

Monográfico / Monographic

El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?

Irregular employment after the Rider Law: new regulation, identical business' strategies?

Pablo Sanz de Miguel * 
Notus, España.
pablo.sanz@notus-asr.org

María Isabel Casas-Cortés 
Universidad de Zaragoza, España.
drcasascortes@unizar.es

Amaia Prieto Arratibel 
Universidad Autónoma de Madrid, España.
aprieto.arratibel@gmail.com

Juan Arasanz Díaz 
Notus, España.
juan.arasanz@notus-asr.org

Recibido / Received: 14/10/2022
Aceptado / Accepted: 22/12/2022



RESUMEN

La expansión de estructuras empresariales basadas en plataformas digitales ha suscitado preocupación debido a sus estrategias de huida de la laboralidad. El caso de España es relevante por haber sido el primer país en la Unión Europea que ha regulado la presunción de laboralidad de los repartidores, a través de la denominada Ley Rider. Este artículo contribuye a la literatura sobre la precariedad en la economía de plataformas explorando las principales manifestaciones del empleo irregular existentes en el sector del reparto digital español tras la aprobación de la Ley Rider, y sus efectos en las condiciones de trabajo. Metodológicamente, recurre a una aproximación cualitativa que combina el análisis documental con entrevistas a tres tipos de informantes. El artículo revela cómo las estrategias de adaptación de las empresas frente a la nueva regulación conforman una realidad marcada por la coexistencia de diversas manifestaciones del empleo irregular que tienden a acentuar la precariedad.

Palabras clave: Empleo irregular, reparto digital, Ley Rider, plataformas, precariedad.

*Autor para correspondencia / Corresponding author: Pablo Sanz de Miguel, pablo.sanz@notus-asr.org

Sugerencia de cita / Suggested citation: Sanz de Miguel, P., Casas-Cortés, M. I., Prieto Arratibel, A., y Arasanz Díaz, J. (2023). El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?. *Revista Española de Sociología*, 32(3), a177. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.177>

ABSTRACT

The expansion of business models based on digital platforms has raised concerns due to their strategies to circumvent the employment regulation. The case of Spain is relevant because it was the first country in the European Union to regulate the presumption of employment for the riders, through the so-called Rider Law. This article contributes to the literature on precariousness in the platform economy by exploring the main forms of irregular employment in the Spanish digital delivery sector after the passing of the Rider Law, and its effects on working conditions. Methodologically, it follows a qualitative approach that combines documentary analysis with interviews with three types of informants. The article reveals how companies' adaptation strategies in the face of the new regulation shape a reality marked by the coexistence of various forms of irregular employment that tend to increase precariousness.

Keywords: Irregular employment, digital delivery, Rider Law, platforms, precarity.

INTRODUCCIÓN

La irrupción y creciente expansión de estructuras empresariales basadas en plataformas digitales ha suscitado preocupación y controversia por sus tendencias monopolistas y su capacidad para evadir distintos aspectos de la regulación laboral y precarizar el empleo (Srnicek y De Sutter, 2016). Para responder al imperativo capitalista de maximizar beneficios, un número creciente de plataformas que operan en sectores tradicionales (transporte, reparto, limpieza, etc.) recurren a estrategias “austeras” basadas en la huida de la laboralidad con vistas a evitar la formalización y regulación de las relaciones laborales (Srnicek y De Sutter, 2016; Filgueiras y Antunes, 2020). No obstante, diversas sentencias judiciales en países europeos han evidenciado su capacidad para ejercer, a través de la gestión algorítmica (Wood, 2021; Kellogg et al., 2020), un poder de dirección y control similar o incluso mayor al de las empresas tradicionales, forzándolas a reconocer la laboralidad de sus trabajadores (Răcz, 2020). El caso de España es particularmente relevante en este sentido, por haber sido el primer país de la Unión Europea que ha regulado la presunción de laboralidad de los repartidores.

Una vez aprobada la denominada Ley Rider en el estado español (Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo), se abren interrogantes sobre la capacidad del nuevo marco legal para hacer frente a la problemática del falso autónomo en el sector del reparto digital. En un contexto marcado por la fragmentación de intereses entre los trabajadores en torno a esta cuestión (Vieira, 2021), las nuevas estrategias emprendidas por algunas plataformas para poder continuar recurriendo a trabajadores autónomos pueden sin duda limitar su impacto. Por otra parte, algunos autores han destacado la tendencia de las plataformas del sector, tras la nueva regulación, a recurrir a estrategias fraudulentas de subcontratación basadas en la cesión ilegal de trabajadores (Esteve-Segarra y Todolí, 2021). Asimismo, conviene destacar que la literatura ha iluminado otros abusos y fraudes distintivos del modelo de plataformas digitales que dan cuenta del carácter multidimensional del empleo irregular en este sector, más allá de la problemática del falso autónomo (Pulignano et al., 2021; Renau-Cano et al., 2021; Unión General de Trabajadores [UGT], 2020).

A tenor de esta realidad, el presente artículo pretende abordar dos objetivos específicos de investigación:

1. Explorar las principales manifestaciones del empleo irregular existentes en el sector del reparto digital tras la aprobación de la Ley Rider.
2. Analizar sus efectos en las condiciones de trabajo.

Tras esta introducción, la estructura del artículo es la siguiente: La segunda sección aborda el estado de la cuestión sobre los debates relativos a la precarización y el empleo irregular en la economía de plataformas. La tercera sección expone la metodología, basada en un enfoque cualitativo que combina análisis documental y entrevistas a tres tipos de informantes (trabajadores, representantes sindicales e inspectores de trabajo). La cuarta sección presenta los resultados del trabajo de campo. El artículo finaliza con una sección de conclusiones que sintetiza los resultados respecto a los objetivos de investigación, y propone nuevas líneas de investigación para avanzar en la comprensión del empleo irregular dentro la economía de plataformas.

PLATAFORMAS DIGITALES, PRECARIZACIÓN Y EMPLEO IRREGULAR: ESTADO DE LA CUESTIÓN

Uno de los cambios más abordados en la literatura de plataformas es el proceso de “*gigalización*” del empleo, reciclando el término en inglés más utilizado en la literatura, tanto generalista como académica, para nombrar las profundas transformaciones laborales promovidas por la economía de plataformas (Kessler, 2019; Malik et al., 2021). La expresión *gig* proviene de la jerga musical y se refiere a los encargos puntuales propios de sectores del mundo del espectáculo, coloquialmente conocidos en España como “bolos”. Estas actuaciones por encargo se basan en un modelo de contrato que se sitúa al margen de las regulaciones convencionales o estándar (Woodcock y Graham, 2020). La modalidad *gig* se ha convertido en la relación laboral por excelencia en el sector de trabajo por plataformas, de ahí, la denominación de “economía de encargos” o *gig economy* (Friedman, 2014; Cusumano et al., 2019). Aunque no limitado ni equivalente a las plataformas, este modo laboral de funcionar a demanda ha sido acelerado y profundizado por el proceso de *plataformización* de la economía (Gawer, 2009; Davis, 2016a; Kenney y Zysman, 2016; Kenney et al., 2019). Dicho modelo ahonda en la fragmentación de la norma del empleo asalariado, al sustentarse sobre formas de trabajo atípicas que preexisten al trabajo de plataformas (falso autónomo, contratos de cero horas, etc.), si bien pueden adoptar rasgos específicos merced al impacto de la gestión algorítmica (Neufeind et al., 2018; Drahokoupil y Vandaele, 2021). En definitiva, pese a las variaciones ampliamente analizadas entre modalidades online y geográficamente situadas (De Stefano, 2015; Huws et al., 2019), las transformaciones laborales apuntan a un modelo *gig* que se caracteriza por: realizar tareas independientes, típicamente de ejecución breve o determinada; pagos por consecución eficiente y evaluación de clientes; contratación temporal o impredecible; horarios fragmentados y tareas en retazos; sin o con poca posibilidad de promoción profesional (Woodcock y Graham, 2020, p. 5).

El trabajo *gig* de plataforma se asoció en un principio con términos neutrales o con connotaciones positivas como el “*freelancing*” o “*autonomy*” (Wood et al., 2019). Se celebró con visiones futuristas que prometían el fin del trabajo gracias a la inteligencia artificial y la revolución digital (Brynjolfsson y McAfee, 2011; 2016), utopías laborales que ofrecían adaptarse a horarios y necesidades propias (Parker et al., 2016), o evitar dependencia al salario monetizando bienes propios, todos cambios hacia la conversión de los trabajadores en “micro-*entrepreneurs*” (Sundararajan, 2016). En contraste, la literatura sociológica ha tendido a adoptar una perspectiva más crítica, abordando una pluralidad de temas, a menudo interrelacionados, que iluminan diferentes problemas y posibles soluciones, o respuestas colectivas. Así, se identifican publicaciones centradas en los cambios en las pautas de consumo y su vínculo con el empleo generado en la economía de plataformas (Alonso y Fernández Rodríguez, 2021); publicaciones que analizan las nuevas modalidades de gestión basadas en el desarrollo y aplicación de tecnologías algorítmicas destinadas a evaluar y ejercer poder disciplinario sobre los trabajadores (Kellogg et al., 2020; Wood, 2021; Woodcock y Graham, 2020; Shapiro, 2018; Griesbach et al., 2019; Huws, 2020); estudios que evidencian la exacerbación y continuidad de la precariedad laboral

tras décadas de reestructuración institucional de las legislaciones laborales, promovidas por presiones de firmas y empresas tendentes a la “fisuración del centro de trabajo” (Arnold y Bongiovi, 2013; Friedman, 2014; Foti, 2017; Scholz, 2017; Kalleberg y Vallas, 2018; Vallas, 2019); o investigaciones que analizan las negociaciones cotidianas y resistencias, en diferentes sectores de la economía digital, y en relación con los algoritmos (Scholz, 2017; Tassinari y Maccarrone, 2017; 2020; Shapiro, 2018; Lehdonvirta, 2019; Leonardi et al., 2019; Cant, 2020; Heiland, 2021).

Este artículo se sitúa dentro de los enfoques que trabajan la cuestión de la precarización del empleo en la economía de plataformas. Al comienzo, los estudios del trabajo de la nueva economía detectaron y analizaron un sustantivo aumento de la vulnerabilidad en las condiciones laborales del sector de plataformas, interpretando dicho proceso en términos de “uberización” (Davis 2016b), describiendo estos novedosos empleos digitales como “trabajos híper mal pagados y sobrecargados” (Scholz, 2017), o anunciando la agudización de tendencias tales como la fragmentación de los procesos de trabajo o el incremento de la inseguridad del empleo (De Stefano, 2015; Vallas, 2019), previamente asociadas a otros modelos de gestión y contratación laboral (taylorismo, just-in-time, empleo bajo demanda, contratos zero hours, etc.). Además de estos autores referentes en el estudio de la inseguridad laboral en las plataformas, investigaciones en la misma línea siguen profundizando en varios aspectos de la precariedad, y ampliando los casos de estudios más allá de Uber (Ravenelle, 2020; Renau-Cano et al., 2021). A su vez, han surgido estudios centrados en la diversidad y heterogeneidad del sector, situando los efectos en la vida cotidiana, atendiendo a la especificidad de poblaciones, incluyendo cuestiones raciales, migratorias, de género y des/habilidad (van Doorn, 2017; Ticona et al., 2018; Altenried, 2021; Popan, 2021).

Nuestra aproximación a la precariedad dentro de la economía de plataformas pretende complementar estas aportaciones, analizando dicho fenómeno desde la perspectiva del empleo irregular. Como se argumenta en el siguiente apartado, las plataformas digitales comportan una expansión del empleo irregular, debido a las características de un modelo de negocio que aspira deliberadamente a evadir, e incluso disrumpir, la legislación laboral.

LA (I) LEGALIDAD DEL TRABAJO DE PLATAFORMAS

La cuestión legal ha sido objeto de interés para entender la normalización creciente de la precariedad laboral en la economía de plataformas. Al enfatizar la volatilidad y vulnerabilidad de los tipos de empleo y condiciones laborales propios de la economía de plataformas, académicos del mundo del derecho nos advierten de una crisis de la regulación en las relaciones laborales (Rogers, 2015, 2016; Rahman, 2016; Aloisi, 2016). En este sentido, se trata de un proceso de “disrupción”, pero no solo de mercados como debaten los autores de escuelas de negocios (Ozalp et al., 2018). Las reglas estipuladas en las legislaciones laborales, tanto a nivel nacional como internacional, son directamente interrumpidas, ignoradas, y muchas veces, traspasadas, por las plataformas y su modo de hacer las cosas (Del Nido, 2021). Este proceso de ruptura con las legislaciones vigentes ha conllevado a numerosas situaciones de ilegalidad en las relaciones laborales dentro del sector de plataformas (Aloisi, 2016; Dubal, 2017; Răcz, 2020). Nuestro estudio se centra precisamente en uno de estos casos de lo que hemos denominado “disrupción de la legalidad”, concretamente, en manifestaciones de “empleo irregular” en el sector de reparto a domicilio de comida en España.

El empleo irregular se define como aquella forma de trabajo que incumple o se sitúa al margen, de manera parcial o total, de la regulación laboral existente. El empleo irregular comprende figuras tales como el falso autónomo que constituyen, en términos jurídicos, un fraude laboral, además de una pluralidad de abusos o “micro-fraudes” mediante los cuales las empresas incumplen diversos aspectos de la regulación laboral (extensión de

los límites de la jornada laboral, tiempo de trabajo no remunerado, incumplimiento de la regulación de seguridad y salud laboral, etc.) (Ioannou y Dukes, 2021).

El modelo de negocio de las plataformas digitales se ha asociado a distintas manifestaciones del empleo irregular vinculadas, particularmente, a sus estrategias fraudulentas de huida de la laboralidad y subcontratación. La literatura se ha centrado, sobre todo, en el debate y confusión legal entre el empleado y el autónomo (Cherry, 2016; Todolí-Signes, 2017; 2018) fruto de la transformación del modelo de gobernanza empresarial (Davis, 2016a; Tomassetti, 2016). También se han destacado los fraudes relativos a estrategias de subcontratación fraudulentas a través de las cuales las plataformas recurren a empresas que carecen de estructura organizativa para eludir sus responsabilidades en la contratación (Esteve-Segarra y Todolí-Signes, 2021).

Un fenómeno reconocido, pero escasamente estudiado, se vincula al problema del trabajo no declarado. En el caso de España, el estudio de UGT (2020) basado en entrevistas a repartidores revela la prevalencia de formas de trabajo no declarado en el sector del reparto digital entre población migrante y demandantes de asilo, a través del alquiler ilegal de cuentas personales. El estudio subraya además la anuencia de las plataformas con relación a estas prácticas, dado que contribuyen a incrementar la oferta de trabajo y reducir costes por pedido, y limitan las posibilidades de acción colectiva.

Finalmente, diversos estudios apuntan indirectamente a la existencia de irregularidades en ámbitos tales como las políticas de salud y prevención de riesgos laborales (Gregory, 2020; Howson et al., 2021) y especialmente, en el tiempo de trabajo. Respecto a esta última dimensión, los escasos estudios cuantitativos existentes muestran la mayor propensión de los trabajadores de plataforma en la Unión Europea a tener jornadas superiores a las 60 horas semanales (superiores a las 48 que establece la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo) y con una distribución irregular del tiempo de trabajo (Urzi Brancati et al., 2020). Por otro lado, algunas publicaciones han destacado la problemática del tiempo de trabajo no remunerado debido al efecto de diferentes sistemas (*free login*) que hacen disminuir el tiempo de trabajo remunerado sobre el total de tiempo de trabajo efectivo (Pulignano et al., 2021, Renau-Cano et al., 2021).

METODOLOGÍA

Los resultados que se presentan en el siguiente apartado forman parte del trabajo de campo realizado en el marco de un proyecto de investigación I+D+I que analiza los modos y los medios de vida de los repartidores de las plataformas de reparto digital en España (2021-2024). Estos han sido complementados con investigaciones previas que, en el marco de un proyecto europeo (2019-2021), analizaron las estrategias sindicales dentro de la economía de plataforma.

Como se ha mencionado en la introducción, el trabajo empírico pretende contribuir a la literatura que ha investigado la precariedad dentro de la economía de plataformas, identificando y analizando las principales manifestaciones del empleo irregular que persisten o emergen en el sector del reparto digital en España tras la aprobación de la Ley Rider.

Para abordar este objetivo de investigación, se ha partido de un enfoque cualitativo que, tras una revisión de la literatura y la normativa más relevante, ha recurrido, en términos metodológicos, a la realización de 14 entrevistas (marzo- julio de 2022) con tres tipos distintos de informantes (los detalles específicos de los informantes pueden consultarse en el anexo):

- Representantes sindicales: se realizaron cuatro entrevistas semiestructuradas a responsables de secretarías o secciones especializadas en la economía de plataforma o el reparto digital, dentro de sindicatos mayoritarios (UGT, CCOO) y alternativos

(CGT) en Cataluña (CCOOCAT., CGTCAT), Navarra (CCOONAV) y Madrid (UGTMAD.). Estas entrevistas se complementaron con la información obtenida a partir de entrevistas a responsables de sindicatos confederales que se habían realizado en 2020 y 2021 en el marco de un proyecto anterior.

- Inspectores de trabajo y seguridad social (ITSS): se realizaron un total de 3 entrevistas semi-estructuras con dos inspectores provinciales (ITSS prov.) y con la directora de la oficina nacional de la lucha contra el fraude de la ITSS (ITSS dir.), que coordina la estrategia estatal de inspección en el sector del reparto digital.
- Repartidores: se realizaron un total siete entrevistas en profundidad a repartidores (R01, R02, etc.) que en el momento de las entrevistas trabajaban para distintas plataformas a partir de diferentes modalidades de contratación (autónomo, asalariado y asalariado subcontratado). No obstante, la mayoría de estas personas habían trabajado a partir de diferentes vías de contratación, incluyendo el trabajo no declarado a partir del subarriendo de cuentas (más información disponible en el [anexo](#)).

La información de las entrevistas se abordó a partir de una estrategia de análisis de contenido que recurrió a la técnica de la codificación de los datos con el apoyo un software de investigación cualitativa (Nvivo). Dicha codificación se fundamentó, principalmente, en las dimensiones analíticas identificadas durante la fase de revisión de la literatura, que fueron además la base para confeccionar los guiones de las entrevistas. Al mismo tiempo, el análisis se desarrolló mediante un proceso de triangulación de los datos ofrecidos por los tres tipos de informantes, destinado a reforzar la validez de las conclusiones.

EL EMPLEO IRREGULAR EN EL SECTOR DEL REPARTO DIGITAL: RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

Esta sección del artículo presenta los resultados del trabajo de campo en torno a las manifestaciones del empleo irregular en el sector de reparto a domicilio. El reparto digital es un sector emergente que cuenta con unos diez años de antigüedad en España. Los estudios empíricos sobre el volumen y las características de la fuerza de trabajo son escasos y remiten al contexto prepandémico. Estos estudios coinciden en señalar que se trata de un sector que emplea a un porcentaje poco significativo de trabajadores de forma regular, con el predominio de trabajadores hombres, jóvenes y migrantes ([Gómez Hospido, 2022](#); [ADigital, 2020](#); [CCOO e Institut d'Estudis del Treball, 2018](#))

El modelo de negocio del sector ha estado marcado desde sus orígenes por la existencia de un número reducido de operadores que compiten para obtener una posición dominante en el mercado. Los márgenes del reparto a domicilio son escasos, y dependen de las comisiones que cargan a los restaurantes y al consumidor final. Para alcanzar beneficios, estas plataformas requieren de un volumen crítico de pedidos que es difícilmente alcanzable en muchas ciudades ([Álvarez-Palau et al, 2021](#)). Las empresas buscan ampliar el volumen de negocio incluso a costa de su rentabilidad, ofreciendo descuentos a sus clientes y restaurantes para ganar una mayor cuota de mercado, lo que hace que estas empresas sean muy dependientes de inversores externos para financiar su expansión. Las presiones competitivas y financieras de las plataformas se han trasladado a unas políticas empresariales basadas en los bajos costes salariales, las presiones sobre los tiempos de trabajo y el ocultamiento de la relación laboral ([Fernández-Trujillo y Gil, 2021](#)). Al margen de la empresa Just Eat, que combinó contratación directa y subcontratación a terceras empresas desde sus inicios, las tres principales empresas del sector que se establecieron entre los años 2014 a 2017 (Glovo, Deliveroo y Uber Eats) han recurrido a un modelo de contratación de los repartidores fundamentado en las relaciones mercantiles y, en menor medida, en la figura del trabajador autónomo económicamente dependientes TRADE (caso de Deliveroo).

No obstante, este modelo de trabajo autónomo ha sido ampliamente contestado. El periodo de protestas iniciado en verano de 2017 en Barcelona contra los cambios introducidos por Deliveroo en la forma de pago y la posterior batalla jurídica de trabajadores y sindicatos en defensa de la asalarización de los repartidores, culminó con la Sentencia del Tribunal Supremo, del 23 de septiembre del 2020. La sentencia estableció la laboralidad de la relación entre los repartidores y las plataformas, aludiendo al control que ejercía la empresa en la organización del proceso de trabajo, así como a que estas son las propietarias de los principales activos necesarios para la realización de la actividad (la plataforma). Esta sentencia allanó el camino para la aprobación, en agosto del 2021, de la conocida como Ley Rider que, a partir de un acuerdo tripartito entre el gobierno y los agentes sociales, estableció la presunción de la laboralidad de los repartidores. La norma ha tratado de establecer un marco regulador para el sector con el objetivo de evitar que las plataformas hagan un uso indebido de la figura del autónomo.

De esta forma, las plataformas han tenido que adaptar su modelo al nuevo marco. Para ello, han sido dos las principales estrategias adoptadas: por un lado, Glovo ha mantenido el modelo de trabajo autónomo introduciendo ciertos cambios en la aplicación con el objetivo de reforzar la relación mercantil de la plataforma de los repartidores. Por otro lado, empresas como Uber Eats, Just Eat o la propia Glovo (en su rama de supermercados) han optado por la asalarización de los repartidores a través, fundamentalmente, de subcontrataciones a terceras empresas.

En las dos secciones que se presentan a continuación se analizan las principales manifestaciones del empleo irregular vinculadas a cada una de estas dos estrategias. Adicionalmente, se dedica una última sección al análisis del trabajo no declarado que se observa tanto en empresas que recurren a la subcontratación como en empresas que persisten con el modelo de trabajo autónomo.

NUEVO MODELO DE AUTONOMÍA DE GLOVO: TRES CAMBIOS PARA MITIGAR LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Glovo es la única empresa que ha apostado desde los inicios de la Ley Rider¹ por mantener el modelo de contratación de trabajadores autónomos dentro de uno de sus principales segmentos de actividad (reparto de comida a domicilio). De acuerdo con las entrevistas realizadas a la ITSS, la empresa ha implementado tres modificaciones fundamentales con las cuales intenta compatibilizar el mantenimiento del modelo de trabajo autónomo con la nueva regulación.

En primer lugar, la empresa ha introducido un sistema de *free login* que sustituye al anterior modo de asignación de horas de trabajo. Antes de la Ley Rider, el algoritmo de la plataforma asignaba franjas horarias (*slots*) a los repartidores. Esta asignación se producía según la puntuación (*performance*) del repartidor en la aplicación. El sistema de puntuación tenía en cuenta factores como la valoración de los clientes (*rating*), la productividad de los repartidores (número de pedidos y tiempos de entrega), así como el número de repartos realizados, o no, en las horas de mayor demanda de la aplicación. Esta forma de asignación de franjas horarias impedía que los repartidores seleccionasen libremente cuándo conectarse, lo que demostraba que no tenían capacidad de decisión sobre su jornada laboral. El recién implementado sistema de *free login* ha eliminado la asignación de franjas horarias. En la actualidad, cada repartidor se conecta y se desconecta cuando quiere, siendo la localización (cercanía-lejanía) el único criterio oficial de reparto de pedidos. Aun así, varios de nuestros informantes subrayan la existencia de mecanismos alternativos que guían la asignación de pedidos con la nueva aplicación y siembran dudas en torno a la desaparición del *rating*.

¹ Tras finalizar el trabajo de campo empleado en este artículo, otras plataformas como Uber Eats han anunciado la adopción de un nuevo modelo de trabajo autónomo diseñado para cumplir con la regulación actual. En esta plataforma, los repartidores pueden operar como autónomos desde septiembre de 2022.

“Los pedidos me tocan por cercanía, pero no solamente, hay criterios que no sabemos. El otro día estaba en el McDonalds de Sagasta esperando para trabajar [es decir, la recepción de un nuevo pedido] y llegó un compañero al que le sonó un pedido estando más lejos y yo llevaba ahí un rato. Esto pasa muchas veces” (Entrevista R01).

“No sabemos aún si eso del rating lo han eliminado o lo han ocultado o lo han cambiado” (Entrevista ITSS prov).

El trabajo de campo revela, en línea con los resultados de [Renau-Cano et al \(2021\)](#) para el caso de Deliveroo, que este sistema de *free login* tiende a incrementar el tiempo de espera debido, fundamentalmente, a que permite que aumente la oferta de trabajo en las franjas de mayor demanda.

“Entonces, tú puedes conectarte cuando tú quieras, pero bueno, el hecho que tú te conectes a las 3 de la madrugada no quiere decir que te haya caído un pedido. ¿Me explico?, o sea, las horas de alta demanda ya están definidas: son las horas de la comida y en la noche. Entonces, claro, si hay mucha gente trabajando, que eso es lo que está ocurriendo ahora mismo, no están entrando pedidos para todos” (Entrevista CCOOCAT).

[Pulignano et al. \(2021\)](#) identifican este tiempo de espera entre pedidos como tiempo de trabajo no remunerado. Y es que el modelo de trabajo a destajo que persiguen las plataformas le permite dejar de remunerar actividades (como los tiempos de espera al cliente, entre pedidos...) que, en el contexto de una relación salarial, se incluirían como parte de la jornada laboral.

En segundo lugar, el carácter mercantil se intenta reforzar a partir de un nuevo sistema de retribución basado en multiplicadores que, supuestamente, aumenta la autonomía de las personas repartidoras, ya que estas pueden decidir qué suma quieren percibir por la prestación de sus servicios. La empresa establece una tarifa base (por pedido, por kilometraje y por tiempo de espera superior a 5 minutos en el restaurante) y el repartidor puede seleccionar por cuánto quiere multiplicar dicha suma (1.0; 1.1; 1.2...). Estas tarifas varían dependiendo de la franja horaria (en aquellas franjas donde se reciben menos pedidos la tarifa es menor, y viceversa). No obstante, el trabajo de campo revela como, en la práctica, el poder de decisión de los trabajadores para fijar el precio aparece fuertemente constreñido por un sistema de asignación de pedidos que prioriza a los repartidores con menores costes y limita la frecuencia con la que pueden efectuar cambios en el multiplicador. Por ende, cabe destacar que se trata a de un sistema diseñado para devaluar los costes salariales, estimulando la competencia o una “subasta a la baja” de los precios de los pedidos, cuya puesta en funcionamiento vino acompañada por una reducción de los precios base por parte de Glovo.

“Es terrible, es una farsa, lo primero porque sólo puedes modificarlo una vez. Además, me di cuenta que hay otra trampa, si vos ganás mucha plata un domingo con 1.3, el lunes estás obligado a ponerte 1.0 porque si no, no se mueve. Es un sistema muy turbio, no es claro. El sistema está preparado para que no puedas trabajar a 1.2 o 1.3. Lo puedes usar un miércoles pero no trabajas nada, es una carnicería” (Entrevista R01).

“Si tú pones el multiplicador a 1.3... no te entra ningún pedido porque primero entran de menos a más. O sea, Glovo asigna los pedidos en función de... en función de la precarización del trabajador, ¿no?, o sea, si él decide que quiere cobrar más... no te entra ningún pedido, si él decide que quiere cobrar lo que Glovo quiere... te entran todos a ti” (Entrevista CCOONAV).

“Entonces, lo del multiplicador, cada uno se lo pone a una cifra, estimulando la competencia entre los repartidores... además ahora mismo, si te lo pones a 1.3 o 1.2 o 1.2 no te suena el teléfono... ahora lo que se dice entre repartidores es, ¿Qué, te

suenan o no te suenan? Al final, lo llevamos todos a 1.0... o sea, no se gana nada con el multiplicador!" (Entrevista R05).

Por último, la empresa ha modificado la forma de facturación. Antes de la Ley Rider, la propia empresa emitía las facturas cada dos semanas. En la actualidad es el repartidor quien tiene que generar facturas, cumpliendo así con el estatuto del trabajador autónomo. No obstante, según nos relatan los informantes, esta nueva forma de operar de la plataforma supone un mayor volumen de facturas que entregar a los gestores y, por tanto, un aumento del tiempo de trabajo dedicado a la gestión o de los recursos económicos dispuestos para hacer frente a estas exigencias:

"Han intentado poner a Glovo no como pagador, sino como mediador... y han hecho un sistema de facturas con dos pagadores: clientes y restaurantes. ¡Es un lío! Mucho trabajo de gestión de facturas, y de saber que das a Hacienda y demás..." (Entrevista R05).

En suma, el trabajo de campo revela los efectos del nuevo modelo en las condiciones laborales que, en algunas dimensiones, puede haber acentuado la precariedad. Así, se constata como la combinación del *free login*, el sistema de remuneración basado en multiplicadores y el nuevo modelo de facturación ha supuesto un deterioro sustancial de los ingresos y un aumento del tiempo de trabajo no remunerado. Esto se debe al incremento de la oferta laboral en las franjas horarias de mayor demanda (mayores tiempos de espera y competencia salarial), y al aumento del tiempo no retribuido empleado en las gestiones de facturación. Por ende, la perpetuación de este modelo sigue privando a los trabajadores de derechos colectivos (representación sindical, negociación colectiva, etc.).

Se detecta también que la empresa continúa beneficiándose de la opacidad de los cálculos algorítmicos de asignación de pedido y la asimetría de información entre los trabajadores y la plataforma para restringir la autonomía de los trabajadores, sobre todo, respecto a la determinación de los precios. Las investigaciones de la ITSS están actualmente en curso y, como informaron los inspectores entrevistados, queda pendiente por determinar si las tres innovaciones descritas siguen ocultando una relación laboral. No obstante, se detectan ciertos problemas de la nueva regulación que pueden anticipar un nuevo proceso de judicialización que dilataría, en última instancia, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. En este sentido, se apuntaron las limitaciones de una regulación que dejó abierta una interpretación *iuris tantum* de la presunción de laboralidad que, por tanto, admite prueba en contra por parte de las plataformas para acreditar que los servicios prestados a la plataforma no lo han sido bajo un contrato de trabajo.

"Las empresas, lo que alegan es que hay que ir caso por caso, porque si son trabajadores autónomos con relaciones diferenciadas..., cada uno puede hacer el trabajo de una manera distinta y, por tanto, no se puede generalizar. Ellos es que hacen referencia a una presunción "juris tantum", que es lo que contiene esa norma (...). A partir de ahora, lo que las empresas insisten es en decir: "vamos a ir caso por caso". Y ya veremos a ver cómo hacen los Tribunales. Al final, esto yo creo que se va a decidir judicialmente, se va a judicializar" (Entrevista ITSS prov.).

LA ASALARIZACIÓN DE LOS REPARTIDORES: IRREGULARIDADES TRAS LA FISURACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

Las empresas de reparto han optado por dos estrategias alternativas de adaptación a la entrada en vigor de la Ley Rider: la contratación directa por parte de la plataforma (Getir, Glovo Market, etc.), o la subcontratación de los servicios de reparto a empresas intermediarias (Just Eat y Uber Eats). Estrategia esta última que, por su carácter más problemático, se analiza en esta sección.

La Ley Rider no excluyó la subcontratación de los repartidores a través de empresas intermediarias. En realidad, esta posibilidad fue una de las condiciones que se impusieron en las negociaciones en la mesa del diálogo social para facilitar el acuerdo de la CEOE. Los modelos de subcontratación ya estaban implantados por plataformas de transporte de pasajeros y mercancías, y habían sido objeto de actuaciones por parte de la ITSS por cesión ilegal de trabajadores (Esteve-Segarra y Todolí-Signes, 2021; Jurado Segovia, 2022). Tras la entrada en vigor de la Ley, las organizaciones sindicales plantearon diversas denuncias por cesión ilegal de trabajadores en Glovo, Uber y Just Eat, pero sólo en pocos casos la actuación de la inspección de trabajo ha resultado en sanciones, como las que afectaron a Just Eat en Catalunya y Valencia. Se constatan, además, diferencias de criterio entre Comunidades Autónomas en un ámbito en el cual, a diferencia del falso autónomo, las competencias están descentralizadas (Entrevista ITSS dir.). Mientras que gran parte de las investigaciones siguen su curso, algunos autores han abogado por la necesidad de incorporar nuevos indicios de cesión ilegal adaptados a la operativa de las plataformas digitales para evitar que estas puedan seguir eludiendo la aplicación del derecho del trabajo mediante la interposición de intermediarias (Esteve Segarra y Todolí-Signes, 2021).

El caso de Uber Eats se apunta claramente en las entrevistas como el más representativo para entender el recurso fraudulento a subcontrataciones tras la aplicación de la Ley Rider. La estrategia seguida por esta plataforma para la externalización de sus flotas de repartidores ha contado con empresas muy diversas, entre las que se encuentran desde agencias de contratación temporal y empresas multiservicios, hasta empresas especializadas en el reparto de última milla e incluso otras plataformas (Entr.CCOOCAT). Las personas entrevistadas coinciden en subrayar la falta de entidad de infraestructura y capacidad de gestión por parte de estas empresas como uno de los principales indicios de cesión ilegal de trabajadores.

“Estas subcontratas y ETTS funcionan todas por la aplicación de Uber. Tienes la aplicación de Uber, lo único que hace la subcontrata es que te proporciona los horarios, te paga las nóminas y gestiona incidencias” (Entrevista CGTCAT).

“(Algunas de estas empresas) contratan a los repartidores pero no les ponen horario, trabajan con la aplicación de Uber, pero les deja conexión libre. Les exigen un mínimo de pedidos [...] pero no tienen horario, tienen libertad y se conectan y se desconectan cuando quieren” (Entrevista UGT MAD).

En algunos casos, Uber ha recurrido a la subcontratación de pequeñas flotas gestionadas por antiguos repartidores, una práctica que ya había sido denunciada por los sindicatos por encubrir situaciones de empleo de trabajadores en situación irregular (UGT, 2020). La transición a un sistema de flotas ha venido marcada por la persistencia de cierta “cultura del fraude” (Entrevista UGT MAD), que se aprecia en la continuidad de prácticas como el arrendamiento de cuentas por parte de los trabajadores (Entrevistas UGT MAD, CGTCAT), así como diferentes irregularidades en las condiciones de empleo y trabajo que podemos agrupar en dos dimensiones principales.

En primer lugar, se destacan las irregularidades y fraudes asociados a la contratación. La mayor parte de las incorporaciones se producen a través de contratos temporales de corta duración y a jornada parcial, entre 15 y 30 horas semanales. Las empresas recurren a estas modalidades de contratación principalmente para reducir costes y ajustarse a las fluctuaciones de la demanda entre distintos días de la semana y franjas horarias. El uso de la contratación temporal por parte de estas empresas se ha denunciado como fraude de ley por parte de algunos representantes sindicales entrevistados. Estas denuncias se fundamentan en la falta de justificación de esta fórmula contractual por la naturaleza no temporal y ordinaria de la actividad de la empresa principal (la plataforma) y tampoco por la naturaleza temporal del contrato mercantil con la subcontrata, de acuerdo con el nuevo criterio del Tribunal Supremo en una importante resolución de diciembre de 2020. Además, cabe destacar que la reforma laboral de 2021 persigue la limitación de

la contratación temporal para aquellas situaciones en las que es necesario cubrir un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, por lo que estas empresas pueden tener mayores dificultades para justificar el recurso a este tipo de contratos de manera generalizada (Pérez Guerrero, 2022).

La segunda dimensión clave del empleo irregular dentro del modelo de subcontratación remite a la organización del tiempo de trabajo. La asignación de los horarios de trabajo por las empresas incurre a menudo en abusos e irregularidades. Estas se refieren a la obligación de realizar horas complementarias más allá de los límites legales, la falta de notificación previa con suficiente antelación sobre los cambios de la jornada, o la ausencia de respeto a los descansos mínimos entre jornadas de trabajo. Prácticas que configuran una jornada irregular y desestandarizada que solo atiende a los requerimientos y necesidades del servicio, limitando las posibilidades de autonomía en la gestión del tiempo laboral que algunas personas buscan en este tipo de empleos (CGTCAT). La asignación de los horarios también puede ser instrumentalizada como mecanismo disciplinario de trabajadores que se han destacado por quejas o negativas a realizar más horas de las estipuladas por contrato, como apunta una de las personas entrevistadas.

“Te llaman fuera de horario para decirte si puedes trabajar mañana por la mañana también. Ponen más horas complementarias de lo permitido por la Ley. Porque al final es que yo hubo un mes que hice... ¿cuántas horas...?, yo tenía 80 mensuales y me parece que fueron 149 horas [...] entonces te castigan así: “¡ah!, bueno, pues ya no te damos complementarias”. Te ponen turnos de 2 horas igual... o sea, me pone 6 días a la semana a trabajar y me pone 2 horas, 3 horas, 2, 3..., cosas así” (Entrevista CGTCAT).

Otra de las quejas más frecuentes con relación al tiempo de trabajo que se apuntan en las entrevistas se refiere a la falta de compensación de las horas realizadas fuera de la jornada habitual de trabajo o del trabajo en días festivos o en horario nocturno, así como al reparto en condiciones meteorológicas adversas.

Las irregularidades relativas a la contratación y a la organización de la jornada se añaden a toda una serie de cláusulas abusivas sobre las condiciones en las que se desarrolla la prestación del servicio, como la necesidad de aportar el vehículo propio y, especialmente, la obligación de aceptar todos los pedidos asignados por la aplicación, independientemente de cualquier consideración sobre su peso o el kilometraje.

“..., ahí vemos que también hay muchas cláusulas abusivas. No hay límites en temas... en temas como... límites de kilometraje, no hay límites (...) son cosas que se pudieran solventar con una representación legal de los trabajadores, que bueno, que se negocien este tipo de cosas” (Entrevista CCOOCAT).

“En los supermercados el problema sí que es mucho de peso (...) la empresa quiere subirnos los pesos todo lo que pueda y nosotros peleamos por mantener unos máximos que no nos partan la espalda” (Entrevista UGT MAD).

Este tipo de abusos e irregularidades se producen en el contexto de ausencia de un marco de regulación colectiva de las condiciones de trabajo que sirva como referencia al conjunto del sector de reparto. La posibilidad de eludir la aplicación de los convenios sectoriales es una de las principales ventajas de la subcontratación, facilitada por las distintas interpretaciones de la jurisprudencia para la delimitación de la actividad de la empresa subcontratista y la de la principal (Pérez Guerrero, 2022). A pesar de los intentos para incorporar la figura de los repartidores en el ámbito de aplicación de los convenios de hostelería, la mayoría de las subcontratas que trabajan para plataformas de reparto se acogen al convenio estatal de empresas de mensajería (que no se renueva desde el año 2006), o distintos convenios del sector del comercio (comercio varío, tiendas de conveniencia) que no están adaptados a las particularidades del sector. La ausencia de representación de los trabajadores supone un riesgo de indefensión ante las arbitrariedades de las empresas y dificulta el desarrollo de la negociación colectiva sobre aspectos clave de la organización del trabajo. El caso de Just Eat destaca por ser

la primera plataforma en la que se ha alcanzado un acuerdo laboral con las federaciones sectoriales de CCOO y UGT como sujetos legitimados ante la falta de representación unitaria en la empresa.

No obstante, independientemente de los avances hacia la constitución de comités de empresa en Just Eat, Getir, Glovo Market o en algunas subcontratas (Close Logistics, etc.)², la perspectiva de un convenio sectorial de referencia para la multitud de subcontratas de plataformas como sí se ha logrado para el sector de los Vehículos de Transporte con Conductor (VTC) es todavía lejana, por distintos motivos. Por un lado, debido a la dificultad de delimitar el ámbito de la actividad principal de estas empresas (muchas de estas empresas no se dedican exclusivamente a un tipo de reparto). Ésta es una cuestión sobre la que existen diferencias entre organizaciones sindicales y repartidores, ya que algunos ven un mayor encaje de la actividad en los convenios de la logística y transporte, con mejores condiciones laborales. Por otro lado, tampoco existe una parte empresarial organizada con la que alcanzar un acuerdo para la regulación del sector.

TRABAJO NO DECLARADO: CUENTAS ALQUILADAS, MODALIDAD EXTENDIDA ANTES Y DESPUÉS DE LA LEY RIDER

Otra manifestación de empleo irregular en el sector de reparto de comida a domicilio consiste en el subarriendo de cuentas. Es decir, cuentas que se han dado de alta por canales habituales en las aplicaciones de las compañías de reparto de comida a domicilio, y que se encuentran bajo una identidad individual concreta, son subarrendadas a terceros. La persona subarrendadora paga un tanto por ciento de lo ganado en los repartos al arrendador, quien puede exigir entre un 20% y un 40%, siendo el porcentaje 30% la tarifa generalizada. Para llevar a cabo dicho intercambio, no es necesario que ambas partes se conozcan. El único requisito es que el dueño de la cuenta comparta su contraseña. De esta manera, se ceden los repartos; y sólo con cambiar la contraseña y no comunicársela al subarrendado, puede hacer desaparecer esa oportunidad de repartir. Asimismo, en una misma cuenta, pueden estar trabajando múltiples subarrendados a la vez. Toda esta realidad laboral se mantiene sin una formalización contractual, sino a través de acuerdos personales por mensajes privados online, con lo que la trazabilidad de dichas prácticas es difusa:

“Yo trabajo en tres cuentas, no hay firmado nada. En cada cuenta, solo es como si es él el que trabaja y... como él no trabaja, soy yo el que trabaja. Solo cuando le pagan, después me llama y me da mi dinero” (Entrevista R07).

Aunque es un fenómeno apenas estudiado, el subarriendo de cuentas es una práctica extendida en el sector según el trabajo de campo realizado. Los repartidores, inspectores de trabajo y representantes sindicales entrevistados, apuntan cómo el subarriendo es una de las principales vías de entrada en el mercado laboral del sector de reparto de comida, a pesar de las limitaciones para registrar y cuantificar su presencia:

“Nos consta que se sigue dando en las plataformas el subarriendo de las licencias, de las autorizaciones para prestar servicios en esta economía sumergida. (...) El problema de estos casos es identificarlos... No hay un centro de trabajo, no figuran en ninguna documentación fiscal ni contable de la compañía, con lo que... las documentaciones que solicitamos, pues en principio no aparecen” (Entrevista ITSS dir.)

“Lo que se ha hecho mucho es el alquiler de cuentas (...) la aplicación te deja..., no es que te deje, pero sí que tiene forma de..., o sea, de que tú puedas tener una cuenta y la puedas alquilar” (Entrevista CCOONAV).

² En general, la implantación sindical en las empresas del sector (plataformas y subcontratas) es muy débil, por lo que la representación de los trabajadores en procesos de regulación de empleo o de negociación sobre las condiciones de trabajo la asumen las federaciones de sector, como en los casos del ERE de Uber tras la Ley Rider, o en el acuerdo colectivo alcanzado en Just Eat (Takeaway SL).

Los grupos de Facebook, Telegram y Whatsapp destinados a poner en contacto a diferentes repartidores operan de facto como puntos de oferta y demanda de cuentas subarrendadas. Una vez hecho el anuncio, el arrendador, propietario de la cuenta y los potenciales subarrendados, se ponen en contacto y llegan a acuerdos a través de mensajes en privado:

“Acordamos que de lo que gano en un día, el 30% era para entregárselo al propietario de la cuenta. Algunas veces también te piden el 19% del IRPF que ellos tienen que pagar como autónomos” (Entrevista R03).

Como se ha mencionado, no hace falta que se conozcan personalmente, pero en muchos casos este tipo de acuerdos se establecen entre conocidos:

“Había un amigo que tenía papeles, abrió una cuenta y me alquilaba la cuenta al 30 %. Sí es un amigo que está aquí, es... catalán. y entonces él lo tiene todo legal... Sí, es un precio estándar, 30 % o 25 %, eso es lo que te alquilan la cuenta la gente. Porque aquí el 90 % de los riders tienen cuenta alquilada, sí” (Entrevista R07).

Los arrendadores suelen ser autónomos con cuentas de Glovo, aunque algunos de los repartidores y sindicalistas (CGTCAT y UGTNAV) entrevistados informaron que también hay casos de subarriendo de cuentas en otras compañías con repartidores asalariados que trabajan fuera de almacén, sobre todo entre las empresas que utilizan subcontratas. La extensión de este fenómeno dentro de las plataformas que recurren a trabajadores asalariados es no obstante difícil de estimar. Según otros informantes (Inspección de Trabajo), es probable que sea poco significativa debido a que, en este caso, la responsabilidad legal recae sobre la empresa y no sobre el propietario de la cuenta.

“Yo creo que en el momento en que esto se regularizase, si fuesen trabajadores por cuenta de la empresa, esas situaciones no podrían darse (...). Pues la empresa... es la que tiene que ejercer el control, claro. Porque, si al final, el reparto lo está haciendo una persona en situación irregular, ahí la responsabilidad sería de la empresa (...). El repartidor podría tener un accidente de tráfico o podría haber un atestado de la policía local donde dice: “este trabajador rider, con la mochila de Glovo, con el reparto y con una... y con una falta de permiso de trabajo”, eso se puede constatar consultando su pasaporte. En ese caso, el responsable sería la empresa Glovo, claro, y sería una infracción bastante grave” (Entrevista ITSS prov.).

Para entender las causas y repercusiones de esta práctica fraudulenta tan extendida y consentida en el sector de reparto de comida a domicilio en España es importante atender a la intersección entre la legislación laboral y legislación migratoria actual, desde la que emergen dichas prácticas. Expuesto aquí muy brevemente, los que arriendan sus cuentas privadas a terceros tienen permiso de trabajo, pues sólo así han podido darse de alta de autónomos o estar trabajando como asalariados. Ahora bien, entre los subarrendados encontramos una serie de situaciones migratorias caracterizadas por restricciones administrativas para entrar en el mercado de trabajo de forma regular. Por una parte, repartidores en situación migratoria irregular, es decir sin permiso de residencia ni permiso de trabajo, muchos de ellos con visados caducados o con entradas sin permiso al territorio nacional. Para este perfil, trabajar como repartidor es la única manera de entrar al mercado laboral:

“Y esa era la opción para nosotros... para trabajar inmediatamente... Como aquí en España, las personas que lleguen de otros países, prácticamente indocumentados, sin papeles de trabajo, esa era la única opción en la ciudad” (Entrevista R03).

Por otra parte, encontramos repartidores en proceso de petición de asilo, mucho de ellos con Tarjeta de Protección Internacional (Tarjeta Roja) a la espera de que se resuelva su status como refugiado de manera favorable o desfavorable. Durante estas esperas extendidas, la tarjeta roja les otorga permiso de residencia, pero no permiso de trabajo.

“A mi esposo sí que le pararon y se dio un susto cuando no tenía papeles y tenía una cuenta alquilada, hace mucho tiempo. Iban él y un amigo con el bolso cuando la policía los paró para preguntarles qué hacían y pedirles los papeles. Él mostró la hoja (acreditación de protección internacional) y le preguntaron: ‘¿Qué haces con la mochila? ¿No estarás trabajando? Porque no puedes’” (Entrevista R02).

Esta realidad surge del modelo de gestión migratoria vigente en España, codificada por la Ley de Extranjería del 1985, y fuertemente afectada por el imperativo restrictivo hacia la movilidad de ciudadanos extracomunitarios, imperativo exigido por los acuerdos de Schengen cuando España entró a la Unión Europea. De esta forma, la gestión migratoria actual facilita la existencia de población en territorio nacional con carencias graves de documentación administrativa, lo que produce fenómenos de “inclusión diferencial” en el mercado de trabajo (Mezzadra y Neilson, 2013). Es esta población en la zona gris de la legalidad, la que encaja en sectores económicos altamente desregularizados (Anderson, 2013), como es el caso de la economía de plataformas. Las plataformas del sector de reparto de comida están al corriente de que un buen número de sus repartidores están en zonas legalmente cuestionables, como mostraron sus declaraciones en prensa ante dos accidentes mortales de repartidores extracomunitarios en Barcelona en 2019, y en Madrid en 2021. Los medios hicieron eco de la situación en términos de “mercado negro de cuentas”, “tráfico de perfiles”, “fraude masivo de identidades”, o “gran estafa.” Asumiendo que conocían la situación, las empresas del sector anunciaron medidas para mitigar el uso de la app por terceros, como poner a disposición de los clientes y establecimientos mecanismos en la aplicación para que puedan denunciar en caso de no coincidir la foto de la cuenta con el repartidor.³ También se implantó el requisito de reconocimiento facial del repartidor, sistema algorítmico de verificación de identidad implantado antes la Ley Rider. La triangulación de los datos recabados en las entrevistas indica que dicha medida de verificación de identidad en la aplicación es fácil de sobrevenir. Como la Ley Rider no contiene especificaciones sobre el subarriendo de cuentas, algunas empresas han seguido con el mismo sistema de reconocimiento facial, a pesar de su limitada eficiencia en cuanto a verificación de identidad del mandatario de la cuenta:

“El tema del subarriendo no ha cambiado después de la Ley Rider... (...) Entonces, este sistema permite que personas que no tienen permiso de trabajo puedan acceder o puedan trabajar mediante estas aplicaciones o estas plataformas digitales. Aunque hay sus métodos de reconocimiento facial y tal, que lo están aplicando, pero bueno, son sistemas que se pueden vulnerar, eso está claro” (Entrevista CCOOCAT).

De esta forma, las empresas del sector consienten la presencia generalizada del subarrendamiento, práctica que implica manifestaciones fraudulentas como el trabajo no declarado y la falsificación de identidad. Así, las compañías logran incrementar la fuerza de trabajo y a menor costo: sin tener que pagar más, logran aumentar el número de repartidores, consiguiendo disponibilidad de repartidores en cualquier punto de la ciudad y en cualquier franja horaria. De este modo las plataformas de reparto se suman a sectores como el trabajo de campo, la construcción y el servicio doméstico que se benefician de la variedad y complejidad de permisos migratorios para crear mercados laborales segmentados con derechos diferenciados (Casas-Cortés y Cobarrubias, 2020). Estos trabajadores dependen del reparto como única fuente de ingreso, reparten sin parar día y noche, exprimiendo cada minuto de reparto que les otorga haber subarrendado la cuenta, durmiendo poco y con muchos accidentes, a velocidades mayores de las que les deja el cuerpo y las señales viales, para hacer cuantos más repartos y más rápidos mejor, en busca de evaluaciones positivas de los clientes. Todo ello, en plena visibilidad urbana, a pesar de su condición de ser diana de redada policial, “objeto de deportación”, o correr el riesgo de que les retiren su tarjeta de protección internacional.

3 Entre la documentación sobre medidas contra el fraude, hemos encontrado el Acuerdo de Buenas Prácticas firmado por Glovo y varias asociaciones de autónomas en Julio del 2020. El punto 3 apunta a medidas contra el fraude sin especificar más.

CONCLUSIONES: ¿HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD DEL EMPLEO IRREGULAR?

El artículo ha mostrado las dificultades y límites de la Ley Rider para laboralizar el sector. Asimismo, ha revelado la persistencia de formas de trabajo no declarado, y el surgimiento de nuevas manifestaciones de empleo irregular. Tal y como sugerían [Srnicek y De Sutter \(2016\)](#), el reconocimiento de los derechos laborales supone un serio límite a la rentabilidad de estas plataformas “austeras” que operan en sectores con escasos márgenes de beneficios y dependen ampliamente de inversiones financieras. Así, el intento regulatorio por laboralizar a los trabajadores ha desembocado bien en la salida del mercado de algunos operadores (Deliveroo), bien en la búsqueda de nuevas vías para evadir de manera total o parcial la legislación laboral.

Las irregularidades identificadas en el trabajo de campo cubren un amplio espectro, expuesto en las tres subsecciones anteriormente desarrolladas, que puede sintetizarse del siguiente modo: 1) para simular más autonomía y evadir la asalarización, se introducen cambios en la aplicación y la facturación que, sin embargo, perpetúan la relación de dependencia y continúan privando a los trabajadores de capacidad decisoria sobre la jornada o los precios del trabajo; 2) para adaptarse al modelo asalariado, se recurre a subcontrataciones ficticias que facilitan a las plataformas evadir sus obligaciones empresariales y perpetrar distintas irregularidades (contratación, jornada) en el contexto de un centro de trabajo más fragmentado, al tiempo que limitan el ejercicio de derechos colectivos; y 3) para incrementar su capacidad de aprovisionamiento de la fuerza laboral, consienten y se benefician del hecho de que una gran parte de su mano de obra depende de la falsificación de identidad, pues se trata de una población que la legislación migratoria ha dejado carente de documentación administrativa para poder trabajar y/o residir en España.

La coexistencia de viejas y nuevas manifestaciones del empleo irregular provoca una acentuación de la precariedad que afecta de forma desigual a distintos colectivos (particularmente en función de su estatus migratorio), y se observa en múltiples dimensiones: temporal (incremento de los tiempos de trabajo no remunerado, distribución irregular y falta de control sobre la jornada laboral, etc.), económica (devaluación salarial, ausencia de compensación por horas complementarias), contractual (temporalidad injustificada, indicios de falsos autónomos, ausencia de contratación, etc.), social (acceso a derechos y prestaciones sociales) o en términos de derechos colectivos (límites a la negociación colectiva, etc.).

El análisis llevado a cabo abre nuevas vías para la investigación sociológica en torno al empleo irregular en la economía de plataformas. En primer lugar, se puede inferir que las plataformas están forzando un cambio en la norma social del empleo (Prieto, 2007). No sólo a través de sus discursos bien estudiados, “sin jefe”, “horario propio”, “flexibilidad”, sino a través de la generalización de prácticas concretas de evasión de la legislación laboral que podrían normalizar la irregularidad en el sector de reparto digital, así como en otras actividades de la economía de plataformas. La huida de la laboralidad, a través del constante disrupir de marcos legislativos puede suponer, a nivel societal, un cambio sustancial de lo que constituye un trabajo “normal” y aceptable. En este sentido, consideramos relevante, a nivel teórico, ahondar en la relación entre el concepto de “empleo irregular” y el concepto de “norma social del empleo” para fortalecer las teorías actuales del empleo en un contexto de desregularización y prácticas de evasión de la legislación laboral.

En segundo lugar, conviene subrayar cómo la Ley Rider puede haber sido insuficiente para hacer frente al trabajo no declarado. Dicha ley adoptó un enfoque centrado en laboralizar el sector y circunscrito a la figura del falso autónomo. Si bien es cierto que, como apuntan algunos informantes (inspectores de trabajo), tal estrategia puede contribuir a limitar la incidencia del trabajo no declarado, la información obtenida

constata su persistencia debido, en parte, a las estrategias continuadas de huida de la laboralidad de algunas empresas. No obstante, la vinculación entre el trabajo no declarado y los colectivos migrantes debe conducir a reflexionar sobre cómo las plataformas se aprovechan de la intersección entre la legislación laboral y migratoria, con el objetivo de proveerse de una fuente continua de fuerza de trabajo menos costosa y más dócil, dada su vulnerabilidad administrativa. La literatura de plataformas necesita por tanto abordar la cuestión migratoria, su gestión y legislación desde una óptica más amplia que contemple los efectos de la interacción entre la legislación laboral y migratoria, así como las realidades cotidianas de estas personas trabajadoras, para lograr una radiografía completa del funcionamiento de estas plataformas y de sus múltiples disrupciones legales.

FINANCIACIÓN

Este artículo ha sido desarrollado en el marco del proyecto I+D+i 'Culturas emergentes de la movilidad precaria en la gig economy digital. Un estudio de caso sobre el sector de la comida a domicilio en España' (PID2020-115170RB-100).

AGRADECIMIENTOS

Los/as autores/as agradecen a Miguel Montañés Grado (candidato a doctor en sociología por la Universidad de Zaragoza) sus aportaciones durante la elaboración del artículo y su generosidad al compartir su conocimiento sobre las prácticas laborales del sector.

REFERENCIAS

- ADigital. (2020). Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España. Asociación Española de Economía Digital y Afí. <https://www.adigital.org/publicaciones/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana-2/>
- Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues arising from a set of 'On-Demand/Gig Economy's Platforms. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 653-690. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2637485>
- Alonso, L. E., y Fernández Rodríguez, C. J. (2021). El papel del consumo en la economía de plataformas: el vínculo oculto. *Revista Española de Sociología*, 30(3), a69. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.69>
- Altenried, M. (2021). Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/0308518X211054846>
- Álvarez-Palau, E. J., Calvet-Liñán, L., Viu-Roig, M., Gandouz, M., y Juan, A. A. (2021). Economic profitability of last-mile food delivery services: Lessons from Barcelona. *Research in Transportation Business & Management*, 45(A), 100659. <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2021.100659>
- Anderson, B. (2013). *Us and Them? The Dangerous Politics of Immigration Control*. Oxford: Oxford Univ. Press.

- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308.
<https://doi.org/10.1177/0002764212466239>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2011). *Race against the machine: how the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Lexington: Digital Frontier Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2016). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Cant, C. (2020). *Riding for Deliveroo: resistance in the new economy*. Medford: Polity.
- Casas-Cortés, M., y Cobarrubias, S. (2020). La autonomía de la migración: Una perspectiva alternativa sobre la movilidad humana y los controles migratorios. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, (46), 65-92.
<https://doi.org/10.5944/empiria.46.2020.26967>
- CCOO e Institut d'Estudis del Treball (2018). *La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Encuesta sobre treball mitjançant plataformes digitals*. Comisiones Obreras de Catalunya.
- Cherry, M. A. (2016). Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, Saint Louis U. *Legal Studies Research Paper*, (2). <https://ssrn.com/abstract=2734288>
- Cusumano, M. A., Gawer, A., & Yoffie, D. B. (2019). *The business of platforms: strategy in the age of digital competition, innovation, and power* (1st ed). New York: Harper Business.
- Davis, G. F. (2016a). *The vanishing American corporation: navigating the hazards of a new economy* (1st ed). Oakland, California: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Davis, G. F. (2016b). What Might Replace the Modern Corporation? Uberization and the Web Page Enterprise. *Seattle University Law Review*, 39, 501-515.
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy". *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- van Doorn, N. (2017). Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low-Income Service Work in the 'on-Demand' Economy. *Information, Communication & Society*, 20(6): 898-914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>
- Drahokoupil, J., & Vandaele, K. (Eds.) (2021). *A modern guide to labour and the platform economy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Dubal, V. B. (2017). Wage Slave or Entrepreneur?: Contesting the Dualism of Legal Worker Identities. *California Law Review*, 105, 65-124.
https://repository.uchastings.edu/faculty_scholarship/1596
- Del Nido, J. (2021). *Taxis vs. Uber. Courts, Markets, and Technology in Buenos Aires*. California: Stanford University Press.
- Esteve-Segarra, M. 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.
- Fernández-Trujillo, F., y Gil, J. (2021). Mecanismos y dinámicas del trabajo en las plataformas digitales: los casos de Airbnb y de las plataformas de reparto. *Empiria: Revista de metodología de ciencias*, (52), 175-198.

- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Plataformas digitales: aplicaciones y regulación del trabajo en el capitalismo contemporáneo. En A. Riesco Sanz (Ed.), *Fronteras del trabajo asalariado* (pp. 133-154). Los Libros de la Catarata
- Foti, A. (2017). *General Theory of the Precariat: Great Recession, Revolution, Reaction*. Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.
<https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>
- Gawer, A. (Ed.) (2009). *Platforms, markets, and innovation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Gómez, M., y Hospido, L. (2022). *El reto de la medición del trabajo en plataformas digitales*. *Boletín económico* 1/2022. Banco de España.
- Gregory, K. (2020). My Life Is More Valuable Than This': Understanding Risk among On-Demand Food Couriers in Edinburgh. *Work, Employment and Society* 35(2), 316-331.
<https://doi.org/10.1177/0950017020969593>
- Griesbach, K., Reich, A., Elliott-Negri, L., & Milkman, R. (2019). Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. *Socius*, 5. <https://doi.org/10.1177/2378023119870041>
- Heiland, H. (2021). Controlling Space, Controlling Labour? Contested Space in Food Delivery Gig Work. *New Technology, Work and Employment*, 36(1), 1-16.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12183>
- Howson, K., Spilda, F. U., Bertolini, A., Heeks, R., Ferrari, F., Katta, S., Cole, M., Aguera Reneres, P., Salem, N., Sutcliffe, D., Steward, S., & Graham, M. (2021). Stripping back the mask: Working conditions on digital labour platforms during the COVID-19 Pandemic. *International Labour Review*, 161(3), 413-440. <https://doi.org/10.1111/ilr.12222>
- Huws, U., Spencer, N., Coates, M., Sverre Syrdal, D., & Holts, K. (2019). *The platformisation of work in Europe: Results from research in 13 European countries*. University of Hertfordshire.
- Huws, U. (2020). The Algorithm and the City: Platform Labour and the Urban Environment. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(1).
<https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.14.1.0007>
- Ioannou, G. y Dukes, R. (2021). Anything goes? Exploring the limits of employment law in UK hospitality and catering. *Industrial Relations Journal*, 52 (3), 255-269.
<https://doi.org/10.1111/irj.12329>
- Jurado Segovia, A. (2022). En torno a la externalización de actividades empresariales y la posible cesión ilegal de trabajadores en el ámbito de las plataformas digitales. *LABOS Revista de derecho del trabajo y protección social*, 3(2), 23-50.
<https://doi.org/10.20318/labos.2022.7061>
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (Eds.) (2018). Precarious work. In *Research in the sociology of work* (Vol. 31). Bingley, UK: Emerald Publishing.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410.
<https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in science and technology*, 32(3), 61.

- Kenney, M., Rouvinen, P., Seppälä, T., & Zysman, J. (2019). Platforms and industrial change. *Industry and Innovation*, 26(8), 871-879. <https://doi.org/10.1080/13662716.2019.1602514>
- Kessler, S. (2019). *Gigged: The Gig Economy, the End of the Job and the Future of Work*. London: Business Books.
- Lehdonvirta, V. (2019). *Algorithms That Divide and Unite: Delocalization, Identity, and Collective Action in 'Microwork'*. Palgrave Macmillan. <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:8c09b743-5a54-4797-9c19-6ea989353cd4>
- Leonardi, D., Murgia, A., Briziarelli, M., & Armano, E. (2019). The ambivalence of logistical connectivity: a co-research with Foodora Riders. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 13(1), 155-171. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.13.1.0155>
- Malik, R., Visvizi, A. & Skrzek-Lubasińska, M. (2021). The Gig Economy: Current Issues, the Debate, and the New Avenues of Research. *Sustainability*, 13(9), 5023. <https://doi.org/10.3390/su13095023>
- Mezzadra, S., & Neilson, B. (2013). *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*. Durham, NC: Duke University Press.
- Neufeind, M., O'Reilly, J. & Ranft, F. (Eds.) (2018). *Work in the digital age: challenges of the fourth Industrial Revolution*. London: Rowman & Littlefield International.
- Ozalp, H., Cennamo, C., & Gawer, A. (2018). Disruption in Platform-Based Ecosystems. *Journal of Management Studies*, 55(7), 1203-1241. <https://doi.org/10.1111/joms.12351>.
- Parker, G., Van Alstyne, M., & Choudary, S. P. (2016). *Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy - and How to Make Them Work for You*. New York: W. W. Norton & Company.
- Pérez Guerrero, M. L. (2022). La reforma de la subcontratación: una reforma de mínimos. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Monográfico*, 157-182, <https://doi.org/10.12795/TPDM.mon.2022.04>
- Popan, C. (2021). Embodied Precariat and Digital Control in the “Gig Economy”: The Mobile Labor of Food Delivery Workers. *Journal of Urban Technology*. <https://doi.org/10.1080/10630732.2021.2001714>
- Pulignano, V., Piasna, A., Domecka, M., Muszynski, K., & Vermeerbergen, L. (2021). *Does it pay to work? Unpaid labour in the platform economy*. European Economic, Employment and Social Policy. ETUI Policy Brief.
- Rácz, I. (2020). *The impact of digitalization on labour law's fundamental legal institutions* [Tesis de doctorado]. Károli Gáspár University of the Reformed Church in Hungary https://ajk.kre.hu/images/doc2021/doktori/dr_Racz_Ildiko_Thesis_of_doctoral_research_english.pdf
- Rahman, K. (2016). The Shape of Things to Come: The On-Demand Economy and the Normative Stakes of Regulating 21st-century Capitalism. *European Journal of Risk Regulation*, 7(4), 652-663. <https://doi.org/10.1017/S1867299X00010096>
- Ravenelle, A. J. (2020). *Precariedad y pérdida de derechos: historias de la economía GIG*. Alianza Editorial.
- Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 113, de 12 de mayo de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>

- Renau-Cano, M., Espelt, R., & Mayo Fuster, M. (2021). Flexibility and Freedom for Whom? Precarity, Freedom and Flexibility in on-Demand Food Delivery. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 15(1). <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.15.1.0046>.
- Rogers, B. (2015). The Social Costs of Uber. *University of Chicago Law Review*, 82, 85-102. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2608017>
- Rogers, B. (2016). Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. *Policy Review*, 10, 479-520.
- Scholz, T. (2017). *Uberworked and underpaid: how workers are disrupting the digital economy*. Cambridge: Polity Press.
- Shapiro, A. (2018). Between Autonomy and Control: Strategies of Arbitrage in the “on-Demand” Economy. *New Media & Society*, 20(8), 2954-1971. <https://doi.org/10.1177/1461444817738236>
- Srniecek, N., & De Sutter, L. (2016). *Platform capitalism (Theory redux)*. Cambridge, UK: Polity.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2017). The Mobilisation of Gig Economy Couriers in Italy: Some Lessons for the Trade Union Movement. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3): 353-357. <https://doi.org/10.1177/1024258917713846>
- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2020). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35-54. <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>
- Ticona, J., Mateescu, A., & Rosenblat, A. (2018). *Beyond Disruption: How Tech Shapes Labor Across Domestic Work and Ridehailing*. Data & Society Report. <https://apo.org.au/node/180101>
- Todoší-Signes, A. (2017). The ‘Gig Economy’: Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- Todoší-Signes, A. (2018). Judgment Designating Deliveroo ‘Rider’ an Employee and Analysis of Its Impact on the ‘Gig Economy’. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(4), 487-490. <https://doi.org/10.1177/1024258918801516>
- Tomassetti, J. (2016). Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology. *Hofstra Lab. & Emp. LJ*, 34, 1.
- Unión General de Trabajadores [UGT] (2020). El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales. Unión General de Trabajadores. http://www.ugt.cat/download/mon_del_treball/Economia-de-plataformes/Resumen-ejecutivo_El-trabajo-en-la-economia-colaborativa-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf
- Urzì Brancati, M. C., Pesole, A. & Fernandez Macías (2020). *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey*. Joint Research Centre. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>
- Vallas, S. P. (2019). Platform Capitalism: What’s at Stake for Workers?. *New Labor Forum*, 28(1), 48-59. <https://doi.org/10.1177/1095796018817059>

- Vieira, T. (2021). The Unbearable Precarity of Pursuing Freedom: A Critical Overview of the Spanish *sí soy autónomo*. Movement. *Sociological Research Online*, 28(1). <https://doi.org/10.1177/13607804211040090>
- Wood, A. J., (2021). *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*. Joint Research Centre. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/algorithmic-management-consequences-work-organworking-conditions>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The gig economy: a critical introduction*. Cambridge: Polity.

ANEXO

Tabla A1. Personas repartidoras entrevistadas.

	Sexo	País de origen	Situación migratoria	Relación laboral en el momento de la entrevista	Relaciones laborales anteriores al momento de la entrevista
R01	Hombre	Argentina	Nacionalizado. Permiso de residencia y de trabajo	Autónomo	Autónomo
R02*	Hombre	Venezuela	Autorización por razones humanitarias: permiso anual renovable de residencia y de trabajo	Autónomo	Autónomo
	Mujer	Venezuela	Autorización por razones humanitarias: permiso anual renovable de residencia y de trabajo	Subarrendada	Subarrendada
R03	Hombre	Venezuela/ Colombia	Denegado asilo, en resolución. Después, autorización temporal de residencia y de trabajo por circunstancias excepcionales	Subcontratado	Subarrendado, Autónomo
R04	Mujer	Venezuela	Autorización por razones humanitarias: permiso anual renovable de residencia y de trabajo	Subcontratada	Subcontratada
R05	Mujer	España	Ciudadanía española	Asalariada	Autónoma
R06	Hombre	España	Ciudadanía española	Asalariado	Autónomo
R07	Hombre	Senegal	Sin permiso de residencia ni de trabajo	Subarrendado	Subarrendado

* Esta entrevista se realizó con dos personas de forma simultánea

Tabla A2. Sindicalistas entrevistados

	Organización	Cargo/responsabilidad
CCOOCAT	Comisiones Obreras Cataluña. Secretaría Nuevas Realidades del Trabajo (CCOO)	Responsable atención trabajadores en plataformas (Nuevas realidades del Trabajo)
CCOO NAV	Comisiones Obreras Navarra. Secretaría Nuevas Realidades del Trabajo (CCOO)	Secretario de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo
CGT CAT	Confederación General de Trabajadores Cataluña (CGT)	Representante de CGT Riders.
UGTMAD	Unión General de Trabajadores (Madrid) UGT	Delegado sindical Glovo.

Tabla A3. Inspectores/as ITSS entrevistados

ITSS prov.	Inspector/a provincial ITSS
ITSS prov.	Inspector/a provincial ITSS
ITSS dir.	Directora de la oficina nacional de la lucha contra el fraude de la ITSS