

# TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2023/24

Convocatoria: Marzo



## REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO



Realizado por el alumno D. Fabio Martínez Dávila DNI: 54113654J

Tutorizado por la Profesora D<sup>a</sup>. Olegaria Del Pino Cuesta Ojeda

Departamento: Sociología y Antropología

Área de conocimiento: Sociología

## RESUMEN

En el presente Trabajo de Final de Grado se expone la nueva realidad laboral de la cuarta revolución industrial, centrándose en dos de las principales modalidades laborales; el teletrabajo y el trabajo de reparto de las plataformas digitales. A tal fin, se procede al estudio y análisis de los diferentes contextos laborales que abarcan desde las fábricas de la primera revolución industrial hasta la automatización y digitalización de la cuarta, influyendo cada fase en la organización del trabajo de la actualidad. También se hará especial énfasis en la falta de legislación en ambos sectores y como esto deriva en la desprotección de los trabajadores, así como las dudas acerca del propio encuadramiento laboral existentes hasta la actualidad.

**Palabras clave: Revolución Industrial, legislación, teletrabajo, riders, plataformas digitales, trabajo por cuenta propia, trabajo por cuenta ajena**

## ABSTRACT

In this Final Degree Project the new work reality of the fourth industrial revolution is exposed, focusing on two of the main work modalities; teleworking and delivery work on digital platforms. To this end, we proceed to the study and analysis of the different work contexts that range from the factories of the first industrial revolution to the automation and digitalization of the fourth, each phase influencing the organization of work today. Special emphasis will also be placed on the lack of legislation in both sectors and how this results in the lack of protection of workers, as well as the doubts about the labor framework that exists to date.

**Key words: Industrial Revolution, legislation, telework, riders, digital platform, self-employment, working relationship**

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	4
<b>1. Primera Revolución Industrial</b> .....	5
1.1. Nuevas formas de trabajo.....	7
1.2. La división del trabajo. Una nueva forma de organización productiva .....	8
<b>2. Segunda Revolución Industrial</b> .....	9
2.1. Taylorismo y Fordismo .....	11
2.2. La gran empresa. Nueva concepción del trabajo .....	12
<b>3. Tercera Revolución Industrial</b> .....	13
3.1. Nuevos procesos. La microelectrónica .....	13
3.2. El derecho del trabajo y las nuevas regulaciones.....	15
3.3. Trabajador por cuenta propia. Autónomo o freelance.....	17
<b>4. Cuarta Revolución Industrial</b> .....	18
4.1. Nuevas formas y relaciones del trabajo .....	19
4.1.1. Riders.....	20
a- Aspectos generales .....	20
b- Características demográficas y efectos en el mercado .....	22
c- Presunción de laboralidad .....	23
d- Ley rider .....	26
e- Derecho comparado.....	28
4.1.2. Teletrabajo .....	30
a- Aspectos generales .....	30
b- Efectos en el mercado laboral .....	34
c- Desafíos normativos del teletrabajo .....	36
<b>Conclusiones</b> .....	37
<b>Bibliografía</b> .....	39

## INTRODUCCIÓN

En la actual era caracterizada por la rápida evolución tecnológica, las transformaciones en el ámbito laboral han sido tan significativas como las mismas revoluciones industriales que las han impulsado. Se abordará un análisis exhaustivo de las cuatro revoluciones industriales, explorando las nuevas formas de trabajo que han emergido en su estela y las relaciones empleador – empleado resultantes. Desde la maquinaria impulsada por vapor, hasta la automatización, cada revolución ha redefinido no solo cómo se produce bienes y servicios, sino también cómo nos relacionamos con el trabajo.

El propósito fundamental de este trabajo consiste en adentrarse en el dinámico paisaje laboral de la cuarta revolución industrial, un período definido por la convergencia de la tecnología digital, la inteligencia artificial y la conectividad global. Dos fenómenos sobresalen en este escenario cambiante: los riders y el teletrabajo. Los riders, representantes modernos de la entrega a demanda, han surgido como una fuerza laboral distintiva, desafiando las normas tradicionales de empleo y generando preguntas cruciales sobre derechos laborales y condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, el teletrabajo ha experimentado un auge sin precedentes, catalizado por avances tecnológicos que permiten la realización de tareas laborales desde cualquier lugar con conexión a internet.

En este contexto, el enfoque se dirige hacia un análisis detallado de la laboralidad de los riders y los aspectos fundamentales de los derechos y la situación laboral asociados al teletrabajo. Este análisis no solo busca comprender las dinámicas laborales emergentes, sino también evaluar la adecuación y protección de los derechos laborales en estas modalidades de empleo característicamente novedosas.

El método de investigación empleado para abordar estas cuestiones será rigurosamente fundamentado, justificado y razonado. La elección de este método se basa en la necesidad de una comprensión profunda y detallada de las experiencias laborales en la cuarta revolución industrial. A través de un enfoque multidisciplinario que incorpora aspectos legales, sociológicos y económicos, este estudio aspira a arrojar luz sobre los desafíos asociados con estas formas de trabajo emergentes.

Este Trabajo de Fin de Grado no solo busca presentar un análisis detallado de los riders y el teletrabajo, sino también contribuir a la reflexión crítica sobre cómo la sociedad y las instituciones pueden adaptarse para garantizar que estos nuevos modos de empleo sean justos, equitativos y alineados con los valores fundamentales del trabajo digno.

## 1- PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La historia de la humanidad está marcada por momentos clave que han transformado radicalmente la forma de vida y trabajo. Uno de esos hitos fundamentales fue la revolución industrial, un período de cambios acelerados que comenzó en Gran Bretaña a finales del siglo XVIII y se extendió por todo el mundo en las décadas siguientes.

La revolución industrial trajo consigo una serie de transformaciones sin precedentes en la sociedad, la economía y la producción. Durante siglos, el trabajo se había basado principalmente en el esfuerzo manual y las técnicas artesanales, limitando la capacidad de producción y el alcance de los mercados. Sin embargo, con la llegada de la revolución industrial, todo cambió.

Las nuevas formas de trabajo que surgieron durante este período revolucionario fueron impulsadas en gran medida por la aplicación de la maquinaria y la mecanización de los procesos productivos. El uso de máquinas en lugar de la fuerza humana y animal permitió aumentar drásticamente la velocidad y la cantidad de producción. Las fábricas se convirtieron en el epicentro de esta revolución, donde la combinación de la maquinaria, la división del trabajo y la concentración de los recursos transformaron completamente la forma en que se organizaba la producción.

¿Qué es una revolución? Se define como “cambio profundo, generalmente violento, en las estructuras políticas y socioeconómicas de una comunidad nacional”.<sup>1</sup> “Revolución es un cambio social organizado, masivo, intenso, repentino y generalmente no exento de conflictos violentos para la alteración de un sistema político, gubernamental o económico.”<sup>2</sup>

La primera revolución industrial fue un período de transformación económica y social que tuvo lugar en Gran Bretaña a partir de finales del siglo XVIII y se extendió hasta mediados del siglo XIX. Fue un momento de cambios significativos en la producción, la industria y la tecnología, y marcó la transición de una economía agraria y manual a una economía industrializada impulsada por la maquinaria y la energía de vapor.

“La expresión revolución industrial denomina el proceso de transición de una fase primitiva y todavía inmadura del capitalismo a otra posterior en que el sistema realiza,

---

<sup>1</sup> Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., (s. f). Disponible en: <https://dle.rae.es>

<sup>2</sup> "Revolución". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/revolucion/>

sobre la base del maquinismo y cambio técnico, su específico proceso de producción fundado en la unidad colectiva a gran escala, la fábrica.”<sup>3</sup>

“El término revolución industrial suele referirse al complejo de innovaciones tecnológicas que, al sustituir la habilidad humana por la maquinaria y la fuerza humana y animal por energía mecánica, provoca el paso desde la producción artesana a la fabril, dando así lugar al nacimiento de la economía moderna.”<sup>4</sup>

En este período se produce una separación definitiva del productor y su propiedad sobre los medios de producción. Se pasa de una producción artesanal a una producción mecánica.

El concepto “trabajo” hasta este momento está directamente relacionado con actividades manuales, individuales y con jornadas reguladas o bien por las propias personas o por los ciclos naturales. Pero ahora, la vida tal y como se conoce, se encuentra ante una evolución tecnológica sin precedentes que modifica, entre otras cosas, el trabajo y la forma de entenderlo. Previamente a esta revolución, las personas trabajan un número de horas determinadas por las condiciones naturales, pero las máquinas pueden funcionar sin descanso y durante muchos años.

Asimismo, con la introducción de la división del trabajo, éste se vuelve más especializado y fragmentado, lo que significa que los trabajadores se especializan en tareas específicas en lugar de llevar a cabo todo el proceso productivo.

Se entiende que en la industria, el trabajador, es considerado por parte de los empresarios simplemente como una fracción del capital. Al cuál se le paga un salario a cambio de su fuerza de trabajo.

Se analiza la oferta de trabajo, se observa que la mano de obra experimenta un crecimiento constante y sin precedentes, derivada de una destrucción de empleo en el campo a causa del creciente maquinismo. Muchas personas consideraron que abandonar las relaciones de servidumbre para emigrar a los crecientes núcleos urbanos situados alrededor de las fábricas era mejor opción.

---

<sup>3</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2018). *Derecho del trabajo*. Madrid: Ed. Universitaria Ramón Areces. p. 48

<sup>4</sup> LANDES, D. S. (1979). *Progreso tecnológico y revolución industrial*, Madrid: Tecnos. p. 4

En cuanto a la demanda, hubo una reducción progresiva del empleo por la sustitución de la máquina por el trabajo manual, ya que los procesos para los que antes de la industrialización se requería de varias personas, ahora eran realizados por una o varias máquinas que apenas necesitaban personal para su manejo y cuidado.

Estos dos aspectos son muy importantes ya que, con estas condiciones, el empresario comprende que puede disponer de abundante mano de obra libre imponiendo condiciones de trabajo pésimas, con jornadas muy largas y salarios muy bajos sabiendo que, debido al exceso de oferta, serían aceptadas por alguna otra persona. La fuerza de trabajo del obrero o proletariado pasa a ser propiedad del burgués.

En este contexto el mundo del trabajo cambia de forma radical. Las primeras fábricas siderúrgicas y textiles trabajaban las veinticuatro horas del día para lograr la mayor producción posible. El nuevo paradigma es que la población crece y tiene más necesidades. La única forma de paliar este problema con la maquinaria existente es producir durante más tiempo. Cada miembro de la familia trabaja el máximo de horas posible para lograr obtener un mayor salario, incluso los niños.

### **1.1. Nuevas formas de trabajo**

Durante la primera revolución industrial, se crean nuevos puestos de trabajo además de generarse grandes cambios en la estructura laboral. En el período preindustrial cada persona es responsable del proceso al completo, desde que se adquiere la materia prima hasta que se vende. Ahora existe un nuevo concepto, los “obreros” y éstos solo participan en una pequeña fase del proceso productivo manipulando productos o manejando máquinas. En definitiva, se sustituyen los talleres artesanales y trabajos manuales por procesos mecanizados.

La jornada laboral es larga y agotadora para la mayoría de los trabajadores. Las condiciones y las horas de trabajo varían según la industria, el país y la jerarquía laboral. Algunas características generales de la jornada laboral de ese período pueden ser resumidas en los siguientes puntos:

1. Horas de trabajo prolongadas: En muchas fábricas, se espera que los trabajadores trabajen entre 12 y 16 horas al día, e incluso más. Las jornadas de trabajo pueden extenderse desde el amanecer hasta la noche, y también los fines de semana en algunas ocasiones. Estamos ante uno de los grandes cambios que trajo la industria,

los horarios fijos. Y es que las fábricas necesitan que todos sus empleados estuvieran en su puesto de trabajo al mismo tiempo para poder llevar a cabo el proceso productivo.

2. Ausencia de regulaciones laborales: Durante gran parte de la primera revolución industrial, no existen leyes laborales que limiten las horas de trabajo. Esto permitía a los empleadores establecer jornadas laborales extensas sin ningún tipo de restricciones legales.
3. Trabajo infantil: El trabajo infantil es común en muchas industrias durante este período. Los niños a menudo eran empleados en fábricas y minas.
4. Ritmo de trabajo acelerado: Con el objetivo de aumentar la productividad, los empleadores imponen un ritmo de trabajo rápido y exigente. Los trabajadores deben cumplir con cuotas de producción y mantener un ritmo constante para satisfacer las demandas de las fábricas.
5. Escasos descansos y condiciones precarias: Los trabajadores tienen pocos descansos durante la jornada laboral y las condiciones de trabajo son duras. Los espacios de trabajo estaban a menudo abarrotados, mal ventilados y peligrosos. Las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo eran frecuentes debido a la falta de medidas de seguridad y protección laboral.

Cromford Mill, la primera fábrica impulsada mediante energía hidráulica y fundada por Richard Arkwright en 1771 fue un claro ejemplo de todas estas actuaciones. Arkwright empleó a más de 200 trabajadores, para los cuales construyó alojamientos alrededor de la propia fábrica. Entre esos empleados se encontraban mayormente mujeres y niños de hasta 7 años de edad, con turnos de trece horas diarias y tan solo una semana de vacaciones al año. Las personas que no acudían a su puesto de trabajo de forma puntual, perdían el salario tanto de ese día como del siguiente.

## **1.2. La división del trabajo. Una nueva forma de organización productiva**

Otro de los problemas a los que se tuvo que hacer frente durante todo este proceso de industrialización fue el crecimiento repentino de la población y de las ciudades. Esto fue un hándicap para toda la industria de la época, pues veían como las necesidades de las personas iban en aumento pero no así la producción, limitando de manera significativa sus potenciales ganancias.



La división del trabajo es un proceso organizacional basado en la especialización y separación de las distintas tareas de un proceso productivo en diferentes etapas, de modo que cada individuo se dedica a una tarea concreta y adquiere destreza en ella. Este concepto adquirió una gran relevancia en 1776 después de que se popularizara a través de la obra “La riqueza de las naciones” de Adam Smith.

Si bien la división del trabajo ha estado relacionada con toda actividad humana desde la prehistoria, se ha ido intensificando cada vez más hasta llegar a ser uno de los pilares básicos de la riqueza y evolución de un territorio.

La división del trabajo se aplicaba de diversas formas en diferentes industrias, pero su objetivo principal era aumentar la eficiencia y la productividad al permitir que cada trabajador se especializara en una tarea específica. Al descomponer una tarea compleja en tareas más simples y repetitivas, se esperaba que los trabajadores pudieran realizarlas de manera más rápida y eficiente. Esto tuvo varias implicaciones en la mayoría de los trabajadores; especialización de habilidades, aumento de la eficiencia e interdependencia laboral.

“El obrero desconoce la mayoría de las veces el destino final del producto en el que está trabajando y, en consecuencia, pierde interés por el resultado final”.<sup>5</sup> En definitiva durante la primera revolución industrial la nueva división del trabajo convierte al trabajador en una parte más de dicho proceso. Por tanto, obreros que hasta hacía no mucho tenían ocupaciones manuales e individuales en las que controlaban todo el proceso, ahora están sometidos a una jornada monótona, en condiciones muy malas para la salud con el único objetivo de ganar su salario diario para poder subsistir en una sociedad en la que las necesidades ya no son sólo las básicas. “La producción aumentó, mientras el bienestar disminuyó.”<sup>6</sup>

## 2- SEGUNDA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Se puede entender la segunda revolución industrial como la segunda fase de la revolución industrial o la revolución industrial tardía, que fue un período de rápida industrialización

---

<sup>5</sup> PENACHO, J. L. (2000). *Evolución histórica de la calidad en el contexto del mundo de la empresa y del trabajo*. Fórum calidad, 116, pp. 59-64.

<sup>6</sup> PÉREZ BRITO, R. L. (2019). *La evolución acelerada infosociotecnológica y sus consecuencias jurídico laborales*. Ius et scientia, 5 (2), 76-110. p. 20

y avances tecnológicos que ocurrió aproximadamente entre mediados del siglo XIX y principios del siglo XX. Durante este período, se produjeron una serie de cambios significativos en la producción y en la sociedad, sentando las bases para la era moderna y transformando la economía global. Se producen varios avances tecnológicos y en las formas de trabajo:

1. Avances tecnológicos: Se introdujeron nuevas tecnologías como la electricidad, el motor de combustión interna, el teléfono, la radio y la iluminación eléctrica. Estos avances transformaron la forma en que se producía y se transmitía la energía, así como la comunicación y el transporte.
2. Nuevos sectores industriales: La industrialización se expandió a nuevos sectores ya que surgieron industrias como la industria química o la industria del acero, generando a su vez nuevos puestos de trabajo y nuevos empleos.
3. Cambios laborales: La segunda revolución industrial trajo consigo cambios significativos en las relaciones laborales. A medida que las industrias crecían, surgieron tensiones y conflictos laborales, dando lugar a la formación de sindicatos y a la lucha por los derechos de los trabajadores.
4. Nuevas formas de producción: La producción en masa se convirtió en un elemento clave de la segunda revolución industrial. La introducción de nuevas tecnologías y métodos de producción permitió una mayor eficiencia y una producción a gran escala.

	PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL	SEGUNDA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL
<b>MATERIAS PRIMAS</b>	ALGODÓN Y HIERRO	ACERO
<b>SECTORES MÁS IMPORTANTES</b>	HILADO Y TEJIDO	QUÍMICO
<b>FORMAS DE ENERGÍA</b>	CARBÓN	PETRÓLEO Y ELECTRICIDAD
<b>LUGARES DE TRABAJO</b>	PEQUEÑAS FÁBRICAS	GRANDES FÁBRICAS
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	DIVISIÓN DEL TRABAJO (ESPECIALIZACIÓN)	TAYLORISMO Y FORDISMO (PRODUCCIÓN EN MASA)
<b>SISTEMA ECONÓMICO</b>	CAPITALISMO COMERCIAL	CAPITALISMO FINANCIERO

Fuente: Primera y segunda fase de la Revolución Industrial: Cambios y continuidades.<sup>7</sup>

Imagen 1

Durante la primera revolución industrial el sistema productivo era único para todas las empresas. Se basaba en una división del trabajo en la que cada trabajador se especializaba en su función con el objetivo de que la empresa pudiera aumentar su producción y, por tanto, sus ganancias.

<sup>7</sup> ALESSIO, B., y DANIELA, C. (2016). *Primera y segunda fase de la Revolución Industrial: Cambios y continuidades*. Ansenauza

Ahora ya no solo cambian los sistemas de producción, sino que la concepción de la organización del proceso productivo varía o más bien evoluciona.

### **2.1. Taylorismo y Fordismo**

El taylorismo y el fordismo fueron dos nuevos modelos de producción que llegan para modificar el proceso laboral hasta entonces conocido. En primer lugar, el taylorismo es un sistema de hiperracionalización del quehacer individual del obrero, basado en la descomposición-recomposición de los gestos y movimientos particulares que componen su tarea específica, sistema mantenido o reproducido a través de todo un conjunto complejo de capataces que auxilian, supervisan e instruyen al obrero, y de “primas salariales” que “preman” o refuerzan su adecuado cumplimiento”.<sup>8</sup> Es decir, se basa en el control y la eficiencia de los trabajadores; a través de un análisis de sus movimientos se entrena a los trabajadores para seguir un patrón concreto y lograr su máxima eficiencia. Se aumenta la intensidad del trabajo y el valor añadido que suponía cada trabajador.

Surgen nuevos puestos de trabajo dentro de la empresa, como los capataces e instructores, debido a que este sistema tiene que ser mantenido y vigilado. Éstos realizan funciones más de vigilancia y control que de supervisión, teniendo además cierta potestad a la hora de poder mover a los trabajadores de puesto y funciones hasta encontrar el sitio en el que más eficiente sea.

Se puede decir que el taylorismo se centra en el trabajador creando un nuevo tipo de obrero (obrero colectivo) buscando la máxima productividad de estos porque eso significará que el producto final será producido en mayor cantidad y en una calidad superior. Antes la máquina potenciaba al obrero, ahora el obrero, con sus capacidades, potencia la máquina.

Por su parte el fordismo es un sistema de “producción industrial masiva basada en el empleo de trabajo repetitivo y generalmente sin particulares cualificaciones ni especializaciones”<sup>9</sup> que surge como una mejora o evolución del taylorismo. Nos encontramos ante la cadena de montaje, un sistema en el que el obrero no tiene que gastar mucha energía ni tiene que pensar ya que forma parte de un sistema que se ha dividido en partes aún más pequeña y específicas que sus predecesores. La principal característica es

---

<sup>8</sup> AGUIRRE ROJAS, C. A. (2007). *Los procesos de trabajo taylorista y fordista: notas sobre la hiperracionalización del trabajo y la caída de la tasa de ganancia*. Mundo Siglo XXI. Revista del Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional, 11: p. 25

<sup>9</sup> DEMICHELIS, L. (2016). *El nuevo fordismo individualizado*. p. 1

la cinta transportadora, y es que ahora hay grandes citas alrededor de toda la fábrica que es la que transporta los objetos al lugar exacto en el que se encuentra el obrero, de tal manera que ahora son los objetos los que se desplazan y no son los obreros los que gastan energía y tiempo en moverse de un lugar a otro.

Con esta nueva forma de producción lo que se pretendía era reducir los altos precios de los productos siendo más eficiente en el modelo de fabricación para producir muchos más productos.

## **2.2. La gran empresa. Nueva concepción del trabajo**

Se puede decir que la segunda revolución industrial supuso un cambio técnico, pero aún más importante, ha sido un cambio organizativo y de las relaciones del trabajo y del sistema productivo.

La concepción del trabajador cambia; con las primeras organizaciones sindicales y el movimiento obrero en el fondo de esta nueva época industrial, también el propio concepto de trabajo adquiere nuevas formas de entenderlo. Se empieza a observar como ya no es solo una mera actividad física para la subsistencia de la persona, sino que además se empieza a relacionar directamente con la autorrealización, la satisfacción o incluso el desarrollo personal. A medida que se avanza se van apreciando cambios importantes, ya que con la conciencia y la lucha de la clase obrera, los salarios empiezan a experimentar ciertos aumentos y las jornadas laborales, si bien seguían siendo superiores a 10 o 12 horas diarias y seis días semanales, irán disminuyendo progresivamente.

Los obreros, aun existiendo cierto ajuste puesto-trabajador, seguían siguen realizando tareas bastante rutinarias que permiten que los trabajadores sean intercambiables. El sistema productivo empezó a ser mucho más complejo. Lo que generó el gran cambio de la segunda revolución industrial, y es que estos procesos requerían de personas que supervisaran todo, además de diseñar el propio proceso para que éste fuera lo más eficiente posible. Surge la figura de los primeros ingenieros, administrativos e incluso investigadores que traen consigo una nueva concepción del proceso productivo, ahora no solo se distingue entre empresario y obrero, sino que existen puestos intermedios, que se distinguen de los obreros por salario y formación, que libera al empresario de organizar el proceso productivo. En definitiva, la empresa se empieza a fragmentar en varias unidades productivas (departamentos) mientras que los trabajadores se empiezan a especializar para poder formar parte de esas unidades.

### 3- TERCERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La tercera revolución industrial, relacionada con el término “sociedad de la información” comienza a mediados del siglo XX de la mano de Estados Unidos, Japón y Europa.

Hasta ahora los grandes cambios que supusieron las anteriores revoluciones industriales realmente han sido la conjunción de evolución de la maquinaria con la evolución del transporte y la comunicación. La tercera revolución industrial no iba a ser una excepción, en la que se observa que se caracteriza por los siguientes cambios:<sup>10</sup>

- Mayor empleo de energías renovables: si bien muestran un porcentaje muy pequeño de las energías que se usan en la industria, cada vez irán aumentando en base a las políticas que van a ir estableciendo los propios gobiernos.
- Edificios capaces de producir su propia energía.
- Uso de hidrógeno como elemento de almacenaje energético.

Hay un factor clave que desencadena la revolución, y es que la entrada en una época que podemos denominar “poscarbónica” en la que todas las industrias usan energías que ya han quedado anticuadas y que van escaseando poco a poco, por lo que los precios suben y los productos disminuyen, lo que genera una gran crisis en muchos aspectos.

#### 3.1. Nuevos procesos. La microelectrónica

La irrupción de las tecnologías digitales transforma profundamente la actividad económica. “Estas tecnologías, que agrupamos bajo la denominación de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y que integran el conjunto convergente de tecnologías de microelectrónica, informática, telecomunicaciones y optoelectrónica son aplicadas masivamente en la esfera económica”.<sup>11</sup>

Con el agotamiento de las formas de producción de la segunda revolución industrial, taylorismo y fordismo, se fue definiendo poco a poco otro nuevo sistema productivo que consistió en integrar la administración, la producción y la comercialización<sup>12</sup>. Los primeros ordenadores que usan las empresas eran realmente grandes, factor que no salía rentable ni por espacio ni por precio, eran muy poco práctico. La microelectrónica llega

---

<sup>10</sup> LASTRA LASTRA, J. M. (2017). *Rifkin, Jeremy. La Tercera Revolución Industrial*. Boletín mexicano de derecho comparado, 50(150), 1457-1462.

<sup>11</sup> TORRENT I SELLENS, J. (2002). *De la nueva economía a la economía del conocimiento: hacia la tercera revolución industrial*. Repositorio Universidad de Huelva. p. 1

<sup>12</sup> VEGA CANTOR, R. V. (1994). La tercera revolución industrial. *Universitas Humanística*, 39(39).

para cambiar nuevamente el proceso de producción ya que se logra crear ordenadores, lo que significa el punto de unión entre todos los procesos, y tecnología en general mucho más pequeña y que se pueden integrar a lo largo de toda la cadena productiva, lo que aumenta la velocidad y precisión de todos los procesos.

La entrada de una tecnología mucho más desarrollada provoca también una evolución a nivel productivo ya que se pasa de un nivel técnico a un nivel organizativo que generará una gran reducción de las plantillas, siendo incluso un factor de medida de automatización: cuanto más automatizada la empresa menos trabajadores. Cuando se habla de que se pasa de un nivel técnico a un nivel organizativo se hace referencia a la flexibilidad, es decir, la microelectrónica por sí sola no implica grandes avances; pero brinda una oportunidad totalmente nueva, es lo suficientemente avanzada como para configurarla de tal manera que la misma máquina sirva para realizar varios procesos o varias tareas.

Fue el toyotismo el sistema productivo que se afianzó en esta etapa por la escasez de las energías usadas hasta ese momento. Un sistema productivo como el toyotismo llega, no solo para cambiar las formas de producción, sino también la concepción del trabajador y las estructuras empresariales.

Este nuevo sistema trajo el principio de “fábrica mínima” esto es, tener muy pocos trabajadores, pocas máquinas y producir bajo pedido para ahorrar costes de almacenamiento. Esto tuvo varias implicaciones, sobre todo en el reconocimiento del papel de los trabajadores dentro de la cadena de proceso aspecto que hasta ese momento se había obviado, por lo que los costes y el tiempo que ahorra este modelo de producción se destinaba en cierta medida a “cuidar a los trabajadores”.

Las entrevistas de trabajo y la selección de personal empezaron a adquirir especial relevancia en el mundo del trabajo ya que ahora a los trabajadores se les da mucha más responsabilidad, autonomía y libertad para que se sienta autorrealizado, además de empezar a concebir las tareas como algo colectivo y no actividades individuales de cada trabajador. En definitiva, al trabajador se le empieza a contratar por sus conocimientos y no por sus capacidades físicas ligadas a la repetición de tareas.

Una de las notas importantes de esta importancia que empezó a adquirir el trabajador es que las formas de pago cambiaron, los contratos empezaron a ser individuales. Se empezó a observar que cada trabajador tenía un nivel de preparación y de productividad distinto

y eso habría también que diferenciarlo y recompensarlo de alguna manera. Por lo que ya los salarios base se empezaban a negociar con cada trabajador de forma individual y, además, se comenzó a añadir en los contratos los incentivos y pluses por productividad y calidad.

En definitiva, el toyotismo fue un proceso productivo basado en eliminar todo aquello que no aporta valor al producto y por tanto producir solo lo que se necesita y cuando se necesita. Trajo consigo nuevos protocolos organizativos; controles de calidad, nuevas formas de pago de los salarios, trabajo en equipo y ascensos dentro de la empresa<sup>13</sup>.

### **3.2. El derecho del trabajo y las nuevas regulaciones**

La tercera revolución industrial, al igual que sus dos predecesoras, no va a ser una excepción en cuanto a cambios en el trabajo y va a traer nuevas ventajas para los trabajadores, pero también desventajas. En la primera mitad del siglo XX se crean las primeras leyes sobre salario, jornada, libertad sindical y derecho a huelga<sup>14</sup> con la intención de proteger al trabajador frente, hasta ese momento, el abuso de poder del empresario.

Con todo este nuevo marco normativo y lo que ello propició, como la creación de nuevos sindicatos dirigidos a la defensa de los trabajadores, el trabajo cambió de forma radical respecto de las dos revoluciones industriales anteriores.

Todo esto también va de la mano de los distintos convenios laborales de la época. La revolución en el trabajo debido a las nuevas tecnologías creó una gran incertidumbre entre los trabajadores cuya organización fue vital para llegar a acuerdos con los empresarios, favoreciendo convenios adaptados a los nuevos desafíos tecnológicos, por ejemplo incentivar la formación y el reciclaje de los trabajadores a las nuevas tecnologías para evitar las pérdidas de empleos. También se empezó a flexibilizar la jornada y por tanto se abordó la cuestión de la flexibilidad laboral regulando la disponibilidad constante de los trabajadores a través de sus dispositivos móviles.

---

<sup>13</sup> ÁLVAREZ NEWMAN, D. (2012). *El toyotismo como sistema de flexibilización de la fuerza de trabajo: una mirada desde la construcción de productividad en los sujetos trabajadores de la fábrica japonesa (1994-2005)*. *Si somos americanos*, 12(2), 181-201.

<sup>14</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y Álvarez de la Rosa M. (2018).: *op. cit*

La jornada laboral se redujo considerablemente; hasta ahora las jornadas podían ser de hasta diez o doce horas diarias, incluyendo a niños, pero dos factores vinieron a transformar esta condición por completo.

- Normativa laboral: las nuevas leyes estipulan jornadas laborales de cuarenta horas semanales e incluso menos en la mayoría de los países industrializados. Además, surgen horarios poco convencionales hasta ese momento, ya que la tecnología permitió cierta flexibilidad en ese aspecto.
- Tecnología: los cambios tan significativos que se producen en este campo afectaron a la productividad ya que ahora los procesos tienen un nivel de automatización bastante elevado y se prolongan menos en el tiempo.

El salario fue otro aspecto clave durante esta época. Al igual que la jornada laboral, el salario también fue objeto de regulación siendo más favorable para los trabajadores. Ahora, la relación laboral está sujeta a unas condiciones pactadas en un contrato, el cual estipula un salario mínimo fijo en base a la jornada mensual del trabajador. En el caso de España, el primer SMI fue en 1963 y era de 1.800 pesetas al mes, pero ya desde años atrás, como se observa en el gráfico, se veía como iban experimentando un aumento.

Salario nominal mínimo según grupo de actividad, España (1942-1947)							
Actividad profesional	Sexo	1942	1943	1944	1945	1946	1947
Mineros	Hombres	9,04	9,26	9,29	9,53	10,19	14,37
Metalúrgicos	Hombres	8,97	9,46	9,51	9,69	11,09	12,6
Textiles	Hombres	8,73	9,31	9,89	10,05	10,75	13,75
	Mujeres	4,72	5,2	5,64	5,87	6,56	8,05
Aserradores mecánicos	Hombres	9,25	9,63	9,67	9,94	10,89	13,5
Vidrio y cristal	Hombres	9,87	9,99	10,12	10,22	11,8	13,5
	Mujeres	5,94	6,46	6,61	6,61	7,56	10,8
Herreros	Hombres	8,75	9,13	9,26	9,55	10,64	12,6
Agrícolas	Hombres	7,94	8,48	8,62	9,04	9,53	10,4
	Mujeres	4,89	5,19	5,41	5,7	6,01	6,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>15</sup>

Imagen 2

Asimismo, la jornada laboral fue objeto de regulación, reduciéndose considerablemente en muchos países. Comparativamente los trabajadores de épocas atrás trabajaban mayoritariamente de forma presencial y, aunque eso ahora cambiará, seguirán teniendo un alto volumen de trabajo.

La tecnología ha tenido un gran impacto en las formas de trabajo, generalmente mejorando la vida del trabajador y haciéndole sus labores mucho más fáciles, pero ahora

<sup>15</sup> Fondo documental del Instituto Nacional de Estadística (2007). Disponible en: <https://www.ine.es/inebaseweb/pdfDispacher.do?td=165643>



la tecnología va más allá y en la actualidad, en algunos sectores productivos, se pueden realizar ciertas tareas desde casa. Este factor condiciona la vida de los trabajadores generándole también una alta cantidad de trabajo, ya que difumina el tiempo dedicado a la jornada laboral. Hoy en día es relativamente frecuente en la mayoría de empresas que los empleados estén disponibles a lo largo de todo el día para solucionar cualquier tipo de problema o realizar cualquier tarea.

Por tanto, los avances tecnológicos propios de esta época sin duda han hecho que el trabajo dentro de la empresa se reduzca, pero al mismo tiempo ha sido una nueva excusa con la que el empresario puede seguir cargando al trabajador con jornadas excesivas, sin que estas impliquen que las personas estén en su puesto de trabajo en las instalaciones de la empresa.

### **3.3. Trabajador por cuenta propia. El autónomo o freelance**

Hasta ahora, a lo largo de todo este trabajo se ha hecho referencia al término “trabajador” en varias ocasiones, sin hacer distinciones entre ellos. Con la llegada de las nuevas disposiciones legislativas que regulan el trabajo, surge una nueva figura dentro del mercado laboral: el trabajador por cuenta propia o autónomo. No es nada realmente nuevo que un trabajador sea independiente y sea él mismo quien realiza todo el proceso productivo, pone los medios de producción y se rige por sus propias reglas. Pero con la implantación de las nuevas leyes se genera una gran distinción y es que la ley solamente habla de trabajadores por cuenta ajena, esto es, personas que prestan su trabajo a un empresario. Todos los preceptos de la ley se refieren única y exclusivamente a este tipo de trabajadores, pero ¿qué pasa con las personas que desarrollan una actividad laboral sin ser dependientes de un empresario?

A nivel legal, la primera distinción viene dada en el decreto 2530/1970 de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. En este decreto básicamente se regulan de forma muy superficial las obligaciones de los autónomos en el ámbito de la seguridad social; obligación de afiliación y cotización. Además de establecer unos derechos o acción protectora muy básica regulada en su artículo 27, como las prestaciones por incapacidad permanente total, permanente absoluta o gran invalidez.

Posteriormente, con la entrada en vigor de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET, viene a separar aún más estos dos conceptos, y es que dotará a los trabajadores por cuenta ajena

de numerosos derechos y una regulación de su trabajo muy extensa. Por ejemplo, en su artículo 1.1 establece su ámbito de aplicación “a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Además de resaltar las notas características del trabajo por cuenta ajena (ajenidad y dependencia), el ET también puntualizó en su disposición final primera que “el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”. Por tanto, es durante la tercera revolución industrial el momento en el que llega por primera vez una distinción a nivel legislativo entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia, que por sus circunstancias peculiares pasarán a ser sujetos excluidos de la regulación laboral de aquel momento.

Se define a los trabajadores autónomos como “personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”<sup>16</sup>.

Por tanto, la figura del trabajador por cuenta propia no es una figura nueva en el mundo laboral, sino que es un sector de trabajadores que ya veían desempeñando sus actividades pero que ahora se diferencian del resto por seguir realizando su trabajo en condiciones que prácticamente carecen de regulación legal. El trabajo por cuenta ajena ya ha logrado tener cierto respaldo legislativo en el cual se establecen tanto sus derechos como obligaciones, mientras que el trabajador autónomo no solo tiene unos derechos insuficientes y casi inexistentes, sino que también tiene ciertas obligaciones.

#### **4- CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**

La cuarta revolución industrial, llamada la segunda era de las máquinas o también industria 4.0, comenzó a principios del siglo XXI y sigue en pleno desarrollo hasta nuestros días. No se define por la creación de una tecnología concreta, sino por la convergencia de varias tecnologías digitales, físicas y biológicas, como la inteligencia artificial, la inteligencia aumentada, la robótica, la impresión 3D, el big data, el “internet

---

<sup>16</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado, 166, de 12 de octubre de 2007

de las cosas” o la nanotecnología<sup>17</sup>, todas ellas con capacidades de autorregulación y con nula necesidad de intervención humana. Son tres las razones para pensar que estamos ante una cuarta revolución industrial:<sup>18</sup>

- Velocidad: se está avanzando a un ritmo exponencial y no lineal como hasta ahora. Se genera tecnología cada vez más compleja a un ritmo cada vez más elevado.
- Amplitud y profundidad: no se está cambiando solamente el “qué” o el “cómo”, sino también el “quiénes somos”.
- Impacto de los sistemas: se trata de la transformación de sistemas complejos entre países, empresas e industrias; en definitiva se está transformando la sociedad en su conjunto.

Se está ante un proceso en el que lo virtual coopera con lo físico, la convergencia entre distintas tecnologías tan avanzadas está modificando las formas de trabajo y creando nuevos desafíos para que las personas adquieran las competencias profesionales necesarias para competir en el mercado laboral actual que cambia a un ritmo muy acelerado.

#### **4.1. Nuevas formas y relaciones de trabajo**

La cuarta revolución industrial es un proceso que ha cambiado el ámbito laboral de forma radical. Las empresas son capaces de poseer redes productivas totalmente autónomas, factor clave para explicar la creación de nuevos puestos de trabajo y la destrucción de otros puestos algo más tradicionales basados en tareas repetitivas.

Las fronteras entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia se han vuelto borrosas, y las estructuras jerárquicas de muchas empresas han evolucionado, volviéndose más flexibles y colaborativas. Esto no supone una ruptura definitiva con las estructuras jerárquicas algo más tradicionales, de hecho empresas punteras a nivel mundial como Amazon o Nike destacan por tener este tipo de estructura, pero sí que ha habido cierta evolución en busca de un equilibrio entre flexibilidad y control que favorezca la adaptación a estas nuevas formas de trabajo. En este contexto, es esencial examinar cómo estas nuevas formas y relaciones de trabajo están influenciando la vida de las personas,

---

<sup>17</sup> ESCUDERO NAHÓN, A. (2018). *Redefinición del “aprendizaje en red” en la cuarta revolución industrial*. Apertura (Guadalajara, Jal.), 10(1), 149-163.

<sup>18</sup> SCHWAB, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: ed. Debate. p. 15

las empresas y la economía en general. A medida que se avanza hacia un futuro en constante cambio, es importante comprender esta transformación para aprovechar al máximo las oportunidades que se presentan en el ámbito laboral.

El internet de las cosas o la denominada economía virtual han contribuido también al acercamiento entre oferente y demandante eliminando muchos pasos y puestos de trabajo intermedios. Con todo esto lo que se observa en una primera aproximación es que se han empezado a generar nuevas oportunidades de ocupación, pero también el trabajo físico precarizado (trabajo bajo demanda) ha empezado a adquirir nuevamente cierta relevancia, en gran medida por su falta de regulación. A medida que se avanza en esta era de cambio constante, la transformación del mundo laboral se erige como un pilar fundamental.

A continuación, se analizarán varios aspectos provocados por esta cuarta revolución y explorará cómo ha dado forma a las nuevas dinámicas laborales, redefiniendo las interacciones entre trabajadores, empresas y el mercado laboral en su conjunto. En este contexto, se analizarán dos sectores laborales que han ganado importancia en los últimos años y se han convertido en un punto de interés por lo innovadores que son y, en algunos casos, la incertidumbre que existe en torno a ellos.

#### **4.1.1. Riders**

##### **a- Aspectos generales**

Una de las principales consecuencias de ese acercamiento entre oferente y demandante y de esa economía virtual donde cualquier producto se puede comprar en cualquier momento y en cualquier lugar ha sido la creación de una nueva forma de trabajo; los riders. Éstos serán un claro ejemplo de la incertidumbre que presentarán muchos nuevos puestos de trabajo “digitalizados”, dado que se empieza a desarrollar una complicada operación de encuadramiento jurídico acerca de las condiciones de la prestación de trabajo.

Se encuentra en los riders una especie de vuelta atrás en el tiempo y varias connotaciones que coinciden con las condiciones de trabajo de épocas anteriores; aumento de la informalidad, jornadas exhaustivas, escasa remuneración y condiciones de trabajo que atentan contra la salud, higiene y seguridad en el trabajo. Con todo esto, es posible afirmar que los trabajadores de dicha ocupación se encuentran sometidos a unas condiciones de

explotación muy extremas, bastante parecidas, en gran medida, a las formas de explotación laboral de los inicios de la revolución industrial.

“El término rider alude a los repartidores de productos a domicilio que se emplean a través de plataformas digitales, una figura ya habitual en el imaginario urbano, donde trabajadores con grandes mochilas se abren paso en el tráfico intenso de las ciudades en sus motos o bicicletas”<sup>19</sup>.

Hace no muchos años, nuestras calles no contaban con tantas personas en sus vehículos particulares con mochilas llenas de productos para repartir a domicilio. Primero fueron las grandes ciudades, pero el gran desarrollo de este sector ha hecho que prácticamente en cualquier ciudad los riders formen parte de las calles. Era algo inevitable que en cualquier momento surgieran empresas con el fin de realizar un servicio que se basara en hacer los recados cotidianos de sus clientes. Empresas cuyo funcionamiento consiste en recibir notificaciones las cuales les indican qué producto recoger, donde recogerlo y adonde llevarlo.

Este sector ha crecido drásticamente en los últimos años. Primero llegó Just Eat en 2010, para abrir el camino a otras muchas empresas que, a partir de ese momento, empezaron a llegar a España. En 2017 ya están establecidas las tres compañías que dominan el mercado en este sector actualmente: Just Eat, Glovo y Uber Eats.

La entrada de dichas empresas en España ha tenido distintos efectos en el mercado laboral y es que su forma de operar les deja total libertad para no poner ninguna barrera de entrada a sus posibles empleados. Es muy difícil en la actualidad medir los empleados debido a la poca transparencia de las empresas en este aspecto y a la dificultad para todas las partes de entender quiénes trabajan para las empresas digitales de reparto a domicilio y quién no.

A pesar de esto, sí que hay distintos datos de los que se pueden extraer que antes de la entrada en vigor de la ley rider (de la que se hablará más adelante) en España había en torno a 25.000-30.000 repartidores a domicilio. Sin embargo, sigue siendo un dato engañoso, porque al no existir ningún tipo de vinculación laboral la misma persona podía prestar servicios para varias empresas al mismo tiempo. A pesar de los pocos datos reales que hay, se puede extraer que es un sector en constante crecimiento y que las inexistentes

---

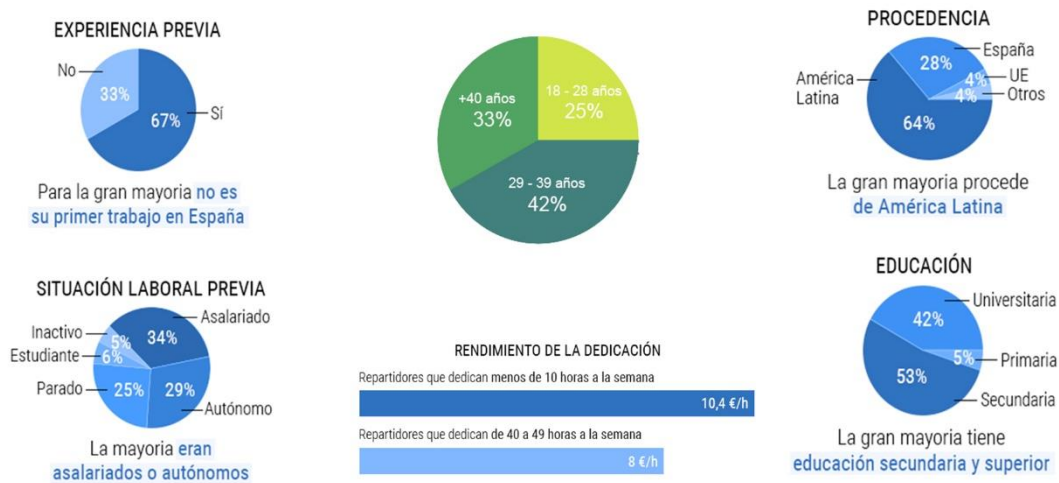
<sup>19</sup> RODRÍGUEZ, M. C., & Avendaño, D. A. P. (2023). *Andamiajes y derivas: la mediación algorítmica en la práctica de los riders*. *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (59), 103-130. p. 3

barreras de entrada suponen que día a día sean más los riders que empiezan a prestar servicios.

### b- Características demográficas y efectos en el mercado

Para entender el por qué de que los riders hayan emergido como actores principales en el paisaje laboral actual desafiando y transformando la manera en la que se concibe y realiza el trabajo, se tendrá que analizar las características demográficas que los definen. Con ello se busca arrojar luz sobre quiénes son, cómo se distribuyen demográficamente y cómo estas características influyen en su participación en el mercado laboral.

Los riders se presentan como una fuerza que no solo refleja, sino que también modela la evolución del mercado de trabajo. A través de esta exploración, se intenta comprender las dinámicas demográficas que configuran el colectivo de riders y examinar los impactos que su presencia tiene en la estructura y funcionalidad del mercado actual.



Fuente: Adigital<sup>20</sup>

Imagen 3

En primer lugar, se ve que no hay ningún patrón claro en ninguna gráfica sobre las personas que prestan servicios en este sector, por lo que se puede ver una de las razones fundamentales por la que es tan popular y demandado: es de fácil acceso, no existen barreras de entrada.

Por otro lado, se observa la educación habitual que tienen los riders. Se reparten en su gran mayoría entre educación secundaria y universitaria, por lo que es un sector ocupado

<sup>20</sup> Adigital (2020). *Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España*

tanto por gente que no tiene un gran nivel de estudios como los que tienen educación superior. Esto puede deberse a la oportunidad laboral que representa este sector, y es que muchos optan por trabajar como rider para obtener ingresos mientras esperan obtener un puesto de trabajo más alineados con su formación. Por otro lado, personas con educación secundaria o incluso primaria (5%) ven una oportunidad en este sector mucho mejor que la que podrían encontrar en otros que pueden llegar a ser más precarios, como la hostelería, la construcción, etc.

Analizando la edad, se llega a varias conclusiones: el 67% de los riders están comprendidos entre 18 y 39 años, mientras que solo el 33% supera los 40, este es un sector muy demandado por gente joven por diversas razones como la exigencia de un buen estado físico para realizar todos los repartos o tener la capacidad de manejar las nuevas tecnologías y dispositivos digitales. Además, como se ha dicho es de fácil acceso y muy flexible, por lo que es un trabajo ideal para compaginar con otras actividades ya sean laborales o educativas.

En cuanto a la procedencia, la gran parte de los riders en España proceden de Latinoamérica, concretamente un 64% del total. En líneas generales, la inmigración lleva aparejada consigo una necesidad urgente de obtener ingresos, lo que convierte este sector en habitual entre ese grupo de la población.

Por último, este mismo estudio realiza la media de ingresos, distinguiéndolo entre los trabajadores que dedican menos de 10 horas semanales de los que dedican de 40 a 49 horas. Para los primeros, los ingresos medios por hora se estiman que son de 10,4€, mientras que para los segundos los ingresos son de 8€, esto se traduce que para los primeros los ingresos mensuales pueden oscilar entre 416€ a 520€ y para los segundos puede estar entre 1.280€ y 1.600€.

### **c- Presunción de laboralidad**

Estas nuevas formas de trabajo apenas tienen regulación legal, esto no es realmente porque no existan disposiciones legales, sino más bien por un problema de encuadramiento de estos trabajadores.

Para poder comprender la problemática, se tiene que entender el funcionamiento de estas empresas y la forma en que se relacionan con sus repartidores y sus clientes: estas relaciones se desarrollan a través de aplicaciones móviles, cuya funcionalidad principal

en relación con los riders es, por un lado, la asignación de pedidos y el seguimiento y verificación de las etapas de reparto; y, por el otro, el registro de realización de las tareas tanto en tiempo como en forma, con el fin de generar datos sobre la actividad de los repartidores (por ejemplo, para calcular su salario).

En el funcionamiento de estas empresas son varias las cuestiones que hay que abordar para intentar una aproximación a la problemática sobre autonomía o a la ajenidad de los riders:

En primer lugar, se puede analizar la laboralidad en virtud del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en el que se define que su ámbito de aplicación será “a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”<sup>21</sup>.

En segundo lugar, se puede relacionar esta situación de laboralidad con el artículo 8.1 ET en el que se expone que “El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”<sup>22</sup>.

En conjunto se pueden extraer varias connotaciones que pueden dotar de carácter laboral a la relación existente entre el rider y las empresas de reparto. Por ejemplo, el contrato se puede perfeccionar por el mero hecho de realizar una actividad o cualquier conducta propia de una relación laboral. Para aclarar toda esta información se analizarán varias sentencias al respecto en las que se declara si hay o no existencia de relación laboral.

En la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018, al examinar la laboralidad de los riders se declaró que, efectivamente, existía relación laboral entre el repartidor y la empresa. Para ello indica que, independientemente de la forma en la que se presten los servicios, basta únicamente con que “el trabajador se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario del empresario, sin que para ello sea preciso que esté sometido a jornada laboral predeterminada, ni a horario fijo, ni a exclusividad en su tarea”. En dicha sentencia, se dice que otro aspecto fundamental a la

---

<sup>21</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. . Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015

<sup>22</sup> *Idem*



hora de analizar la relación laboral es que el trabajador realiza sus funciones en base a una aplicación móvil “cuyo creador y administrador es la empresa”.

Además de todo esto, se analiza la ajenidad en base a otros muchos aspectos, como la geolocalización a la que está sometido el rider en todo momento, el control de los tiempos de reparto o los precios del servicio puestos de forma unilateral por la empresa.

Sin embargo, otra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018 falla a favor de la empresa de reparto, declarando que el rider tenía condición de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). En una primera aproximación se defiende que el trabajador “responde directamente de su buen fin frente al cliente final, que también responde de los posibles daños ocasionados durante el transporte; que su retribución depende de la cantidad de recados que realice y del buen fin de los mismos”. Se alega por tanto que el trabajador decide el dónde, cómo y cuando, teniendo por tanto el completo control sobre su actividad.

Finalmente se llega a la conclusión de que independientemente del geolocalizar, los sistemas de puntuación y las herramientas que utilizara el trabajador “la realidad material de la relación demostrada difiere considerablemente de una relación laboral, sin que concurren sus principales características”. Nota

Fue en la sentencia del Juzgado de lo Social número 31 de Barcelona, de 11 de junio de 2019 donde surgió otro aspecto del que también dependía la ajenidad, y es que la sujeción al ámbito organizativo de la empresa se deduce de llevar ropa u objetos con el nombre de la marca en el vehículo utilizado para el reparto. Estos aspectos, entre otros muchos, condujeron a declarar la ajenidad del rider.

Finalmente fue el Tribunal Supremo (en adelante TS) el que corrigió las diferencias existentes entre las sentencias anteriores dictando que existe relación laboral entre el rider y la empresa de reparto. A continuación, se enuncian algunos de los aspectos más importantes que el TS consideró comunes a la ajenidad:

- Selección de precios y tarifas
- El carácter fijo o periódico de la retribución
- El cálculo de la retribución guarda relación directa con la actividad prestada
- Lo que paga los clientes se ingresa directamente en el patrimonio de la empresa
- La geolocalización permite el control del desempeño

Además, se añade algo muy interesante, y es que el TS sentenció que los medios de la actividad no son el teléfono móvil o el vehículo, sino la propia plataforma en la que se tienen que dar de alta tanto repartidores como consumidores. Concluye, por tanto, que sin la marca no habría actividad posible.

Se desprende de todo esto que el trabajador no tiene ningún tipo de autonomía durante su jornada laboral más allá de decidir que vehículo utilizar y que rutas seguir a la hora de realizar las entregas.

Esto ha sido importante a la hora de determinar sus derechos laborales, como el acceso a la seguridad social, vacaciones, indemnización por despido y la posibilidad de formar sindicatos para negociar condiciones laborales.

En resumen, el reconocimiento de la laboralidad de los riders como trabajadores por cuenta ajena es fundamental no solo para garantizar sus derechos y condiciones laborales, sino también para establecer un precedente importante en el ámbito de las nuevas formas de trabajo en la era digital. Resaltando a su vez la necesidad de adaptar y revisar las regulaciones laborales para abordar los desafíos emergentes en el mercado laboral y asegurando una protección adecuada.

#### **d- Ley rider**

Son varios los países en los que se han llevado a cabo acciones legales para el encuadramiento de estos trabajadores. En España, el 12 de agosto de 2021 entró en vigor la “Ley rider”, concretamente fue la disposición adicional vigesimotercera del ET, la cual nos dice “(...) se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.”<sup>23</sup>

Esta nueva ley trae consigo algunos requisitos de obligado cumplimiento:

- Las empresas deben conceder seguros de accidentes de trabajo y responsabilidad civil.

---

<sup>23</sup> ET.: *op. cit*

- Formar gratuitamente a los trabajadores acerca de seguridad vial y normas de tráfico.
- Evaluación de riesgos para garantizar la seguridad de los trabajadores.
- Garantizar la libertad sindical.

El incumplimiento de cualquiera de estas condiciones puede llevar aparejadas sanciones económicas para las empresas que no lo cumplan pudiendo llegar hasta 6.250 euros, dependiendo de la gravedad.

Además, se conecta directamente con el artículo 64.4 d) ET en el cual se expone que el comité de empresa tendrá que ser informado “de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”<sup>24</sup>. Se desprende de este artículo un derecho derivado del de representación, y es que ahora los riders tendrán derecho a obtener información acerca del funcionamiento de la plataforma, aspecto que hasta ese momento era muy abstracto. Los riders realizaban una actividad basada en aceptar unos encargos en determinados momentos y a determinados sitios sin que supieran la realidad que hay detrás de todo ello. ¿Por qué a unos les llega más encargos que a otros?, ¿por qué a veces no deja aceptar encargos?, ¿por qué salen envíos a más o menos distancia? Es el artículo 64.4 d) el que llega para intentar dar respuesta a estas preguntas, eliminar la incertidumbre que existe en torno a estas plataformas, dar más seguridad al rider y evitar cualquier forma de discriminación que pueda existir.

Esta ley salió adelante sin el apoyo de las empresas ni el de las asociaciones de riders. Para unos, lastró la evolución de la economía digital, y para otros supone un mayor número de barreras de entrada a un mercado que no requería prácticamente ningún requisito, teniendo que firmar contratos precarios y que eliminan el factor por el que muchos escogen este sector, la flexibilidad.

Por otro lado, se menciona anteriormente la libertad sindical como una gran ventaja tras la entrada en vigor de esta nueva ley. Esto es vital debido a que ya no es solo un derecho

---

<sup>24</sup> ET.: *op. cit*

fundamental, sino que a su vez “comprende tres derechos: derecho de sindicación, derecho a la negociación colectiva y derecho a la huelga”<sup>25</sup>.

“Siendo la tasa de sindicación en España del 18% en 2016”<sup>26</sup> se ve como era realmente baja, y más si se tiene en cuenta que solo podían sindicarse los trabajadores contratados por las plataformas, por lo que es el 18% de un número muy bajo de afiliados.

Fue a partir de 2021 cuando los riders se empiezan a organizar más allá de las organizaciones que ya tenían a través de las cuales defendían sus derechos, pero no tenían carácter sindical. Sin ir más lejos, en 2022, los empleados de Glovoo constituyeron su primer comité de empresa, con un total de 13 representantes; 10 de CCOO y 3 de UGT.

También se ha pronunciado acerca de este fenómeno el presidente de La Confederación Europea de Sindicatos declarando que “la participación de los trabajadores es y seguirá siendo fundamental para configurar una digitalización justa”<sup>27</sup>. Con ello muestra lo fundamental que será la organización de los trabajadores para una evolución favorable de los nuevos sectores digitalizados. Apoyando con esto la labor que han venido realizando en España distintas asociaciones como RidersXderechos o Asoriders.

#### **e- Derecho comparado**

Tras el estudio que se ha realizado sobre la situación legal de los riders, se extrae que en España actualmente sigue siendo un colectivo muy desprotegido, que a pesar de tener sentencias que han entendido la laboralidad y una ley que consiste en un único artículo del ET, sigue siendo un colectivo difícilmente encuadrable en los tipos existentes de relaciones laborales. Por tanto, para entender la situación de España respecto al sector de reparto a domicilio, se comparará con la situación de otros países europeos.

En Francia fue en 2018 el momento en el que el Tribunal Supremo Francés llegó a la conclusión de que existía relación laboral entre el rider y la empresa basándose en el control que la empresa realizaba en distintos aspectos; las distancias recorridas, la disponibilidad de los repartidores a la hora de determinar el abono de primas, la geolocalización y el poder sancionador al desactivar cuentas. En la misma sentencia también se hace referencia al “trabajo oculto” algo similar al término falso autónomo

---

<sup>25</sup> CÁCERES VELARDE, C. I., & Guerra Camero, M. E. (2021). Conducta free-rider y libertad sindical en España y Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años, 2009-2019. p. 8

<sup>26</sup> CÁCERES VELARDE, C. I., & Guerra Camero, M. E.: *op. cit.* p. 9

<sup>27</sup> VOSS, E., y RIEDE, H. (2018, septiembre). *Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa*. Ed: Syndicat Europeae Trade Union. p. 2

llegando a condenar a varios directivos de estas plataformas a nivel penal y económico por el abuso de falsos autónomos.

Por otro lado, tras varios meses de negociación en el año 2023 el sindicato FNAE alcanzó un acuerdo con la asociación sectorial API que fortalece las condiciones laborales de los repartidores de plataformas digitales en Francia. Dicho acuerdo ha logrado que los trabajadores autónomos reciban una garantía de salario mínimo por hora, independientemente de la plataforma para la que trabajen.

Pero de momento, a falta de una legislación propia para el sector y como solución rápida, el modelo francés se centra en un esquema de trabajo independiente pero con derechos reforzados, como por ejemplo las ayudas en caso de accidente, transparencia de los algoritmos digitales, formación, indemnizaciones, etc.

Respecto a Italia, los riders interpusieron en 2018 una demanda ante el Tribunal de Turín pidiendo que se les considere trabajadores por cuenta ajena siendo esta rechazada. Se consideró que su relación contractual no podía calificarse como una relación laboral regular, esencialmente porque los riders no tenían la obligación de realizar su actividad laboral, ya que eran libres de negarse a dar su disponibilidad para hacer turnos.

Posteriormente, el 11 de enero de 2019, se recurrió la sentencia ya mencionada y el Tribunal de Apelación de Turín anuló completamente su fallo en primera instancia declarando la existencia de laboralidad, calificándola como “relación de colaboración” en la que el empleador es el que organiza la realización del trabajo.

Por último, el 3 de septiembre de 2019 el Gobierno italiano aprobó una modificación urgente de la ley para garantizar la protección económica y legal de trabajadores empleados en la entrega de bienes en nombre de otros, en áreas urbanas y con la ayuda de vehículos.

En el análisis realizado de las medidas legislativas adoptadas en España, Francia e Italia respecto a la laboralidad de los riders, se observa como la laboralidad en este sector está sujeta a ambigüedades y disputas en muchos países. Pero a su vez también se extrae una convergencia significativa en el reconocimiento de la necesidad de regulaciones concretas para este sector. Las similitudes en los enfoques adoptados reflejan una respuesta compartida ante las complejidades de la relación laboral entre los riders y las plataformas

de entrega a demanda dotando de ciertas disposiciones legales que buscan garantizar la estabilidad, los derechos y la seguridad laboral para estos trabajadores.

#### **4.1.2. Teletrabajo**

##### **a- Aspectos generales**

Otra de las nuevas modalidades de trabajo que ha surgido con la cuarta revolución industrial es el teletrabajo o trabajo a distancia. Se refiere a la modalidad laboral en la cual los trabajadores llevan a cabo sus tareas desde fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC) para comunicarse y colaborar con sus compañeros y superiores. Además, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia define el teletrabajo en su artículo 2 como “aquél trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”<sup>28</sup>.

Las tecnologías clave que han facilitado el teletrabajo en la cuarta revolución industrial incluyen el acceso a internet de alta velocidad, el uso extendido de dispositivos móviles y la adopción de aplicaciones y plataformas de colaboración en línea. Estas tecnologías han provocado una rotura de las barreras geográficas y temporales, permitiendo a los trabajadores llevar a cabo sus tareas desde cualquier lugar y en cualquier momento, siempre que tengan acceso a las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.

El trabajo a distancia ha llegado para quedarse, y es que desde el año 2020 con la llegada del Covid-19 se ha desarrollado para empezar a ser una forma de trabajo muy habitual en las empresas. Esto ha traído consigo numerosas ventajas tanto para los trabajadores como para los empresarios:<sup>29</sup>

- Mejor calidad de vida y de conciliación familiar
- Mayor autonomía del trabajo
- Más oportunidades laborales (menos barreras para los discapacitados)
- Menos costes para la empresa
- Reducción del absentismo laboral

---

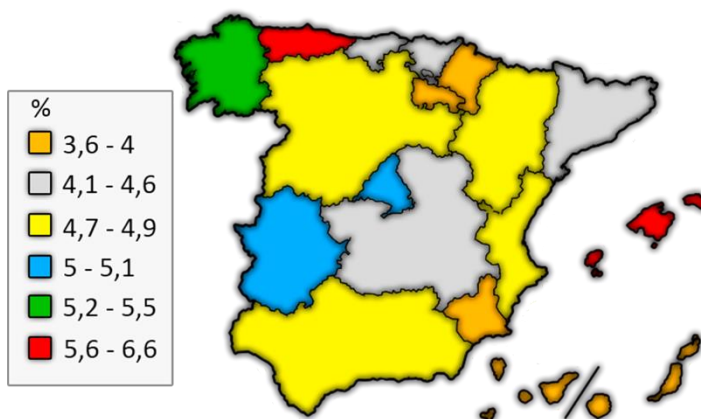
<sup>28</sup> Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, 164 de 10 de julio de 2021.

<sup>29</sup> HAVRILUK, L. O. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Observatorio laboral revista venezolana, 3(5), 93-109.

Sin embargo, también existen desafíos asociados con el teletrabajo: entre ellos se encuentran la necesidad de mantener la ciberseguridad y proteger la privacidad de los datos, garantizar una comunicación efectiva y una colaboración adecuada entre los miembros del equipo, y gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal cuando el límite entre ambos se vuelve difuso.

Por tanto, al igual que los repartidores a domicilio de los que se habló en el apartado anterior, se está ante una nueva forma de trabajo que apenas empieza a realizarse y que necesita tiempo para poder adaptarnos a ella, conseguir potenciar todos los aspectos favorecedores y mejorar los aspectos que todavía no son del todo buenos.

Para analizar la evolución que ha tenido en España, primero se analizarán datos del año 2019, debido a que fue el último año cuyos datos no están muy sesgados por la posterior pandemia que se vivió.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>30</sup>

Imagen 4

En este gráfico se muestra el porcentaje de ocupados en España que, durante el año 2019, teletrabajaron todo el tiempo o la mayor parte.

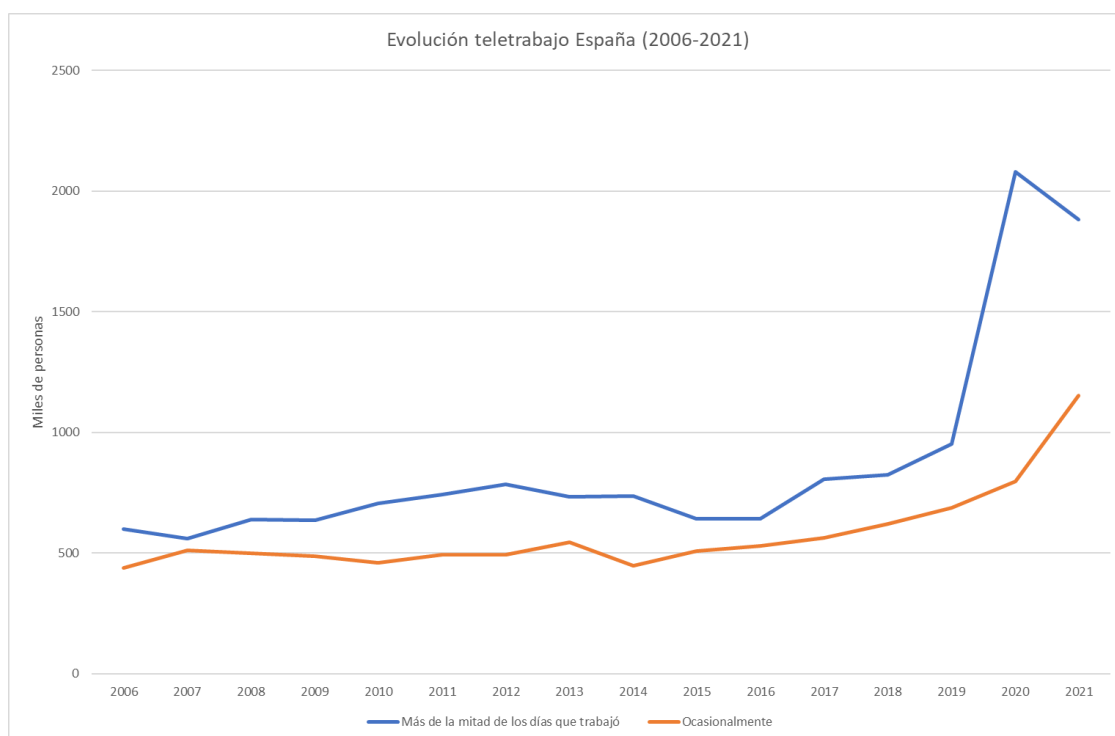
<sup>30</sup> Instituto Nacional de Estadística (2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la Covid-19*. [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE)

Se observa como Baleares, Asturias y Galicia son las comunidades en las que más se pone en práctica esta modalidad. Esto puede estar relacionado con factores como la industria predominante, la infraestructura tecnológica y la cultura empresarial en estas regiones.

Mientras que Canarias, La Rioja y Navarra son las comunidades en las que menos porcentaje de ocupados trabajan normalmente fuera de su centro habitual de trabajo. Esto puede deberse a distintos factores, en el caso de Canarias que es una comunidad con una economía basada en el turismo, pues son puestos de trabajo difícilmente adaptables al teletrabajo.

Por tanto, se ve como el porcentaje de ocupados que realizan su jornada laboral de forma online en España es realmente bajo, y más en comparación con el crecimiento que se va a producir los años siguientes.

En el siguiente gráfico se presenta la evolución del teletrabajo en España en los últimos años. En él se observarán varios detalles, el más notorio es un claro aumento de dicha modalidad a raíz de la pandemia del año 2020.



Fuente: epdata<sup>31</sup>

Imagen 5

<sup>31</sup> Epdata (2022). *La evolución del "teletrabajo" en España*. <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

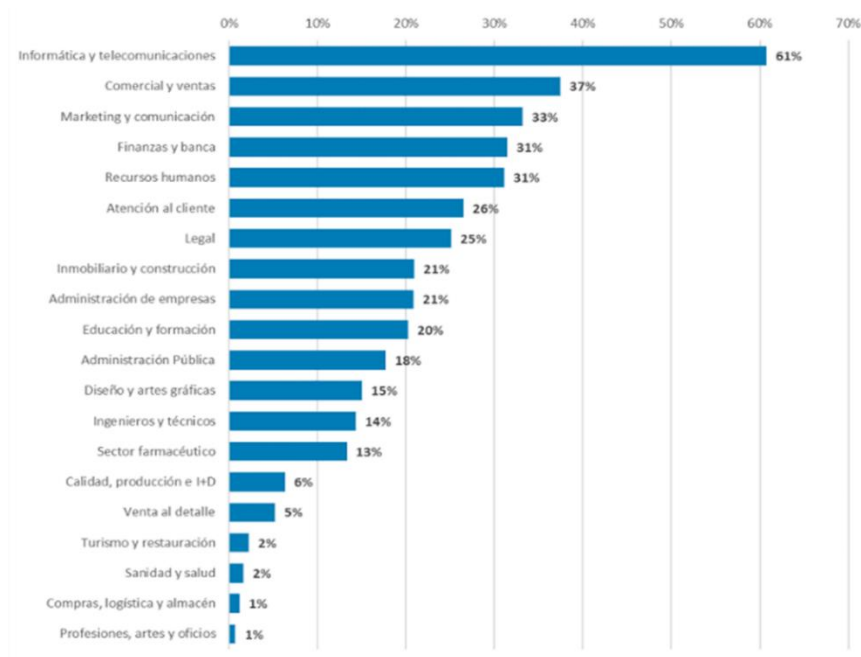


Se ha dividido a las personas que trabajan ocasionalmente o de forma puntual a distancia y las personas que lo hacen más de la mitad de los días que trabaja.

Se observa en una primera aproximación que desde el año 2006 hasta el 2019 (previo a la pandemia), ambas líneas experimentan un ascenso bastante notorio. Se concluye que el mundo laboral ha ido a lo largo de los años introduciendo el teletrabajo, si bien no afecta todavía a un núcleo importante de la población, sí que va en aumento con el paso del tiempo.

Viéndolo en cifras, se ha pasado de 600.600 personas que teletrabajaban más de la mitad de los días en 2006 a 951.800 en 2019. Respecto de las que teletrabajan ocasionalmente, en esos mismos años se ha pasado de 439.300 a 688.700.

Otra manera de analizar este crecimiento es por sectores, y es que en la actualidad los sectores que más han evolucionado, como las telecomunicaciones, son muy propensos a facilitar el teletrabajo. Y es que realizó un informe para el año 2021 en España en el que se calculó el porcentaje de vacantes que ofrecían alguna fórmula de teletrabajo.



Fuente: Foro recursos humanos<sup>32</sup>

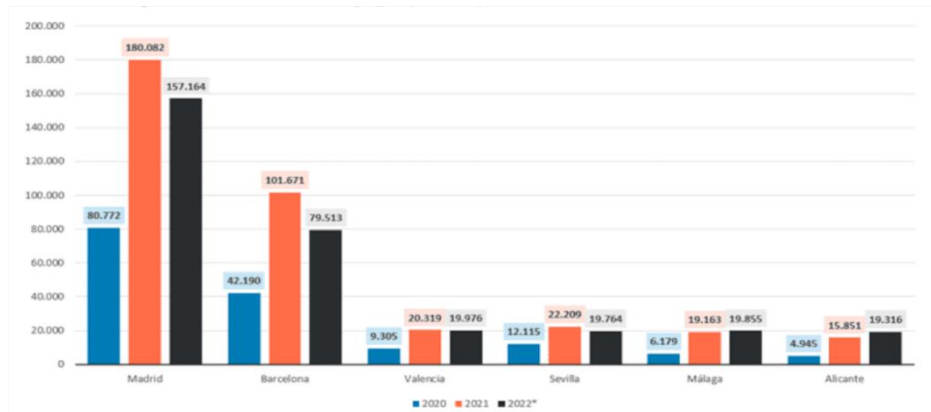
Imagen 6

Se observa como el sector de las telecomunicaciones, en el año 2021, ofertó un 61% de vacantes en las cuáles existía alguna fórmula de teletrabajo, siendo el sector en el que más se teletrabaja con mucha diferencia del resto. Un dato que se puede extraer de este gráfico

<sup>32</sup> Fororecursoshumanos.com (2022). *Teletrabajo en España. ¿Qué ciudades y sectores apuestan más por este modelo de trabajo?* <https://www.fororecursoshumanos.com/teletrabajo-espana-ciudades-sectores/>

es que en las telecomunicaciones ya son más los puestos de teletrabajo que de trabajo presencial. A su vez, se ve como los puestos de trabajo de ventas, marketing, finanzas y recursos humanos también presentan un porcentaje de teletrabajo bastante notorio.

Por otro lado, el turismo, logística, sanidad, etc. Son los sectores en los que menos se practica esta modalidad, en muchos casos por su incompatibilidad con las tareas que se tienen que realizar.



Fuente: Foro recursos humanos<sup>33</sup>

Imagen 7

Se observa como en todas las provincias objeto de estudio el teletrabajo experimenta un aumento en el año 2022 respecto del 2020, siendo Madrid y Barcelona en donde más crecimiento se experimentó. Son más los estudios que vienen a confirmar todos estos datos, y es que el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI), ha publicado varios estudios sobre esto. Concretamente en su publicación “Teletrabajo en España” viene a reafirmar el aumento de esta modalidad laboral en todo el territorio nacional, sobre todo tras la pandemia.

### **b- Efectos en el mercado laboral**

El impacto del teletrabajo en el mercado laboral es profundo y variado. Las empresas se han adaptado a esta nueva forma de trabajo, lo que ha llevado a cambios en la gestión de equipos, la inversión en tecnología de la información y la revisión de políticas laborales. Los trabajadores han experimentado una transformación en sus rutinas y en la relación con sus empleadores. Al mismo tiempo, el teletrabajo ha planteado cuestiones importantes sobre la igualdad de acceso a estas oportunidades laborales, así como sobre

<sup>33</sup> Fororecursoshumanos.com.: *op. cit*

la seguridad y la salud de los trabajadores en un entorno no presencial. Algunos de los efectos que ha causado en el mercado laboral pueden ser:

- Mayor flexibilidad laboral: El teletrabajo ha proporcionado a los trabajadores una mayor flexibilidad en términos de horarios y ubicación. Esto les permite adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales.
- Acceso de las empresas a un talento más amplio: Las empresas pueden reclutar y retener talento de cualquier parte del mundo, lo que les permite acceder a una amplia gama de habilidades y experiencia sin restricciones geográficas.
- Mayor competencia: A medida que las empresas adoptan el teletrabajo, se vuelve más importante para los trabajadores demostrar habilidades específicas que los hagan destacar en un mercado laboral cada vez más competitivo.
- Gestión de los empleados: Los gerentes han tenido que adaptarse a la gestión de equipos a distancia, lo que requiere nuevas habilidades y herramientas para mantener la comunicación y la colaboración efectivas.
- Igualdad en el acceso: Aunque el teletrabajo ofrece ventajas, también ha destacado las brechas en el acceso a tecnología y oportunidades laborales, lo que plantea cuestiones de equidad y justicia.

El teletrabajo ha demostrado ser mucho más que una simple respuesta a las circunstancias excepcionales de nuestra época. Se ha convertido en un poderoso motor de cambio en el mercado laboral, remodelando la forma en que las empresas operan y los individuos llevan a cabo sus responsabilidades laborales. A medida que se exploran los efectos del teletrabajo en el mercado laboral, se hace evidente que esta modalidad laboral está aquí para quedarse y tiene implicaciones profundas.

Este análisis de los efectos del teletrabajo en el mercado laboral destaca la necesidad de una adaptación constante a un entorno laboral en evolución. La revolución tecnológica continúa remodelando la forma en que trabajamos y cómo las empresas se organizan. A medida que se avanza hacia un futuro laboral más diverso y descentralizado, es fundamental mantener un enfoque centrado en las personas, garantizando que el teletrabajo sea una fuerza impulsora de una mayor calidad de vida y una economía más ágil y resistente.

### **c- Desafíos normativos del teletrabajo**

El teletrabajo ha experimentado un incremento sustancial en España, especialmente acentuado por las circunstancias excepcionales derivadas de la pandemia global. Sin embargo, este cambio hacia la flexibilidad laboral también ha revelado una serie de desafíos y carencias en términos de derechos y protecciones para los trabajadores. En el contexto español, no fue hasta 2021 cuando entró en vigor la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Hasta ese momento la inexistencia de una regulación específica para el teletrabajo generó una situación ambigua y ha dejado a los empleados enfrentando problemáticas significativas que se han ido produciendo hasta la actualidad.

Una de las principales preocupaciones es la ausencia de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, lo que ha llevado a una desconexión digital problemática. La falta de regulación sobre las horas de trabajo y la disponibilidad constante ha llevado a casos en los que los trabajadores se ven obligados a responder correos electrónicos o participar en reuniones fuera del horario laboral pactado, debilitando los límites que antes separaban el trabajo y la vida personal.

En la actualidad, una problemática existente es la ambigüedad en torno a la compensación de gastos asociados al teletrabajo, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia se establecen en sus artículos 11 y 12 los derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos. Pero esto no es suficiente ya que los medios y herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo es algo muy difuso.

Por tanto, si se hace una comparación a nivel legislativo con los riders, se observa que este sector ha ido un paso más allá y tiene leyes que le atribuyen cierta seguridad, sin embargo, siguen estableciendo límites muy difusos en algunos derechos que regula.

El teletrabajo, por su particular condición, presenta otra área de preocupación, la sindicación. Si bien, la ley 10/2021 establece en su artículo 19.1 que “las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas”, la tradicional representación sindical ha sido desafiada por la dispersión física de los empleados, dificultando la organización y la defensa colectiva de sus derechos. La falta de estructuras sindicales adaptadas al entorno virtual ha dejado a los trabajadores del teletrabajo en una posición más vulnerable, con menos capacidad para negociar condiciones laborales justas.

## CONCLUSIONES

El presente trabajo ha tratado de realizar una aproximación a las nuevas formas de trabajo derivadas de las distintas revoluciones industriales y el papel que han desempeñado en las relaciones de las personas con el trabajo y los desafíos que ello ha implicado.

Atendiendo al análisis exhaustivo sobre las transformaciones laborales en la cuarta revolución industrial, es innegable que las dinámicas del trabajo han sufrido metamorfosis significativas, dando lugar a modalidades de empleo como los riders y el teletrabajo que desafían las convenciones establecidas. Los riders, con sus entregas bajo demanda, y el teletrabajo, con su flexibilidad geográfica, han surgido como representantes paradigmáticos de una era donde la tecnología y la conectividad redefinen los contornos del empleo. Al evaluar la laboralidad y los derechos asociados con estas formas de empleo, queda claro que la discusión sobre el futuro del trabajo no puede ser unilateral. A medida que se concluye esta investigación, la reflexión sobre cómo adaptar las estructuras normativas y las políticas laborales se vuelve imperativa para garantizar que los trabajadores, ya sean riders que surcan las calles o profesionales del teletrabajo, gocen de derechos robustos y condiciones laborales justas en esta nueva era laboral digital.

Tras el estudio realizado en lo que se refiere a la laboralidad de los riders y el debate que se ha generado los últimos años en torno a ello, queda patente la necesidad de una normativa legal propia que regule su actividad. La ambigüedad en la clasificación laboral de los riders ha dado lugar a disputas legales y tensiones laborales, evidenciando una brecha significativa en la protección y reconocimiento de los derechos de estos trabajadores. La legislación actual, diseñada en gran medida para estructuras laborales tradicionales, se muestra insuficiente para abordar las complejidades de la economía de la entrega a demanda.

Además, el fenómeno del teletrabajo, que ha experimentado un aumento exponencial en la última década, demanda una atención similar desde el punto de vista legislativo. La flexibilidad que ofrece el teletrabajo no debe traducirse en una falta de protección para los trabajadores. La conclusión de este estudio respalda la necesidad de políticas que definan claramente los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los empleados que participan en esta modalidad de trabajo. La ausencia de un marco normativo específico podría dar lugar a desafíos como la desconexión digital, la falta de

límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, y la potencial vulneración de derechos laborales fundamentales.

En este sentido, la conclusión se orienta hacia la imperatividad de políticas laborales actualizadas y específicas que aborden la relación laboral de ambos sectores de manera integral, o en el caso del teletrabajo, de forma mucho más profunda. Esto no solo garantizará una mayor seguridad y estabilidad laboral para estos grupos, sino que también sentará un precedente importante para la adaptación continua de la legislación a las dinámicas cambiantes del trabajo en la era digital.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Adigital (2020). *Importancia económica de las plataformas digitales de delivery y perfil de los repartidores en España*. <https://adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf>
2. AGUIRRE, ROJAS C. A. (2007). *Los procesos de trabajo taylorista y fordista: notas sobre la hiperracionalización del trabajo y la caída de la tasa de ganancia*. Mundo Siglo XXI. Revista del Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional, 11: p. 25
3. ALESSIO, B., y DANIELA, C. (2016). *Primera y segunda fase de la Revolución Industrial: Cambios y continuidades*. Ansenuza. <http://hdl.handle.net/11086.1/1092>
4. ÁLVAREZ NEWMAN, D. (2012). *El toyotismo como sistema de flexibilización de la fuerza de trabajo: una mirada desde la construcción de productividad en los sujetos trabajadores de la fábrica japonesa (1994-2005)*. Si somos americanos, 12(2), 181-201.
5. CÁCERES VELARDE, C. I., y GUERRA CAMERO, M. E. (2021). *Conducta free-rider y libertad sindical en España y Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años, 2009-2019*. Pág. 8 – 9
6. DEMICHELIS, L. (2016). *El nuevo fordismo individualizado*. p. 1
7. Epdata (2022). *La evolución del “teletrabajo” en España*. Recuperado de: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>
8. ESCUDERO NAHÓN, A. (2018). *Redefinición del “aprendizaje en red” en la cuarta revolución industrial*. Apertura (Guadalajara, Jal.), 10(1), 149-163.
9. Fondo Documental del Instituto Nacional de Estadística (2007). Recuperado de: <https://www.ine.es/inebaseweb/pdfDispatcher.do?td=165643>
10. Fororecursoshumanos.com (2022). *Teletrabajo en España. ¿Qué ciudades y sectores apuestan más por este modelo de trabajo?* Recuperado de: <https://www.fororecursoshumanos.com/teletrabajo-espana-ciudades-sectores/>
11. HAVRILUK, L. O. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Observatorio laboral revista venezolana, 3(5), 93-109.
12. Instituto Nacional de Estadística (2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la Covid-19*. Recuperado de:

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE)

13. LANDES, D. S. (1979). *Progreso tecnológico y revolución industrial*. Madrid: Tecnos. p. 4
14. LASTRA LASTRA, J. M. (2017). *Rifkin, Jeremy, La Tercera Revolución Industrial*. Boletín mexicano de derecho comparado, 50(150), 1457-1462.
15. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y Álvarez de la Rosa M. (2018). *Derecho del trabajo*. Madrid: Ed. Universitaria Ramón Areces. p. 48
16. PENACHO, J. L. (2000). *Evolución histórica de la calidad en el contexto del mundo de la empresa y del trabajo*. Fórum calidad, 116, pp. 59-64.
17. PÉREZ BRITO, R. L. (2019). *La evolución acelerada infosociotecnológica y sus consecuencias jurídico laborales*. Ius et scientia, 5 (2), 76-110. p. 20
18. Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed. (s.f.) Recuperado de: <https://dle.rae.es>
19. SCHWAB, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: ed. Debate. p. 15
20. RODRÍGUEZ, M. C., y Avendaño, D. A. P. (2023). *Andamiajes y derivas: la mediación algorítmica en la práctica de los riders*. Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales, (59), 103-130. p. 3
21. Significados.com. Recuperado de: <https://www.significados.com/revolucion/>
22. TORRENT I SELLENS, J. (2002). *De la nueva economía a la economía del conocimiento: hacia la tercera revolución industrial*. Repositorio Universidad de Huelva. p. 1. <http://hdl.handle.net/10272/418>
23. VEGA CANTOR, R. (2004). *La tercera revolución industrial*. Universitas Humanística, 39(39). Recuperado de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/9908>
24. VOSS, E., y RIEDE, H. (2018). *Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa*. Ed. Syndicat Europeae Trade Union. p. 2



### **Legislación consultada**

1. Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Boletín Oficial del Estado, 221, de 15 de septiembre de 1970. <https://www.boe.es/eli/es/d/1970/08/20/2530/con>
2. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado, 166, de 12 de octubre de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>
3. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, 164 de 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>
4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

### **Jurisprudencia consultada**

1. Sentencia Juzgado de lo Social de Valencia 633/2017 (sección 6) de 1 de junio de 2018
2. Sentencia Juzgado de lo Social de Madrid 1353/2017 (sección 39) de 3 de septiembre de 2018
3. Sentencia Juzgado de lo Social de Barcelona 662/2017 (sección 31) de 11 de junio de 2019
4. STS 4746/2019 (Sala de lo Social, 991) de 25 de septiembre de 2020