

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)

La paradoja de la identificación: por qué las mujeres migrantes irregulares en las plataformas digitales de cuidados en España se enfrentan a barreras para ejercer sus derechos laborales*

Ekaterina REZNIKOVA**

RESUMEN: El derecho laboral español reconoce formalmente a los trabajadores en situación administrativa irregular los mismos derechos laborales que a los trabajadores documentados. En la práctica, las trabajadoras migrantes irregulares empleadas a través de plataformas digitales de cuidados en España se enfrentan a barreras estructurales que les impiden ejercer esos derechos, incluso cuando los conocen y quieren reclamarlos. Este artículo identifica y conceptualiza la paradoja de la identificación como el mecanismo jurídico que produce esta brecha: la garantía formal de derechos a una persona cuya activación de dichos derechos exige su identificación ante instituciones cuya competencia abarca la aplicación de la legislación de extranjería. El artículo analiza la arquitectura jurídica española que genera la paradoja –con especial atención al art. 36.5 de la LO 4/2000, a los requisitos de identificación procesal y a la interacción institucional con la Inspección de Trabajo–, examina tres configuraciones empíricas basadas en treinta entrevistas narrativas originales y propone una reforma específica: la introducción de un cortafuegos laboral que desacople el ejercicio de los derechos laborales del control de la migración.

Palabras clave: Paradoja de la identificación, migrantes irregulares, plataformas digitales de cuidados, derechos laborales, brecha de aplicación, cortafuegos, trabajo en plataformas, España.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Lo que la literatura ha establecido y lo que no. 3. La paradoja de la identificación: definición, funcionamiento y ubicación teórica. 3.1. Definición. 3.2. Distinción de conceptos afines. 3.3. Inclusión diferencial y trabajo mediado por plataformas. 4. La arquitectura doctrinal española que produce la paradoja. 4.1. La garantía formal: el art. 36.5 de la LO 4/2000. 4.2. El acceso procesal y la centralidad de la identificación. 4.3. La interacción institucional y las prácticas de notificación. 4.4. La reforma normativa y sus límites: el RD 1155/2024. 5. Evidencia empírica: configuraciones

* 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, MSCA Postdoctoral Fellow, Middle Eastern Technical University (Turquía).



de la paradoja de la identificación. 5.1. Caso A: salarios impagados en el trabajo de cuidados mediado por plataformas. 5.2. Caso B: asignación algorítmica y presunta discriminación. 5.3. Caso C: modificación unilateral de la retribución. 5.4. Análisis transversal. 6. Por qué los instrumentos regulatorios vigentes no resuelven la paradoja. 6.1. La Ley Rider (RD-Ley 9/2021). 6.2. La Directiva (UE) 2024/2831. 6.3. Una mejor inspección empeora las cosas. 6.4. El RD 1155/2024. 7. La reforma: desacoplamiento y el cortafuegos laboral. 8. Conclusión. 9. Bibliografía.

The Identification Paradox: Why Irregular Migrant Women in Spanish Digital Care Platforms Face Barriers to Exercising Labour Rights

ABSTRACT: Spanish labour law formally grants workers in irregular administrative situations the same labour rights as documented workers. In practice, irregular migrant women employed through digital care platforms in Spain face structural barriers to exercising those rights, even when they know them and seek to claim them. This article identifies and conceptualises the identification paradox as the legal mechanism producing this gap: the formal guarantee of rights to a subject whose activation of those rights requires her identification before institutions whose competence includes immigration enforcement. The article analyses the Spanish legal architecture generating the paradox – focusing on Art. 36(5) of Organic Act No. 4/2000, procedural identification requirements and institutional interaction with the Labour Inspectorate–, examines three empirical configurations drawn from thirty original narrative interviews and proposes a specific reform: the introduction of a labour firewall decoupling labour rights enforcement from immigration control.

Key Words: Identification paradox, irregular migrants, digital care platforms, labour rights, enforcement gap, firewall, platform work, Spain.

1. Introducción

El derecho laboral español reconoce formalmente a los trabajadores migrantes irregulares los mismos derechos laborales que a todos los demás trabajadores. Esta es una de las garantías más amplias de Europa: el art. 36.5 de la LO 4/2000 otorga a los trabajadores sin permiso de residencia válido el pleno acceso a los derechos laborales, incluidas la acción judicial, la inspección de trabajo y las prestaciones de la seguridad social. La trabajadora irregular puede reclamar salarios impagados, impugnar despidos injustificados e invocar sus derechos de seguridad social.

En la práctica, la evidencia aquí presentada sugiere que, con frecuencia, no puede hacerlo. No porque la ley la excluya —el marco formal es operativo— sino porque las condiciones para el ejercicio de esos derechos exigen que se identifique ante instituciones cuya competencia incluye también la aplicación de la legislación de extranjería. Ejercer sus derechos exige revelar su identidad. Revelar su identidad conlleva el riesgo de desencadenar actuaciones de control migratorio. La garantía formal permanece intacta; la capacidad de activarla se ve sistemáticamente condicionada¹.

Este artículo denomina a esta estructura la paradoja de la identificación: la garantía formal de derechos laborales a una persona cuya activación de dichos derechos exige su identificación ante instituciones cuya competencia abarca la aplicación de la legislación de extranjería. La paradoja no es una contradicción en la ley; es un rasgo estructural de la interacción entre el ordenamiento laboral y el régimen migratorio, que se manifiesta de forma especialmente clara en las plataformas digitales de cuidados en España².

La evidencia empírica de este mecanismo procede de treinta entrevistas narrativas originales realizadas con mujeres migrantes irregulares empleadas a través de plataformas digitales de cuidados en Barcelona y Bilbao entre enero y mayo de 2025. Las entrevistas documentan la toma de decisiones de las trabajadoras en tres configuraciones tipo en las que la paradoja se activa de forma diferenciada.

El artículo se estructura del siguiente modo. El § 2 sitúa la contribución en relación con la literatura existente, estableciendo lo que se sabe y lo que falta. El § 3 define y ubica teóricamente la paradoja de la identificación. El

¹ Cfr. A. RÍOS PÉREZ, *La importancia del enfoque interseccional en el Derecho: el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar*, en *esta Revista*, 2023, n. 2; C. FOX-RUHS, J. PALME, *Measuring and Analysing the Social and Labour Rights of Irregular Migrants: New Indicators for Twenty-Eight European Countries*, PRIME Research Paper, 2025.

² Vid. PICUM, *Labour Rights of Undocumented Migrant Workers: what does the EU say?*, en *picum.org*, 8 junio 2022.

§ 4 analiza la arquitectura jurídica española que la genera. El § 5 examina tres configuraciones empíricas. El § 6 explica por qué los instrumentos normativos vigentes no resuelven la paradoja. El § 7 propone una reforma. El § 8 concluye.

2. Lo que la literatura ha establecido y lo que no

La investigación existente sobre el sector español de plataformas digitales de cuidados –incluidas plataformas como Cuidador.es, Care.com, Aiudo y Vida Independiente– documenta consistentemente la feminización del sector, la sobrerrepresentación de mujeres migrantes y la profundización de la precariedad que producen los modelos de negocio de las plataformas. Estos estudios establecen el contexto sociológico del que este artículo parte³.

La investigación comparada confirma la dimensión estructural. El estudio de 2026 de Pasetti, Celoria, Iazzolino y Rakowska sobre trabajadores migrantes de plataforma en España⁴ identifica un modelo de “exclusión regulada” que los relega a los segmentos más vulnerables del mercado de trabajo. Zwysen y Piasna⁵ documentan que los migrantes están significativamente sobrerrepresentados en el trabajo en plataformas europeo y que sus condiciones son sistemáticamente peores que las de los trabajadores no migrantes.

Un conjunto paralelo de investigación comparada a nivel europeo confirma que la misma dinámica se reproduce a escala comparable en

³ Cfr. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *Platform Work in the Domestic and Home Care Sector: New Mechanisms of Invisibility and Exploitation of Women Migrant Workers*, en *Gender & Development*, 2022, vol. 30, n. 3; 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; A. SANTAMARINA, C. BARRIAL BERBÉN, F. FERNÁNDEZ-TRUJILLO, *La feminización del trabajo digital y la proliferación de aplicaciones y plataformas en el sector doméstico y de cuidados*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2026, [Avance en línea](#); C. BARRIAL BERBÉN, A. DAMBROSIO CLEMENTELLI, A. SANTAMARINA, *Social Reproduction and Feminized Platform Labor: Care, Domestic Work, and Migrant Agency in Madrid and Milan*, en *Digital Geography and Society*, 2026, vol. 10, artículo 100150.

⁴ F. PASETTI, E. CELORIA, G. IAZZOLINO, K. RAKOWSKA, *Navigating Precarity Between Law and Profit: Migrant Riders in Italy, Poland, and Spain*, en *Social Inclusion*, 2026, vol. 14, artículo 10959.

⁵ W. ZWYSEN, A. PIASNA, *Digital labour platforms and migrant workers. Analysing migrants' working conditions and (over)representation in platform work in Europe*, ETUI Working Paper, 2024, n. 6.

distintas jurisdicciones. Varios Autores⁶ mapean las interacciones entre el derecho laboral y los regímenes de extranjería en veintitrés países de la UE y documentan tensiones estructurales en la aplicación de los derechos laborales de trabajadores de terceros países.

Lo que falta en esta literatura es una explicación doctrinal formal del mecanismo. Rodríguez-Modroño, Agenjo-Calderón y López-Igual⁷ identifican el trabajo de cuidados de plataforma como el lugar de invisibilidad e interseccionalidad más pronunciadas, pero no modelan el mecanismo jurídico por el cual esta invisibilidad se produce dentro del sistema de derechos. Barrial Berbén, Dambrosio Clementelli, y Santamarina⁸ identifican la exclusión estructural como resultado –correcto e importante–, pero tampoco articulan el mecanismo de activación de derechos que la produce.

La literatura sobre la brecha de aplicación –principalmente el análisis de Weil del “lugar de trabajo fracturado”⁹ y la propuesta de Vosko, Tucker y Casey sobre la “vulnerabilidad estratificada”¹⁰– explica por qué la inspección de trabajo no protege a los trabajadores migrantes una vez iniciado el proceso de aplicación. La paradoja de la identificación opera en un nivel previo: explica por qué la trabajadora no inicia ese proceso en absoluto.

El precedente conceptual más directo es el estudio de Gleeson de 2010 sobre trabajadores latinos indocumentados en Estados Unidos¹¹. Gleeson identifica el miedo a la deportación como el principal mecanismo que inhibe la reclamación formal. Este artículo extiende ese análisis a las plataformas de cuidados europeas examinando la arquitectura jurídica específica –el art. 36.5 de la LO 4/2000, los protocolos de identificación judicial y las obligaciones de notificación de la ITSS– que materializa la paradoja en el

⁶ Z. RASNAČA, V. BOGOESKI (eds.), *Interaction between labour law and immigration regimes. The case of short-term third-country national workers in the EU and the EEA*, ETUI Report, 2023, n. 6.

⁷ Cfr. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *Platform Work in the Domestic and Home Care Sector: New Mechanisms of Invisibility and Exploitation of Women Migrant Workers*, cit., y P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *A Social Reproduction Analysis of Digital care Platform Work*, cit.

⁸ C. BARRIAL BERBÉN, A. DAMBROSIO CLEMENTELLI, A. SANTAMARINA, *op. cit.*

⁹ D. WEIL, *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 2014, cap. 2.

¹⁰ L.F. VOSKO, E. TUCKER, R. CASEY, *Enforcing Employment Standards for Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability*, en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2019, vol. 35, n. 2.

¹¹ S. GLEESON, *Labor Rights for All? The Role of Undocumented Immigrant Status for Worker Claims Making*, en *Law & Social Inquiry*, 2010, vol. 35, n. 3.

derecho español. Esta extensión es relevante porque la garantía formal española crea una apariencia de protección ausente en el contexto estadounidense; comprender por qué produce el mismo resultado de no reclamación exige examinar la arquitectura procesal española.

Un ángulo complementario sobre el mismo terreno proviene del análisis de Sun, Veen y Wright de 2025 sobre cómo los trabajadores migrantes de plataforma navegan las normas migratorias¹². Este artículo trata la arquitectura jurídica estructural que constriñe esa agencia desde el lado de la activación de derechos: incluso cuando una trabajadora logra incorporarse al trabajo en plataformas, las condiciones para convertir ese trabajo en derechos laborales ejercibles permanecen arquitectónicamente bloqueadas por la paradoja de la identificación.

La validación externa más poderosa de la brecha proviene del estudio IRMIGRIGHT de Fox-Ruhs y Palme de 2025¹³, el primer análisis comparativo sistemático de los derechos de los migrantes irregulares en veintiocho países europeos. Sus Autores documentan que «ningún país de Europa garantiza que los migrantes irregulares estén protegidos frente a las autoridades de extranjería en el proceso de reclamar derechos laborales, como salarios impagados».

La brecha que este artículo aborda es, por tanto, específica: ningún estudio existente ha modelado formalmente la paradoja de la identificación como mecanismo jurídico, ha trazado la arquitectura doctrinal española que la produce, ni ha propuesto una reforma específicamente dirigida a resolver la interacción entre el acceso procesal y la aplicación de la legislación de extranjería en el contexto de las plataformas digitales de cuidados¹⁴.

3. La paradoja de la identificación: definición, funcionamiento y ubicación teórica

3.1. Definición

Este artículo conceptualiza la paradoja de la identificación como un rasgo estructural de la interacción entre el derecho laboral y el régimen migratorio: la garantía formal de derechos laborales a una persona cuya

¹² Y. SUN, A. VEEN, C.F. WRIGHT, *While Strictly Speaking It Is Illegal, You Can Work as Long as You Want: How Platform Facades Enable Gig Workers to Comply With, Bend and Break Migration Rules*, en *New Technology, Work and Employment*, 2025, vol. 40, n. 3.

¹³ C. FOX-RUHS, J. PALME, *op. cit.*, p. 35.

¹⁴ *Vid.* S. MEZZADRA, B. NEILSON, *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*, Duke University Press, 2013, cap. 3.

activación de dichos derechos exige su identificación ante instituciones cuya competencia abarca también la aplicación de la legislación de extranjería.

En el caso español, los derechos laborales se extienden formalmente a los trabajadores en situación administrativa irregular, incluidos el acceso a la tutela judicial, a la inspección de trabajo y a las prestaciones de la seguridad social (art. 36.5, LO 4/2000). Sin embargo, el acceso procesal a esos mecanismos de tutela presupone que la trabajadora pueda ser identificada ante las instituciones competentes. Para los trabajadores documentados, este requisito de identificación no plantea ningún problema. Para los trabajadores en situación irregular, crea un dilema estructural: la activación de su derecho exige su identificación, y su identificación desencadena potencialmente actuaciones en virtud de una legislación –la de extranjería– que opera conforme a una lógica opuesta.

La paradoja, por tanto, no radica en una contradicción formal dentro de la ley, sino en las condiciones de su funcionamiento: el derecho es formalmente universal, pero su ejercicio está condicionado por un requisito que no puede satisfacerse sin incurrir en un riesgo que la titularidad del derecho en ningún caso pretende imponer.

En lugar de asumir un resultado universal o determinista, el argumento que aquí se defiende es probabilístico y estructural: las condiciones para el ejercicio de derechos se establecen de manera que hacen sistemáticamente más costosa la activación de derechos para los trabajadores en situación irregular que para los trabajadores documentados, aunque sin excluirla formalmente. La paradoja describe un diferencial estructural de probabilidad de ejercicio, no una imposibilidad.

3.2. Distinción de conceptos afines

La paradoja de la identificación está relacionada con varios conceptos consolidados en los estudios sobre trabajo y migración, pero se distingue de ellos.

En primer lugar, se diferencia de la literatura sobre la brecha de aplicación¹⁵, que atribuye la debilidad de la protección laboral a recursos de inspección insuficientes, a la voluntad política o al comportamiento empresarial. La paradoja de la identificación persiste incluso bajo una aplicación óptimamente dotada de recursos, porque su causa radica en las condiciones de acceso al mecanismo de activación de derechos, no en la

¹⁵ Cfr. D. WEIL, *op. cit.*; W. ZWYSEN, A. PIASNA, *op. cit.*

calidad de la aplicación una vez iniciada¹⁶.

En segundo lugar, la paradoja no puede reducirse a la discriminación, ya sea directa o indirecta. Ninguna intención discriminatoria y ningún trato desfavorable ilícito caracterizan el sistema: los mecanismos procesales de identificación son formalmente universales y se aplican a todos los litigantes. Lo que produce la diferencia de resultados no es un trato diferenciado, sino la interacción entre requisitos procesales formalmente uniformes y la heterogeneidad en las condiciones en que esos requisitos pueden cumplirse.

En tercer lugar, la paradoja intersecta con, pero no se agota en, la literatura sobre cortafuegos¹⁷. La literatura sobre cortafuegos se centra en la prestación de servicios públicos –sanidad, educación, alojamiento– y en la protección de los migrantes irregulares frente a la aplicación de la legislación de extranjería en ese contexto. Este artículo la extiende al campo del derecho laboral y proporciona el mecanismo doctrinal específico que justifica la intervención en ese campo¹⁸.

3.3. Inclusión diferencial y trabajo mediado por plataformas

La paradoja de la identificación puede situarse dentro de los marcos teóricos más amplios sobre la incorporación laboral de los migrantes, en particular la teoría de Mezzadra y Neilson sobre la “inclusión diferencial”¹⁹: la idea de que los migrantes no están simplemente excluidos de los mercados de trabajo, sino incorporados a ellos diferencialmente, en términos y condiciones que reflejan y reproducen su subordinación jurídica.

¹⁶ Cfr. LO 4/2000, art. 36.5; sobre la interpretación de plena equiparación, STS 9 junio 2003 (rec. 1646/2002); asimismo, el derecho a la seguridad social se extiende a las personas migrantes en situación irregular conforme a la interpretación del Tribunal Constitucional en la STC 236/2007, de 7 de noviembre; para la distinción entre reconocimiento formal y ejercicio efectivo de los derechos, *vid.* S. MEZZADRA, B. NEILSON, *op. cit.*, pp. 123-135.

¹⁷ *Vid.* F. CRÉPEAU, B. HASTIE, *The Case for Firewall Protections for Irregular Migrants – Safeguarding Fundamental Rights*, en *European Journal of Migration and Law*, 2015, vol. 17, n. 2-3.

¹⁸ *Vid.* Reglamento de la Oficina Judicial (RD 1608/2005), que exige la identificación de las partes en todos los procedimientos, y el protocolo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que impone la identificación de las personas trabajadoras en las actuaciones inspectoras, sin prever mecanismos de “cortafuegos”. La interacción entre estos requisitos y la garantía del art. 36.5 de la LO 4/2000 constituye el mecanismo que el presente artículo modeliza. Sobre los costes de identificación en el trabajo digital, *vid.* A. TODOLÍ SIGNES, *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, 2023, pp. 145-167.

¹⁹ S. MEZZADRA, B. NEILSON, *op. cit.*

El trabajo de cuidados mediado por plataformas proporciona un lugar empírico especialmente claro en el que observar esta dinámica. Las plataformas de cuidados digitales en España incorporan a las trabajadoras migrantes irregulares como prestadoras de servicios, les asignan tareas, califican su rendimiento y generan valor a partir de su trabajo, todo ello sin ofrecerles los mecanismos a través de los cuales podrían convertir ese trabajo en derechos laborales ejercibles.

En este contexto, la paradoja de la identificación añade una capa adicional a la inclusión diferencial. No solo describe cómo las trabajadoras migrantes son incorporadas a condiciones inferiores; describe además el mecanismo específico por el cual el sistema jurídico impide la conversión de la relación laboral en titularidad de derechos.

En este sentido, la paradoja pone de manifiesto una disyunción entre la inclusión formal y la accesibilidad efectiva. Sugiere que la extensión formal de los derechos a las trabajadoras migrantes irregulares –aunque correcta y necesaria– es insuficiente si las condiciones para el ejercicio de esos derechos presuponen una posición jurídica que el propio sistema impide alcanzar.

Este enfoque contribuye también a explicar por qué los desarrollos normativos recientes en el trabajo en plataformas, incluida la “Ley Rider” española y la Directiva (UE) 2024/2831, no resuelven la situación de las trabajadoras migrantes irregulares de cuidados: presuponen una trabajadora que puede activar los nuevos derechos sin incurrir en los costes de identificación que la paradoja impone.

La paradoja de la identificación contribuye así a la literatura existente localizando un punto específico de tensión entre el derecho laboral y el régimen migratorio que los marcos existentes no capturan: la brecha entre la titularidad formal y la accesibilidad efectiva producida por la interacción entre los requisitos de identificación procesal y las obligaciones de aplicación de la legislación de extranjería.

4. La arquitectura doctrinal española que produce la paradoja

4.1. La garantía formal: el art. 36.5 de la LO 4/2000

El derecho español reconoce formalmente los derechos laborales de los trabajadores con independencia de su situación administrativa. El art. 36.5 de la LO 4/2000 dispone que la carencia de autorización de residencia o de trabajo no invalida los contratos de trabajo ni los derechos derivados de la legislación laboral. Los trabajadores en situación irregular tienen

derecho a reclamar salarios, a recibir indemnizaciones, a impugnar despidos y a acceder a la tutela judicial ante los Juzgados de lo Social²⁰.

El fundamento constitucional de este enfoque se halla en el art. 35 CE y en su interpretación por el Tribunal Constitucional, que consideró inconstitucional la anterior versión del art. 36 de la LO 4/2000 en la medida en que privaba de derechos laborales básicos a los trabajadores en situación irregular²¹. El marco actual refleja, por tanto, la doctrina constitucional²².

Esta garantía formal es operativa. Los tribunales españoles, en la práctica, dan curso a las demandas de trabajadores migrantes irregulares cuando se inician: se dictan resoluciones de salarios impagados, se tramitan reclamaciones de indemnizaciones por despido y las condenas son ejecutables. El problema no radica en la fiabilidad del sistema cuando se le accede.

4.2. El acceso procesal y la centralidad de la identificación

El acceso a los derechos laborales en España está articulado a través de mecanismos procesales que presuponen la identificación de la reclamante como condición para su tramitación. Esta exigencia de identificación tiene, en la práctica, un carácter estructural más que marginal, y opera en los tres principales canales de tutela: el judicial, el de la inspección de trabajo y el de la seguridad social.

En la jurisdicción social, la interposición de demanda ante los Juzgados de lo Social requiere que la demandante aporte documentos identificativos –DNI, NIE u otros documentos oficiales equivalentes– tanto en la conciliación previa obligatoria ante el SMAC como en la demanda judicial

²⁰ Cfr. Ó. CONTRERAS HERNÁNDEZ, *Spain*, en Z. RASNAČA, V. BOGOESKI (eds.), *op. cit.*, sobre la interacción entre el régimen español de extranjería y el derecho del trabajo respecto de los nacionales de terceros países; asimismo, L. CASANOVA MARTÍN, *El diálogo social como vía hacia un trabajo doméstico decente: experiencia comparada y retos para su desarrollo en España*, en *esta Revista*, 2025, n. 1, sobre la persistente ausencia de mecanismos efectivos de diálogo social que incluyan a las trabajadoras domésticas más vulnerables.

²¹ *Vid.* STC 236/2007, cit.

²² *Vid.* RD 1155/2024 (en vigor desde mayo de 2025), que mejora las vías de regularización –reduciendo, entre otras medidas, el plazo del arraigo social de tres a dos años–, pero no introduce mecanismos de desvinculación entre el ejercicio de derechos laborales y el control migratorio; así, la interposición de una demanda ante el Juzgado de lo Social implica la identificación de la persona trabajadora en registros potencialmente accesibles a las autoridades de extranjería, manteniéndose abierto el riesgo de expulsión. La lógica de la reforma incide en las condiciones de regularización, pero no en las condiciones de activación de derechos para quienes aún no han accedido a ella.

propriadamente dicha. Sin ese documento, la demanda no puede tramitarse. La exigencia de identificación no es discrecional para el trabajador; es un requisito procesal del sistema²³.

Igualmente, la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en virtud de la Ley 23/2015 presupone normalmente que el denunciante pueda ser identificado por la inspección: su nombre, su empleador y el lugar de trabajo forman parte del expediente de inspección. Los procedimientos de denuncia anónima existen, en principio, pero son limitados en la práctica²⁴.

Finalmente, el acceso a los mecanismos de seguridad social —incluido el reconocimiento de las cotizaciones adeudadas en el contexto de una relación de empleo presunta— presupone también la identificación de la trabajadora como cotizante, lo que activa consultas cruzadas entre las bases de datos de la TGSS y las de extranjería²⁵.

Estos requisitos son formalmente neutrales y se aplican a todos los trabajadores. Sin embargo, sus efectos no son uniformes. Para los trabajadores en situación irregular, la identificación ante las instituciones

²³ El marco de elección racional aplicado no se importa de la economía, sino que se deriva de los propios relatos de las personas trabajadoras en las treinta entrevistas realizadas. En los 3 casos expuestos *infra*, § 5, y en 23 de las 30 entrevistas en conjunto, las personas entrevistadas identifican correctamente: 1) el valor monetario esperado de una reclamación; 2) los costes de identificación (riesgo de procedimientos de extranjería, pérdida de acceso a la plataforma, eventual pérdida de vivienda si el alquiler depende del empleo); 3) la conclusión de que dichos costes superan el valor esperado. No se trata, por tanto, de un comportamiento irracional ni de una falta de conocimiento jurídico, sino de una respuesta racional a una estructura de incentivos correctamente comprendida.

²⁴ La entrevista fue realizada en Barcelona en marzo de 2025. Todas las entrevistas se llevaron a cabo en español. La persona entrevistada fue informada del propósito de la investigación y otorgó su consentimiento oral. Los nombres, nacionalidades y demás datos identificativos han sido modificados o generalizados. El corpus empírico está compuesto por treinta entrevistas narrativas, con muestreo teórico, realizadas en Barcelona y Bilbao entre enero y mayo de 2025. El criterio de selección fue: mujeres en situación administrativa irregular que trabajan a través de plataformas digitales de cuidados o empleo doméstico. La guía de entrevista se centró en: el conocimiento de los derechos laborales, la experiencia de vulneraciones, el proceso de toma de decisiones respecto a la interposición de reclamaciones, la interacción con los mecanismos de las plataformas y el contacto con instancias regulatorias o jurídicas.

²⁵ La entrevista fue realizada en Bilbao en febrero de 2025. La plataforma en cuestión es una de las tres plataformas españolas de cuidados que utilizan un algoritmo de asignación basado en valoraciones. Sus términos de servicio califican a la trabajadora como “proveedora independiente” y no como empleada. La trabajadora llevaba más de cuatro años activa en la plataforma y había acumulado un capital reputacional digital significativo —una valoración de 4,2/5—, no transferible ni a otras plataformas ni al mercado laboral formal.

competentes no es un acto administrativo de rutina: es un acto que pone de manifiesto una condición –la situación administrativa irregular– en un contexto institucional en el que esa condición puede activar una respuesta adversa conforme a la legislación de extranjería²⁶.

Conviene señalar que este análisis no presupone la ausencia de actores colectivos o estructuras de apoyo. Los sindicatos, las ONG y las organizaciones de trabajadores pueden, en algunos casos, iniciar o mediar en la tramitación de reclamaciones de modo que reduzcan la exposición personal de la trabajadora. Sin embargo, el análisis de la paradoja es estructural: describe las condiciones de acceso al sistema en ausencia de dichos recursos de mediación, que no están distribuidos uniformemente y que no funcionan en todos los casos.

4.3. La interacción institucional y las prácticas de notificación

Los efectos de la identificación deben entenderse a la luz de la interacción entre los organismos de aplicación de la legislación laboral y los organismos de control de la migración en España. Esta interacción no es accidental ni fruto de la mala fe de los agentes; es el resultado de la arquitectura institucional del sistema.

En el contexto español, las directrices internas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (incluida la Instrucción 1/2010) obligan a los inspectores a documentar las irregularidades detectadas en el curso de una inspección y a remitirlas a la autoridad competente, que puede ser, en el caso de irregularidades en materia de residencia y trabajo, la autoridad de extranjería. Esta obligación de notificación no es discrecional; dimana del marco regulatorio de la ITSS²⁷.

²⁶ La entrevista fue realizada en Barcelona en abril de 2025. La plataforma de microtareas en cuestión es una de las varias que operan en España y que clasifican a las personas trabajadoras como “freelancers”, asignando tareas mediante un sistema automatizado de emparejamiento. La reducción unilateral de precios fue comunicada a través de una notificación dentro de la aplicación. No existía ningún mecanismo de consulta ni forma de participación colectiva, ni tampoco presencia de representación sindical en la plataforma.

²⁷ Vid. RD-Ley 9/2021 (Ley Rider), art. único.tres, que introduce el art. 64.4.d ET y reconoce a la representación legal de las personas trabajadoras el derecho a ser informada sobre «los parámetros, reglas e instrucciones» en que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que inciden en decisiones laborales; sobre el requisito de representación sindical y su limitada aplicabilidad en sectores de baja densidad organizativa, vid. A. GINÉS I FABRELLAS, *El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la Ley Rider*, en *IUSLabor*, 2021, n. 2; J.E. LÓPEZ AHUMADA, *Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas*, en *esta Revista*, 2024, n.

Esto no implica que toda interacción con las autoridades laborales conduzca a la aplicación de la legislación de extranjería, ni que tales resultados sean ciertos o predeterminados. Implica que el riesgo es estructuralmente presente y que la probabilidad de que se materialice no es despreciable. Desde la perspectiva de la trabajadora, el riesgo es pertinente aunque sea bajo: la asimetría entre el coste de la aplicación de la legislación de extranjería (potencial expulsión, detención, pérdida del empleo y del alojamiento) y el beneficio de la reclamación laboral (salarios impagados, indemnización por despido) favorece la no reclamación en todos los casos en que la probabilidad de aplicación de la legislación de extranjería no es trivial.

El resultado es una tensión estructural: las mismas instituciones encargadas de aplicar las normas laborales pueden, a través de sus obligaciones de notificación con el sistema de control de la migración, disuadir a las trabajadoras migrantes irregulares de acceder a los mecanismos de tutela laboral que dichas normas establecen.

4.4. La reforma normativa y sus límites: el RD 1155/2024

Las reformas recientes de la legislación española de extranjería, en particular el RD 1155/2024, se han centrado en ampliar y simplificar las vías de regularización para los migrantes irregulares que llevan un determinado período de tiempo en España. Estas medidas son pertinentes y bienvenidas²⁸.

Sin embargo, no abordan directamente las condiciones institucionales que regulan el ejercicio de los derechos laborales por parte de las trabajadoras en situación irregular. Una trabajadora que aún no ha alcanzado el arraigo suficiente para regularizarse –o que ha iniciado el proceso de regularización pero aún no lo ha completado– sigue enfrentándose a la paradoja de la identificación en la misma medida que antes de la reforma.

Esta limitación refleja una pauta más amplia identificada en la literatura: las intervenciones políticas abordan con frecuencia o bien la aplicación de la legislación laboral, o bien los criterios de regularización, pero rara vez la interacción entre ambas. El cortafuegos –la separación institucional entre el

4.

²⁸ *Vid.* Directiva (UE) 2024/2831, cuya transposición debe realizarse antes del 2 de diciembre de 2026; su art. 4 establece una presunción *iuris tantum* de laboralidad cuando concurren dos de cinco indicadores de control algorítmico, configurados principalmente para el modelo de reparto bajo supervisión intensiva.

ejercicio de los derechos laborales y el control de la migración– sigue sin ser abordado por ninguno de los instrumentos normativos analizados en este artículo.

5. Evidencia empírica: configuraciones de la paradoja de la identificación

Este apartado se basa en treinta entrevistas narrativas semiestructuradas realizadas entre enero y mayo de 2025 a mujeres migrantes irregulares empleadas a través de plataformas digitales de cuidados en España. Las entrevistas se realizaron en Barcelona y Bilbao. Todas las participantes habían trabajado a través de al menos una plataforma digital de cuidados en los doce meses anteriores y estaban en situación administrativa irregular en el momento de la entrevista²⁹.

Los datos se analizaron mediante análisis temático, identificando patrones recurrentes en el conocimiento de los derechos, la experiencia de vulneraciones y el proceso de decisión sobre la reclamación. Metodológicamente, cada caso constituye una síntesis compuesta a partir de fragmentos de varias entrevistas que comparten un mismo patrón temático, y no un caso individual. Los detalles identificativos han sido modificados o generalizados.

El análisis se centra en lo que los estudios socio-jurídicos han descrito como comportamiento de reclamación: los procesos mediante los cuales los trabajadores identifican violaciones deliberan sobre las opciones disponibles y deciden actuar o no. La paradoja de la identificación se manifiesta no en la exclusión formal de la reclamación, sino en las condiciones bajo las cuales se adopta la decisión de no reclamar.

²⁹ *Vid.* RD-Ley 9/2021, art. 2, que establece los criterios de la presunción de laboralidad – fijación del precio, determinación de condiciones o instrucciones, asignación del trabajo mediante algoritmos y supervisión o control digital–, configurados en torno a formas de control algorítmico directo, intensivo y geolocalizable propias del modelo de reparto. El trabajo doméstico y de cuidados, caracterizado por su naturaleza relacional, la mayor autonomía en la aceptación de tareas y la ausencia de seguimiento geolocalizado en tiempo real, no encaja de forma sistemática en dichos criterios; sobre esta cuestión, *cfr.* A. GINÉS I FABRELLAS, *op. cit.*; J.R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 145-158.

5.1. Caso A: salarios impagados en el trabajo de cuidados mediado por plataformas

Una trabajadora empleada a través de una plataforma de cuidados domésticos experimenta la retención de tres semanas de pagos, justificada formalmente por la plataforma como una “disputa con el cliente”. La cuantía del salario adeudado asciende a 720 euros. El derecho de la trabajadora a reclamar ante la jurisdicción social es claro en virtud del art. 36.5 de la LO 4/2000³⁰.

En este punto, la decisión no está estructurada únicamente por el mérito jurídico de la reclamación. Está condicionada por la evaluación de los costes del ejercicio del derecho. Los Juzgados de lo Social exigen que la demandante se identifique. El SMAC requiere su identificación en la conciliación previa. La documentación disponible –registros de la plataforma, historiales de mensajes, extractos bancarios– puede respaldar el fondo de la reclamación, pero no exime a la trabajadora de los requisitos de identificación procesal.

Sabía que tenía derecho a reclamar. Hablé con alguien que entiende de estas cosas y me lo confirmó. Pero para ir al juzgado tienen que saber quién soy. Y si saben quién soy, saben que no tengo papeles. No vale 720 euros.

En esta configuración, el requisito de identificación no impide legalmente la reclamación. Lo que hace es alterar las condiciones bajo las cuales se adopta la decisión de reclamar: introduce un coste asimétrico que no existe para los trabajadores documentados y que, desde el punto de vista de la trabajadora, puede superar el valor esperado de la reclamación.

5.2. Caso B: asignación algorítmica y presunta discriminación

Una segunda configuración concierne a la asignación de trabajo a

³⁰ *Vid.* Directiva (UE) 2024/2831, art. 4.2, que establece cinco indicadores para activar la presunción *iuris tantum* de laboralidad –determinación efectiva de la remuneración; imposición de normas vinculantes sobre conducta o prestación; supervisión o verificación de la actividad, incluso por medios electrónicos; restricción de la organización del trabajo o del tiempo; y limitación de la posibilidad de desarrollar clientela o trabajar para terceros–, requiriéndose la concurrencia de al menos dos. Las plataformas digitales de cuidados, que suelen permitir fijar disponibilidad, elegir tareas, negociar condiciones con el cliente y operar en múltiples plataformas, no satisfacen de forma uniforme estos indicadores; el diseño de la Directiva responde así al modelo de reparto y no capta plenamente la arquitectura híbrida del trabajo de cuidados en plataformas.

través de algoritmos de plataforma. Una trabajadora observa una reducción sostenida de sus asignaciones de trabajo a lo largo de seis semanas, tras haber formulado una queja por las condiciones de trabajo a través del mecanismo interno de la plataforma. Sospecha que la reducción está relacionada con su queja, aunque el algoritmo de asignación es opaco³¹.

Se abren dos posibles vías. La primera consiste en invocar los derechos relativos a la transparencia algorítmica en virtud de la “Ley Rider”. Sin embargo, el derecho de información sobre el algoritmo en virtud de la Ley Rider corresponde a los representantes de los trabajadores, no a los trabajadores individuales. La plataforma no cuenta con representación sindical. En la práctica, el derecho resulta inaccesible.

Me dijeron que hay un delegado sindical en la plataforma por el que puedo tramitar esto. Pero no hay ningún delegado sindical. No hay nadie. Así que intenté ponerme en contacto con la plataforma directamente. Nadie respondió.

El caso ilustra la interacción entre la paradoja de la identificación y las características sectoriales del trabajo en plataformas. La paradoja opera de forma más pronunciada en el caso del trabajo de cuidados mediado por plataformas que en el del trabajo de reparto, porque las plataformas de cuidados están excluidas del ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad de la Ley Rider, el acceso a los derechos de transparencia algorítmica está mediado por la representación sindical y la naturaleza relacional del trabajo de cuidados hace que las valoraciones y la reputación digital tengan un valor patrimonial significativo que la trabajadora perdería si formalizara la reclamación.

El resultado no es un único punto de exclusión sino una restricción en capas sobre la activación de derechos. La decisión de la trabajadora de no reclamar no refleja ignorancia del derecho ni resignación; refleja un cálculo correcto sobre las condiciones de su ejercicio.

³¹ Vid. Parlamento C. FOX-RUHS, M. RUHS, [*The Fundamental Rights of Irregular Migrant Workers in the EU. Understanding and reducing protection gaps*](#), European Parliament’s Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs, 2022, PE 702.670, que documenta cómo la Directiva 2009/52/CE (*Employer Sanctions Directive*) refuerza paradójicamente la conexión entre protección de derechos fundamentales y control migratorio –al activar la detección de personas en situación irregular a través de obligaciones de denuncia– y constata que persisten importantes lagunas de protección en todos los Estados miembros, derivadas tanto de la configuración del derecho laboral como de su interacción con el derecho de extranjería y de doctrinas de ilegalidad que limitan el acceso efectivo a la justicia laboral.

5.3. Caso C: modificación unilateral de la retribución

Una tercera configuración concierne a las modificaciones unilaterales de la retribución. Una trabajadora empleada en microtarefas a través de una plataforma digital experimenta una reducción unilateral de la tasa de retribución del 18%, comunicada a través de una notificación en la aplicación. No existe mecanismo de consulta previa³².

En este caso, la paradoja de la identificación se intersecta con cuestiones de clasificación laboral. La viabilidad jurídica de la reclamación depende de que se pueda demostrar que la trabajadora es una asalariada (en cuyo caso la modificación unilateral constituye un incumplimiento del ET) o que es una trabajadora autónoma (en cuyo caso carece de esa protección). Para acreditar la relación de empleo se requiere identificación ante la Inspección de Trabajo o ante los Juzgados de lo Social.

Primero me dijeron que tendría que demostrar que soy empleada, no autónoma. De acuerdo. Pero para demostrarlo tengo que ir a la Inspección de Trabajo. Y si voy, me preguntan por mis papeles.

Esta configuración pone de manifiesto cómo la paradoja puede intensificarse en los contextos en que las reclamaciones jurídicas requieren no solo que el organismo de aplicación intervenga, sino que se establezca el estatus jurídico de la reclamante, lo cual multiplica los puntos de identificación necesarios para el acceso a la tutela.

5.4. Análisis transversal

En los casos analizados emerge un patrón consistente, aunque no en forma estrictamente determinista. Las trabajadoras identifican las violaciones percibidas de sus derechos laborales con precisión. Conocen, en términos generales, que tienen derecho a reclamar. Y concluyen, tras un proceso de deliberación sobre costes y beneficios, que no lo harán. En veintitrés de las treinta entrevistas, este patrón de reconocimiento del

³² Vid. N. VAN DOORN, F. FERRARI, M. GRAHAM, *Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention*, en *Work, Employment & Society*, 2023, vol. 37, n. 4, p. 1009, quienes abogan por «políticas ambiciosas en la intersección entre inmigración, bienestar social y regulación del empleo» que contrarresten la mercantilización digital del trabajo migrante; en esta línea, la propuesta de desvinculación o *firewall* desarrollada en el presente artículo constituye una concreción de dicha intervención transversal en el contexto jurídico español.

derecho seguido de no reclamación fue la respuesta predominante.

Este hallazgo se alinea con una investigación empírica más amplia que indica que la falta de aplicación de los derechos laborales de los trabajadores migrantes no refleja ignorancia del derecho ni indiferencia ante él; refleja, en cambio, los costes estructurales del ejercicio de derechos que son formalmente universales pero prácticamente contingentes.

La paradoja de la identificación ofrece un marco para interpretar estas dinámicas. No implica que los trabajadores nunca reclamen —algunos lo hacen, especialmente cuando cuentan con apoyo sindical o de ONG—, sino que las condiciones de base para la reclamación son sistemáticamente más costosas para los trabajadores en situación irregular.

Desde una perspectiva externa, la inacción resultante puede parecer pasividad o resignación. El material empírico sugiere lo contrario: es la respuesta racionalmente correcta a una estructura de incentivos correctamente comprendida.

6. Por qué los instrumentos regulatorios vigentes no resuelven la paradoja

La Ley Rider y la Directiva (UE) 2024/2831 son los dos instrumentos a los que los estudiosos de la regulación de plataformas han prestado más atención en el contexto español. Este apartado evalúa por qué ninguno de los dos resuelve la paradoja de la identificación³³.

³³ Vid. *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024 (Cth)* (Australia), que deroga el art. 235A del *Migration Act 1958 (Cth)* —el delito de trabajo en infracción de las condiciones del visado— y confirma la aplicabilidad de las protecciones del *Fair Work Act* con independencia del estatus migratorio, constituyendo una primera implementación a escala nacional del principio de desvinculación defendido por F. CRÉPEAU, B. HASTIE, *op. cit.*; en esta línea, vid. MIGRANT JUSTICE INSTITUTE, *New Australian law is a victory for migrant workers*, en www.migrantjustice.org, 5 febrero 2024. En sentido contrario, para el modelo de *hostile environment* del Reino Unido —basado en el intercambio sistemático de datos entre inspección laboral y control migratorio y sus efectos disuasorios sobre la reclamación de derechos—, vid. C. BOSWELL, *Work It Out: Advancing migrant workers' rights*, Joint Council for the Welfare of Immigrants, 2024, pp. 23-31. Vid. Ley 2/2023 (transposición de la Directiva (UE) 2019/1937), que establece un modelo de protección basado en la prohibición de utilizar la información aportada a través de canales protegidos para incoar actuaciones sancionadoras contra la persona informante por otras infracciones reveladas en el proceso. Por analogía, la introducción de una cláusula equivalente en el ámbito laboral —que impida el uso de la información obtenida en procedimientos ante la Inspección de Trabajo o la jurisdicción social para fines de control migratorio— permitiría operacionalizar el principio de *firewall* sin necesidad de modificar el derecho sustantivo de extranjería. Se trata de la formulación menos intrusiva del principio de desvinculación, al

6.1. La Ley Rider (RD-Ley 9/2021)

La Ley Rider introdujo una presunción de laboralidad para los trabajadores de plataformas de reparto, junto con el derecho de transparencia algorítmica para los representantes de los trabajadores, ejercible a través de los convenios colectivos sectoriales. Nada de esto aborda la paradoja de la identificación. Las trabajadoras de cuidados en situación irregular no están cubiertas por la presunción de laboralidad. El derecho de transparencia algorítmica está mediado por la representación sindical que no existe en el sector del cuidado.

Las presunciones de laboralidad no modifican los requisitos de identificación procesal³⁴.

6.2. La Directiva (UE) 2024/2831

La Directiva 2024/2831 extiende la presunción de laboralidad en el trabajo en plataformas al nivel de la UE e introduce nuevos requisitos de

no requerir amnistías, procesos de regularización ni alteraciones del sistema general de control migratorio fuera del ámbito de la activación de derechos laborales.

³⁴ Cfr. F. CRÉPEAU, B. HASTIE, *op. cit.*, pp. 174-179, para un análisis comparado de mecanismos de denuncia anónima o mediada en seis jurisdicciones europeas; asimismo, en el derecho administrativo español, Ley 19/2013, de 9 de diciembre, art. 24, sobre la comunicación de irregularidades en la administración pública. En el ámbito procesal laboral, la viabilidad técnica de una extensión es clara: la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, ya permite la actuación de sindicatos y asociaciones en defensa de colectivos no identificados en determinados supuestos de discriminación (art. 177 ss.). La extensión a reclamaciones individuales de personas migrantes en situación irregular mediante intermediarios autorizados requeriría una previsión legal específica, pero no una reforma estructural del sistema procesal. *Vid.* A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, pp. 203-221, quien sostiene que los sistemas de *matching* algorítmico y de reputación en plataformas de cuidados generan niveles de dependencia económica suficientes para una reinterpretación de los indicios de laboralidad; en la misma línea, P. RODRÍGUEZ-MODRÓÑO, *The Platformization and Marketization of Care: Business Models and Competitive Strategies of Care Platforms*, en *Competition & Change*, 2025, vol. 29, n. 5, muestra –a partir del análisis del modelo de negocio– que dichas plataformas ejercen control sobre las condiciones de trabajo mediante arquitectura informacional, estructuras de precios y algoritmos de asignación, con efectos económicos análogos a los del modelo de reparto. La extensión de la presunción de la Directiva (UE) 2024/2831 al trabajo de cuidados resulta, además, jurídicamente viable en fase de transposición, en virtud de su art. 4.5, que permite a los Estados miembros aplicarla a categorías adicionales de personas trabajadoras más allá de los supuestos tipificados.

transparencia algorítmica. Tampoco resuelve la paradoja. Los cinco indicadores de control algorítmico que activan la presunción están calibrados para el modelo de reparto de alta frecuencia y geolocalización en tiempo real. El trabajo de cuidados mediado por plataformas, con su mayor autonomía relacional, no satisface uniformemente dos de esos indicadores. Los derechos de transparencia siguen siendo colectivos. Y, de forma crítica, ninguna disposición de la Directiva aborda el riesgo de identificación que impide a las trabajadoras irregulares activar cualquiera de los nuevos derechos que establece.

6.3. Una mejor inspección empeora las cosas

Si la Inspección de Trabajo intensifica los controles sobre las plataformas digitales de cuidados –el resultado previsible de una aplicación más estricta de la Ley Rider y de la Directiva–, el resultado probable para las trabajadoras migrantes irregulares es mayor exposición a los riesgos de identificación, no mayor protección. Una inspección mejor dotada de recursos que no cuente con un cortafuegos no mejora necesariamente la situación de las trabajadoras irregulares, y puede, en las condiciones aquí descritas, empeorarla³⁵.

6.4. El RD 1155/2024

Como se señaló en el § 4.4, el RD 1155/2024 mejoró las vías de regularización pero dejó intacta la paradoja de la identificación. La lógica de la reforma es acertada: reduce los obstáculos para alcanzar la situación regular. Pero no aborda las condiciones bajo las cuales las trabajadoras que aún no han alcanzado esa situación pueden ejercer sus derechos en el ínterin.

³⁵ *Vid.* C. FOX-RUHS, J. PALME, [op. cit.](#), cuya base de datos comparada IRMIGRIGHT sitúa a España entre los países con mayor exposición estructural a la paradoja de la identificación: existe una elevada cobertura formal de derechos –con garantía de equiparación en el art. 36.5 de la LO 4/2000–, pero un nivel nulo de protección en su ejercicio (*firewall score* = 0), al no existir mecanismos que aislen las reclamaciones laborales de sus consecuencias en materia de extranjería. Esta combinación –altos derechos formales y ausencia de protección en su activación– constituye precisamente el núcleo de la paradoja que modeliza el presente artículo. En los 28 países analizados, ninguno presenta un *firewall score* positivo; la variación reside en el grado de obligación de notificación, situándose España entre aquellos que imponen la comunicación activa a las autoridades de inmigración por parte de la inspección laboral.

7. La reforma: desacoplamiento y el cortafuegos laboral

Si la paradoja de la identificación es producida por la interacción de dos lógicas institucionales –la protección laboral y el control de la migración–, la reforma que resuelve la paradoja es la que desacopla esas dos lógicas. El principio del desacoplamiento es el del cortafuegos: la creación de una separación institucional entre el ejercicio de los derechos laborales y la aplicación de la legislación de extranjería.

La base normativa de tal intervención está bien establecida en la literatura sobre las protecciones de “cortafuegos”, que sostiene que los migrantes irregulares deben poder acceder a los servicios públicos –incluidos los mecanismos de aplicación de los derechos laborales– sin el riesgo de que esa interacción active la aplicación de la legislación de extranjería.

Este artículo propone una instancia específica de este enfoque en el campo laboral: la introducción de un cortafuegos laboral que separe el acceso a la tutela de los derechos laborales de las obligaciones de aplicación de la legislación de extranjería, mediante tres medidas.

En términos operativos, un cortafuegos laboral prohibiría el uso de la información obtenida a través de procesos de derecho laboral –en la inspección de trabajo o en los procedimientos judiciales laborales– para iniciar actuaciones de extranjería contra el trabajador que activa dichos procesos. No pretende abolir el control migratorio ni eximir a las plataformas de las obligaciones de la Ley Rider. Pretende garantizar que el ejercicio de los derechos laborales no sea en sí mismo el vector que active el control de la migración.

Los desarrollos comparados respaldan la viabilidad de este enfoque. La ley australiana *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024 (Cth)* derogó el delito de trabajar en infracción de las condiciones del visado y confirmó que todas las protecciones del *Fair Work Act* se aplican con independencia de la situación migratoria.

El contexto español requeriría una intervención más limitada y dirigida. Se proponen tres medidas.

En primer lugar, una prohibición legal de transmitir los datos personales obtenidos en el curso de una inspección de trabajo o de un procedimiento judicial laboral a las autoridades de extranjería, sin el consentimiento expreso del trabajador, excepto cuando sea necesario en virtud de una obligación legal de protección de terceros. Esto es análogo, en el campo laboral, a la protección establecida por la Ley 2/2023 para los

informantes que facilitan información a través de canales de denuncia protegidos.

En segundo lugar, la creación de canales de denuncia protegidos que permitan a las trabajadoras iniciar reclamaciones laborales a través de intermediarios autorizados –sindicatos, ONG con reconocimiento legal– sin necesidad de identificación personal directa ante los organismos de aplicación.

En tercer lugar, la extensión –ya sea a través de una modificación legislativa o de un criterio interpretativo– de la presunción de laboralidad de la Ley Rider al sector del trabajo de cuidados, reduciendo la necesidad de establecer el estatus individual de la trabajadora como condición previa para la tramitación de la reclamación.

Estas propuestas son deliberadamente limitadas en su alcance. Su objetivo no es resolver todas las formas de vulnerabilidad en el mercado de trabajo que afectan a las trabajadoras migrantes irregulares, sino abordar el mecanismo específico –la paradoja de la identificación– que impide la activación de los derechos laborales que el sistema ya garantiza formalmente.

La alternativa –mantener la arquitectura actual– se ha asociado, en contextos comparados, con tasas de reclamación reducidas, mayor impunidad de los empleadores infractores en el sector del trabajo en plataformas y una mayor divergencia entre la protección formal y la efectiva para las trabajadoras más vulnerables.

8. Conclusión

Este artículo ha identificado y conceptualizado la paradoja de la identificación como un rasgo estructural de la interacción entre el derecho laboral y el régimen migratorio: la garantía formal de derechos laborales a una persona cuya activación de dichos derechos exige su identificación ante instituciones cuya competencia abarca la aplicación de la legislación de extranjería.

En el caso español, esa arquitectura produce una situación en la que la garantía formal es operativa –los tribunales dan curso a las reclamaciones cuando se presentan– pero las condiciones para presentar la reclamación están estructuradas de manera que hacen que el ejercicio sea sistemáticamente más costoso para las trabajadoras en situación irregular. Las treinta entrevistas documentan este mecanismo de forma coherente: las trabajadoras identifican las violaciones, conocen sus derechos en términos generales y concluyen racionalmente que el coste de su activación supera el

beneficio esperado.

El análisis revela asimismo los límites de los desarrollos normativos recientes en el trabajo en plataformas. Tanto la Ley Rider española como la Directiva (UE) 2024/2831 presuponen una trabajadora que puede activar los nuevos derechos sin incurrir en los costes de identificación que la paradoja impone. Esta presuposición es incorrecta para la población de trabajadoras de cuidados en situación irregular. Los nuevos derechos existen sobre el papel; las condiciones para su ejercicio quedan atrapadas en la arquitectura institucional que los hace inaccesibles.

La reforma aquí propuesta –la introducción de un cortafuegos laboral que separe la aplicación de los derechos laborales del control de la migración– es la respuesta técnicamente correcta al mecanismo identificado. No modifica ni el derecho sustantivo, ni la competencia de las autoridades de extranjería, ni los criterios de regularización. Interviene en el nivel donde opera la paradoja: el vínculo institucional entre los procesos de activación de los derechos laborales y las obligaciones de aplicación de la legislación de extranjería.

Este artículo tiene sus propios límites que conviene reconocer. La base empírica es necesariamente parcial: treinta entrevistas en dos ciudades no constituyen una muestra representativa de las trabajadoras migrantes irregulares de toda España. El análisis doctrinal se centra en el derecho español; la extensión a otros sistemas requeriría investigación comparada adicional.

En términos más amplios, la paradoja de la identificación apunta a un problema estructural en el diseño de los sistemas que confieren derechos: la extensión formal de los derechos es una condición necesaria, pero no suficiente, para la protección efectiva cuando las condiciones para el ejercicio de esos derechos reproducen las desigualdades que el derecho pretende remediar.

La cuestión de cómo opera el derecho laboral en la intersección del control de la migración y la gobernanza de las plataformas no es específicamente española. Es una cuestión que los sistemas jurídicos de toda Europa están, en mayor o menor medida, soslayando. Este artículo proporciona una conceptualización del mecanismo y una propuesta de intervención específica. La tarea más amplia de construir la arquitectura jurídica que haga que los derechos laborales formalmente garantizados sean sustantivamente ejercibles para todos los trabajadores permanece, por ahora, abierta.

9. Bibliografía

- BARRIAL BERBÉN C., DAMBROSIO CLEMENTELLI A., SANTAMARINA A. (2026), *Social Reproduction and Feminized Platform Labor: Care, Domestic Work, and Migrant Agency in Madrid and Milan*, en *Digital Geography and Society*, vol. 10, artículo 100150, pp. 1-18
- BOSWELL C. (2024), [*Work It Out: Advancing migrant workers' rights*](#), Joint Council for the Welfare of Immigrants
- CASANOVA MARTÍN L. (2025), [*El diálogo social como vía hacia un trabajo doméstico decente: experiencia comparada y retos para su desarrollo en España*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 353-383
- CONTRERAS HERNÁNDEZ Ó. (2023), *Spain*, en Z. RASNAČA, V. BOGOESKI (eds.), [*Interaction between labour law and immigration regimes. The case of short-term third-country national workers in the EU and the EEA*](#), ETUI Report, n. 6
- CRÉPEAU F., HASTIE B. (2015), *The Case for Firewall Protections for Irregular Migrants – Safeguarding Fundamental Rights*, en *European Journal of Migration and Law*, vol. 17, n. 2-3, pp. 157-183
- FOX-RUHS C., PALME J. (2025), [*Measuring and Analysing the Social and Labour Rights of Irregular Migrants: New Indicators for Twenty-Eight European Countries*](#), PRIME Research Paper
- FOX-RUHS C., RUHS M. (2022), [*The Fundamental Rights of Irregular Migrant Workers in the EU. Understanding and reducing protection gaps*](#), European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, PE 702.670
- GINÈS I FABRELLAS A. (2021), *El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la Ley Rider*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 1-5
- GLEESON S. (2010), *Labor Rights for All? The Role of Undocumented Immigrant Status for Worker Claims Making*, en *Law & Social Inquiry*, vol. 35, n. 3, pp. 561-602
- LÓPEZ AHUMADA J.E. (2024), [*Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 35-66
- MERCADER UGUINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch
- MEZZADRA S., NEILSON B. (2013), *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*, Duke University Press
- MIGRANT JUSTICE INSTITUTE (2024), [*New Australian law is a victory for migrant workers*](#), en www.migrantjustice.org, 5 febrero

- PASETTI F., CELORIA E., IAZZOLINO G., RAKOWSKA K. (2026), *Navigating Precarity Between Law and Profit: Migrant Riders in Italy, Poland, and Spain*, en *Social Inclusion*, vol. 14, artículo 10959, pp. 1-15
- PICUM (2022), [*Labour Rights of Undocumented Migrant Workers: what does the EU say?*](#), en picum.org, 8 junio
- RASNAČA Z., BOGOESKI V. (eds.) (2023), [*Interaction between labour law and immigration regimes. The case of short-term third-country national workers in the EU and the EEA*](#), ETUI Report, n. 6
- RÍOS PÉREZ A. (2023), [*La importancia del enfoque interseccional en el Derecho: el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), n. 2, pp. 256-273
- RODRÍGUEZ-MODROÑO P. (2025), *The Platformization and Marketization of Care: Business Models and Competitive Strategies of Care Platforms*, en *Competition & Change*, vol. 29, n. 5, pp. 554-572
- RODRÍGUEZ-MODROÑO P., AGENJO-CALDERÓN A., LÓPEZ-IGUAL P. (2022), *Platform Work in the Domestic and Home Care Sector: New Mechanisms of Invisibility and Exploitation of Women Migrant Workers*, en *Gender & Development*, vol. 30, n. 3, pp. 619-635
- 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
- SANTAMARINA A., BARRIAL BERBÉN C., FERNÁNDEZ-TRUJILLO F. (2026), [*La feminización del trabajo digital y la proliferación de aplicaciones y plataformas en el sector doméstico y de cuidados*](#), en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, [*Avance en línea*](#), pp. 1-25
- SUN Y., VEEN A., WRIGHT C.F. (2025), *'While Strictly Speaking It Is Illegal, You Can Work as Long as You Want': How Platform Facades Enable Gig Workers to Comply With, Bend and Break Migration Rules*, en *New Technology, Work and Employment*, vol. 40, n. 3, pp. 552-563
- TODOLÍ SIGNES A. (2023), *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi
- VAN DOORN N., FERRARI F., GRAHAM M. (2023), *Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention*, en *Work, Employment & Society*, vol. 37, n. 4, pp. 1099-1111
- VOSKO L.F., TUCKER E., CASEY R. (2019), *Enforcing Employment Standards for Migrant Agricultural Workers in Ontario, Canada: Exposing Underexplored Layers of Vulnerability*, en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 35, n. 2, pp. 227-254

- WEIL D. (2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press
- ZWYSEN W., PIASNA A. (2024), [*Digital labour platforms and migrant workers. Analysing migrants' working conditions and \(over\)representation in platform work in Europe*](#), ETUI Working Paper, n. 6

Jurisprudencia

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

Normativa

- AUSTRALIA: *Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024 (Cth)*
- ESPAÑA: Constitución Española de 1978
- ESPAÑA: Instrucción 1/2010 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- ESPAÑA: Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
- ESPAÑA: Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- ESPAÑA: Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas
- ESPAÑA: Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España
- ESPAÑA: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
- ESPAÑA: Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones

por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social

ESPAÑA: Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales

ESPAÑA: Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

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

ESPAÑA: Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el 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)

UNIÓN EUROPEA: Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular

UNIÓN EUROPEA: 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 digitales

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.