

La economía de plataformas.

La falsa autonomía y el negocio de la dependencia.

1. La plataforma como modelo de negocio.

Hay una serie de ideas que se repiten con insistencia cuando se habla de la economía de plataformas, la de que se trata de una innovación tecnológica, una forma más eficiente de conectar la oferta y la demanda, y que es un avance que beneficia a todos.

Glovo, Uber, Deliveroo o Amazon Flex son aplicaciones que prometen flexibilidad, ingresos extra y libertad para trabajar cuando sus subcontratados autónomos quieran.

Sin embargo, la plataforma no es un simple intermediario, es un modelo de negocio que transforma el trabajo, el consumo y la ciudad, y que controla el mercado, fija los precios e impone las condiciones, aunque se presente como un mero facilitador tecnológico que sirve para articular a los distintos agentes que intervienen en el mercado.

Nick Srnicek lo expresó con claridad: las plataformas no son solo intermediarios, se trata de infraestructuras que extraen datos, controlan el acceso y tienden al monopolio. Su poder no reside en la producción, sino en la capacidad de intermediar y de extraer rentas. Son, en esencia, peajes digitales.

España ha sido un laboratorio de esta transformación. Las plataformas llegaron asegurando flexibilidad y acabaron generando precariedad, prometían autonomía y produjeron dependencia, parecían innovadoras y en realidad demostraron ser una de las formas más sofisticadas de explotación laboral que se ha inventado.

Este ensayo analiza ese modelo, sus consecuencias y las alternativas que se han puesto en marcha.

2. La falsa autonomía.

El trabajador de plataforma es formalmente autónomo. No tiene jefe, ni horario, ni contrato. Puede conectarse cuando quiera y desconectarse cuando le apetezca. Esa es la promesa, aunque la realidad sea muy distinta.

En realidad, el repartidor de Glovo no decide cuándo trabajar, lo que decide es cuándo conectarse, pero es la plataforma la que determina cuántos pedidos le asigna, cuánto le paga por cada uno y qué consecuencias tiene rechazarlos. El conductor de Uber no fija el precio de sus servicios, es la plataforma quien lo establece por él. El repartidor de Amazon Flex no negocia sus condiciones, las acepta o se queda fuera.

La falsa autonomía es la ficción jurídica que permite a las plataformas eludir sus responsabilidades. Si el trabajador es autónomo, la plataforma no tiene que pagar cotizaciones, vacaciones, bajas o indemnizaciones. No tiene que cumplir el convenio colectivo, ni garantizar un salario mínimo, ni asumir los costes de la siniestralidad. El trabajador asume todos los riesgos y la plataforma se queda con todos los beneficios. Así de simple.

El Tribunal Supremo español lo dejó claro en 2020: los repartidores de Glovo no eran autónomos, eran trabajadores por cuenta ajena. La sentencia fue un golpe duro para el modelo, pero la plataforma encontró pronto la forma de subcontratar a los repartidores a través de flotas de "empresas pantalla".

De hecho, en la actualidad Glovo emplea directamente a más de 14.000 repartidores, pero otros 20.000 trabajan en flotas que mantienen la precariedad, los salarios bajos y la falta de transparencia algorítmica.

3. La disciplina algorítmica.

El capataz ahora es un algoritmo. La plataforma no necesita supervisores humanos para controlar a los trabajadores. Le basta con un sistema de puntuaciones, penalizaciones e incentivos que lo gestiona todo.

El repartidor que rechaza demasiados pedidos, baja en la puntuación; el que tarda demasiado, recibe penalizaciones; y el que acumula malas valoraciones, puede ser bloqueado. La plataforma no despide pero excluye, no sanciona pero degrada, no amenaza pero condiciona. La disciplina algorítmica es más eficaz que la disciplina humana porque es opaca e inapelable. El trabajador no sabe por qué le han penalizado y ni siquiera puede reclamar o negociar. Solo puede aceptar y seguir.

Alex Rosenblat documentó en Uberland cómo los algoritmos no solo gestionan, también manipulan. Muestran a los conductores la información que les conviene, ocultan la que no, generan incentivos que les empujan a trabajar más horas y a aceptar viajes que no les compensan. La plataforma no da órdenes pero dirige, no obliga pero condiciona y no controla pero gobierna.

La Directiva europea de trabajo en plataformas, aprobada en 2024, introdujo por primera vez reglas sobre la gestión algorítmica: transparencia, supervisión humana y derecho a impugnar decisiones automatizadas. Es un avance, pero llega tarde y se queda corta. La directiva debe transponerse antes de diciembre de 2026 y habrá que ver cómo la aplican los Estados miembros.

4. La externalización de costes.

La plataforma no paga salarios, ni vacaciones, ni bajas, ni pensiones, ni seguros. Todos esos costes se trasladan al trabajador, a su familia o al Estado. La plataforma privatiza los beneficios y socializa los costes. Es el sueño del capitalismo más salvaje: un negocio sin trabajadores, pero con mano de obra.

El repartidor que se lesiona mientras trabaja no tiene baja laboral. Si no trabaja, no cobra. El conductor que enferma no tiene derecho a incapacidad temporal. Si no conduce, no ingresa. La plataforma no asume ningún coste porque el trabajador es formalmente autónomo, pero en la práctica depende de la plataforma para sobrevivir.

La subcontratación mediante flotas de "empresas pantalla" agrava el problema. La plataforma principal se desvincula de los trabajadores, que pasan a depender de una empresa intermedia que compite por ofrecer el servicio más barato. Esa empresa intermedia reduce costes a costa de los trabajadores: salarios más bajos, jornadas más largas y condiciones más precarias. La plataforma principal mantiene su imagen de marca, mientras las flotas asumen el desgaste y la conflictividad.

El resultado es una cadena de externalización en la que todos ganan menos el trabajador. La plataforma principal gana porque reduce costes y riesgos. La empresa intermedia gana porque accede al mercado. Y el trabajador pierde porque asume todos los costes y todos los riesgos.

5. La geopolítica de las plataformas.

El dominio de las plataformas parece el resultado de las tensiones geopolíticas actuales en el ámbito de la tecnología. Las grandes plataformas son estadounidenses (Uber, Amazon, Google, Meta) o chinas (TikTok, Didi). Europa no tiene plataformas propias porque no cuenta con la infraestructura ni la política industrial para crearlas. Y su regulación, aunque ambiciosa, no cambia la estructura del mercado.

De hecho, más del 80% de los productos, servicios, infraestructuras y propiedad intelectual relacionados con el sector digital de la UE dependen de países extranjeros. El 70% del mercado europeo de la nube está en manos de Amazon, Microsoft y Google. Los sistemas operativos de los móviles europeos son Android o iOS. Los buscadores, redes sociales y plataformas de comercio electrónico son casi todos estadounidenses o chinos.

6. La paradoja europea. Regular sin construir.

La Unión Europea ha aprobado la Directiva de Trabajo en Plataformas, que introdujo la presunción de laboralidad y las primeras reglas sobre gestión algorítmica. Fue un paso en la dirección correcta, pero insuficiente. La directiva debe transponerse antes de diciembre de 2026 y ya hay indicios de que algunos Estados miembros la aplicarán con restricciones.

El problema de fondo es que Europa no tiene plataformas propias porque ha renunciado a tenerlas. Ha confiado en que el mercado resolvería lo que la política no se atrevía a plantear. Ha creído que la regulación bastaría para controlar a los gigantes tecnológicos. Y el resultado es una dependencia estructural que no se resuelve con más normas, sino con más inversión, más política industrial y más soberanía tecnológica.

La paradoja es cruel: cuanto más regula Europa, más consolida el poder de las plataformas establecidas, porque solo ellas pueden permitirse cumplir con sus normas. El Reglamento General de Protección de Datos, la Ley de Mercados Digitales y la Ley de Servicios Digitales establecen regulaciones muy ambiciosas, pero, sin una industria propia, solo sirven para legitimar el dominio de las plataformas estadounidenses, porque las iniciativas que podrían haber surgido en su territorio no aparecen ante un marco regulatorio que impide o dificulta sobremanera su viabilidad.

7. El caso español. Un laboratorio de resistencia.

España ha sido un laboratorio de la economía de plataformas y también un laboratorio de resistencia.

La Ley Rider, aprobada en 2021, fue la primera norma europea que obligó a las plataformas a contratar a sus repartidores como trabajadores por cuenta ajena. En concreto, las sentencias del Tribunal Supremo y las multas de la Inspección de Trabajo forzaron a Glovo a abandonar el modelo de falsos autónomos.

Pero la victoria ha sido incompleta. La subcontratación mediante flotas intermediarias pronto prorrogó la precariedad, los salarios continuaron siendo bajos, la transparencia algorítmica siguió siendo una asignatura pendiente y la conflictividad se mantiene viva. La huelga de repartidores de Glovo en 2025, con 750 despidos, así lo atestigua.

Afortunadamente, la resistencia en España no solo ha sido regulatoria. Los repartidores se han organizado, han realizado huelgas, han llevado a Glovo ante los tribunales y han terminado por promover iniciativas cooperativas.

8. El coste humano.

La economía de plataformas tiene un coste humano que rara vez se destaca. Los repartidores sufren una siniestralidad 2,5 veces superior a la media. Los conductores de Uber trabajan jornadas interminables para llegar a fin de mes. Los repartidores de Amazon Flex compiten por bloques de horas que se agotan en segundos. La precariedad, la ansiedad y la soledad son las señas de identidad de un trabajo que prometía libertad.

El trabajador de plataforma no tiene compañeros, ni sindicato, ni comunidad. Está solo frente al algoritmo. No puede organizarse porque la plataforma lo considera un "socio", no un empleado, ni puede negociar porque no tiene interlocutor. La soledad es la forma más eficaz de control.

La paradoja es que la plataforma vende conexión y entrega aislamiento, vende flexibilidad y entrega precariedad, vende autonomía y entrega dependencia. El trabajador de plataforma es el sujeto perfecto del capitalismo digital: solo, endeudado, disponible y sin derechos.

9. Las alternativas. Cooperativas y plataformas públicas.

Frente a este panorama, no todo es resignación. Existen alternativas reales que demuestran que otra forma de organizar el trabajo digital es posible. Las cooperativas de plataforma son las más prometedoras: propiedad colectiva, gobernanza democrática, reinversión de beneficios y tecnología al servicio de las personas.

CoopCycle es una federación de cooperativas de reparto que opera en Europa. Agrupa a 42 cooperativas, la mayoría en Francia y España. Mensakas y Les Mercedes en Barcelona son dos ejemplos de reparto cooperativo que funcionan con gobernanza democrática y condiciones laborales dignas. Givit, con sede en Andalucía, es la mayor cooperativa de delivery de Europa: facturó más de 9 millones de euros en 2024, un 60% más que el año anterior. Fairbnb, una cooperativa de alojamiento, opera en seis países con un modelo de propiedad colectiva y reinversión de beneficios en proyectos sociales.

Estas experiencias constituyen realidades que compiten en el mercado y demuestran que la economía de plataformas puede funcionar de otra manera. No obstante, su crecimiento es lento porque compiten en inferioridad de condiciones con las plataformas que no asumen los costes laborales, no pagan impuestos en los países donde operan y externalizan todos los riesgos.

La regulación es necesaria, pero no es suficiente. Hay que construir alternativas: plataformas públicas, cooperativas o modelos de propiedad colectiva. Y hay que hacerlo con inversión, con política industrial y con voluntad política. Porque si Europa no construye o promueve sus propias plataformas, seguirá siendo un mercado regulado para contribuir al éxito de las plataformas de otros.