

ARTÍCULOS DE DERECHO LABORAL**LA GIGANTES DIGITALES Y
TRABAJO EN LOS
MÁRGENES: LAS
IMPLICACIONES LEGALES Y
ECONÓMICAS DE LA
ECONOMÍA "GIG"**

*Laura Orive Cruz (5º GDL)
Salma Marín Lozano (5º GDL)*

La expansión de las plataformas digitales plantea retos inéditos para la regulación laboral y la competencia leal. Este artículo explora las repercusiones jurídicas y económicas de la economía “gig”, poniendo de relieve cómo la catalogación de trabajadores como falsos autónomos otorga ventajas competitivas al eludir la normativa. A partir de un estudio de la doctrina reciente —incluyendo la Ley Rider, la Directiva (UE) 2024/2831 y la jurisprudencia— se evidencia una tensión constante entre innovación y protección que alimenta el debate público. Los hallazgos muestran que el control algorítmico oculta relaciones laborales reales y distorsiona los mercados al socializar costes que deberían asumir las plataformas. De ese modo, se impone la necesidad de diseñar políticas integradas que refuercen la protección de los trabajadores y defiendan la competencia, evitando así la concentración de mercado y el empeoramiento de las condiciones laborales.

1. Introducción

En el actual contexto de transformación económica y digital, surgen nuevos modelos de negocio que se diferencian de los tradicionales al ofrecer los mismos servicios —o incluso una gama más amplia— empleando innovaciones tecnológicas (digitalización) que aumentan significativamente la eficiencia en su prestación.

En esta línea, en la actualidad, son distintas las plataformas digitales que, aprovechándose de cuestiones o fenómenos como el efecto red (es decir, aquel por el cual el valor de un servicio determinado aumenta en función y a medida que más usuarios accedan a él), consolidan una posición privilegiada, siendo ejemplos notorios de ello casos como Uber, Airbnb o Wallapop.

Sin embargo, y por lo que respecta a este posicionamiento en el mercado, parte de estas plataformas han optado por competir en términos que van más allá de la innovación tecnológica. Así pues, algunas empresas de reparto a domicilio, inicialmente Glovo,

optaron por organizar la prestación de servicios a través del uso de la figura del autónomo, con la particularidad de que la aplicación jugaba un rol esencial a la hora de organizar las tareas laborales, lo que acabó desvirtuando este trabajo por cuenta propia. Así, la Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019), que calificó a los ‘riders’ de Glovo como falsos autónomos, marcó un precedente que ha sido aplicado en posteriores resoluciones sobre la relación laboral entre repartidores y plataformas.

La organización laboral de Glovo y plataformas similares es una de las claves para el éxito empresarial, pues a través de la figura de los llamados “falsos autónomos” se han reducido significativamente los gastos, y todo ello pese a las sanciones millonarias impuestas tras los repetidos incumplimientos normativos. Los incumplimientos no solo se producen respecto a la legislación laboral y a las personas trabajadoras, sino que también afectan negativamente al correcto funcionamiento del mercado y a la competencia leal, lo que podría constituir una vulneración del derecho de la competencia. Esta perspectiva fue precisamente la que adoptó la plataforma Just Eat al denunciar a Glovo por competencia desleal, basándose en los reiterados incumplimientos de la normativa laboral. Sin embargo, el Juzgado de lo Mercantil N° 2 resolvió el pasado jueves 10 de julio desestimando dicha pretensión, sentencia que analizaremos con más detalle en este artículo.

Como consecuencia, este breve artículo realizará un análisis de cómo las *economías gig* o economía a demanda, basadas en la temporalidad, flexibilidad e inmediatez, generan nuevas dinámicas en los mercados de trabajo y competencia, que, si bien son consideradas motor de la eficiencia operativa, también fomentan condiciones de precariedad, elusión normativa y concentración empresarial.

2. Relación laboral

La irrupción de las plataformas digitales ha planteado un desafío al Derecho laboral tradicional, ya que el hecho de que la plataforma actúe como eje vertebrador de la actividad productiva desdibuja los límites entre personas trabajadoras por cuenta ajena o propia. Dado que la clasificación de los trabajadores como autónomos suele expulsarlos de la protección laboral básica, la naturaleza de la relación entre plataforma y repartidor es esencial para garantizar un empleo digno. En este sentido, la misma OIT (2025) ha reconocido que el trabajo en plataformas requiere estándares específicos de “trabajo decente” a nivel global.

Ante estos desafíos, la Unión Europea ha respondido con una Directiva (UE) 2024/2831 para homogeneizar la regulación. Introduce, entre otras medidas, una presunción legal de laboralidad cuando la plataforma ejerce las facultades de control y dirección.

Autoras como Lidia Gil Otero (2023) explican que este avance normativo traslada la carga de la prueba: la plataforma deberá demostrar la inexistencia de criterios de subordinación. La propia Directiva señala que, si hay «indicios de control y dirección» por parte de la empresa digital, debe presumirse la existencia de relación laboral, garantizando así el acceso a los derechos laborales correspondientes.

No obstante, la reciente Ley 12/2021 (“Ley Rider”) sólo aplica esta presunción al reparto a domicilio, dejando fuera multitud de actividades gig (limpieza, cuidados, etc.).

Como observa Pérez del Prado (2022), la ley Rider facilita la aplicación del derecho laboral al reconocer el uso de la plataforma como “acto de gestión empresarial”¹⁵⁵. Sin embargo, esta idea sigue siendo insuficiente, pues no aborda la heterogeneidad del trabajo digital más allá del *delivery*, ignorando la aplicabilidad de esta presunción de laboralidad a otros sectores como son el de limpieza, cuidados a domicilio, entre muchos otros.

Cabe matizar que, pese a que la Ley Rider no sea aplicable en otros sectores más allá del reparto a domicilio, son diversos los fallos que han calificado como laboral la relación entre personas trabajadoras y plataformas digitales en sectores diferentes al *delivery*. En esta misma línea, el TSJ de Cataluña (febrero 2025) concluyó que 505 empleadas de Clintu, una conocida plataforma digital de servicios de limpieza, eran asalariadas y no autónomas (Todolí, 2025), pese a los intentos de la empresa de mostrar una aparente libertad de horarios o tarifas.

Respecto a fallos más recientes en el sector del *delivery*, pese a las reformas de organización empresarial que algunas empresas han adoptado para que sus repartidores sean considerados verdaderos autónomos, la jurisprudencia ha seguido fallando a favor de la laboralidad, como el Juzgado de lo Social nº 42 de Madrid (enero 2024), que declaró como laborales a 3.688 repartidores de Amazon Flex, contraviniendo el modelo de falsos autónomos de la empresa.

¹⁵⁵ Haciendo referencia este concepto a la variedad de herramientas disponibles para los empresarios en la gestión y desarrollo de su actividad empresarial

a. En los márgenes: cómo las *apps* posibilitan la explotación laboral

i. Presunción de laboralidad: cómo aplica más allá de los riders

Esencialmente, la Ley Rider (Ley 12/2021, de 28 de septiembre) introduce una presunción iuris tantum de laboralidad para quienes prestan servicios de reparto a domicilio a través de plataformas digitales. Aunque el examen indiciario de la relación laboral se mantiene, la novedad reside en el hecho de que corresponde, ahora, a la plataforma demostrar la ausencia de las notas de laboralidad.

De las cuatro notas de laboralidad, la dependencia es el quid de la cuestión para determinar si el trabajo está siendo realizado verdaderamente por cuenta propia. Según la STS 805/2020 (Glovo) que sienta jurisprudencia *«la dependencia es la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera orgánica y rectora de la empresa»* (Pérez del Prado, 2022), *reflejando cómo los sistemas algorítmicos de asignación de tareas han sustituido a la supervisión tradicional*. Distintos autores destacan que en la sociedad postindustrial las innovaciones tecnológicas han instaurado sistemas de control digital sobre la prestación del servicio. Es decir, el algoritmo impone límites reales al trabajo y, cuando estas herramientas constituyen el núcleo de la dirección empresarial, refuerzan la subordinación del trabajador¹⁵⁶).

Ello se realizaba a través del sistema de bonificación algorítmico, que premia a los riders con mayor cantidad o calidad de encargos cuantas más entregas realicen, penalizando, por lo tanto, a aquellos que dediquen menor tiempo a la plataforma, lo que es un gran impedimento a la libre organización del *rider*. Como ejemplo ilustrativo, la plataforma Glovo llegó a anunciar a inicios de julio de este año la implementación de un bonus por los repartos realizados durante las horas más calurosas del día en Italia, medida que acabó suspendida tras la denuncia de esta medida y la peligrosidad para la salud por parte de los sindicatos. La respuesta de plataformas digitales de reparto como Glovo ha sido la de modificar el algoritmo para eliminar este castigo por no aceptar repartos, ya que era uno de los elementos clave utilizado por la jurisprudencia y los autores para defender la concurrencia de la nota de dependencia.

La Directiva 2024 consagra este mismo razonamiento: advierte que los sistemas automatizados determinan horarios, fijan precios, asignan tareas y llegan a asumir funciones gerenciales. Por ejemplo, establece que las plataformas que asignan digitalmente las entregas deberán considerar presunta la relación laboral si la persona entrega los pedidos *«mediante la organización, gestión y control directo, indirecto o implícito a través de la gestión algorítmica del servicio»* (art.5).

¹⁵⁶ ibidem

Sin embargo, cabe subrayar que la presunción legal es *iuris tantum*, y por lo tanto no implica un reconocimiento automático de alta en la Seguridad Social. Muchas plataformas intentan eludir la norma restringiendo el alcance de sus actividades (por ej. Amazon suspendió Flex en 2021 para esquivar la aplicación de la Ley Rider, o Glovo implementó los sistemas Slot 2 y después Flex que daba mayor libertad a los *riders*).

Ello ha llevado a que los litigios continúen, pues se debe realizar un análisis *ad casum*: según la legislación vigente, el juez valorará factores (*jus variandi*, exclusividad, salario mínimo, etc.) para concluir la existencia de relación laboral. Con todo, la tendencia es la judicialización favorable a los trabajadores: tribunales socialmente integrados observan cómo las plataformas «han alterado los contornos tradicionales de ajenidad y dependencia».

b. Dificultad de la organización sindical

La incorporación sindical de los trabajadores “*gig*” presenta múltiples dificultades, entre ellas estructurales. Estos trabajadores suelen encontrarse dispersos¹⁵⁷, prestando servicios de forma aislada (sin centro de trabajo fijo ni jornada estable), frecuentemente vinculados a contratos mercantiles unilaterales. Como narran los reportes judiciales, en el caso de Amazon los repartidores «no estaban organizados» y muchos ni siquiera llegaron a ser dados de baja formal.

En lo que se refiere a esta última idea, la sentencia madrileña arriba mencionada constató que no se constituyó un comité en Amazon, pese a la adhesión inicial de un sindicato, porque muchos trabajadores cesaron voluntariamente su actividad antes de cualquier negociación.

Este fenómeno se repite en otros sectores, demostrando así que el trabajo vía *app* dificulta la solidaridad colectiva. Lidia Gil Otero (2023) advierte que, en ausencia de centro o cadena salarial conocida, los canales tradicionales de representación (sindicatos y comités) carecen de referente, por lo que «urge dotar de mecanismos de organización propios».

A modo de respuesta, la Directiva europea propone medidas de información y consulta (autorización de grupos de trabajadores para dialogar con la plataforma). Pese a esto, aún no existen reglas uniformes en España para abordar esta cuestión, más allá de las reclamaciones individuales. En la práctica, la falta de interlocutores estables supone que

¹⁵⁷ Tanto geográficamente como mediante distribución descentralizada, de forma que cuestiones como la cohesión laboral, sindicalización, entre otras actividades, se ven dificultadas.

muchos derechos colectivos (negociación colectiva sectorial, por ejemplo) queden fuera del alcance efectivo de los *gig workers* (Anna Ginès i Fabrellas, 2020).

c. Cómputo del tiempo de trabajo

La delimitación y control del tiempo de trabajo es esencial por su impacto directo en las condiciones—no solo laborales sino también vitales—de las personas que prestan servicios a través de la plataforma.

Este tiempo de trabajo es difícil de determinar en el presente contexto (economía *gig*) por diversos motivos; y es que la disponibilidad y el tiempo efectivo de trabajo suelen divergir, ya que, a diferencia del empleo tradicional, el trabajo se configura a través de un encadenamiento de tareas digitalmente asignadas, en vez de mediante una jornada laboral continua.

Como ya se ha mencionado, la Directiva de la UE reconoce que los algoritmos determinan «los horarios de trabajo», evalúan el rendimiento y dictan instrucciones. En la práctica, ello implica que el trabajador permanece a disposición de la aplicación esperando el encargo, sin siempre registrar oficialmente ese tiempo. En otras palabras, se pierde así la noción clásica de jornada.

El debate respecto a esta gestión y las controversias que presenta es extenso. Profesionales como Pérez del Prado (2022) señalan que, aunque la Ley Rider amplía el ámbito del Estatuto de los Trabajadores cuando la dirección se ejerce mediante plataforma, esta no define ni controla exhaustivamente el tiempo efectivamente trabajado.

Lo cierto es que, en muchos casos, la facturación al cliente cubre el servicio completo (por ejemplo, el plazo de entrega), de modo que el “tiempo de espera” del repartidor queda no contabilizado. Sin embargo, la ley española y el Convenio 189 de la OIT insisten en que todas las horas deben computarse, pese a que en la práctica existe una necesidad de desarrollo normativo que fije cómo se registran las horas efectivas ante la omnipresencia de la gestión algorítmica.

Como apunta la Directiva, sin una regulación clara, las plataformas pueden difuminar los límites laborales: horas de conexión en la plataforma sin generación de pedidos, tiempo de desplazamiento u otras cuestiones similares dan lugar a lagunas e incertidumbre—reduciendo a menudo descansos y desprotegiendo así los derechos de las personas trabajadoras—en la jornada real y fáctica.

De hecho, estas personas trabajadoras que prestan sus servicios a través de plataformas digitales no tienen una jornada mínima, y por lo tanto unos ingresos garantizados, sino que simplemente trabajan bajo demanda, esto es, en caso de aceptar un servicio. Es entonces cuando reciben remuneración por el trabajo efectivamente realizado, sin tener en cuenta el tiempo de espera (Saenz de Buruaga Azcargorta, 2020).

Las características que aquí hemos descrito encajan, a la práctica, con una tipología de contrato laboral ya existente: el contrato de cero horas (Ginès i Fabrellas, 2019). Actualmente, en el ordenamiento jurídico español el contrato de cero horas no estaría contemplado, pues el art. 34.1 ET requiere que los contratos tengan una duración de jornada mínima determinada, y por lo tanto esta figura sería ilegal (*ibid*). Sin embargo, en la práctica se está permitiendo, pues pese a que en numerosas ocasiones se ha considerado a los repartidores como personas trabajadoras, no se ha ofrecido solución alguna a la ausencia de jornada mínima y la extrema precariedad que ello conlleva.

Sin embargo, hay una diferencia primordial con el contrato de cero horas, y es que en este último es el empleador quien llama al trabajador cuando hay un servicio que puede realizar, mientras que en el trabajo a través de plataformas es el trabajador quien decide aceptar el servicio una vez se le oferta. Esta distinción es clave, pues la consecuencia es que el trabajador de una plataforma ha de estar constantemente disponible para poder aceptar trabajos, sin estar esta disposición retribuida. Del mismo modo, esta idea ha sido utilizada como argumento a favor de la calificación de la relación laboral como por cuenta propia, dado que es el repartidor quien libremente decide prestar un servicio, pudiendo no aceptarlo¹⁵⁸.

3. Monopolios y competencia desleal

a. Propuesta de valor de estas economías gig

i. Implicaciones jurídicas de la economía tradicional vs. economía gig

En virtud de todo lo expuesto anteriormente, en el contexto de la economía *gig* se produce una confusión entre si (a) la competición está legítimamente basada en el desarrollo tecnológico (mediante sistemas de emparejamiento usuario-trabajador o algoritmos de distribución optimizados, por ejemplo) o si (b) la adquisición de una posición preferente en el mercado se ha conseguido gracias a infracciones normativas, para el objeto de este

¹⁵⁸ Téngase en cuenta lo mencionado sobre el funcionamiento algorítmico de la distribución del trabajo y la importancia de una puntuación favorable para la asignación de mejores encargos.

artículo laborales. Por lo tanto, ante esta disyuntiva, cabe discutir el valor que estas entidades generan.

Evidentemente, mediante la digitalización y los efectos de red mencionados se produce un incremento de la eficiencia (y por ende, la disminución de costes y su afección positiva en la competencia). Sin embargo, las prácticas abusivas mencionadas hasta ahora pueden traducirse o manifestarse de múltiples formas más allá de los daños generados a la masa de los trabajadores: *(i)* perjudicando la competencia leal del mercado, y como consecuencia a los competidores de buena fe y a los usuarios, y *(ii)* dando lugar a monopolios u oligopolios, intensificando las asimetrías en el sector y beneficiando a la consecución de (nuevas) prácticas desleales.

En este sentido, esto no solo precariza a quienes ofrecen el servicio, sino que también pone en jaque a los operadores tradicionales que sí cumplen con sus obligaciones legales. Aquellas plataformas que opten por la fórmula de autónomos no tienen incentivos para racionalizar su flota de repartidores para optimizar costes, ya que no deben afrontar gastos estructurales en nóminas. Por el contrario, están interesados en tener una masa de repartidores cuanto más grande mejor, hecho que facilita la perpetración de oligopolios y monopolios.

Además, el hecho de que la tecnología sea fácilmente replicable y que el coste de entrada no sea especialmente elevado permite la “multiplicación” de estas plataformas, no reteniendo riesgos—los cuales, a diferencia de lo que sucede en las entidades tradicionales, son asumidos por los trabajadores o los usuarios.

Del mismo modo, y considerando los costes económicos, sociales y regulatorios que derivan de estas prácticas —costes de los que las plataformas digitales no se hacen responsables—, se favorece la consolidación de posiciones privilegiadas por parte de ciertos actores dominantes. Al evitar cargas fiscales o laborales a través de la evasión o elusión normativa, estas empresas logran incrementar de forma artificial sus recursos económicos y reforzar su presencia en el mercado sin asumir los riesgos correspondientes.

Esta dinámica no solo socava el principio de equidad competitiva, sino que además dificulta el acceso de nuevos operadores al mercado en condiciones similares. La consecuencia inmediata es una creciente concentración del mercado en manos de unos pocos, reforzada por el efecto red y la ventaja financiera acumulada, lo que reduce la diversidad de actores y debilita tanto la innovación real como la competencia leal.

b. Monopolización progresiva de la oferta de servicios y pérdida de calidad*i. Evasión de las garantías y normativas legales asumidas por los empresarios con trabajadores por cuenta ajena y sus efectos*

En términos de mercado, las plataformas prometen conectar oferta y demanda «de forma más efectiva, en cuanto a volumen y beneficios» (Kerikmäe y Kajander, 2022). Mediante *apps* y algoritmos se agilizan tareas tradicionalmente estacionales o poco atendidas como son el transporte bajo demanda, la gestión de entregas, cuidados a domicilio, etc.; sin embargo, esta aparente ventaja para el usuario consume el esfuerzo de trabajadores que compiten entre sí por tarifas reducidas y discrecionales.

Autores como Kerikmäe y Kajander ilustran como plataformas de transporte han rebajado precios desmedidamente, desafiando «monopolios» históricos (por ejemplo, el servicio de Taxi) o incluso trascendiendo la mera competencia contra intermediarios tradicionales, derivando así en lo que hoy día son los oligopolios digitales (2022). De esta forma, Uber, Amazon, Glovo, etc., acumulan masa crítica de oferta y, más en especial, datos, imponiendo su algoritmo como medio de reparto de tareas.

En conexión con lo anteriormente expuesto, y con el objetivo de subrayar la relevancia de la expansión de estas plataformas digitales, es fundamental considerar los múltiples efectos que su implementación ha generado en el mercado laboral. Entre ellos, destaca la presión a la baja sobre las condiciones económicas de los trabajadores, ya que la abundante oferta de *riders* y conductores dispuestos a aceptar tarifas mínimas (en este sector concreto, pudiendo extrapolarse a otros) provoca que los algoritmos de las plataformas ajusten los precios del servicio en consecuencia, perpetuando así un modelo de precarización perpetua.

En este mismo sentido, el exceso de oferta participa en esta precarización, puesto que a más trabajadores compitiendo por cada tarea, menor posibilidad de obtener ingresos tiene cada uno de ellos, afectando especialmente a aquellos que dependen casi exclusivamente de ese ingreso y que no tienen un sueldo mínimo garantizado¹⁵⁹.

En segundo lugar, al reclasificar empleo formal como «servicio» autónomo, las plataformas externalizan costes sociales (cotizaciones, derechos, mantenimiento de infraestructuras), lo que distorsiona la competencia con empresas que sí emplean bajo convenio, como se ha mencionado previamente.

¹⁵⁹ Los cuales se ven expuestos a la necesidad de aceptar aquellas entregas más adversas (es decir, las que el resto de compañeros no desea realizar), perpetuando este sistema.

La Directiva 2024 observa que la mayoría de los trabajadores en plataformas digitales «tienen otro trabajo u otra fuente de ingresos y tienden a estar mal remuneradas»¹⁶⁰ y subraya como nuevas formas de empleo quedan fuera de la protección laboral tradicional. Esto repercute en el conjunto del mercado laboral: al normalizar la inestabilidad y la indefinición contractual, se genera presión a la baja en salarios y condiciones generales, afectando incluso al empleo formal (por ejemplo, al alentar a empresas a externalizar tareas a plataformas para abaratar costes).

Considerando que se trata, en nuestra opinión, de un debate amplio e interdisciplinar, resulta pertinente concluir este marco conceptual mediante una metáfora tomada de las ciencias políticas: el tecnofeudalismo, tal como lo plantea Yanis Varoufakis (2024). Este concepto refleja cómo el poder de mercado que ostentan las plataformas digitales supera al del tradicional capital industrial, ejerciéndose mediante algoritmos opacos que priorizan la rentabilidad por encima de las condiciones del trabajo asalariado. En este contexto, y en sintonía con el espíritu de la directiva previamente mencionada y con la legislación europea vigente, es ampliamente reconocido que el uso libre —y en ocasiones no supervisado— de algoritmos puede socavar derechos laborales y sociales. Es decir, cuando el trabajo se reduce a una mercancía sujeta a las dinámicas del mercado, se corre el riesgo de una desprotección generalizada (Polanyi, 1944).

4. Análisis de la Sentencia 166/2025, de 11 de julio, del Juzgado de lo Mercantil N°2 de Barcelona

¹⁶⁰ Concretamente, el punto 6 del mencionado documento establece: *“El trabajo en plataformas puede ofrecer oportunidades para acceder con mayor facilidad al mercado laboral, obtener ingresos adicionales mediante una actividad secundaria o disfrutar de cierta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, la mayoría de las personas que realizan trabajo en plataformas tienen otro trabajo u otra fuente de ingresos y tienden a estar mal remuneradas. Además, el trabajo en plataformas está evolucionando rápidamente, lo que da lugar a nuevos modelos de negocio y formas de empleo que no están, en ocasiones, amparadas por los sistemas de protección existentes. Por lo tanto, es importante acompañar dicho proceso con garantías adecuadas para las personas que realizan trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual. En particular, el trabajo en plataformas puede provocar la imprevisibilidad de las horas de trabajo y puede difuminar los límites entre una relación laboral y una actividad por cuenta propia así como las responsabilidades de los empleadores y las de los trabajadores. La clasificación errónea de la situación laboral tiene consecuencias para las personas afectadas, pues es probable que restrinja su acceso a los derechos laborales y sociales vigentes. También genera desigualdad de condiciones con respecto a las empresas que clasifican correctamente a sus trabajadores, y tiene implicaciones para los sistemas de relaciones laborales, la base imponible, y la cobertura y sostenibilidad de los sistemas de protección social de los Estados miembros. Aunque esos desafíos cubren más aspectos que el trabajo en plataformas, son especialmente graves y apremiantes en la economía de las plataformas.”*

Esta estrecha relación entre los incumplimientos de la normativa laboral por las plataformas digitales y la competencia desleal es abordada de lleno por la Sentencia 166/2025, de 11 de julio, del Juzgado de lo Mercantil Nº2 de Barcelona, que desestima la demanda presentada por la plataforma digital de *delivery* Just Eat contra Glovo por competencia desleal. Las alegaciones de Just Eat se basan en el hecho de que el modelo laboral de Glovo, que mantiene a sus *riders* como autónomos pese a las numerosas sanciones impuestas por la autoridad laboral, le otorga una ventaja competitiva que le afecta directamente.

En la demanda presentada por Just Eat se alega la infracción de los párrafos 1 y 2 del artículo 15 de la Ley de Competencia Desleal (“LCD”), que, de manera general, imputa como desleal la obtención de ventaja competitiva gracias a la infracción de otras normas, ya que permite una estructura de gastos significativamente menor que si se tuviera a los repartidores en plantilla. En este sentido, las pretensiones de Just Eat consisten en el cese de la conducta supuestamente desleal por parte de Glovo y una indemnización por daños y perjuicios.

Respecto a la calificación de las actuaciones empresariales de Glovo como constitutivas de competencia desleal o no, el informe pericial aportado como prueba por Just Eat cuantifica el ahorro de costes que el modelo de falsos autónomos de Glovo habría supuesto para la plataforma, y que motivaría su situación de predominio en el mercado:

“(i) La utilización por parte de Glovo de un modelo de repartidores autónomos, en lugar de un modelo de repartidores con una relación laboral le ha supuesto un ahorro de costes durante el periodo de 2019 a 2023 de 645.058.570 euros.

[...]

(v) La cuota de mercado de JES (Just Eat España), si sus competidores hubieran utilizado el modelo de repartidores con relación laboral habría sido de 20 puntos porcentuales más”.

Sin embargo, el informe pericial aportado de contrario desvirtúa los datos aportados, atribuyendo la actual cuota de mercado de Glovo a otros factores (servicios de marketplace para los negocios, fidelización del cliente...).

En referencia a la infracción del art. 15 LCD, como se ha avanzado previamente, la Sentencia de Pleno del Tribunal Supremo de 2020 recoge los requisitos para la calificación de la relación en cuestión como laboral o no en el contexto de repartidores de plataformas digitales; es decir no implica que toda prestación de servicios a través de plataforma digital deba ser calificada como laboral, sino que deberá realizarse un análisis individualizado de cada caso específico.

El juzgado estudia los distintos modelos organizativos que Glovo ha aplicado a lo largo del tiempo para gestionar a sus repartidores y, en particular, examina cómo ha variado el grado de control que la plataforma ejerce sobre ellos en cada etapa, señalando que esta evolución responde a los ajustes que la empresa ha ido realizando tras diversas resoluciones judiciales que cuestionaban su modelo laboral.

En esta línea, la jurisprudencia más reciente en el ámbito contencioso-administrativo — como la Sentencia 109/2024, de 16 de julio de 2024, en el procedimiento ordinario nº 53/2023 de Uber Eats contra la TGSS, y la Sentencia 138/2024, de 15 de octubre de 2024, del Juzgado Central, en el procedimiento nº 30/2023 de Glovo contra la TGSS— se ha pronunciado sobre el pago de cotizaciones de los repartidores. En ambos casos, los tribunales fallaron a favor de las plataformas, reconociendo la condición de autónomos de los repartidores, en parte debido a estos cambios organizativos introducidos por las empresas.

El juzgado mercantil, apoyándose en esta jurisprudencia mencionada, concluye así que Glovo no ha vulnerado la normativa laboral vigente y, por tanto, no procede calificar sus actuaciones como competencia desleal conforme al artículo 15 de la Ley de Competencia Desleal (LCD).

No obstante, estas recientes victorias judiciales contrastan con el anuncio realizado por Glovo el 1 de julio de este año, en el que comunicó su decisión de contratar directamente a sus repartidores, incorporando a unos 14.000 riders a su plantilla. Esta decisión plantea interrogantes sobre la sostenibilidad del modelo autónomo y su posible evolución futura.

5. Conclusiones

Tal y como se ha señalado en este artículo, múltiples plataformas digitales han sido acusadas de precarizar el trabajo mediante el uso de falsos autónomos y la elusión normativa, lo que genera ventajas competitivas desleales y favorece la concentración de mercado. En este contexto, aunque leyes como la Ley Rider y la Directiva europea 2024 buscan regular el control algorítmico, su alcance sigue siendo limitado. La jurisprudencia, si bien reconoce la laboralidad en numerosos casos, no logra garantizar condiciones mínimas efectivas para las personas trabajadoras.

Desde una perspectiva práctica, resulta esclarecedor establecer analogías con otras ramas regulatorias. Así como en el ámbito de las telecomunicaciones se han impuesto estándares mínimos de neutralidad o protección de datos —como ocurre con el Communications

Decency Act en EE.UU.— para salvaguardar la competencia y los derechos de los usuarios, también se plantea la necesidad de desarrollar normas que obliguen a las plataformas digitales a supervisar sus algoritmos y reconocer derechos laborales básicos.

Por tanto, la economía de plataformas no podrá autorregularse de forma efectiva mediante leyes parciales como la Ley Rider. Es decir, se requiere una intervención coordinada entre legislación laboral, normativa de competencia y políticas de protección social para restablecer un equilibrio que impida la consolidación de nuevos monopolios basados en la precariedad y la incertidumbre.

6. Legislación

Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET) (España, 2015) – BOE-A-2015-11430

Ley Rider — Ley 12/2021, de 28 de septiembre (modificación del ET) – BOE

Convenio 189 OIT sobre trabajo decente de trabajadoras y trabajadores domésticos (2025) – BOE-A-2023-8304

Ley de Competencia Desleal (LCD) (España, 1991) – BOE-A-1991-628

Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, sobre mejora de condiciones laborales en plataformas – DOUE L-2024-81667

7. Jurisprudencia

STS, Pleno, 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)

STS 805/2020

Juzgado de lo Social nº 42 de Madrid, enero 2024

TSJ de Cataluña – Sentencia 977/2025, 26 de febrero de 2025

Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Barcelona – Sentencia 166/2025, 11 de julio de 2025

8. Bibliografía / Doctrina

Áenz de Buruaga Azcargorta, M. “Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber”

Gil Otero, L. (2023). La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo (Tesis doctoral, Universidade de Santiago de Compostela). Directores: F. J.

Gárate Castro y J. M. Miranda Boto; Tribunal: M. E. Casas Baamonde (presid.), E. Brameshuber (secret.) e I. G.-P. Escartín (voc.). Recuperado de Dialnet

Ginès i Fabrellas, A. (2019). The zero hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it?

Ginès i Fabrellas, A. (2021). El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica

Pérez del Prado, D. (2022). Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. En A. de la Puebla Pinilla, L. Gordo González, J. R. Mercader Uguina y P. Gimeno Díaz de Atauri (Eds.), *La disrupción digital y las fuentes del Derecho del Trabajo* (cap. por D. Pérez del Prado)

Kerikmäe, T., & Kajander, T. (2022). Trabajadores de la economía gig en la Unión Europea: hacia un cambio en su situación. Recuperado de CIDOB

Varoufakis, Y. (2024). Tecnofeudalismo

Polanyi, K. (1944). *La gran transformación*