecciones y derechos para los trabajadores de plataformas digitales, se pueden resumir en las siguientes áreas clave:

1. Forma de los instrumentos y ámbito de aplicación integral:

- * Se propone la adopción de un convenio complementado por una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

- * Las normas tendrían un amplio ámbito de aplicación, cubriendo todas las plataformas digitales de trabajo y a todos los trabajadores de plataformas digitales, independientemente de si operan en la economía formal o informal, y sin importar su clasificación de empleo. Esto es crucial para garantizar una cobertura exhaustiva.

2. Reafirmación de principios y derechos fundamentales:

- * Se busca asegurar que los trabajadores de plataformas digitales gocen plenamente de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo la libertad de asociación y

libertad sindical, el derecho efectivo de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el empleo y un entorno de trabajo seguro y saludable.

3. Clasificación correcta de la relación de trabajo:

- * Una medida central es asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales, basándose principalmente en los hechos de la ejecución del trabajo y la remuneración, y teniendo en cuenta las especificidades del trabajo digital, para garantizar que quienes tienen una relación de trabajo disfruten de la protección a la que tienen derecho.

4. Regulación del impacto de los sistemas automatizados (algoritmos):

- * Este es uno de los puntos más novedosos y específicos de la economía de plataformas. Se exige que las plataformas informen a los trabajadores sobre el uso de sistemas automatizados (algoritmos) para seguimiento, evaluación o toma de decisiones que afecten sus condiciones de trabajo o acceso al mismo.

- * Se prohíbe que el uso de estos sistemas cause discriminación directa o indirecta o efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores.

- * Se establece el derecho de los trabajadores a una explicación por escrito y a una revisión humana de decisiones automatizadas clave, como la denegación de pago, la suspensión o desactivación de cuentas, o la terminación del empleo.

5. Protección de los datos personales y la privacidad:

- * Se busca establecer garantías efectivas y apropiadas sobre la recopilación, almacenamiento, tratamiento, uso y comunicación de los datos personales de los trabajadores.

- * Se prohíbe la recolección, almacenamiento, tratamiento y uso de datos personales sensibles o no estrictamente necesarios para el empleo, como conversaciones privadas, afiliación sindical, o datos obtenidos fuera del horario laboral, salvo excepciones muy específicas.

6. Remuneración justa y condiciones de trabajo:

- * Se busca asegurar una remuneración adecuada, abonada puntualmente y en su totalidad, con límites a las deducciones y requisitos de información transparente. Además, se propone que la remuneración sea al menos equivalente al salario mínimo legal o negociado para otros trabajadores comparables, y que no se computen propinas ni gastos como parte de ese mínimo.

- * Se incluyen medidas para proteger a los trabajadores en relación con los límites de horas de trabajo, pausas y periodos de descanso, y el derecho a rechazar tareas o desconectarse de la plataforma sin sufrir represalias.

7. Seguridad y salud en el trabajo:

- * Se exige que las plataformas adopten medidas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, incluyendo la evaluación de riesgos y la provisión de información, formación y equipo de protección personal.

- * Los trabajadores tendrían derecho a alejarse de situaciones de peligro grave e inminente sin sufrir consecuencias injustificadas.

8. Protección contra la violencia y el acoso:

- * Se proponen medidas para proteger eficazmente a los trabajadores de plataformas digitales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, y abordando las situaciones en línea o que impliquen a terceros.

9. Acceso a seguridad social y mecanismos de solución de conflictos:

- * Se busca asegurar que los trabajadores de plataformas gocen de una protección en seguridad social no menos favorable de otros trabajadores comparables, y que tanto plataformas como trabajadores participen en su financiación.

- * Se garantiza un fácil acceso a mecanismos de solución de conflictos seguros, equitativos y eficaces, y a vías de recurso y reparación apropiadas, incluso considerando la ubicación transfronteriza de las plataformas.

De los debates y conclusiones analizados se advierte con preocupación que, al igual que sucede con la Directiva, tampoco se ha abordado el trabajo en plataformas digitales con un enfoque de género serio y profundo.

Por otra parte, a diferencia de las disposiciones de la Directiva antes analizada, la futura normativa de la OIT sobre trabajo en plataforma pretende incluir algunas disposiciones sobre el “tiempo de trabajo” tanto en las propuestas para el convenio como para la recomendación.

En el contexto del convenio, bajo la sección de "Seguridad y salud en el trabajo", se prevé que las medidas adoptadas busquen prevenir daños a la salud asociados a horarios prolongados de trabajo y a períodos de descanso insuficientes.

En las conclusiones propuestas para una recomendación, se abordan aspectos más detallados sobre el tiempo de trabajo, incluyendo:

- Límites y descanso: Se propone que los Miembros adopten medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales estén adecuadamente protegidos en relación con los límites de las horas de trabajo diarias y semanales, las pausas, y los periodos mínimos de descanso diario y semanal, teniendo en cuenta la naturaleza de sus modalidades de trabajo.

- Periodos de espera: También se busca que se establezcan métodos para fijar la compensación que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales por periodos de tiempo durante los cuales están a la espera de trabajo, considerando la naturaleza de sus modalidades de trabajo.

- Derecho a desconectarse: Se propone que los Miembros tomen medidas para que los trabajadores de plataformas digitales puedan rechazar tareas o desconectarse de una plataforma digital de trabajo, sin sufrir represalias, cuando sea apropiado según la naturaleza de sus modalidades de trabajo.

Balance comparativo entre la normativa española y la normativa comunitaria

Del análisis comparativo realizado entre la “Ley Rider” y la Directiva (UE) 2024/2831, se desprende que la regulación española constituyó un precedente relevante en el contexto europeo, pero presenta ciertas limitaciones frente al nuevo marco comunitario. Ambas normas comparten la finalidad de garantizar condiciones laborales adecuadas en la economía de plataformas y coinciden en reconocer la presunción de laboralidad cuando la plataforma ejerce control y dirección mediante algoritmos, así como en establecer obligaciones de transparencia respecto de los sistemas automatizados que inciden en la relación de trabajo.

No obstante, las diferencias son sustanciales. “La Ley Rider” se circunscribe exclusivamente a plataformas del sector de reparto de mercancías y productos y no establece un régimen específico propio de derechos individuales frente a decisiones automatizadas. Si bien tales garantías (derecho a no ser objeto de decisiones exclusivamente automatizadas, derecho a explicación y a intervención humana) se encuentran previstas de manera general en la LOPDGDD y en el RGPD, la Directiva (UE) 2024/2831 las integra de forma expresa y operativa en el marco del trabajo en plataformas, acompañándolas de obligaciones adicionales: evaluaciones periódicas de impacto algorítmico, portabilidad estructurada de datos generados por la actividad laboral, canales digitales de comunicación protegidos y mecanismos para acciones colectivas transfronterizas. Asimismo, la Directiva extiende su ámbito a todas las plataformas digitales de trabajo, abarcando tanto a trabajadores/as asalariados/as como a figuras atípicas, mientras que la normativa española limita su protección a quienes, tras la presunción, son reconocidos como trabajadores/as dependientes.

En síntesis, la “Ley Rider” representó un avance inicial y sectorial, adecuado para atender una problemática específica y consolidar la jurisprudencia nacional, pero insuficiente

frente al modelo integral, transversal y orientado a la gobernanza algorítmica que la Unión Europea promueve. La futura transposición de la Directiva (UE) 2024/2831 al ordenamiento jurídico español requerirá revisar y ampliar dicho marco normativo, tanto en términos de ámbito subjetivo y objetivo como en el reconocimiento de nuevos derechos digitales en el ámbito laboral que garanticen la protección efectiva de todas las personas trabajadoras de plataformas. Este proceso de adecuación normativa ofrece, además, una oportunidad ineludible para incorporar de manera expresa un enfoque de género que aborde las desigualdades existentes en el trabajo en plataformas digitales y prevenga su reproducción en el nuevo marco regulatorio.

Reflexión final

El recorrido realizado permite advertir que la regulación del trabajo en plataformas se encuentra en un proceso evolutivo y de creciente densidad normativa, que, en el caso español, parte de la respuesta jurisprudencial del Tribunal Supremo (STS 805/2020), se consolida con la “Ley Rider” como experiencia sectorial, y hoy se proyecta hacia un modelo europeo más integral y transversal a través de la Directiva (UE) 2024/2831. La posterior inclusión de este tema en la agenda de la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo (y la nueva inclusión en el orden del día para la próxima Conferencia, 2026) confirma que se trata de un fenómeno de alcance global, que interpela los principios clásicos del Derecho del Trabajo y exige adaptaciones tanto normativas como institucionales.

En este contexto, la tendencia es clara: avanzar desde respuestas parciales orientadas a sectores conflictivos hacia marcos regulatorios generales que garanticen trabajo decente en la economía de plataformas, integrando la dimensión algorítmica, la protección de datos, la transparencia y la responsabilidad transfronteriza. No obstante, resulta llamativo que la normativa analizada carezca de un enfoque de género sólido, omitiendo aspectos centrales como la brecha salarial, la conciliación, la responsabilidad familia compartida, la prevención del acoso o la discriminación múltiple que afectan de manera diferenciada a las personas que trabajan, incluso -o en mayor medida- a quienes lo hacen a través de plataformas digitales.

España, con la “Ley Rider”, abrió camino en Europa, pero el desafío actual es doble: superar la fragmentación normativa y asegurar la coherencia entre los estándares internacionales, regionales y nacionales, sin que la transformación digital implique una regresión de derechos. La ausencia de un enfoque de género en esta evolución normativa no solo debilita su alcance protector, sino que corre el riesgo de perpetuar las desigualdades estructurales en lugar de corregirlas.

España, con la “Ley Rider”, abrió camino en Europa, pero el desafío actual es superar la fragmentación y asegurar la coherencia entre los estándares internacionales, regionales y nacionales, de modo que la transformación digital no implique una regresión de derechos, sino la construcción de nuevas garantías laborales para un mercado de trabajo cada vez más mediado por tecnología.

BIBLIOGRAFÍA

BAYLOS GRAU, A. (2021) “Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders”, LaBoUR & Law Issues, vol. 7, no. 1, 2021, p. 8. ISSN: 2421-2695.

CRUZ VILLALÓN, J., (2021) “La participación de los representantes de los trabajadores en el uso de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial”, <https://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/05/la-participacion-de-los-representantes.html>

EXTREMERA MÈNDEZ, F. (2025) “Al fin la Directiva 2024/2831 sobre condiciones de trabajo en plataformas: retos y oportunidades de su trasposición al derecho español. Lex Social, Revista De Derechos Sociales, 15 (1), 1–41.

FERNÀNDEZ GARCÌA, A. (2024) “La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales”. Revista Justicia & Trabajo, n.º 5, diciembre 2024 ISSN: 2952-1955

GINÈS I FABRELLAS, A. (2021) “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “LEY RIDER”, IusLabor, núm. 2, 2021, p. 1-3.

KAMBOURI, N. (2024) “A gender critique of the EU directive on platform work from the perspective of feminised and racialised labor” Labour Law Issues, Vol. 10, No. 2, 2024, ISSN 2421-2695.

OIT (2025) “Resultados de la Comisión sobre Trabajo Decente en la Economía de Plataformas: Resolución y conclusiones propuestas para su adopción”.

OIT (2025) “Informe de la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas”

PARDO GABALDÒN, R. (2025) “La regulación del trabajo en plataformas digitales. Estado de la cuestión y comentario a cambios normativos” Labos, Vol. 6, No. 2, pp. 164-189. EISSN 2660-7360

SANGUINETI RAYMOND, W. (2021) “La presunción de laboralidad de los riders o cómo se consiguió la cuadratura del círculo de la laboralidad”. <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2021/05/15/la-presuncion-de-laboralidad-de-los-riders-o-como-se-consiguio-la-cuadratura-del-circulo-de-la-laboralidad/>

TODOLÍ SIGNES, A. (2021) “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”. IUSLabor 2/2021, ISSN 1699-2938, p. 28-65

TODOLÍ SIGNES, A. (2021) “Nueva «Ley Rider». Texto y un pequeño comentario a la norma” <https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/>