



# Más Allá de la Regulación: la persistencia de la precariedad en el modelo laboral de las plataformas de reparto a domicilio. El caso de Just Eat Takeaway

Miguel Montañés Grado   
Universidad de Zaragoza  
miguelmg@unizar.es

Amaia Prieto Arratibel   
Universidad Pública de Navarra  
amaia.prieto@unavarra.es

*Resumen. Los estudios críticos sobre el capitalismo de plataforma han analizado con preocupación la huida de la laboralidad iniciada por muchas plataformas digitales, que han impulsado en sus modelos de negocio figuras de trabajadores independientes. Este modelo ha sido ampliamente contestado por agentes sociales, que han acusado a las plataformas de establecer relaciones de falsa autonomía. El caso español constituye un contexto paradigmático para el estudio de estos debates, al haber sido el primer país de la Unión Europea en presumir la laboralidad de las actividades de reparto. Este artículo contribuye a la literatura sobre la precariedad en la economía de plataformas explorando un caso al que todavía no se le ha prestado mucha atención: el modelo asalariado de las plataformas de reparto. Metodológicamente, recurre a una aproximación cualitativa que combina análisis documental con entrevistas a dos trabajadores y un sindicalista. El artículo revela que, si adoptamos una perspectiva multidimensional sobre la precariedad, el modelo de trabajo asalariado reproduce algunas manifestaciones de la inseguridad social que tienden a acentuar la precariedad vital de las actividades de reparto y sus trabajadores.*

Palabras clave: *Precariedad; plataformas; Ley Rider; algoritmos.*

BEYOND REGULATION: THE PERSISTENCE OF PRECARIOUSNESS IN THE LABOR  
MODEL OF HOME DELIVERY PLATFORMS. THE CASE OF JUST EAT TAKEAWAY

*Abstract. Critical studies on platform capitalism have expressed concern about the evasion of formal employment responsibilities by digital platforms through business models that rely on independent contractors. This model has been widely contested by social actors, who have accused the platforms of establishing relationships of bogus autonomy. The Spanish case is a paradigmatic context for the study of these debates, as it was the first country in the European Union to presume the employment nature of delivery activities. This article contributes to the literature on precariousness in the platform economy by exploring a case that has not yet received much attention: the salaried model of delivery platforms. Methodologically, it draws on a qualitative approach that combines documentary analysis with interviews with two workers and one trade unionist. The article reveals that, if we adopt a multidimensional perspective on precariousness, the salaried work model reproduces certain manifestations of social insecurity that tend to accentuate the vital precariousness of delivery activities and their workers.*

Keywords: *Precariousness; platforms; Rider Law; algorithms.*

## 1. Introducción

Los estudios críticos sobre el capitalismo de plataforma, y en concreto los realizados sobre las plataformas de reparto de comida a domicilio, han analizado la relación entre la regulación y la clasificación del trabajo de los repartidores, así como las formas de precariedad asociadas al modelo laboral instaurado por las grandes plataformas de reparto (Bergua et al., 2023; Hester y Srnicek, 2024; Sanz de Miguel et al., 2023). Las soluciones institucionales han enfatizado la importancia de una adecuada clasificación de estos trabajadores como “asalariados”, con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales. Tras la aprobación en España de la Ley Rider en agosto de 2021, la multinacional Just Eat Takeaway firmó un acuerdo de empresa con la Federación de Servicios CCOO, FSC-CCOO y FeSMC-UGT, en el que se comprometía a asalarizar a todos sus trabajadores. Este pacto se presentó como un acuerdo previo a un convenio de empresa que debía ser firmado una vez se formalizase la representación de las personas trabajadoras. El acuerdo tuvo como objetivo la configuración de un marco de seguridad para los trabajadores de la compañía. Esta situación contrastaba con la del resto del sector, en el que distintas operadoras, en un ejercicio de “camaleonismo” (Vieira y Mendonça, 2024), implementaban diversas estrategias jurídico-laborales para eludir el cumplimiento del espíritu de la normativa.

El acuerdo (diciembre de 2021), renovado en enero de 2025, afectó a más de 2.500 repartidores contratados de forma directa por la compañía. Este ha sido presentado como una demostración de que la digitalización de la economía no está reñida con la protección social de los trabajadores. En este artículo nos proponemos analizar la organización del trabajo de los repartidores en el modelo asalariado, tomando como ejemplo el trabajo en Just Eat. Para la elaboración del análisis partiremos de una definición multidimensional de la precariedad que tenga en cuenta la relación entre las (des)protecciones sociales en el centro de trabajo, las (des)protecciones sociales fuera del centro de trabajo y la desigual distribución de la “vulnerabilidad” de los cuerpos y de las vidas en un contexto de creciente crisis de reproducción social, ya que “la precariedad opera como un mecanismo de gobernanza, afectando diferencialmente a los cuerpos a través de la erosión de las protecciones sociales y la multiplicación de las vulnerabilidades” (Mezzadra y Neilson, 2013, p. 102).

Esta indagación no solo es significativa a nivel teórico, sino también aplicado, ya que tiene grandes implicaciones para las políticas públicas, tanto a escala nacional como europea. Frente a la postura que sostiene que la reclasificación

de los trabajadores es el presupuesto base para terminar con la precariedad del trabajo en el sector, otras posturas afirman que estas medidas no son suficientes para hacer frente a la precariedad laboral de la fuerza de trabajo migrante (Casas-Cortés, 2025; Van Doorn et al., 2022), mayoritaria en el sector de reparto a domicilio.

## 2. Los estudios sobre la precariedad: hacia una mirada multidimensional

El término *precariedad* emergió en la década de los setenta en relación con los procesos de transformación del empleo. El auge de las formas no convencionales de empleo, de la temporalidad y de los procesos de externalización de servicios, así como los análisis sobre la segmentación del mercado de trabajo, influyeron en la difusión del término en los estudios sociológicos. Pero su relevancia ha estado también muy ligada a su uso por parte de distintos movimientos sociales y sindicales entre las décadas de 1990 y 2000 (Casas-Cortés, 2014). Los primeros estudios sobre la *precariedad* (*precarity*) vincularon el término con el campo laboral. La precariedad emerge como consecuencia de las transformaciones en el mercado de trabajo y del debilitamiento de la norma de trabajo fordista (Castel, 1997; Bourdieu, 1999; Burgess y Campbell, 1998). Otras líneas de trabajo destacaban la subjetividad de los trabajadores precarios y su potencial de movilización, argumentando que el *precariado* está en una etapa de formación como clase para sí (Standing, 2013).

No obstante, otros autores postularon que el *precariado* no constituía una clase distinta del proletariado (Wright, 2018), y que la nueva sociología del empleo, centrada en el estudio de los puestos de trabajo “atípicos”, no estaba teniendo en cuenta que la norma de empleo fordista no había sido la experiencia de trabajo mayoritaria en ningún periodo histórico (De la Garza, 1999; Doogan, 2015; Precarias a la Deriva, 2004; Rolle, 2005). Estos autores se preguntaban si aquello que se presentaba como novedoso no había sido, en realidad, la experiencia laboral de muchos grupos feminizados y racializados en todo el globo, y que, por tanto, el modelo de un trabajo fijo, con ocho horas diarias, de lunes a viernes y con derecho a vacaciones pagadas, había sido una excepción (Woodcock y Graham, 2020).

Serán las teóricas feministas quienes amplíen este enfoque sobre la precariedad al insertar su pensamiento en la contradicción capital-vida, poniendo en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida y trasladando así el foco de atención del mercado de trabajo a los procesos vitales (Pérez-Orozco, 2014;

Carrasco, 2014). En este artículo haremos uso de la distinción *precariedad vital-laboral*, entendiendo que la primera desborda a la segunda, ya que nos referimos a “la inseguridad en el acceso sostenido a los recursos que *desesitamos* [deseamos y necesitamos] para vivir vidas significativas” (Pérez-Orozco, 2014, p. 190). Desde este punto de vista, la precariedad laboral no es relevante en sí misma, sino en la medida en que el empleo es fuente de ingresos, de derechos sociales y de identificaciones. De esta manera, la incertidumbre no está ligada única y exclusivamente al empleo, sino que también puede hacerse manifiesta, por ejemplo, con la aparición de cuidados a los que una persona no puede hacer frente satisfactoriamente. La precariedad vital equivale, pues, a la inseguridad en el acceso a todos los recursos necesarios y deseados para la vida, y se diferencia de la exclusión en tanto que esta supone el no acceso a dichos recursos (Pérez-Orozco, 2014).

En una perspectiva similar, el feminismo anglófono ha pensado la *precariedad* (*precariousness*) como condición ontológica del “ser humano” (Butler, 2004), aludiendo a un cambio de paradigma en la comprensión de la propia existencia (Báez et al., 2023). Esta perspectiva parte de la condición corporal interdependiente y frágil, que depende de los otros para sobre(vivir). Un cuerpo que es mortal, vulnerable y con capacidad de agencia, pero cuya vulnerabilidad o precariedad está desigualmente compartida, ya que no todos los cuerpos adquieren la misma consideración para ser dolidos (Butler, 2004). En este sentido, la precariedad se define como la jerarquización y categorización de la condición precaria compartida, por la que unos cuerpos se protegen y otros no (Lorey, 2016).

### 3. El concepto de precariedad en los estudios sobre *riders*

En la literatura sobre capitalismo de plataforma, y específicamente en aquellas investigaciones sobre el empleo de los repartidores de comida a domicilio, la precariedad en el puesto de trabajo se analiza como un traslado de riesgos desde las empresas y los gobiernos hacia los trabajadores (Vosko, 2009), desde una perspectiva que entronca con la idea del auge del precariado anteriormente citada. Desde estas interpretaciones de la precariedad, la tecnología produce y facilita una combinación de gestión algorítmica (Griesbach et al., 2019; Schaupp, 2022) y subclasificación laboral (Vieira, 2023), vinculadas entre sí en el proceso de trabajo, generadoras de condiciones laborales indecentes (Schor et al., 2020; Shapiro, 2018). Estos falsos autónomos (Sanz de Miguel, 2019) ocasionan una

autoexplotación (Popan, 2024; Vieira, 2023) aparentemente consentida por el trabajador (Faraoun, 2024), y la modificación del *locus* de trabajo, principalmente entre inmigrantes (Van Doorn y Vijay, 2024), una gran mayoría sin regularizar (Altenried, 2021; Casas-Cortés, 2025; Casas-Cortés et al., 2023), dando lugar incluso a la hiperprecariedad (Baril, 2023; Mendonça et al., 2023; Srnicke, 2018). Esta visión “clásica” de la precariedad establece que, con una correcta legislación que asuma la laboralidad, el problema se encaminaría hacia su solución.

No obstante, los abordajes científicos sobre la precariedad laboral en el sector del reparto no consideraron en un inicio los diversos estatus migratorios de su fuerza de trabajo, excluida de los estatutos de asalariado y autónomo. Investigaciones recientes (Casas-Cortés, 2025; Diz y Casas-Cortés, 2024) muestran que el alquiler y uso de cuentas compartidas es una práctica extendida entre los repartidores que tratan de esquivar la precarización a la que los somete el reglamento de extranjería español. Asimismo, pocas investigaciones abordan la masculinización de las actividades de reparto. Esta ha sido estudiada para el caso de Quito (Ecuador), y se atribuye la menor presencia de mujeres a la interrelación entre el mayor acoso callejero que sufren, el racismo, el trabajo reproductivo no remunerado y la división sexual del trabajo. Estos fenómenos imponen más barreras a las mujeres y las someten a un grado mayor de precariedad y violencia (Hidalgo, 2020).

Así pues, una definición multidimensional de la precariedad será clave para entender la diversidad de vulneraciones laborales y vitales que atraviesan a los sujetos. Aunque el modelo asalariado parece haber mejorado las condiciones laborales de los repartidores (Martínez y Bertolini, 2024), otras investigaciones afirman que la reclasificación en sí misma no es suficiente (Van Doorn y Vijay, 2024), ya que el modelo asalariado expulsa del puesto de trabajo a personas con estatus migratorios que no les permiten trabajar.

Este es el interrogante que proponemos estudiar en el presente artículo: ¿de qué manera reduce el modelo asalariado la precariedad de los repartidores? Si esta persiste a pesar de una normativa favorable, ¿se debe su persistencia a aspectos consustanciales al propio modelo de plataforma que configuran el proceso de trabajo? ¿Las vulnerabilidades trascienden el enfoque meramente laboral del término?

## 4. Metodología

Los resultados que se presentan en el siguiente apartado parten del trabajo de campo realizado en el marco del proyecto de investigación I+D+i RIDERS, que

analiza los modos y medios de vida de los repartidores de las plataformas de reparto digital (2021-2025). El trabajo empírico pretende contribuir a la literatura sobre precariedad y plataformas, realizando un primer acercamiento a las condiciones del modelo de trabajo asalariado a través de un estudio de caso: las condiciones de trabajo y vida en el modelo asalariado de la empresa Just Eat Takeaway.

Para abordar este objetivo de investigación, se ha adoptado un enfoque cualitativo en el análisis de fuentes secundarias (normativas, informes y encuestas sobre la realidad del empleo en las plataformas y en la empresa objeto de estudio, así como los acuerdos de empresa) y fuentes primarias. Se han realizado tres entrevistas entre diciembre de 2024 y mayo de 2025 a dos tipos de informantes: dos entrevistas a repartidores de la empresa (uno en Navarra —Rider1— y otro en Aragón —Rider2—) y una entrevista a un responsable sindical especializado en la economía de plataforma en Navarra (RS1). Asimismo, una de las investigadoras asistió a un encuentro informativo para repartidores de la empresa Glovo en Navarra, el 12 de febrero de 2025, sobre los interrogantes que se abren ante la aparente vía de asalarización a la que, finalmente, se ha visto obligada la empresa. También se han analizado dos chats de Telegram para contextualizar la información de las entrevistas. Estos canales permiten comprender el entorno discursivo y las dinámicas sociales en las que se enmarcan las entrevistas, proporcionando un trasfondo que facilita la interpretación de las narrativas de los participantes. Este uso contextual de fuentes digitales se alinea con los principios de triangulación de Denzin (1978), ya que integra datos de diferentes naturalezas (entrevistas, documentos y contenido digital) para construir una visión más completa y rigurosa del fenómeno estudiado.

El guion de las entrevistas cualitativas fue definido siguiendo una mirada multidimensional de la precariedad, en la que se incluyeron la dimensión laboral con las principales (des)protecciones establecidas por la sociología del trabajo: mantenimiento del puesto de trabajo, enfermedades y accidentes laborales, derechos laborales, ingresos, tiempo de trabajo, representación sindical, formación (Burgess y Campbell, 1998; Standing, 2013) e igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, pero también en su relación con las situaciones en el hogar y en las redes domésticas, comunitarias y estatales (Carrasco, 2014; Narotzky y Besnier, 2014). Convendría, en futuras investigaciones, aumentar el número de entrevistas a trabajadores en distintos territorios con el fin de mantener actualizado el corpus de un objeto de estudio en constante transformación.

## 5. Principales resultados

### 5.1 Las empresas de reparto de comida a domicilio: el caso de Just Eat Takeaway

La irrupción de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, junto con los dispositivos móviles con conexión a Internet, transformó el negocio del reparto de comida a domicilio desde que en 1995 se fundara la primera compañía: World Wide Waiter (California). Este sector experimentó un auge entre 2015 y 2019 tras la aparición de plataformas como Deliveroo (2013, Londres), Uber Eats (2014, San Francisco), Glovo (2015, Barcelona) o Stuart (2016, Barcelona/París), que implementaron un modelo de repartidores "independientes" cuyo proceso de trabajo era controlado por algoritmos. Este modelo fue ampliamente contestado por un número considerable de trabajadores, que comenzaron a cuestionar su relación de "autonomía" con las plataformas y a exigir su contratación directa (Tassinari y Maccarrone, 2020; Soto Aliaga, 2023).

Just Eat, fundada en 2001 en Dinamarca, se consolidó en Europa mediante adquisiciones como SinDelantal.com (2012) y La Nevera Roja (2016) en España, alcanzando un 70 % de cuota de mercado en 2018 y destacándose por cumplir la Ley Rider con un acuerdo de empresa en 2021 que cubrió a más de 2.000 trabajadores (Martínez y Bertolini, 2024). La ley enfrentó resistencias significativas en España por parte de las plataformas, que adoptaron distintas estrategias para eludirla. Deliveroo abandonó el mercado, mientras que Glovo y Uber Eats rediseñaron sus modelos para justificar su sistema de trabajo autónomo o recurrir a subcontrataciones, incurriendo en una cesión ilegal de trabajadores (Rodríguez-Piñero Royo, 2023; Sanz De Miguel et al., 2023).

El impacto de la Ley Rider se reflejó en un aumento de contratos laborales: de 5.464 en mayo de 2021 a 10.980 en agosto de 2022, con un incremento del 167 % en contratos indefinidos, aunque el modelo de trabajo indefinido a 40 horas sigue siendo una excepción (ESADE, 2022). Entre todas, Just Eat destacó por cumplir la normativa, mejorando las condiciones laborales de los repartidores (Martínez y Bertolini, 2024). Glovo anunció a finales de 2024 la contratación de sus repartidores, poniendo fin a una década de conflictos. Este caso demuestra que es posible alcanzar acuerdos laborales en el sector, como el convenio de Just Eat en 2021, que integró a los repartidores como trabajadores contratados.



## 5.2 La precariedad en el proceso de trabajo en Just Eat

Tras la Ley Rider, Just Eat asumió la laboralidad de sus repartidores mediante contratos por cuenta ajena. Desde un punto de vista laboral, podríamos considerar que se parte de un presupuesto de “fin de la precariedad”. Sin embargo, como veremos en el análisis, a pesar de que la compañía ha disminuido efectivamente el grado de precariedad en el que los trabajadores realizan la actividad, esta persiste en varios ámbitos fundamentales para el buen desarrollo de sus vidas.

A continuación, se desglosan las distintas dimensiones del modelo de trabajo asalariado. Para ello, comenzaremos comparándolo con el modelo de trabajo autónomo, por un lado, y con las diferencias que el propio modelo presenta dependiendo de la región, por el otro. Posteriormente, analizaremos la relación asalariada en interrelación con las situaciones vitales de las dos personas trabajadoras entrevistadas, para finalizar con un análisis de las ambivalencias en los discursos de satisfacción de los repartidores.

### 5.2.1 Diferencias entre el modelo asalariado y el modelo autónomo Tipo de contrato y tiempo de trabajo

El principio jurídico de subordinación conformó el trabajo asalariado y el trabajo autónomo como dos formas “contrapuestas” de organización del trabajo (Riesco-Sanz, 2016). El contrato de trabajo asalariado fue incorporando sistemas de protección social como la Seguridad Social, mientras que a los trabajadores del modelo autónomo se les presumió el control sobre la organización de su trabajo y la exclusión de dichas protecciones. El modelo autónomo de estas plataformas demandaba a sus repartidores que se diesen de alta como autónomos, a pesar de que la principal herramienta de trabajo —la plataforma—, la gestión de los horarios y de los trayectos, así como el precio de los pedidos, eran controlados por la empresa empleadora. Ello devino en una polémica ampliamente difundida (Diez et al., 2024).

El modelo asalariado de Just Eat ha modificado el anterior, introduciendo la contratación directa por parte de la empresa a través de contratos indefinidos y temporales. El acuerdo de empresa prevé la posibilidad de realizar el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial. No obstante, la mayoría de los contratos de los repartidores son a tiempo parcial, principalmente de fin de semana (12 y 15 horas) y de 20 horas semanales. El salario de este tipo de contratación asciende a 600 euros. Los sindicatos han solicitado aumentar la contratación a tiempo completo, pero:

*La empresa dice que esto va en contra de la flexibilidad que requiere su negocio. Le sale más rentable contratar a menos horas y luego ofrecer horas complementarias (RS1).*

La empresa reconoce cinco grupos de personal: 1) jefatura y mandos, 2) personal técnico de apoyo a operaciones, 3) personal técnico de apoyo a la administración, 4) personal de coordinación de operaciones y 5) personal de reparto, siendo el salario más bajo el de la quinta categoría. Para este grupo laboral, el salario de una jornada completa ascendía en 2024 a 15.232 € anuales. La compañía permite la realización de horas complementarias en dos modalidades: a través de un pacto con cinco días de preaviso o mediante el ofrecimiento voluntario de horas. Además del tipo de contratación, si atendemos a la distribución de la jornada de trabajo, la compañía reparte los turnos (que no superan las cuatro horas consecutivas) con una semana de antelación, lo que permite a los repartidores prever su horario laboral y disponer de 30 días naturales de vacaciones.

Este tipo de contratación y distribución de la jornada aumenta la seguridad en el puesto y en las horas de trabajo frente al modelo anterior, que realizaba —previo a la Ley Rider— una subasta de las horas dos días a la semana (Bergua et al., 2023), y frente al modelo de *free login* introducido después de la ley, donde no había seguridad sobre las horas de trabajo ni sobre el pago que se iba a percibir, y donde los tiempos de espera no se remuneraban (Sanz de Miguel et al., 2023). En cambio, en esta modalidad, a pesar de que los tiempos de espera sean enunciados de manera negativa, el repartidor tiene la seguridad de que ese tiempo será remunerado. No obstante, la extensión de la contratación a tiempo parcial imposibilita la reproducción de la fuerza de trabajo debido al escaso salario. En consecuencia, hemos observado en el caso del trabajador de Zaragoza la intencionalidad de generar “confianza” en los coordinadores para que las horas se amplíen:

*Conforme veían que yo tenía interés en trabajar más horas, pues me contrataron por 12 (Rider2).*

#### *MEDIDAS DE SEGURIDAD, PROMOCIÓN INTERNA Y REPRESENTACIÓN SINDICAL*

Se han introducido otras protecciones propias de la contratación salarial, como la provisión de materiales de protección para los trabajadores, la cobertura ante accidentes, la promoción interna o la posibilidad de representación sindical. La empresa aporta gran parte de los materiales de protección, como chubasqueros, guantes, crema solar, motos de sustitución o una mutua para la gestión de los accidentes. No obstante, tal y como veremos en el siguiente subapartado, existen diferencias entre las dos regiones de estudio.

*Siempre insistían en que te daban crema de sol, cosa que en la otra multinacional de pizzas no me dieron (Rider2).*

La empresa avisa de la previsión de lluvias y de las normas de circulación. Una de las grandes carencias sigue siendo la definición de lo que se considera material de trabajo, especialmente en lo relativo al medio de transporte. En algunos casos, la bicicleta o la moto son proporcionadas por la empresa; en otros, las pone el propio repartidor. Esto tiene implicaciones en caso de averías, dejando en algunas ocasiones al repartidor en suspensión de empleo mientras dura la reparación:

*El mes pasado, no, el anterior, cobré menos por eso, porque como estuve un mes y medio sin trabajar, pues fue el 16 de diciembre y me lo dieron el 27 de enero, la bicicleta. Un mes y pico (Rider1).*

La empresa recogió un compromiso de promoción interna en el acuerdo adoptado con los representantes sindicales, y se reconoce la opción de pasar de repartidor a gestor de flota, lo que supondría una mejora de las condiciones: “no tienes que estar al aire libre”. Este acuerdo precedió la elección de los representantes, que ahora cuentan con un delegado sindical en varias comunidades.

Nos parece importante destacar que, a pesar de que el acuerdo reconoce la adopción de medidas para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, todos los repartidores en Pamplona son varones.

#### GESTIÓN ALGORÍTMICA

El modelo de falsa autonomía gestionaba el trabajo mediante algoritmos. La asignación de horas de trabajo dependía de la evaluación de los repartidores. Actualmente, los clientes no pueden calificar los pedidos ni conocer al repartidor, y las métricas se proporcionan para calcular gastos de combustible y tiempos, aunque son difíciles de recopilar de forma independiente.

*Nos salen unas métricas que nos explican los pedidos que hacemos, los kilómetros, el tiempo que tardamos en hacer un pedido, etc. (Rider1).*

Sin embargo, Just Eat emplea la gamificación para incentivar a los repartidores, quienes acumulan puntos en una app móvil canjeables por premios como videojuegos, patinetes o entradas de fútbol, una estrategia de “voluntariedad incentivada” presente en muchos sectores (Kim, 2018). Estas estrategias suponen la incorporación de dinámicas propias de los juegos en el entorno laboral con el objetivo de extraer datos, intensificar el compromiso y aumentar la productividad (Woodcock y Johnson, 2018).

Los repartidores usan apps como Google Maps (preinstalada por Just Eat) o Waze según sus preferencias, sin prohibiciones por parte de la empresa, salvo en

el caso de aplicaciones de música que puedan distraer. Aunque el control algorítmico ha disminuido, las pantallas siguen siendo clave en el reparto.

Otra constante es la labor de soporte que, a través de un chat interno en la plataforma, negocia y coordina la gran mayoría de las contingencias del día a día con los repartidores, incluidas las quejas de la clientela. Esta labor no está exenta de problemas (Sanz de Miguel et al, 2023). Además, la deslocalización de quienes gestionan el control y la solución de eventualidades permite reducir los costes de personal e infraestructura de la empresa, como veremos en el caso navarro.

### RITMO DE TRABAJO Y SALUD

En relación con la precariedad laboral vinculada al extenuante ritmo de trabajo, a las horas por las que había que luchar y a la aceptación de todo tipo de pedidos para evitar valoraciones negativas en el modelo anterior, actualmente se paga por tiempo de trabajo, y en el caso de excesos de peso, existen límites reales. El modelo de trabajo “a demanda”, caracterizado por la articulación entre los tiempos de movilidad y de espera que obliga a los repartidores a ubicarse en la intersección entre la aceleración y el parón, parece ablandarse.

*Era un tiempo recomendado, ¿vale? No era obligatorio que lo hicieras en ese tiempo, ¿vale? No era obligatorio que lo hicieras en ese tiempo (Rider2).*

La geolocalización y el uso de la aplicación suplen el control tradicional del espacio fabril, permitiendo al repartidor disponer de pequeños espacios para la “ociosidad” más allá de los periodos de espera entre repartos.

*Me había tocado ir a llevarlo a un hotel que había por ahí, por un polígono. Y dije, mira, pues me pego aquí un ratito y estuve como un cuarto de hora, o igual hasta me pasé mal, o igual estuve 20 o 25 minutos echando fotos a los grafitis y recreándome con las vistas (Rider1).*

Observamos cómo en los grados de penosidad y esfuerzo físico de la actividad hay variaciones —que se analizarán en el siguiente subapartado— dependiendo de las condiciones laborales de la empresa, el territorio en el que se realice la actividad y el vehículo utilizado.

#### 5.2.2 Diferencias territoriales dentro del modelo asalariado

Uno de los principales hallazgos de la investigación es la desigualdad existente en las condiciones laborales de los repartidores de la empresa según el territorio en el que realicen la actividad, especialmente en lo relativo a la seguridad en el empleo y a las características del centro de trabajo.

*Aquí lo hemos hablado, y nada de nada. Dicen que la ciudad es muy chica, que no está creciendo lo suficiente como para ponernos un local, una bajera. Nosotros no hemos pedido ni un local gigante, hemos pedido una bajera para dejar la bicicleta, o para cuando llueva, resguardarnos y poder cambiarnos de ropa, etc. (Rider1).*

Los repartidores en Pamplona, en comparación con los de Zaragoza, no cuentan con una zona base resguardada (*hub*), por lo que inician y finalizan su jornada en dos áreas de la ciudad al aire libre. En días de lluvia se refugian en porches, y en días fríos esperan en la calle. Sin oficina ni local, los repartidores envían vídeos de quejas a supervisores ubicados en Zaragoza, quienes coordinan desde allí sin conocer las particularidades urbanas de Pamplona, como las restricciones del centro durante fiestas locales, lo que complica la gestión a distancia.

*Ellos como están en Zaragoza, eso no lo veían. O por ejemplo en San Fermín, lo que te he contado. Ellos no lo ven, ellos no saben. Ellos se creen que es la fiesta del Pilar, o la fiesta de Madrid o la que sea. Pero tú una vez entras en Pamplona, en San Fermín, ves lo que es. Y así estuvimos hasta que me hicieron caso (Rider1).*

Ambas cuestiones son dos de las principales peticiones de CCOO en Navarra: la necesidad de un local de trabajo y de un coordinador de zona en la ciudad que actúe como interlocutor entre la plataforma y la plantilla. Estas demandas se integraron en una campaña que la organización inició en 2023 bajo el lema “Para vivir mejor”.

En este territorio, la empresa tampoco aporta las bicicletas o las motos de trabajo, ni sus cascos de protección, ni se hace cargo de las reparaciones. Este es el motivo por el que en Navarra los repartidores cobran kilometraje, mientras que en Aragón —donde la empresa se encarga del mantenimiento de las herramientas de trabajo— no. Asimismo, estos trabajadores se quejan de la imposibilidad de participar en la renovación del acuerdo de empresa que tuvo lugar en enero de 2025.

*Para llegar al acuerdo de convenio tampoco estuvimos. Y llegaron a un acuerdo con Madrid y a nosotros nos dejaron fuera. Que (nombre de persona) se enfadó con todo el mundo porque, claro, supuestamente tendríamos que haber estado todos los delegados de todas las partes de España en esa negociación. Y a nosotros no nos dejaron... Bueno, a media España nos dejaron aparte (Rider1).*

Observamos cómo las mejoras del modelo asalariado no se aplican por igual en todas las regiones, lo que aumenta o disminuye las condiciones de precariedad en las que los repartidores efectúan su trabajo. Además del territorio, el tipo de vehículo utilizado también modifica las percepciones de penosidad o dureza de la actividad. Aquellos repartidores que realizan el reparto en moto se encuentran en

mejores condiciones que quienes lo hacen en bicicleta, especialmente en distancias medias o en tramos donde aún no hay carriles bici pavimentados.

*A mí me tocó llevar un día a un supermercado hasta (lugar). Cuando vi la cuesta arriba de (lugar), dije menos mal que voy en bici eléctrica porque si no, no subo a esa (Rider1).*

No obstante, este repartidor asalariado tuvo que gastar gran parte de sus ahorros en la compra de la bicicleta eléctrica que mejoró sus condiciones de trabajo, al tiempo que supuso una disminución de su bienestar económico, ya de por sí muy limitado a causa de la baja remuneración de su jornada laboral.

### **5.3 La precariedad en la reproducción de la fuerza de trabajo de los repartidores**

Si atendemos a otras dimensiones de la vida de los sujetos que influyen en los diversos grados de precarización, debemos considerar las características sociológicas de los trabajadores, las formas de cohabitación y redistribución en sus hogares, las redes comunitarias y las protecciones estatales disponibles. Los estudios sobre las economías en tiempos de crisis (Narotzky y Besnier, 2014) han postulado que las personas ponen en marcha distintos mecanismos para obtener lo necesario para la vida. Se despliegan estrategias como la búsqueda de diversas formas de obtención de ingresos dentro y fuera del mercado formal capitalista; la realización de trabajo no remunerado —por ejemplo, el tiempo empleado en la búsqueda de vivienda o en la inscripción y gestión de ayudas sociales que complementen los ingresos personales y del hogar (Collectif Rosa Bonheur, 2019)—; o la activación de redes que generan flujos financieros alternativos e informales, como redes de vecindad, afinidad o infraestructuras comunitarias, entre otras.

Como se ha mencionado en el apartado anterior, a pesar de las mejoras introducidas en la protección de la actividad de los repartidores en el modelo asalariado, los ingresos derivados de jornadas parciales no permiten la reproducción de la fuerza de trabajo. Tal y como relatan los informantes, además de realizar horas complementarias, algunos trabajadores tienen otros empleos en supermercados o comercios. La pluriactividad se torna habitual para sortear la insuficiencia de ingresos. Es más, uno de los entrevistados menciona que la empresa, conocedora de esta situación, facilita que los repartidores puedan conciliar sus diversos puestos de trabajo.

Otros complementan sus ingresos con ayudas sociales estatales. Uno de nuestros informantes compagina el trabajo de reparto en Just Eat con el Ingreso

Mínimo Vital, una prestación no contributiva de la Seguridad Social puesta en marcha en 2020 con el objetivo de prevenir la exclusión social. Su cuantía se reduce en función de los ingresos por rentas de trabajo, al mismo tiempo que el trabajador acepta horas complementarias en la empresa. Este repartidor hace alusión en numerosas ocasiones a una situación de enfermedad que lo obliga a insertarse en el mercado laboral “poco a poco”.

En este sentido, el tipo de acceso a la vivienda también determina el grado de precarización. En un contexto en el que los salarios no han aumentado al mismo ritmo que los precios de la vivienda, esta se convierte en un factor creciente de precarización. Las distintas posiciones de nuestros informantes en relación con la forma del hogar y la propiedad de la vivienda influyen en su capacidad de sobre(vivir) con los ingresos obtenidos. Ambos son varones en la treintena, pero las características de sus hogares varían considerablemente. Uno vive con su compañera en una vivienda de su propiedad, mientras que el segundo habita junto a sus progenitores en una vivienda de alquiler y aporta parte de sus ingresos al pago de suministros y alimentos. La cohabitación facilita al segundo el sostenimiento de su vida, incluso la posibilidad de gastar parte de lo ganado en “sus caprichos”, mientras que es la propiedad de la vivienda del primero la que le permite mantenerse en un “frágil equilibrio”. El sostenimiento de la vida no se da exclusivamente en el puesto de trabajo ni únicamente a través de la relación entre las personas y las empresas, sino que tiene lugar también en los hogares, que son el centro desde el que se redistribuyen (o no) los ingresos y recursos entre sus miembros.

Así pues, la relación entre protección e inseguridad es multidimensional, y la precariedad vital desborda la precariedad laboral. A mejores condiciones laborales, mejores condiciones de vida, y a la inversa. Pero la inseguridad —núcleo central del concepto de precariedad— en la obtención de los recursos necesarios varía en función de las características de cada núcleo de convivencia y de los recursos que se obtienen (o se heredan), así como de los diversos capitales económicos, sociales y culturales.

## **5.4 Ambivalencias en la satisfacción de los repartidores con el puesto de trabajo**

Para finalizar el análisis, nos gustaría reflexionar sobre las ambivalencias que hemos encontrado en el discurso de los repartidores en relación con su satisfacción respecto al puesto de trabajo y al modelo asalariado. A pesar de que en ambos discursos se enuncian experiencias de “dureza” física del trabajo, ambos verbalizan opiniones positivas hacia la actividad.

*A ver, me gusta. Sí, porque... Me gusta porque estás al aire libre. O sea, estás en la calle y no tienes a nadie. Entonces, como un jefe te puede estar dando la vara detrás. Todo el rato, todo el rato. Pero es muy duro. Claro, el tema de estar en la calle con frío, lluvia, calor, viento... Es duro. Pero me gusta, sí. Como soy siempre una persona deportista y en bicicleta, pues sí, me gusta. Sí, me gusta. ¿Que no me veo en un futuro? No. Yo he estudiado para montaje y mantenimiento de aire acondicionado. Aquí en Pamplona estudié. Y me gustaría encontrar algo de eso. Pero hasta que salga algo de esas cosas... (Rider1)*

*¿Buscar otro trabajo de otro tipo? No, sí. Yo quiero volver a trabajar si puede ser en Just Eat porque he estado muy a gusto ahí y porque es que a mí me gusta ir en moto y me gusta hacer feliz a la gente y en Just Eat vas en moto y repartes comida, por lo tanto haces feliz a la gente. Es una lógica muy sencilla. Entonces eso. Y luego no se saben las vueltas que da la vida y tal, pero a día de hoy... (Rider2)*

Nos encontramos ante un trabajo físicamente exigente, pero que tiene determinados aspectos —estar al aire libre, hacer ejercicio, usar la moto o la bicicleta, “no tener detrás a un jefe”— que pueden “gustar” a la mayoría de quienes lo desempeñan legalmente. Las especificidades de este sector del reparto, sea con plataforma o no, hacen que muchos aficionados al mundo de las motos o de las bicicletas se sientan atraídos por este trabajo, incluso pudiendo ser considerados *geeks* (Cant, 2019). Esto provoca que las subjetividades en torno a la definición de la penosidad y/o los riesgos varíen respecto de otras personas que no se sienten atraídas por estos “mundos”.

Aun así, el primero de los hablantes reflexiona sobre su visión de futuro y concluye que no se ve en dicho puesto de trabajo. De hecho, en el momento de la entrevista se encontraba en búsqueda activa de otro empleo, también de reparto, que le permitiera obtener mayores ingresos.

En este sentido, uno de los repartidores creía que el modelo autónomo le permitiría obtener mayores ingresos que el modelo asalariado a tiempo parcial:

*A ver, comparado con... A lo mejor, si lo comparáramos con Glovo, que es autónomo, si tú me dieras a elegir, yo me haría autónomo. Tú trabajas la hora que tú quieras, claro, tienes que pagar después autónomo y tal, pero generas mucho más que en la empresa de Just Eat. Yo, por ejemplo, tengo muchos amigos ya de haber estado tanto tiempo conociendo a trabajadores de Glovo. Ellos a lo mejor cobran, quitando ya todos los de estos, a lo mejor en un mes se sacan 1.200 euros, 1.300. Es verdad que trabajan el doble...*

(...)



*Claro, trabajan mucho más que nosotros. A lo mejor ellos están desde la mañana hasta la tarde o noche trabajando. Claro, tú puedes elegir los pedidos que tú quieras. Puedes reasignarlos, si te hay un día muy lejos no lo haces, etc. Si tal y como está ahora, a ver, Just Eat está bien. Tema de contratos, horas, etc. está bien. ¿Que preferimos que nos aumenten? Sí (Rider2).*

La constatación de que sus compañeros trabajando como autónomos ingresan el doble que él supone una toma de posición en favor de dicha forma de contratación, aunque esta se ve contrastada por la cantidad de horas que deben realizar para obtener esos ingresos. Reasignar pedidos se percibe como algo positivo, aunque las jornadas que no sobrepasan las cuatro horas diarias también se presentan como deseables.

La falta de consistencia entre su opinión favorable al modelo autónomo y su permanencia como asalariado en Just Eat puede deberse a la obligatoriedad, impuesta por la empresa, de trabajar con jornadas parciales que no permiten a sujetos en situaciones ya precarizadas liberarse de la carga de llegar a fin de mes. En consecuencia, los sujetos enfatizan aquellos aspectos que mejoran las carencias de su situación actual.

## 6. Conclusiones

El modelo asalariado instaurado por la plataforma de reparto Just Eat ha protegido múltiples dimensiones de la actividad que, en el modelo de falsa autonomía, quedaban en manos de los repartidores: seguridad frente a la falta de regulación laboral; acceso a un ingreso estable, aunque insuficiente; protección ante accidentes y enfermedades laborales; seguridad en el tiempo de trabajo, fijado con una semana de antelación; disfrute de vacaciones pagadas; derecho a la representación sindical; y cierta mejoría en las posibilidades de formación y reproducción de las propias habilidades en el puesto de trabajo.

Aun así, la prevalencia de la contratación a tiempo parcial limita la capacidad de los salarios para reproducir la fuerza de trabajo y mantiene altos grados de precariedad, así como la necesidad de desplegar estrategias individuales para complementar los ingresos, como la aceptación de horas complementarias, el pluriempleo, la percepción de ayudas sociales o la cohabitación. Además, la empresa no ha podido extender sus condiciones laborales a todos los trabajadores del territorio, dado que se trata de un modelo de negocio muy dependiente de la demanda y con márgenes de beneficio reducidos. En consecuencia, la empresa aún no proporciona a todos los repartidores una de las principales herramientas

de trabajo —la bicicleta o la motocicleta— ni se hace cargo de las reparaciones en caso de accidente laboral, lo que puede dejar a los trabajadores semanas sin poder desempeñar su actividad.

Cabe mencionar que nos encontramos ante un perfil de trabajador masculinizado, con permiso de trabajo, pero en situaciones vitales precarias, ya que sigue siendo un puesto con pocas barreras de entrada, donde las estrategias fuera del puesto de trabajo se tornan fundamentales para la reproducción de la fuerza laboral. La interpretación de nuestros resultados se alinea con las conclusiones de Schor et al. (2020): las experiencias de los trabajadores no son homogéneas y dependen, en gran medida, de su nivel de dependencia de las plataformas para la obtención de ingresos. Nos encontramos ante un sector con grandes dificultades para generar puestos de trabajo decentes para todos sus repartidores —una fuerza laboral con situaciones vitales especialmente diversas—, lo que produce una dependencia hacia otras formas de ingreso (a través de otras plataformas o empleos principales), en lo que estos autores han denominado una “relación parasitaria” entre plataformas y otros empleos.

En estos contextos precarios, y ante la escisión de los medios de producción, las personas deben ganarse la vida de maneras diversas, quedando aquellas en peores situaciones dependientes de mundos irregulares e informales, lo que aumenta sus posiciones precarizadas y violentadas.

En conclusión, el cumplimiento legal de Just Eat no debe ser motivo de auto-complacencia. Las plataformas han demostrado ser “camaleónicas” (Vieira y Mendonça, 2024), intentando puentear la Ley Rider. Quizá exista un segundo nivel de “camaleonismo” que busca mantener, dentro del modelo de plataforma, los aspectos más ventajosos para la empresa y más penosos para el trabajador. La persistencia de dimensiones precarias no se mitiga únicamente con cambios en la clasificación laboral. El caso de Just Eat debe ser visto como un avance parcial, no como un modelo ejemplar.

## Financiación del proyecto

Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto I+D+i “Culturas Emergentes de precariedad móvil en la gig economy digital: Un estudio de caso sobre el sector de comida a domicilio en España”. PID2020-115170RB-100 financiado por MCIN / AEI. 2021-2024.

## Referencias bibliográficas

- ALTENRIED, M. (2021). Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 0308518X2110548. <https://doi.org/10.1177/0308518X211054846>
- BÁEZ MELIÁN, J. M., BERGUA AMORES, J. A., CASAS CORTÉS, M., GRACIA BERNAL, A., & MOYA SANTANDER, L. (2023). De la precariedad económica a la vulnerabilidad existencial. Notas para una ampliación de paradigma. *Digithum*, 29, 1-11. <https://doi.org/10.7238/d.v0i29.394169>
- BARIL, É. (2023). Citizen-rentier -ship: Delivering the Undocumented to Labour Platforms in Paris. *Antipode*, 56(4), 1132-1151. <https://doi.org/10.1111/anti.13009>
- BERGUA, J. Á., MONTAÑÉS, M., & BÁEZ, J. M. (2023). Riders, algoritmos y negociación de la realidad. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 59, 81-102. <https://doi.org/10.5944/empiria.59.2023.37939>
- BOURDIEU, P. (1999). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- BURGESS, J., & CAMPBELL, I. (1998). Casual Employment in Australia: Growth, Characteristics, a Bridge or a Trap? *The Economic and Labour Relations Review*, 9(1), 31-54. (Original work published 1998). <https://doi.org/10.1177/103530469800900102>
- BUTLER, J. (2004). *Precarious Life. The Powers of Mourning and Violence*. Verso.
- CANT, C. (2019). *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*. Cambridge. Polity.
- CASAS-CORTÉS, M. (2014). A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace. *Rethinking Marxism*, 26(2), 206-226. <https://doi.org/10.1080/08935696.2014.888849>
- CASAS-CORTÉS, M. (2025). More than a glitch in the platforms: Precarious migratory status and other structural anomalies in app-based food delivery. *Focaal*, 1-16. <https://doi.org/10.3167/fcl.2025.0123OF1>
- CASAS-CORTÉS, M., MOYA SANTANDER, L., & PIÑEIRO AGUIAR, E. (2023). Algoritmos de reconocimiento facial entre repartidores en España: Vigilancia y complicidad con las prácticas de subarriendo y uso compartido de cuentas personales. *Disparidades. Revista de Antropología*, 78(1), e001c. <https://doi.org/10.3989/dra.2023.001c>
- CARRASCO, C. (2014). La economía feminista: ruptura teórica y propuesta política. En C. CARRASCO (ed.), *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La Oveja Roja.

- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- COLLECTIF ROSA BONHEUR (2019). *La ville vue d'en bas. Travail et production de l'espace populaire*. Paris: Éditions Amsterdam.
- DE LA GARZA, E. (1999). ¿Fin del Trabajo o Trabajo sin fin? En CASTILLO, J. (ed.) *El trabajo del futuro* (pp.75-91). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- DENZIN, N. K. (1978). *The Research Act*. 2d ed. New York: McGraw-Hill.
- DIEZ, F., CORREDOR, F., & SOTO, N. (2024). Espacios de gobernanza y control algorítmico en las plataformas de reparto. *Scripta Nova. Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 28(1), 17-48. <https://doi.org/10.1344/sn2024.28.41537>
- DIZ, C., & CASAS-CORTÉS, M. (2024). On delivery waiting: The entanglement of gig and border temporalities in platform cities. *Environment and Planning D: Society and Space*, 43(3), 484-504. <https://doi.org/10.1177/02637758241290881>
- DRAHOKOUPIL, J. (2015). Introduction. In J. DRAHOKOUPIL (ed.) *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*. Brussels: European Trade Union Institute, ISBN 978-2-87452-366-3. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2631050>
- DOOGAN, K. (2015). Precarity — Minority Condition or Majority Experience? In D. DELLA PORTA (Ed.), *The New Social Division Making and Unmaking Precariousness* (pp. 43-62). (Palgrave Studies in European Political Sociology). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137509352>
- ESADE. (2022). Ley Rider. Un año después. [https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027\\_Informe\\_LeyRider\\_FHTEsade.pdf](https://itemsweb.esade.edu/wi/research/Foro-Humanismo-Tecnologico/221027_Informe_LeyRider_FHTEsade.pdf)
- FARAOUN, A. (2024). Theorizing Labor in the Platform Economy: Labor Restructuring in Historical Perspective. *Sociology Compass*, 18(11), e70018. <https://doi.org/10.1111/soc4.70018>
- GRIESBACH, K., REICH, A., ELLIOTT-NEGRI, L., & MILKMAN, R. (2019). Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 5, 237802311987004. <https://doi.org/10.1177/2378023119870041>
- HESTER, H., & SRNICEK, N. (2024). *Después del trabajo. Una historia del hogar y la lucha por el tiempo libre*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra.

- HIDALGO, K. (2020). Habitando las economías de plataforma. El ser mujer repartidora en Uber Eats y Glovo en Quito. *Akademia. Revista Internacional y Comparada de Derechos Humanos*, 3(1), 329-372.
- KIM, T. W. (2018). Gamification of Labor and the Charge of Exploitation. *Journal of Business Ethics*, 152(1), 27-39. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3304-6>
- LOREY, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de sueños.
- MARTÍNEZ, F. J., & BERTOLINI, A. (2024). Fairwork Spain ratings 2024: A long way to go for labour protection in the platform economy. *Fairwork*. <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-spain-report-2024/>
- MENDONÇA, P., KOUGIANNOU, N. K., & CLARK, I. (2023). Informalization in gig food delivery in the UK: The case of hyper-flexible and precarious work. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(1), 60-77. <https://doi.org/10.1111/irel.12320>
- MEZZADRA, S., & NEILSON, B. (2013). *Border as method, or, the multiplication of labor*. Duke University Press.
- NAROTZKY, S. & BESNIER, N. (2014). Crisis, value and hope: Rethinking the economy. An introduction to supplement 9. *Current Anthropology*, 55(9), 4-16.
- PÉREZ OROZCO, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.
- POPAN, C. (2024). The fragile 'art' of multi-apping: Resilience and snapping in the gig economy. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 56(3), 802-815. <https://doi.org/10.1177/0308518X231209984>
- PRECARIAS A LA DERIVA (2004). *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*. Madrid: Traficantes de sueños.
- RIESCO-SANZ, A. (2016). Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España. *Revista Internacional De Sociología*, 74(1), e026. <https://doi.org/10.3989/ris.2016.74.1.026>
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2023). Ley Rider dos años después: Enseñanzas de una experiencia particular. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 7, 13-35. <https://doi.org/10.24310/rejls7202317604>
- ROLLE, P. (2005). El trabajo y su medida. En GARCÍA, J., LAGO, J., MESEGUER, P., y RIESCO, A. (Eds.). (2005). *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. (pp.119-128). Madrid. Traficantes de sueños.

- SANZ DE MIGUEL, P. (2019). Falsos autónomos y falsos becarios: Una aproximación institucional al caso español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 67-89. <https://doi.org/10.5209/CRLA.63820>
- SANZ DE MIGUEL, P., CASAS-CORTÉS, M. I., PRIETO ARRATIBEL, A., & ARASANZ DÍAZ, J. (2023). El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales? *Revista Española de Sociología*, 32(3), a177. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.177>
- SCHAUPP, S. (2022). Algorithmic Integration and Precarious (Dis)Obedience: On the Co-Constitution of Migration Regime and Workplace Regime in Digitalised Manufacturing and Logistics. *Work, Employment and Society*, 36(2), 310-327. <https://doi.org/10.1177/09500170211031458>
- SCHOR, J. B., ATTWOOD-CHARLES, W., CANSOY, M., LADEGAARD, I., & WENGRONOWITZ, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, 49(5-6), 833-861. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>
- SHAPIRO, A. (2018). Between autonomy and control: Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy. *New Media & Society*, 20(8), 2954-2971. <https://doi.org/10.1177/1461444817738236>
- SOTO ALIAGA, N. (2023). *Riders on the storm. Trabajadores de Plataforma de delivery en lucha*. Madrid: La Laboratoria.
- SRNICEK, N. (2018). *Capitalismo de plataformas* (1ª ed). Caja Negra.
- STANDING, G. (2013). *El Precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- TASSINARI, A., & MACCARRONE, V. (2020). Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, 34(1), 35-54. <https://doi.org/10.1177/0950017019862954>
- VAN DOORN, N., FERRARI, F., & GRAHAM, M. (2022). Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention. *Work, Employment and Society*, 37(4), 1099-1111. <https://doi.org/10.1177/09500170221096581>
- VAN DOORN, N., & VIJAY, D. (2024). Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 56(4), 1129-1149. <https://doi.org/10.1177/0308518X211065049>
- VIEIRA, T. (2023). Platform couriers’ self-exploitation: The case study of Glovo. *New Technology, Work and Employment*, 38(3), 493-512. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12272>
- VIEIRA, T., & MENDONÇA, P. (2024). The times, are they changing? Examining platform companies’ chameleonic labour process as a response to the Spanish Ley Rider. *Socio-Economic Review*. <https://doi.org/10.1093/ser/mwae066>

- VOSKO, L. F. (2009). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199574810.001.0001>
- WOODCOCK, J., & GRAHAM, M. (2020). *The gig economy: A critical introduction*. Polity.Cambridge; Medford, MA.
- WOODCOCK, J., & JOHNSON, M. R. (2018). Gamification: What it is, and how to fight it. *The Sociological Review*, 66(3), 542-558. (Original work published 2018). <https://doi.org/10.1177/0038026117728620>
- WRIGHT, E. (2018). *Comprender las clases sociales*. Barcelona: Akal.