

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Feminización y trabajo en plataformas digitales: el déficit de participación y los límites de la cogestión en los regímenes laborales mediterráneos*

Ekaterina REZNIKOVA**

RESUMEN: La plataformización del trabajo y la expansión de la gestión algorítmica están transformando las condiciones de ejercicio de los derechos de participación laboral. Este artículo analiza la relación entre la feminización del trabajo en plataformas digitales, la organización algorítmica del trabajo y el funcionamiento de los mecanismos de participación. Se sostiene que las mujeres se concentran en segmentos más precarios y fragmentados, mientras que el control empresarial se ejerce mediante sistemas opacos de asignación y evaluación. Ello genera un déficit de participación de carácter estructural, especialmente en los regímenes laborales mediterráneos. A partir de un enfoque jurídico-comparado, el trabajo examina recientes desarrollos normativos, incluyendo la Directiva (UE) 2024/2831, concluyendo que las reformas resultan aún insuficientes para garantizar una participación colectiva efectiva.

Palabras clave: Plataformas digitales, feminización del trabajo, derechos de participación, negociación colectiva, gestión algorítmica.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Gobernanza algorítmica y déficit de participación laboral con sesgo de género. 2.1. Plataformización y reconfiguración de la gobernanza laboral. 2.2. Gestión algorítmica y transformación de la autoridad empresarial. 2.3. Feminización, fragmentación y emergencia de un déficit de participación con sesgo de género. 3. Trabajo en plataformas, segmentación de género y límites del ejercicio efectivo de los derechos colectivos. 3.1. Participación laboral de las mujeres: entre acceso y segmentación. 3.2. Gestión algorítmica y reconfiguración del poder de dirección. 3.3. Consecuencias de género de la gobernanza algorítmica: opacidad funcional, tiempo y disponibilidad. 4. Gestión algorítmica, déficit de participación con sesgo de género y límites de la cogestión. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Este artículo se enmarca en una investigación en curso sobre la transformación de las relaciones laborales en el contexto de la digitalización y el trabajo en plataformas.

** Research Fellow, EuroMedMig Consortium.



Feminisation and Digital Platform Work: the Participation Deficit and the Limits of Co-Management in Mediterranean Labour Regimes

ABSTRACT: The platformisation of work and the expansion of algorithmic management are transforming the conditions under which worker participation rights are exercised. This article analyses the relationship between the feminisation of platform labour, the algorithmic work organisation and the functioning of participation mechanisms. It argues that women are concentrated in more precarious and fragmented segments, while managerial control is exercised through opaque systems of task allocation and evaluation. This results in a structural participation deficit, particularly in Mediterranean labour regimes. Adopting a comparative legal approach, the article examines recent regulatory developments, including Directive (EU) 2024/2831, concluding that current reforms remain insufficient to ensure the effective exercise of collective participation rights.

Key Words: Digital platforms, feminisation of labour, participation rights, collective bargaining, algorithmic management.

1. Introducción

La expansión de las plataformas digitales de trabajo constituye una de las transformaciones más significativas de los mercados laborales contemporáneos, planteando desafíos fundamentales para el derecho del trabajo y, en particular, para el funcionamiento de los mecanismos de participación de las personas trabajadoras. En la última década, el trabajo mediado por plataformas se ha extendido a una amplia variedad de sectores, incluyendo el transporte, el reparto, los servicios domésticos y el trabajo en línea. Más allá de su dimensión tecnológica, las plataformas operan como infraestructuras organizativas que estructuran los procesos de trabajo mediante sistemas de coordinación basados en datos y formas de gestión algorítmica. Estos sistemas asignan tareas, supervisan el desempeño y determinan la remuneración a través de procesos automatizados de toma de decisiones, reconfigurando así el ejercicio del poder de dirección en las relaciones laborales¹.

Desde la perspectiva del derecho del trabajo, estas transformaciones plantean cuestiones estructurales relativas a la adecuación de los marcos regulatorios existentes, en particular en lo que respecta a los derechos de participación y a los derechos colectivos. Las empresas de plataformas ejercen con frecuencia formas de control funcionalmente equiparables a las de los empleadores tradicionales, al tiempo que organizan las relaciones contractuales de manera que diluyen la responsabilidad empresarial y difuminan las fronteras entre trabajo asalariado y trabajo autónomo². Al mismo tiempo, el trabajo en plataformas se caracteriza por la dispersión de la fuerza de trabajo, la flexibilidad contractual y la opacidad de los sistemas algorítmicos, lo que debilita las condiciones institucionales sobre las que históricamente se ha sustentado el derecho del trabajo, en particular aquellas que permiten la negociación colectiva, la información y consulta, y la representación de las personas trabajadoras.

La literatura reciente en derecho del trabajo y relaciones laborales ha abordado estas transformaciones desde diversas perspectivas, centrándose, principalmente, en la calificación jurídica de la relación laboral, el control algorítmico y la protección de los derechos fundamentales. Una línea central de esta literatura destaca el papel creciente de la gestión algorítmica como mecanismo de ejercicio del poder empresarial y subraya la importancia de

¹ Vid. K.C. KELLOGG, M.A. VALENTINE, A. CHRISTIN, *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, en *Academy of Management Annals*, 2020, vol. 14, n. 1.

² Vid. V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3.

la transparencia para el ejercicio efectivo de los derechos de participación³. No obstante, las dificultades estructurales para la acción colectiva en los mercados de trabajo de plataformas, derivadas de la fragmentación e individualización del trabajo, siguen constituyendo un obstáculo relevante⁴. En este contexto, la interacción entre estas transformaciones y la organización de género del trabajo en plataformas –y, en particular, sus efectos sobre el ejercicio efectivo de los derechos de participación– permanece insuficientemente desarrollada en el ámbito jurídico-laboral.

Desde una perspectiva interdisciplinar, diversos estudios ponen de manifiesto que los mercados de trabajo en plataformas reproducen e, incluso, intensifican patrones preexistentes de desigualdad⁵. En particular, las mujeres se concentran de manera desproporcionada en determinados segmentos del trabajo en plataformas –especialmente en el ámbito de los cuidados, el trabajo doméstico y el trabajo en línea– caracterizados por menores niveles retributivos, mayor fragmentación y un acceso más limitado a la protección social⁶. Estas dinámicas reflejan desigualdades estructurales más amplias, como la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado y las restricciones en la disponibilidad de tiempo, con implicaciones directas para la capacidad de acceder y ejercer derechos colectivos.

En conjunto, estas transformaciones plantean una cuestión más amplia relativa al funcionamiento del derecho del trabajo en contextos de trabajo mediado por plataformas y gobernado algorítmicamente: en particular, si los mecanismos tradicionales de participación siguen siendo capaces de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos colectivos. Las formas clásicas de participación –como la negociación colectiva, la representación en el lugar de trabajo o la cogestión– se desarrollaron en contextos organizativos relativamente estables, caracterizados por la existencia de un empleador identificable y de espacios de trabajo compartidos⁷. Por el contrario, el trabajo en plataformas tiende a desplazar o fragmentar estas

³ Vid. A.J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, en *Work, Employment and Society*, 2019, vol. 33, n. 1.

⁴ Vid. V. DE STEFANO, S. TAES, *Algorithmic management and collective bargaining*, en *Transfer*, 2023, vol. 29, n. 1.

⁵ Vid. J. BERG ET AL., *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, ILO, 2018.

⁶ Vid. P. TUBARO, M. COVILLE, C. LE LUDEC, A.A. CASILLI, *Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms*, en *Internet Policy Review*, 2022, vol. 11, n. 1, n. especial *The gender of the platform economy*.

⁷ Vid. J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, 2018.

bases institucionales, limitando la capacidad de las personas trabajadoras para ejercer influencia colectiva sobre sus condiciones de trabajo. Esta tensión resulta, especialmente, relevante en los regímenes laborales mediterráneos, como España y Portugal, donde el derecho del trabajo se ha apoyado, tradicionalmente, en formas institucionalizadas de diálogo social y negociación sectorial⁸.

Sobre esta base, el presente artículo sostiene que la interacción entre la gestión algorítmica, la feminización del trabajo en plataformas y la erosión de los mecanismos institucionales de participación da lugar a un déficit de participación de carácter estructural. Este concepto se refiere a una limitación en el ejercicio efectivo de los derechos colectivos, en virtud de la cual determinados colectivos de personas trabajadoras —en particular, las mujeres concentradas en segmentos fragmentados y precarios— ven reducida de forma sistemática su capacidad para acceder, utilizar e influir en los mecanismos de participación reconocidos jurídicamente. Este déficit se ve, además, reforzado por lo que se conceptualiza como opacidad funcional, entendida como la inaccesibilidad estructural de los procesos de toma de decisiones algorítmicas para las personas trabajadoras y sus representantes, incluso en presencia de obligaciones formales de transparencia.

El artículo contribuye a la literatura jurídico-laboral y de relaciones laborales en tres sentidos. En primer lugar, desarrolla un marco conceptual que vincula la gobernanza algorítmica con las desigualdades de género en el ejercicio de los derechos colectivos. En segundo lugar, sitúa este análisis en el contexto de los regímenes laborales mediterráneos, poniendo de relieve las tensiones específicas entre el trabajo en plataformas y los sistemas institucionalizados de participación. En tercer lugar, evalúa en qué medida los desarrollos normativos recientes, especialmente a nivel de la Unión Europea, abordan estos desafíos, analizando críticamente el potencial y los límites de extender los mecanismos de participación a la gobernanza de los sistemas algorítmicos.

Desde el punto de vista metodológico, el artículo adopta un enfoque combinado que integra el análisis doctrinal del derecho del trabajo con una perspectiva comparada de las relaciones laborales. El análisis se centra en particular en los casos de España y Portugal, como ejemplos de sistemas jurídicos estructurados en torno a la negociación colectiva y actualmente en proceso de adaptación a las transformaciones derivadas del trabajo en

⁸ Vid. O. MOLINA, M. RHODES, *The Political Economy of Adjustment in Mixed Market Economies: A Study of Spain and Italy*, en B. HANCKÉ, M. RHODES, M. THATCHER (eds.), *Beyond Varieties of Capitalism. Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*, Oxford University Press, 2007.

plataformas.

El presente trabajo se estructura en torno a tres preguntas de investigación: 1) cómo la gobernanza algorítmica del trabajo interactúa con la feminización del trabajo en plataformas para generar un déficit de participación de carácter estructural; 2) cómo la gestión algorítmica reconfigura el poder de dirección empresarial y con qué implicaciones para el ejercicio efectivo de los derechos colectivos; 3) en qué medida los mecanismos de participación, en particular la cogestión, pueden ser reconfigurados para hacer frente a estos desafíos.

El trabajo se estructura del siguiente modo. El § 2 examina la relación entre plataformización, gestión algorítmica y déficit de participación. El § 3 analiza la organización de género del trabajo en plataformas y sus implicaciones para los derechos colectivos. El § 4 evalúa el potencial y los límites de los mecanismos de cogestión en la gobernanza de sistemas algorítmicos. Finalmente, el último apartado aborda las implicaciones regulatorias y conceptuales para el derecho del trabajo.

2. Gobernanza algorítmica y déficit de participación laboral con sesgo de género

La expansión de las plataformas digitales de trabajo ha dado lugar a modelos organizativos en los que los procesos laborales son gobernados a través de infraestructuras algorítmicas que asignan tareas, supervisan el desempeño y determinan la remuneración mediante sistemas automatizados de toma de decisiones. En este marco, las plataformas no actúan únicamente como intermediarias, sino como verdaderos actores organizativos que ejercen formas de poder de dirección funcionalmente equivalentes a las del empleador⁹. Esta reconfiguración tiene implicaciones directas para el derecho del trabajo, en particular en lo que respecta a la identificación del empleador y al ejercicio efectivo de los derechos de participación de las personas trabajadoras, reconocidos tanto en los ordenamientos jurídicos nacionales como en el ámbito de la Unión Europea, incluyendo el art. 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) y el marco establecido por la Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002¹⁰.

Si bien los primeros debates jurídicos sobre el trabajo en plataformas

⁹ Vid. N. SRNICEK, *Platform Capitalism*, Polity Press, 2017.

¹⁰ Por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

se centraron en la calificación de las personas trabajadoras como asalariadas o autónomas, la literatura posterior ha puesto de relieve cómo dicha calificación condiciona el acceso a los derechos colectivos y a la representación de los trabajadores, planteando cuestiones más amplias sobre la efectividad del derecho del trabajo en contextos mediados por plataformas¹¹. En particular, el acceso a los derechos de información, consulta y negociación colectiva –reconocidos en instrumentos como el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el *Código do Trabalho* portugués, aprobado por la *Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*, así como en el derecho de la Unión– sigue dependiendo estructuralmente del reconocimiento de una relación laboral. Esta cuestión adquiere especial relevancia cuando se analiza conjuntamente con la segmentación de género en los mercados de trabajo de plataformas, que concentra a las mujeres en formas de trabajo peor remuneradas, más fragmentadas y con menor nivel de protección¹².

En los regímenes laborales mediterráneos, como España y Portugal –tradicionalmente estructurados en torno a la negociación colectiva sectorial y a formas institucionalizadas de participación, incluyendo órganos de representación y derechos legalmente garantizados de información y consulta–, la interacción entre la gobernanza algorítmica del trabajo y la feminización del trabajo en plataformas genera una tensión estructural: las formas organizativas que amplían el acceso al mercado de trabajo contribuyen simultáneamente a erosionar las condiciones institucionales necesarias para el ejercicio de la voz colectiva¹³. Esta tensión persiste a pesar de recientes intervenciones normativas, como el reconocimiento de la relación laboral en el caso *Glovo*¹⁴, la adopción de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre (Ley Rider), que introduce obligaciones de transparencia algorítmica, así como la presunción de laboralidad establecida por la *Lei n.º 13/2023, de 3 de abril*, en el contexto más amplio de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. No obstante, estos instrumentos refuerzan, principalmente, la calificación laboral y la transparencia procedimental, sin abordar plenamente las condiciones estructurales necesarias para el ejercicio

¹¹ Vid. V. DE STEFANO, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”*, cit.

¹² Vid. D. ADĂSCĂLIȚEI, V. PECIUKONIS, I. RIOBÓO LESTÓN, A. FIORE, [Gender differences in motivation to engage in platform work](#), EIGE, Eurofound, 2023.

¹³ Vid. O. MOLINA, M. RHODES, *op. cit.*

¹⁴ STS 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), *Glovoapp23, S.L.*

efectivo y colectivo de los derechos de participación.

Sobre esta base, el presente apartado sostiene que dicha interacción da lugar a un déficit de participación de carácter de género, resultado de los efectos acumulativos de tres transformaciones interrelacionadas: la reconfiguración de la gobernanza del trabajo a través de la plataformización, la consolidación de formas de poder empresarial mediadas por algoritmos y la segmentación de género en los mercados de trabajo de plataformas.

2.1. Plataformización y reconfiguración de la gobernanza laboral

La plataformización reorganiza las relaciones laborales a través de infraestructuras digitales que coordinan a una fuerza de trabajo dispersa sin apoyarse en estructuras organizativas estables. Este modelo debilita los anclajes institucionales –lugar de trabajo, identidad del empleador y estructuras de negociación colectiva– a través de los cuales los mecanismos jurídico-laborales de participación han sido, tradicionalmente, ejercidos y garantizados¹⁵, incluyendo los derechos de información y consulta previstos en la Directiva 2002/14/CE, que presuponen la existencia de empresas identificables y de colectivos de trabajo relativamente estables.

La doctrina española y portuguesa ha puesto de relieve de forma creciente que esta transformación no es únicamente de carácter tecnológico, sino también institucional. El trabajo en plataformas fragmenta la dimensión colectiva del trabajo al desplazar a las personas trabajadoras desde espacios organizativos compartidos hacia mercados mediados digitalmente, debilitando así la base social de la representación colectiva¹⁶. Estudios empíricos sobre el caso portugués muestran, además, que el trabajo en plataformas se desarrolla en gran medida al margen de los sistemas consolidados de negociación colectiva, lo que limita la capacidad de organización y de ejercicio de la voz de las personas trabajadoras, al tiempo que intensifica el control empresarial mediante formas de vigilancia digital, pese a la existencia formal de mecanismos de participación en el *Código do Trabalho*¹⁷.

¹⁵ Vid. J. PRASSL, *op. cit.*

¹⁶ Vid. N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, [New trade union strategies for new forms of employment](#), ETUC, 2019.

¹⁷ Cfr. J. SOEIRO, K. SOARES SETO, V. RIESGO GÓMEZ, [Varieties and similarities of platform capitalisms: a comparative approach of labor regulation in Brazil, Portugal and Spain](#), en [www.frontiersin.org](#), 28 marzo 2025; N. BOAVIDA, I. ROQUE, A.B. MONIZ, *Collective Voice and Organizing in Digital Labour Platforms in Portugal*, en *Journal of Labor and Society*, 2023, vol. 26, n. 4.

Las respuestas jurídicas en España y Portugal reflejan intentos de rearticular la intervención del derecho del trabajo en este nuevo contexto institucional. En España, el caso *Glovo* y la Ley Rider han reconocido la existencia de relaciones laborales y han introducido obligaciones de transparencia algorítmica dirigidas a la representación de las personas trabajadoras, en continuidad con el marco general de derechos de participación establecido en el ET, en particular en su art. 64 relativo a los derechos de información y consulta. En Portugal, la *Lei n.º 13/2023* introdujo el art. 12-A del *Código do Trabalho*, estableciendo una presunción de laboralidad cuando las plataformas ejercen control sobre aspectos esenciales del proceso de trabajo, como la remuneración, la supervisión o la asignación de tareas, en un sistema que, si bien reconoce formalmente derechos de participación, carece de una adaptación específica a las formas de trabajo mediadas algorítmicamente. Si bien estas reformas refuerzan el marco jurídico en materia de calificación laboral y transparencia, su capacidad para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de participación resulta limitada en contextos de trabajo en plataformas caracterizados por la fragmentación.

A nivel de la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas consolida esta evolución regulatoria al introducir una presunción refutable de laboralidad y garantías en relación con la toma de decisiones automatizadas. No obstante, estas intervenciones se centran fundamentalmente en la determinación del estatus laboral y en la transparencia procedimental, sin establecer mecanismos sólidos de participación colectiva o de cogestión, lo que deja en gran medida sin resolver la cuestión relativa a cómo pueden ejercerse de forma efectiva los derechos de participación colectiva –reconocidos, entre otros, en el art. 27 CDFUE– en contextos de gobernanza algorítmica del trabajo.

2.2. Gestión algorítmica y transformación de la autoridad empresarial

La gestión algorítmica, en el marco de la organización del trabajo en plataformas, no se limita a mediar el ejercicio del poder de dirección, sino que lo reconstituye como una forma de poder infraestructural y epistémico que condiciona directamente la posibilidad de ejercicio de los derechos de participación. En este sentido, la tesis central de este trabajo es que la gestión algorítmica debe entenderse como una transformación de carácter constitucional de la gobernanza del trabajo, que desestabiliza las condiciones jurídicas e institucionales sobre las que históricamente han

descansado los derechos de participación en los regímenes laborales mediterráneos, incluyendo aquellos vinculados al art. 27 CDFUE y desarrollados a través de los marcos nacionales y europeos de información y consulta.

Siguiendo la formulación de referencia de la literatura especializada¹⁸, la gestión algorítmica opera como un “espacio de control disputado”, en el que las prerrogativas empresariales no desaparecen, sino que se incorporan a sistemas basados en datos capaces de intervenir de forma continua y en tiempo real. Estos sistemas desempeñan las funciones centrales de dirección –asignación, evaluación, disciplina y optimización– mediante la extracción masiva de datos y la toma automatizada de decisiones, transformando el control en un proceso ubicuo, granular y anticipatorio, más que en una serie de actos discretos. Desde el punto de vista jurídico, estas dinámicas se conectan con el marco establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016¹⁹, en particular con su art. 22 relativo a la toma de decisiones automatizadas, que introduce derechos a la explicación y a la intervención humana, aunque permanece orientado fundamentalmente a la protección individual más que a la participación colectiva.

Esta transformación tiene implicaciones jurídicas profundas. El derecho del trabajo, especialmente en España y Portugal, se estructura en torno a la visibilidad del poder empresarial: los derechos de información, consulta y negociación colectiva –reconocidos, entre otros, en el art. 64 ET, en las disposiciones de participación del *Código do Trabalho* y en la Directiva 2002/14/CE– presuponen que las decisiones pueden ser identificadas, atribuidas y sometidas a escrutinio. La gestión algorítmica altera este presupuesto al disolver la toma de decisiones en un entorno computacional distribuido, en el que ningún acto, sujeto o momento de control resulta fácilmente identificable. El control deviene continuo aunque no observable, y efectivo aunque no plenamente atribuible a un sujeto identificable.

La consecuencia no es únicamente la opacidad, sino la configuración de un régimen estructural de asimetría informativa²⁰, en el que las plataformas concentran el conocimiento necesario para interpretar e

¹⁸ *Vid.* K.C. KELLOGG, M.A. VALENTINE, A. CHRISTIN, *op. cit.*

¹⁹ Relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos – RGPD).

²⁰ *Cfr.* A. ROSENBLAT, *Uberland. How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, University of California Press, 2018; A. ROSENBLAT, L. STARK, *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, en *International Journal of Communication*, 2016, vol. 10.

impugnar las decisiones empresariales. No obstante, esta asimetría trasciende lo meramente informativo para convertirse en una verdadera dislocación jurídica: el objeto de regulación –la decisión empresarial– permanece formalmente existente, pero se vuelve materialmente inaccesible para las personas trabajadoras y sus representantes, pese a los esfuerzos normativos recientes orientados a reforzar la transparencia, como los introducidos por la Ley Rider y la Directiva (UE) 2024/2831.

Esta dislocación produce tres efectos acumulativos sobre los derechos de participación. En primer lugar, genera un déficit epistémico de participación. Las personas trabajadoras y sus representantes no pueden ejercer efectivamente los derechos de información o consulta cuando la lógica subyacente a la toma de decisiones no es accesible ni comprensible. Incluso cuando existen obligaciones de transparencia, los sistemas algorítmicos se basan en procesos de aprendizaje continuo, inferencias probabilísticas y recalibraciones dinámicas, lo que hace que cualquier forma de divulgación estática sea necesariamente parcial e inestable. Como resultado, los derechos de participación –aunque formalmente garantizados– corren el riesgo de mantenerse en el plano formal pero vaciarse de contenido material.

En segundo lugar, la gestión algorítmica produce una fragmentación organizativa del sujeto colectivo. La asignación de tareas mediante sistemas algorítmicos individualiza el proceso de trabajo, descomponiendo las condiciones laborales compartidas en microdecisiones distribuidas entre trabajadores. Los sistemas de evaluación y clasificación refuerzan además dinámicas competitivas, transformando a los trabajadores en comparadores mediados algorítmicamente. En este contexto, la base material para la identificación colectiva –condición necesaria para la negociación colectiva en los sistemas jurídicos nacionales– se ve sistemáticamente erosionada.

En tercer lugar, se produce un desplazamiento del poder desde la organización empresarial hacia la infraestructura tecnológica. El poder de dirección deja de ejercerse, principalmente, a través de estructuras jerárquicas visibles para operar mediante sistemas tecnológicos que escapan a las categorías tradicionales de imputación jurídica²¹. Ello genera una desalineación estructural entre las categorías del derecho del trabajo –construidas en torno a la figura del empleador– y la realidad de la gobernanza en plataformas, donde el control se ejerce a través de código, interfaces y arquitecturas de datos, pese a los esfuerzos jurisprudenciales por reconducir estas formas de control a categorías jurídicas existentes.

²¹ *Vid.* J.R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022.

Estas transformaciones no son, además, neutras desde el punto de vista de género. En el contexto de la feminización del trabajo en plataformas, la gestión algorítmica adquiere efectos diferenciados sobre la capacidad de participación. La concentración de mujeres en segmentos fragmentados, peor remunerados y sujetos a mayores restricciones temporales intensifica su exposición a sistemas de asignación que priorizan la disponibilidad constante y la capacidad de respuesta inmediata. Estas exigencias interactúan con la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado, generando mecanismos de exclusión temporal del ejercicio de derechos de participación.

Asimismo, la lógica basada en datos de la evaluación algorítmica puede reproducir y amplificar desigualdades preexistentes. Al apoyarse en métricas de comportamiento y rendimiento, estos sistemas incorporan patrones históricamente condicionados por el género en procesos aparentemente neutrales de toma de decisiones. En este sentido, la gestión algorítmica puede operar como un vector de discriminación indirecta, planteando interrogantes sobre la adecuación de los marcos jurídicos de igualdad y no discriminación para abordar estos efectos sistémicos.

Las respuestas regulatorias recientes, en particular la Directiva (UE) 2024/2831, introducen derechos de transparencia, explicación y supervisión humana. Sin embargo, la transparencia sin capacidad colectiva de interpretación puede reforzar las asimetrías existentes²². La información fragmentada, técnica o individualizada no se traduce necesariamente en poder, sino que puede trasladar a las personas trabajadoras la carga de comprender y hacer efectivos sus derechos, intensificando así la individualización del trabajo.

Desde la perspectiva de los regímenes laborales mediterráneos, esta limitación resulta, especialmente, significativa. Sistemas basados en la negociación colectiva sectorial y el diálogo social institucionalizado dependen de actores colectivos capaces de agregar información, articular intereses comunes y participar en procesos estructurados de negociación. La gestión algorítmica debilita simultáneamente estas condiciones al fragmentar la información, individualizar la experiencia laboral y desplazar el centro de decisión fuera del alcance de las instituciones representativas tradicionales.

En suma, la gestión algorítmica reconfigura el poder en los mercados de trabajo en plataformas a través de una dinámica caracterizada por la opacidad, la fragmentación y el control infraestructural. En interacción con

²² Vid. A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart, 2022.

la organización feminizada y precaria del trabajo en plataformas, esta dinámica da lugar a un déficit de participación de carácter estructural y de género. Este déficit no constituye un efecto accidental del cambio tecnológico, sino una propiedad emergente de la interacción entre la gobernanza algorítmica y las desigualdades existentes en el mercado de trabajo. Su abordaje requiere, por tanto, no solo reforzar la transparencia o los derechos individuales, sino reconfigurar los mecanismos de participación para hacerlos operativos en el contexto de las infraestructuras algorítmicas que organizan el trabajo contemporáneo.

2.3. Feminización, fragmentación y emergencia de un déficit de participación con sesgo de género

Los efectos de la plataformización y de la gestión algorítmica adquieren una configuración específica e intensificada cuando se analizan desde una perspectiva de género. Un creciente cuerpo de literatura empírica y jurídica demuestra que los mercados de trabajo en plataformas no constituyen espacios neutrales de oportunidad, sino que reproducen –e incluso profundizan– patrones preexistentes de segmentación del mercado de trabajo²³. En particular, las mujeres se concentran de manera desproporcionada en segmentos de la economía de plataformas caracterizados por bajos niveles retributivos, fragmentación del tiempo de trabajo, altos niveles de informalidad y acceso limitado a la protección social²⁴. La evidencia comparada sugiere, además, que esta segmentación se encuentra estructuralmente integrada en el diseño de las plataformas, que canalizan a las personas trabajadoras hacia nichos diferenciados mediante sistemas reputacionales²⁵, lógicas de asignación de tareas y patrones de demanda con sesgo de género, lo que plantea interrogantes desde la perspectiva del derecho de la Unión Europea en materia de igualdad, en particular en relación con la prohibición de discriminación indirecta consagrada en la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 y desarrollada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Desde la perspectiva del derecho del trabajo, estas dinámicas tienen implicaciones directas para el alcance y la efectividad de los derechos colectivos, en la medida en que las personas trabajadoras concentradas en

²³ Vid. D. ADĂSCĂLIȚEI, V. PECIUKONIS, I. RIOBÓO LESTÓN, A. FIORE, *op. cit.*

²⁴ Vid. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *A social reproduction analysis of digital care platform work*, en *New Political Economy*, 2024, vol. 29, n. 4.

²⁵ Vid. ILO, *World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021.

estos segmentos enfrentan barreras estructurales para acceder y ejercer los mecanismos de representación y participación. Estas dinámicas resultan, especialmente, visibles en sectores como el trabajo de cuidados mediado digitalmente, los servicios domésticos, el trabajo en línea y el microtrabajo, donde la presencia femenina es predominante. Los análisis feministas subrayan que las plataformas extienden la mercantilización del trabajo reproductivo manteniendo su histórica infravaloración, reconfigurando así la división entre trabajo productivo y reproductivo en entornos gobernados algorítmicamente²⁶. En el caso español, la participación de las mujeres en el trabajo en plataformas se vincula estrechamente con la búsqueda de flexibilidad para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidados no remunerados, lo que con frecuencia se traduce en su concentración en formas de trabajo de menor calidad y menor protección²⁷, pese a las garantías formales de igualdad y no discriminación previstas en el ET y en el *Código do Trabalho*.

Desde la perspectiva de la gobernanza del trabajo, estos sectores presentan condiciones estructuralmente menos favorables para la organización colectiva. El trabajo se realiza de forma aislada, mediado por interfaces digitales individualizadas y gobernado por sistemas algorítmicos opacos que limitan las oportunidades de interacción, coordinación y construcción de identidades colectivas. La literatura feminista en economía política ha destacado cómo la combinación de responsabilidades laborales remuneradas y no remuneradas restringe la capacidad de las mujeres para participar en la acción colectiva; el trabajo en plataformas intensifica esta limitación al introducir imprevisibilidad temporal, volatilidad de ingresos y exigencias de disponibilidad constante²⁸. La doctrina portuguesa²⁹ refuerza este diagnóstico al mostrar cómo el trabajo en plataformas se entrelaza con desigualdades persistentes en la distribución de los cuidados, reproduciendo barreras estructurales no solo para la participación en el mercado de trabajo, sino también para la representación colectiva, pese a la existencia formal de derechos de participación en el marco jurídico nacional. En los regímenes laborales mediterráneos, como España y Portugal, estas dinámicas de

²⁶ Vid. P. RODRÍGUEZ-MODRÑO, A. PESOLE, P. LÓPEZ-IGUAL, *Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe*, en *Internet Policy Review*, 2022, vol. 11, n. 1, n. especial *The gender of the platform economy*.

²⁷ Vid. A. SÁNCHEZ-ARAGÓN, Á. BELZUNEGUI-ERASO, A. ERRO-GARCÉS, I. PASTOR-GOSÁLBEZ, *Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?*, en *Oikonomics*, 2022, n. 19.

²⁸ Vid. D. HOWCROFT, J. RUBERY, *Bias in, Bias out?: gender equality and the future of work debates*, en *Labour and Industry*, 2019, vol. 29, n. 2.

²⁹ Vid. J. LEAL AMADO, T. COELHO MOREIRA, *O trabalho nas plataformas digitais e o artigo 12º - A do código do trabalho: concretizações jurisprudenciais*, en *Católica Law Review*, 2025, n. 2.

género interactúan con configuraciones institucionales específicas de la gobernanza laboral. Estos sistemas se han articulado históricamente en torno a la negociación colectiva sectorial, una presencia sindical significativa y mecanismos institucionalizados de participación insertos en relaciones laborales relativamente estables, incluyendo derechos de información y consulta conforme a la Directiva 2002/14/CE y a las correspondientes disposiciones nacionales. Sin embargo, la arquitectura organizativa del trabajo en plataformas altera estos fundamentos al desplazar el trabajo fuera de espacios organizativos identificables y fragmentar las relaciones laborales en intercambios individualizados mediados por el mercado. Como resultado, incluso cuando se reconoce formalmente la existencia de una relación laboral –como ocurre con la Ley Rider en España o la *Lei n.º 13/2023* en Portugal–, el ejercicio efectivo de los derechos colectivos permanece condicionado por la naturaleza dispersa y basada en datos del trabajo en plataformas.

La gestión algorítmica intensifica estas limitaciones al reconfigurar las condiciones de distribución del poder y de la información. La asignación de tareas, la determinación de la remuneración y la evaluación del desempeño se rigen por sistemas opacos que individualizan la relación laboral y limitan la capacidad de las personas trabajadoras para comprender, impugnar o negociar colectivamente las decisiones empresariales. Si bien los marcos regulatorios recientes introducen obligaciones de transparencia y derechos a la supervisión humana –en particular en el ámbito del RGPD y de la Directiva (UE) 2024/2831–, el acceso a la información no garantiza por sí mismo una participación efectiva cuando las personas trabajadoras carecen de los recursos organizativos y de los canales institucionales necesarios para actuar sobre dicha información. Para las mujeres concentradas en los segmentos más precarios y fragmentados del trabajo en plataformas, estas limitaciones resultan, especialmente, intensas, reforzando patrones de discriminación indirecta incluso en ausencia de reglas explícitamente diferenciadas por razón de género.

La interacción entre estos procesos produce un efecto acumulativo de carácter estructural. La plataformización debilita las bases organizativas de la acción colectiva; la gestión algorítmica oscurece e individualiza la toma de decisiones; y la feminización de determinados segmentos del trabajo en plataformas concentra a las mujeres en aquellos espacios donde estas limitaciones se manifiestan con mayor intensidad. El resultado no es únicamente una erosión general de la participación, sino una limitación diferenciada y de carácter de género en el ejercicio efectivo de los derechos de participación.

Este déficit de participación de carácter de género puede entenderse,

por tanto, no solo como una condición socioeconómica, sino también como una limitación en la realización efectiva de derechos jurídicamente reconocidos. Aunque los marcos normativos nacionales y de la Unión Europea garantizan formalmente derechos de información, consulta y representación –incluido el art. 27 CDFUE–, su diseño sigue anclado en modelos organizativos que no se corresponden con la naturaleza fragmentada, individualizada y algorítmicamente gobernada del trabajo en plataformas. En consecuencia, estos derechos se ejercen de manera desigual y resultan, en la práctica, menos accesibles para las personas trabajadoras –principalmente mujeres– situadas en los segmentos más precarios y condicionados por restricciones temporales.

En los regímenes laborales mediterráneos, esta dinámica plantea un desafío fundamental a los sistemas existentes de gobernanza laboral. Los marcos institucionales diseñados en torno a relaciones laborales estables y estructuras de negociación colectiva encuentran dificultades para adaptarse a formas de trabajo dispersas, individualizadas y mediadas por sistemas tecnológicos opacos. Como resultado, incluso cuando existen derechos formales de representación, su ejercicio efectivo se distribuye de manera desigual a lo largo de líneas de género, evidenciando una brecha estructural entre el reconocimiento jurídico y su accesibilidad material.

3. Trabajo en plataformas, segmentación de género y límites del ejercicio efectivo de los derechos colectivos

3.1. Participación laboral de las mujeres: entre acceso y segmentación

La expansión del trabajo en plataformas ha generado nuevas oportunidades de participación en el mercado de trabajo, pero estas oportunidades se distribuyen de forma desigual en función del género. Aunque los datos desagregados por sexo siguen siendo limitados debido a la opacidad de los modelos de negocio de las plataformas y a la ausencia de obligaciones sistemáticas de información, la evidencia empírica disponible ofrece una imagen consistente: las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en términos generales, pero se concentran de manera significativa en determinados segmentos de la economía de plataformas³⁰. Desde la perspectiva del derecho del trabajo, la cuestión central no es únicamente si las personas trabajadoras en plataformas se encuentran

³⁰ *Vid.* D. ADĂSCĂLIȚEI, V. PECIUKONIS, I. RIOBÓO LESTÓN, A. FIORE, *op. cit.*

dentro del ámbito de aplicación de la protección jurídica, sino si los distintos grupos de trabajadores pueden, en la práctica, acceder y ejercer los derechos que formalmente les son reconocidos.

En el conjunto de la Unión Europea, las mujeres representan aproximadamente un tercio de las personas trabajadoras en plataformas, con variaciones significativas según los sectores³¹. Se encuentran sobrerrepresentadas en formas de trabajo en línea y a distancia –como el trabajo freelance, los servicios administrativos, la moderación de contenidos y el microtrabajo–, mientras que su presencia es mucho menor en sectores mejor remunerados y basados en la localización, como el transporte o el reparto³². Esta distribución no responde únicamente a preferencias individuales, sino también a mecanismos estructurales de asignación del trabajo, incluidos sistemas algorítmicos que canalizan a las personas trabajadoras hacia segmentos diferenciados del mercado. Desde el punto de vista jurídico, esta segmentación plantea interrogantes en el marco del derecho de la Unión Europea en materia de igualdad, en particular en relación con la prohibición de discriminación indirecta conforme a la Directiva 2006/54/CE³³. En este sentido, criterios aparentemente neutros que generan desventajas desproporcionadas para las mujeres requieren una justificación objetiva, lo que resulta, especialmente, relevante cuando los sistemas de asignación algorítmica producen patrones sistemáticos de concentración en formas de trabajo peor remuneradas y menos protegidas.

La literatura reciente subraya que el trabajo en plataformas debe entenderse en el contexto más amplio de los sistemas de reproducción social. La participación de las mujeres en este tipo de trabajo se encuentra frecuentemente motivada por la búsqueda de flexibilidad temporal que permita compatibilizar el empleo remunerado con las responsabilidades de cuidados no remunerados³⁴. Sin embargo, esta flexibilidad opera dentro de márgenes restringidos, que a menudo conducen a la concentración en formas de trabajo más fragmentadas, inestables y de menor calidad³⁵. Desde una perspectiva jurídica, esta dinámica tampoco es neutral: las modalidades

³¹ Vid. ILO, *op. cit.*

³² Vid. J. BERG ET AL., *op. cit.*

³³ Tal como fue interpretado por el Tribunal de Justicia en la Sentencia 13 mayo 1986, asunto 170/84, *Bilka – Kaufhaus GmbH c. Karin Weber von Hartz*, donde se establece que los criterios aparentemente neutros que generan una desventaja desproporcionada para las mujeres deben estar objetivamente justificados.

³⁴ Vid. A. HUNT, E. SAMMAN, *Gender and the gig economy. Critical steps for evidence-based policy*, ODI Working Paper, 2019, n. 546.

³⁵ Vid. D. HOWCROFT, J. RUBERY, *op. cit.*

de empleo asociadas a jornadas reducidas o participación irregular pueden constituir formas de discriminación indirecta cuando implican una exclusión desproporcionada del acceso a derechos laborales³⁶. En el contexto del trabajo en plataformas, estos patrones se reproducen cuando la flexibilidad se vincula estructuralmente a un menor acceso a la protección jurídica.

Estas dinámicas estructurales interactúan de manera desigual con las respuestas jurídicas nacionales. En España, el reconocimiento de la laboralidad en el caso *Glovo* y la posterior adopción de la Ley Rider representan avances significativos en la extensión de la protección laboral a las personas trabajadoras en plataformas. No obstante, estas intervenciones se concentran, principalmente, en el sector del reparto, donde los indicios de subordinación son más evidentes y las estrategias de litigio más desarrolladas. Por el contrario, los segmentos feminizados del trabajo en plataformas —especialmente el trabajo en línea, los servicios de cuidados y las actividades domésticas— presentan menores niveles de litigiosidad y regulación. La doctrina española³⁷ ha señalado esta asimetría, destacando que la extensión del derecho del trabajo a través de la vía judicial depende en gran medida de la visibilidad sectorial y de la capacidad de movilización colectiva. En consecuencia, el acceso a la protección jurídica no se distribuye de forma homogénea en la economía de plataformas, sino que está condicionado por las características estructurales de cada segmento.

Una dinámica similar puede observarse en Portugal. La *Lei n.º 13/2023* introdujo una presunción de laboralidad mediante el art. 12-A del *Código do Trabalho*³⁸, identificando indicios de control como la gestión algorítmica, la fijación de precios o la supervisión del rendimiento. Si bien esta reforma amplía significativamente el alcance formal del derecho del trabajo, su eficacia depende en gran medida de su activación procedimental, es decir, de la capacidad de las personas trabajadoras para impugnar su calificación jurídica ante las autoridades laborales o los tribunales³⁹. En formas de trabajo altamente fragmentadas e individualizadas, esta activación se ve limitada por factores como los bajos ingresos, la débil organización colectiva y el reducido conocimiento jurídico. Como consecuencia, la

³⁶ Como fue interpretado por el Tribunal de Justicia en la Sentencia 13 julio 1989, asunto 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*.

³⁷ Cfr. A. TODOLÍ SIGNES, *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, 2023; J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, 2017.

³⁸ Vid. T. COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, 2023.

³⁹ Vid. M.R. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2023.

aplicación efectiva de la presunción resulta desigual, con mayor impacto en aquellos sectores donde existe algún grado de organización o apoyo institucional.

A nivel de la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/2831 introduce una presunción refutable de laboralidad y garantías en relación con la gestión algorítmica, incluyendo obligaciones de transparencia y supervisión humana. No obstante, su diseño normativo se centra, principalmente, en derechos individuales y garantías procedimentales, sin abordar directamente las condiciones estructurales que determinan el acceso efectivo a dichos derechos, como la segmentación del mercado de trabajo o la capacidad desigual de organización colectiva. Esta limitación refleja una característica más amplia del derecho del trabajo de la Unión Europea, que tiende a asumir que la extensión de derechos formales conduce automáticamente a su ejercicio efectivo, sin considerar suficientemente los condicionantes socioeconómicos y organizativos que influyen en dicho ejercicio.

Desde la perspectiva de la participación de las personas trabajadoras, estas limitaciones resultan, especialmente, relevantes. Los derechos de información, consulta y representación –consagrados, entre otros instrumentos, en la Directiva 2002/14/CE– presuponen la existencia de actores colectivos capaces de acceder a la información, articular intereses comunes y participar en procesos estructurados de diálogo. En los mercados de trabajo en plataformas, y particularmente en los segmentos feminizados caracterizados por el aislamiento, la fragmentación y las restricciones temporales, estas condiciones se encuentran débilmente presentes. Como resultado, los derechos de participación se vuelven desigualmente accesibles, contribuyendo a reproducir –en lugar de corregir– las desigualdades existentes.

La interacción entre segmentación, diseño normativo y acceso institucional produce un efecto acumulativo. El trabajo en plataformas amplía las oportunidades de acceso al mercado laboral, pero lo hace estructurando dichas oportunidades de manera que diferencia el acceso a la protección jurídica y a los derechos colectivos. La concentración de mujeres en formas de trabajo fragmentadas y precarias las sitúa en la intersección de múltiples limitaciones: menor capacidad para activar mecanismos de reconocimiento de la relación laboral, acceso restringido a los instrumentos de tutela y menores oportunidades de organización colectiva. Estas limitaciones operan dentro del propio marco jurídico, configurando las condiciones en las que los derechos pueden hacerse efectivos.

El déficit de participación de carácter de género que emerge de estas dinámicas debe entenderse, por tanto, no solo como un fenómeno socioeconómico, sino como una limitación estructural en el

funcionamiento del derecho del trabajo. Aunque los marcos normativos vigentes garantizan formalmente la igualdad y la participación, su efectividad depende de condiciones institucionales y organizativas que se distribuyen de manera desigual en la economía de plataformas. El reto, en consecuencia, no se limita a extender la protección jurídica, sino que radica en garantizar que dicha protección sea accesible, ejercitable y dotada de significado colectivo.

3.2. Gestión algorítmica y reconfiguración del poder de dirección

Sobre la base de las dinámicas estructurales identificadas anteriormente, el análisis se desplaza ahora desde los patrones de acceso a los derechos hacia la transformación del objeto jurídico que dichos derechos pretenden regular: el propio poder de dirección empresarial. La gestión algorítmica reconfigura profundamente este poder al incorporar el control en sistemas basados en datos que operan a gran escala y con niveles limitados de transparencia. Las funciones esenciales de dirección – asignación de tareas, evaluación del rendimiento, determinación de la remuneración y disciplina– se ejecutan mediante procesos automatizados de toma de decisiones, desplazando las formas tradicionales de supervisión jerárquica⁴⁰. Desde la perspectiva del derecho del trabajo, esta transformación no elimina la prerrogativa empresarial, sino que altera las condiciones bajo las cuales puede ser identificada, atribuida y cuestionada jurídicamente.

Este fenómeno ha sido ampliamente analizado en la doctrina laboralista española. Se ha conceptualizado la gestión algorítmica como una forma de control preconfigurado, en la que la organización del trabajo se integra en arquitecturas digitales que orientan el comportamiento de las personas trabajadoras de manera anticipada⁴¹. Asimismo, se ha subrayado la existencia de un déficit probatorio: cuando las decisiones empresariales se generan a través de sistemas complejos y adaptativos, su reconstrucción a efectos jurídicos resulta significativamente más difícil⁴². En este sentido, el problema central no radica únicamente en la opacidad, sino en la creciente desalineación entre las modalidades técnicas de control y las exigencias probatorias del derecho del trabajo.

La jurisprudencia española refleja esta tensión. En el caso *Glovo*, el

⁴⁰ Vid. K.C. KELLOGG, M.A. VALENTINE, A. CHRISTIN, *op. cit.*

⁴¹ Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*

⁴² Vid. J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, cit.

Tribunal Supremo reconoce que los sistemas algorítmicos –mediante mecanismos como la geolocalización, los sistemas de reputación o la asignación automatizada de tareas– constituyen formas de subordinación equiparables al control empresarial tradicional. Si bien esta sentencia amplía el concepto de dependencia a contextos digitalmente mediados, su alcance se centra, principalmente, en la calificación de la relación laboral. No aborda plenamente cómo estas formas de control pueden someterse a mecanismos continuos de participación de las personas trabajadoras, especialmente cuando la toma de decisiones es permanente, descentralizada y tecnológicamente mediada.

La respuesta legislativa en la Ley Rider introduce una innovación relevante al reconocer el derecho de la representación de las personas trabajadoras a ser informada sobre los parámetros que rigen la toma de decisiones algorítmica. Sin embargo, la doctrina ha señalado los límites de este enfoque. La efectividad de los derechos de información depende de la inteligibilidad, exhaustividad y utilidad de los datos proporcionados, así como de la existencia de capacidades institucionales para interpretarlos. En ausencia de estas condiciones, el reconocimiento jurídico de la transparencia algorítmica no se traduce necesariamente en un control colectivo efectivo.

El ordenamiento jurídico portugués aborda cuestiones similares mediante la integración del control algorítmico en el concepto de subordinación. La *Lei n.º 13/2023* incluye expresamente la gestión algorítmica entre los indicios que activan la presunción de laboralidad del art. 12-A del *Código do Trabalho*. La doctrina portuguesa⁴³ ha destacado que este enfoque permite preservar la continuidad dogmática mediante la adaptación de categorías existentes, en lugar de la creación de nuevas. No obstante, esta integración se limita fundamentalmente a la fase de calificación jurídica y no resuelve plenamente la cuestión de cómo hacer transparentes, comprensibles e impugnables los procesos de toma de decisiones algorítmica en el marco de las relaciones laborales colectivas.

A nivel de la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas introduce derechos de información, explicación y supervisión humana en relación con la toma de decisiones automatizadas. Estas disposiciones amplían marcos normativos preexistentes, como la Directiva 2002/14/CE, pero su aplicación revela una limitación estructural: parten de un modelo de toma de decisiones discreto e identificable, mientras que los sistemas algorítmicos operan mediante procesos continuos, adaptativos y probabilísticos. En consecuencia, las categorías

⁴³ *Cfr.* M.R. PALMA RAMALHO, *op. cit.*; T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*

jurídicas a través de las cuales se regula el poder de dirección no se corresponden plenamente con las realidades técnicas que pretenden gobernar.

Esta desalineación tiene implicaciones directas para la participación de las personas trabajadoras. Los derechos de información, consulta y negociación colectiva presuponen que las decisiones empresariales pueden ser identificadas, compartidas y objeto de deliberación colectiva. La gestión algorítmica altera estas condiciones al distribuir la toma de decisiones entre sistemas, individualizar sus efectos e integrarla en infraestructuras tecnológicas complejas. El reto no es, por tanto, únicamente el acceso a la información, sino la capacidad de traducir dicha información en reivindicaciones colectivas y en intervención regulatoria.

En este contexto, la gestión algorítmica no solo intensifica el poder de dirección, sino que transforma las condiciones jurídicas de su ejercicio y control. Desplaza el foco del derecho del trabajo desde actos discretos de control hacia procesos continuos de gobernanza, desde prácticas observables hacia sistemas técnicos y desde derechos formales hacia la capacidad material de ejercerlos. En consecuencia, la efectividad de la participación de las personas trabajadoras pasa a depender del desarrollo de mecanismos institucionales capaces de interactuar con los sistemas algorítmicos como objetos de regulación colectiva.

3.3. Consecuencias de género de la gobernanza algorítmica: opacidad funcional, tiempo y disponibilidad

La reconfiguración del poder de dirección a través de sistemas algorítmicos produce efectos diferenciados en la fuerza de trabajo, que resultan particularmente visibles cuando se analizan desde una perspectiva de género. El trabajo en plataformas se presenta con frecuencia como una forma de empleo flexible que permite a las personas trabajadoras determinar autónomamente su tiempo de trabajo. Sin embargo, como ha puesto de manifiesto la literatura empírica⁴⁴, esta flexibilidad no constituye un recurso autónomo, sino una variable gestionada, estructurada mediante incentivos y penalizaciones algorítmicas.

Los sistemas de plataformas recompensan de manera sistemática la disponibilidad continua, la rapidez de respuesta y las altas tasas de aceptación, privilegiando a quienes pueden mantener una conexión

⁴⁴ *Vid.* A. ROSENBLAT, *op. cit.*

constante⁴⁵. Esta dinámica ha sido conceptualizada como una forma de disciplina temporal algorítmica⁴⁶ y, en términos más amplios, como una manifestación de “taylorismo digital”⁴⁷, en la que los procesos de trabajo se fragmentan y optimizan mediante la extracción continua de datos. Las personas trabajadoras que no pueden ajustarse a estas exigencias temporales –en particular aquellas con responsabilidades de cuidado– resultan estructuralmente desfavorecidas en la asignación de tareas, la estabilidad de los ingresos y su posicionamiento en los sistemas reputacionales⁴⁸.

En el marco conceptual desarrollado en este trabajo, estas dinámicas pueden entenderse como una manifestación de opacidad funcional: una situación en la que los criterios operativos que rigen el acceso al trabajo – como los umbrales de disponibilidad, los mecanismos de clasificación o las tasas de aceptación⁴⁹– permanecen formalmente no divulgados o solo parcialmente inteligibles, a pesar de producir efectos distributivos sistemáticos y previsibles⁵⁰. En este sentido, la opacidad no es únicamente informativa, sino funcional, en la medida en que actúa como un mecanismo de ejercicio del control empresarial sin articulación normativa explícita, limitando así la capacidad de impugnación jurídica.

Las implicaciones de género de esta estructura se hacen evidentes cuando se sitúan en el contexto de la persistente desigual distribución del trabajo de cuidados no remunerado. La participación laboral de las mujeres continúa estando condicionada por restricciones temporales vinculadas a la reproducción social⁵¹. En el trabajo en plataformas, estas restricciones se traducen en desventajas mediadas algorítmicamente. Las mujeres tienden a participar de forma más intermitente y con niveles de disponibilidad menos continuos, lo que se traduce en menores ingresos, menor acceso a tareas de mayor valor y menor visibilidad en los sistemas de clasificación de las plataformas⁵².

Este proceso puede conceptualizarse como una forma de discriminación indirecta basada en el tiempo, en continuidad con la

⁴⁵ Vid. A.J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, *op. cit.*

⁴⁶ Vid. K.C. KELLOGG, M.A. VALENTINE, A. CHRISTIN, *op. cit.*

⁴⁷ Vid. P.V. MOORE, *The Quantified Self in Precarity. Work, Technology and What Counts*, Routledge, 2018.

⁴⁸ Vid. ILO, *op. cit.*

⁴⁹ Vid. T. GILLESPIE, *The relevance of algorithms*, en T. GILLESPIE, P.J. BOCZKOWSKI, K.A. FOOT (eds.), *Media Technologies. Essays on Communication, Materiality, and Society*, MIT Press, 2014.

⁵⁰ Vid. F. PASQUALE, *The Black Box Society. The Secret Algorithms that Control Money and Information*, Harvard University Press, 2015.

⁵¹ Vid. D. HOWCROFT, J. RUBERY, *op. cit.*

⁵² Vid. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*

jurisprudencia clásica de la Unión Europea en materia de igualdad, pero proyectada en el ámbito de la gobernanza algorítmica. Criterios formalmente neutros –como la disponibilidad, la capacidad de respuesta o las tasas de aceptación– operan como indicadores indirectos de flexibilidad temporal, generando desventajas desproporcionadas para las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado. De este modo, la gestión algorítmica reproduce regímenes de presión temporal propios del capitalismo digital, integrándolos en sistemas automatizados que dificultan la identificación de la causalidad y la atribución de responsabilidades⁵³.

Desde la perspectiva del derecho del trabajo, estas transformaciones evidencian una desalineación estructural entre los marcos regulatorios y la organización efectiva del trabajo. La regulación tradicional del tiempo de trabajo –articulada, entre otros instrumentos, en la Directiva 2003/88/CE– presupone la posibilidad de delimitar el tiempo de trabajo, identificar los períodos de descanso y atribuir responsabilidades al empleador. En el trabajo en plataformas, por el contrario, el tiempo de trabajo se vuelve fragmentado, intermitente y mediado algorítmicamente, difuminando las fronteras entre disponibilidad y trabajo efectivo. Ello da lugar a una forma de invisibilidad jurídica del tiempo de trabajo, en la que actividades relevantes –como los tiempos de espera, la disponibilidad o el posicionamiento algorítmico– quedan fuera del ámbito de reconocimiento jurídico.

Asimismo, la interacción entre opacidad funcional y restricciones temporales incide directamente en el déficit de participación de carácter de género identificado anteriormente. Las personas trabajadoras que no pueden cumplir con los umbrales de disponibilidad impuestos algorítmicamente no solo sufren desventajas económicas, sino que quedan estructuralmente excluidas de las condiciones que posibilitan la participación colectiva. La irregularidad de los horarios, la inestabilidad de los ingresos y las exigencias de disponibilidad constante reducen la capacidad de participar en actividades sindicales, procesos deliberativos o estructuras representativas. Este fenómeno se inscribe en una tendencia más amplia de individualización de las relaciones laborales⁵⁴, aunque con una clara dimensión de género, en la medida en que afecta de forma desproporcionada a quienes soportan mayores cargas de reproducción social.

En último término, estas dinámicas reflejan una transformación más

⁵³ Vid. J. WAJCMAN, *Pressed for Time. The Acceleration of Life in Digital Capitalism*, University of Chicago Press, 2015.

⁵⁴ Vid. V. DE STEFANO, S. TAES, *op. cit.*

profunda en la naturaleza del control empresarial. La gobernanza algorítmica no solo intensifica la supervisión, sino que reconfigura la arquitectura temporal del trabajo, convirtiendo el tiempo en un elemento central de control y estratificación. El acceso al trabajo, a los ingresos y a la participación colectiva pasa a depender de la capacidad de ajustarse a normas temporales definidas algorítmicamente, que no son transparentes ni negociables dentro de los marcos institucionales existentes.

En este contexto, el desafío jurídico no se limita a garantizar la transparencia o la no discriminación en un sentido formal. Exige abordar las condiciones estructurales a través de las cuales se organizan y valoran el tiempo, la disponibilidad y el control en los mercados de trabajo en plataformas. De lo contrario, la gobernanza algorítmica corre el riesgo de consolidar un modelo en el que sistemas formalmente neutros de coordinación reproducen de manera sistemática desigualdades de género tanto en los resultados laborales como en el acceso a los derechos colectivos.

4. Gestión algorítmica, déficit de participación con sesgo de género y límites de la cogestión

La expansión de la gestión algorítmica en los mercados de trabajo en plataformas ha reconfigurado profundamente el ejercicio del poder de dirección, al integrar las funciones de organización, control y supervisión en sistemas automatizados basados en datos⁵⁵. Lejos de reducir la autoridad empresarial, esta transformación la intensifica y la desplaza hacia formas menos visibles y más difíciles de impugnar jurídicamente⁵⁶.

Desde la perspectiva del derecho del trabajo, ello cuestiona una premisa central de la gobernanza colectiva: la identificabilidad del poder empresarial como condición para su canalización a través de mecanismos institucionalizados de participación⁵⁷. En los sistemas laborales de tradición continental, dichos mecanismos se apoyan en la existencia de una comunidad de trabajo relativamente estable, en la coincidencia temporal de los trabajadores y en la posibilidad de identificar decisiones empresariales susceptibles de negociación o consulta⁵⁸. El trabajo en plataformas desarticula estos presupuestos mediante la dispersión organizativa, la

⁵⁵ Vid. A.J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, *op. cit.*

⁵⁶ Vid. F. PASQUALE, *op. cit.*

⁵⁷ Vid. V. DE STEFANO, I. DURRI, C. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper, 2021, n. 27.

⁵⁸ Vid. T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*

individualización contractual y la ausencia de espacios colectivos de interacción.

La gestión algorítmica intensifica esta disrupción no solo a través de la fragmentación y la opacidad, sino mediante la introducción de una desincronización estructural del trabajo. La asignación individualizada de tareas, la evaluación en tiempo real y la exigencia de disponibilidad continua generan trayectorias laborales asincrónicas, en las que los trabajadores, aun compartiendo funciones, no coinciden de forma significativa ni en el tiempo ni en el espacio. Esta desincronización debilita las condiciones materiales de interacción y dificulta la emergencia de ritmos colectivos, que constituyen un presupuesto implícito de la acción colectiva⁵⁹.

En este contexto, la opacidad algorítmica adquiere un significado adicional. No se limita a producir asimetrías informativas, sino que restringe la posibilidad de traducir la información en conocimiento jurídicamente accionable, erosionando la efectividad de los derechos de información y consulta⁶⁰. Las recientes respuestas regulatorias, centradas en la transparencia algorítmica y la calificación laboral, contribuyen a reforzar el reconocimiento formal de estos derechos, pero no abordan plenamente las condiciones organizativas y temporales que permiten su ejercicio efectivo.

Como resultado, el ejercicio de los derechos colectivos se vuelve contingente y desigual. La gestión algorítmica no elimina estos derechos, pero reconfigura las condiciones de su activación, dando lugar a un régimen de justiciabilidad selectiva, en el que la capacidad de ejercerlos depende de factores como la organización sectorial, la disponibilidad temporal y el acceso a recursos colectivos⁶¹.

Esta dinámica adquiere una dimensión específica desde la perspectiva de género. La segmentación del mercado de trabajo en plataformas concentra a las mujeres en actividades caracterizadas por menor remuneración, mayor fragmentación y menor integración en estructuras colectivas⁶². A ello se añade la distribución desigual del trabajo de cuidados, que limita la capacidad de ajustarse a las exigencias de disponibilidad continua propias de la gestión algorítmica⁶³.

La desincronización del trabajo opera así como un mecanismo de reproducción de desigualdades: las mujeres no solo enfrentan mayores dificultades para acceder a determinadas oportunidades laborales, sino también para sincronizarse con los tiempos colectivos necesarios para la

⁵⁹ *Vid.* ILO, *op. cit.*

⁶⁰ *Vid.* T. GILLESPIE, *op. cit.*

⁶¹ *Vid.* D. HOWCROFT, J. RUBERY, *op. cit.*

⁶² *Vid.* J. BERG ET AL., *op. cit.*

⁶³ *Vid.* A. HUNT, E. SAMMAN, *op. cit.*

participación. En consecuencia, su infrarrepresentación en los espacios de voz laboral no es únicamente el resultado de barreras formales, sino de condiciones estructurales que limitan la activación efectiva de sus derechos⁶⁴.

En este contexto, la cogestión aparece como un instrumento potencial para reequilibrar las relaciones de poder, pero su traslación a la gobernanza algorítmica encuentra límites estructurales. Los mecanismos clásicos de participación –basados en momentos definidos de información, consulta o negociación– resultan difícilmente compatibles con sistemas de control que operan de forma continua, adaptativa y en gran medida *ex ante*, generando una desalineación entre los tiempos jurídicos de la participación y los tiempos técnicos de la gestión⁶⁵.

Las propuestas orientadas a extender la cogestión al ámbito digital, como el acceso colectivo a datos o la participación en el diseño de algoritmos, apuntan hacia una transformación necesaria del derecho del trabajo. Sin embargo, su efectividad depende de condiciones que actualmente no están garantizadas, incluyendo capacidades técnicas, estructuras representativas sólidas y recursos institucionales suficientes. Estas limitaciones se intensifican desde una perspectiva de género, en la medida en que la participación en tales mecanismos presupone disponibilidad temporal y acceso a redes colectivas desigualmente distribuidas.

En última instancia, la gestión algorítmica no solo reconfigura el poder empresarial, sino también las condiciones temporales y sociales de ejercicio de los derechos colectivos. Sin una transformación sustantiva de los mecanismos de participación –orientada a superar la desincronización del trabajo y a incorporar explícitamente la dimensión de género– existe el riesgo de que las innovaciones regulatorias reproduzcan, en lugar de corregir, las desigualdades estructurales del trabajo en plataformas.

5. Conclusiones

El presente artículo ha analizado la transformación de la gobernanza del trabajo en los mercados laborales mediados por plataformas a partir de la interacción de tres dinámicas estructuralmente interrelacionadas: la expansión de la gestión algorítmica, la feminización del trabajo en plataformas y la erosión de los mecanismos institucionales de participación

⁶⁴ *Vid.* D. HOWCROFT, J. RUBERY, *op. cit.*

⁶⁵ *Vid.* V. DE STEFANO, S. TAES, *op. cit.*

de las personas trabajadoras. Se ha sostenido que estos procesos no operan de forma aislada, sino que se refuerzan mutuamente, dando lugar a un déficit estructural y de carácter de género en el ejercicio de los derechos colectivos.

En primer lugar, el análisis ha puesto de manifiesto que la gestión algorítmica reconfigura profundamente el poder de dirección. Las funciones empresariales tradicionales –asignación de tareas, evaluación del rendimiento y determinación de la remuneración– se integran en infraestructuras digitales basadas en datos que operan de forma continua y opaca⁶⁶. Este desplazamiento ha sido conceptualizado como una forma de opacidad funcional, en la que el poder empresarial, aun siendo jurídicamente relevante, resulta materialmente difícil de identificar, atribuir y someter a control. Ello genera una desalineación entre las formas de ejercicio del poder y los marcos jurídicos diseñados para hacerlo visible y controlable⁶⁷.

En segundo lugar, el artículo ha demostrado que estas transformaciones adquieren una configuración específica cuando se analizan desde una perspectiva de género. Los mercados de trabajo en plataformas reproducen patrones de segmentación que concentran a las mujeres en actividades más precarias, fragmentadas y menos protegidas⁶⁸. La gestión algorítmica intensifica estas desigualdades al basarse en criterios como la disponibilidad continua y la flexibilidad temporal, que resultan incompatibles con la distribución desigual del trabajo de cuidados⁶⁹. De este modo, sistemas formalmente neutros generan efectos diferenciados, trasladando desigualdades sociales preexistentes al funcionamiento interno de los mercados laborales digitales⁷⁰.

En tercer lugar, y como aportación central, el artículo ha desarrollado el concepto de déficit de participación de género, entendido como una limitación estructural en la capacidad de acceder y ejercer derechos colectivos en contextos de gobernanza algorítmica. Este déficit emerge de la intersección entre la fragmentación e individualización del trabajo –propias de la gestión algorítmica– y las desigualdades de género en tiempo, ingresos y posición en el mercado laboral. Como resultado, los derechos de

⁶⁶ Vid. A.J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, *op. cit.*

⁶⁷ Vid. V. DE STEFANO, S. TAES, *op. cit.*

⁶⁸ Vid. V. LEHDONVIRTA ET AL., *The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microprovidersen*, en *Journal of Management*, 2019, vol. 45, n. 2.

⁶⁹ Vid. U. RANI, M. FURRER, *Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers*, en *Competition & Change*, 2021, vol. 25, n. 2.

⁷⁰ Vid. N. FRASER, *Contradictions of capital and care*, en *New Left Review*, 2016, n. 100.

representación, negociación y consulta, aun formalmente reconocidos, se ejercen de forma desigual y con efectos diferenciados.

En los regímenes laborales mediterráneos, esta problemática adquiere especial relevancia. Los sistemas de España y Portugal, históricamente basados en la negociación colectiva sectorial y en mecanismos institucionalizados de participación, se enfrentan a formas de trabajo que desbordan sus presupuestos organizativos⁷¹. Las recientes reformas normativas –incluidas la extensión de la presunción de laboralidad y las obligaciones de transparencia algorítmica– suponen avances relevantes, pero no garantizan por sí mismas el ejercicio efectivo de los derechos colectivos, especialmente en los segmentos más fragmentados y feminizados del trabajo en plataformas.

En este contexto, el artículo ha evaluado el potencial de la cogestión como instrumento de reequilibrio. Si bien su extensión al ámbito de la gobernanza algorítmica –a través de derechos colectivos de acceso a datos, auditoría de algoritmos y participación en su diseño– constituye una vía prometedora, su eficacia se encuentra limitada por factores estructurales: desigual acceso a recursos y capacidades técnicas, debilidad de las estructuras representativas y desigual distribución de las condiciones necesarias para participar. Desde una perspectiva de género, estos límites son, especialmente, relevantes, ya que las mujeres se encuentran en peor posición para beneficiarse de mecanismos participativos si no se abordan explícitamente las desigualdades subyacentes.

La principal implicación de este análisis es que la transformación digital del trabajo plantea no sólo desafíos regulatorios, sino también cuestiones estructurales para el derecho del trabajo. No se trata únicamente de extender derechos existentes, sino de repensar las condiciones institucionales que hacen posible su ejercicio en contextos caracterizados por la opacidad, la fragmentación y la desigualdad. Ello exige un enfoque integrado que articule derecho del trabajo, derecho antidiscriminatorio y gobernanza colectiva.

En última instancia, el futuro del derecho del trabajo dependerá de su capacidad para afrontar de manera conjunta la opacidad funcional y el déficit de participación de género. Desde una perspectiva de política jurídica, ello implica avanzar hacia modelos de regulación más proactivos que incorporen derechos colectivos sobre los datos, mecanismos efectivos de control de los sistemas algorítmicos y formas inclusivas de representación. Estas transformaciones deben integrar de forma explícita la dimensión de género, abordando las desigualdades en la disponibilidad

⁷¹ *Vid.* O. MOLINA, M. RHODES, *op. cit.*

temporal, las responsabilidades de cuidado y la segmentación del mercado laboral. Solo mediante el desarrollo de modelos de gobernanza algorítmica inclusivos y participativos será posible evitar que la digitalización del trabajo profundice las desigualdades existentes y garantizar la efectividad de los derechos colectivos en los entornos laborales del futuro.

6. Bibliografía

- ADĂSCĂLIȚEI D., PECIUKONIS V., RIOBÓO LESTÓN I., FIORE A. (2023), [*Gender differences in motivation to engage in platform work*](#), EIGE, Eurofound
- ALOISI A. (2022), *Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead*, en *European Labour Law Journal*, vol. 13, n. 1, pp. 4-29
- ALOISI A., DE STEFANO V. (2022), *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart
- ALOISI A., GRAMANO E. (2019), [*Artificial Intelligence is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context*](#), en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, n. 1, pp. 95-121
- BERG J., FURRER M., HARMON E., RANI U., SILBERMAN M.S. (2018), [*Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*](#), ILO
- BOAVIDA N., ROQUE I., MONIZ A.B. (2023), *Collective Voice and Organizing in Digital Labour Platforms in Portugal*, en *Journal of Labor and Society*, vol. 26, n. 4, pp. 455-479
- COELHO MOREIRA T. (2023), *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina
- COUNTOURIS N., DE STEFANO V. (2019), [*New trade union strategies for new forms of employment*](#), ETUC
- DE STEFANO V. (2016), *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n. 3, pp. 471-504
- DE STEFANO V. (2018), [*“Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence, and labour protection*](#), ILO Employment Working Paper, n. 246
- DE STEFANO V., DURRI I., STYLOGIANNIS C., WOUTERS M. (2021), [*Platform work and the employment relationship*](#), ILO Working Paper, n. 27
- DE STEFANO V., TAES S. (2023), [*Algorithmic management and collective bargaining*](#), en *Transfer*, vol. 29, n. 1, pp. 21-36
- FRASER N. (2016), [*Contradictions of capital and care*](#), en *New Left Review*, n. 100, pp. 99-117

- GILLESPIE T. (2014), *The relevance of algorithms*, en T. GILLESPIE, P.J. BOCZKOWSKI, K.A. FOOT (eds.), *Media Technologies. Essays on Communication, Materiality, and Society*, MIT Press
- GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK (2019), [Work for a brighter future](#)
- HOWCROFT D., RUBERY J. (2019), *Bias in, Bias out': gender equality and the future of work debates*, en *Labour and Industry*, vol. 29, n. 2, pp. 213-227
- HUNT A., SAMMAN E. (2019), [Gender and the gig economy. Critical steps for evidence-based policy](#), ODI Working Paper, n. 546
- ILO (2021), [World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work](#)
- KELLOGG K.C., VALENTINE M.A., CHRISTIN A. (2020), *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, en *Academy of Management Annals*, vol. 14, n. 1, pp. 366-410
- LEAL AMADO J., COELHO MOREIRA T. (2025), [O trabalho nas plataformas digitais e o artigo 12º-A do código do trabalho: concretizações jurisprudenciais](#), en *Católica Law Review*, n. 2, pp. 13-49
- LEHDONVIRTA V., KÄSSI U., HJORTH I., BARNARD A., GRAHAM M. (2019), [The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microprovidersen](#), en *Journal of Management*, vol. 45, n. 2, pp. 567-599
- MERCADER UGUINA J.R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch
- MERCADER UGUINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligência artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch
- MOLINA O., RHODES M. (2007), *The Political Economy of Adjustment in Mixed Market Economies: A Study of Spain and Italy*, en B. HANCKÉ, M. RHODES, M. THATCHER (eds.), *Beyond Varieties of Capitalism. Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*, Oxford University Press
- MOORE P.V. (2018), *The Quantified Self in Precarity. Work, Technology and What Counts*, Routledge
- PALMA RAMALHO M.R. (2023), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina
- PASQUALE F. (2015), [The Black Box Society. The Secret Algorithms that Control Money and Information](#), Harvard University Press
- PRASSL J. (2018), *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press

- RANI U., FURRER M. (2021), *Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers*, en *Competition & Change*, vol. 25, n. 2, pp. 212-236
- RODRÍGUEZ-MODROÑO P., AGENJO-CALDERÓN A., LÓPEZ-IGUAL P. (2024), *A social reproduction analysis of digital care platform work*, en *New Political Economy*, vol. 29, n. 4, pp. 616-627
- RODRÍGUEZ-MODROÑO P., PESOLE A., LÓPEZ-IGUAL P. (2022), *Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe*, en *Internet Policy Review*, vol. 11, n. 1, n. especial *The gender of the platform economy*
- ROSENBLAT A. (2018), *Uberland. How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, University of California Press
- ROSENBLAT A., STARK L. (2016), *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, en *International Journal of Communication*, vol. 10, pp. 3758-3784
- SÁNCHEZ-ARAGÓN A., BELZUNEGUI-ERASO Á., ERRO-GARCÉS A., PASTOR-GOSÁLBEZ I. (2022), *Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?*, en *Oikonomics*, n. 19
- SOEIRO J., SOARES SETO K., RIESGO GÓMEZ V. (2025), *Varieties and similarities of platform capitalisms: a comparative approach of labor regulation in Brazil, Portugal and Spain*, en www.frontiersin.org, 28 marzo
- SRNICEK N. (2017), *Platform Capitalism*, Polity Press
- TODOLÍ SIGNES A. (2023), *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi
- TUBARO P., COVILLE M., LE LUDEC C., CASILLI A.A. (2022), *Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms*, en *Internet Policy Review*, vol. 11, n. 1, n. especial *The gender of the platform economy*
- WAJCMAN J. (2015), *Pressed for Time. The Acceleration of Life in Digital Capitalism*, University of Chicago Press
- WOOD A.J., GRAHAM M., LEHDONVIRTA V., HJORTH I. (2019), *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, en *Work, Employment and Society*, vol. 33, n. 1, pp. 56-75
- WOODCOCK J., GRAHAM M. (2020), *The Gig Economy. A Critical Introduction*, Polity Press

Jurisprudencia

STS 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), *Glovoapp23, S.L.*

- STJUE 13 mayo 2015, asunto C-392/13, *Andrés Rabal Cañas c. Nexxa Gestión Documental, S.A., y Fondo de Garantía Salarial*
- STJUE 21 diciembre 2016, asunto C-201/15, *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) c. Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis*
- STJUE 13 mayo 1986, asunto 170/84, *Bilka – Kaufhaus GmbH c. Karin Weber von Hartz*
- STJUE 13 julio 1989, asunto 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*

Normativa

España: Constitución Española (1978)

España: Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley Rider)

España: 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

Portugal: Constituição da República Portuguesa (1976)

Portugal: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, *Aprova a revisão do Código do Trabalho*

Portugal: Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, *Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno*

Normativa Europea

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)

Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos – RGPD)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

