

El control tecnológico del trabajo como indicio de subordinación o laboralidad: el criterio de la dependencia digital.

Pilar Rivas Vallejo

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

Resumen: El control del trabajo a distancia mediante terminales digitales de seguimiento personal es un indicio de laboralidad y para detectar al verdadero empleador en supuestos de subcontratación ilícita si es la empresa principal la que ejerce tal control, pese a que la empleadora formal ponga a disposición de la prestación del servicio herramientas de trabajo de entidad, como los vehículos de transporte y reparto. Esta combinación de elementos en el contrato de transporte constituye un contrato mixto en el que cabe diferenciar dos prestaciones diferenciadas o bien venir indisolublemente unidas y pese ello constituir una cesión ilegal de trabajadores. La reiteración de esta práctica con distintas subcontratas no provoca la multiplicación de ilícitos continuados, sino uno solo especialmente agravado y cualificado por tal multiplicidad.

Palabras clave: Control digital. Herramientas tecnológicas. Dependencia digital. Cesión ilegal.

Abstract: Monitoring remote work via digital personal tracking devices is an indicator of an employment relationship and helps identify the real employer in cases of unlawful subcontracting—specifically where the principal company exercises such control—even if the formal employer provides substantial work tools for the service, such as transport and delivery vehicles. This combination of elements in the transport contract is a mixed contract with two distinct services—or in which they may be inextricably linked—yet still may constitute an illegal assignment of workers. Repeating this practice with various subcontractors does not result in multiple instances of a continuing violation, but rather a single violation that is particularly aggravated and qualified by such multiplicity.

Keywords: Digital control. Technological tools. Digital dependency. Illegal labour leasing.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00754

ECLIS: ECLI:ES:TS:2026:1785

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

La sentencia comentada aborda una nueva acepción del concepto jurídico de «cesión ilegal de trabajadores», identificada con el ejercicio del control del trabajo mediante un sistema automatizado, que permite descartar a la empresa contratista en el sector logístico de reparto de paquetería como verdadero empleador, al limitarse su margen de intervención en la gestión y dirección del trabajo, que se sustituye por tal sistema digital automatizado.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 331/2026, de 27 de marzo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 231/2024.

ECLI:ES:TS:2026:1785

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión resuelta por la Sala IV del Tribunal Supremo trae causa de la impugnación del acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo a la empresa DHL Express Spain, SL, por la comisión de una infracción grave en materia de cesión ilegal de trabajadores de fecha 14/9/2021, que la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 3/2023, de 20/2 (proc. núm. 33/2022), confirmó, con desestimación de la demanda, considerando que no existió verdadera subcontratación, sino cesión ilegal de trabajadores con cada una de las diez subcontratistas.

Se estima la existencia de una cesión ilegal de trabajadores porque la empresa DHL EXPRESS SPAIN, S.L., subcontrata el servicio de reparto de paquetería desde la terminal de carga de aquella en el aeropuerto de El Prat-Josep Tarradellas hasta el destino final a través de múltiples empresas externas de reparto denominadas «partners». La subcontratación se hace con empresas que o bien aportan sus propios empleados por cuenta ajena, o subcontratan a trabajadores autónomos o, finalmente, contratan de forma directa con trabajadores autónomos, aunque en algunos casos la subcontratada *partner* cuenta con trabajadores de diversa tipología (si bien el caso juzgado se refiere únicamente a las que cuentan con sus propios trabajadores por cuenta ajena). DHL determina las entregas a realizar y la forma de hacerlo con arreglo a parámetros muy definidos, acompañados de un estricto sistema de control diario, lo que exige impartir una formación específica a los repartidores (también a cargo de DHL).

DHL asigna rutas, proporciona el uniforme de trabajo y el dispositivo electrónico PDA (siglas que corresponden al término «personal digital assistant» o asistente digital personal), así como la formación y la asignación de rutas (permanentemente geolocalizadas por DHL, que controla en tiempo real el estado del reparto de cada

repartidor y de su ubicación a través de la PDA, y valida la ruta al término de la jornada, imparte las directrices del trabajo y atiende a la mayoría de sus incidencias), mientras que el *partner* empleador proporciona el vehículo y los EPIs, con mínima intervención en la dirección del trabajo (limitada a interesarse por su trabajo ocasionalmente), a salvo del ejercicio del poder disciplinario, la formación preventiva o la fijación de las vacaciones y otras interrupciones de la prestación laboral, como demuestra el hecho de no tener acceso autónomo al sistema de seguimiento de paquetes, que debe solicitar a la empresa principal DHL.

Por otra parte, la sentencia realiza un interesante análisis, al hilo de la impugnación procesal formulada por DHL, sobre la naturaleza del acta inspectora en el seno de un procedimiento administrativo y su relación con aspectos procesales, así como otros sustantivos conectados, como es el caso del principio *non bis in idem* vinculado a la multiplicidad de sanciones por apreciar distintas cesiones ilegales, en las que en este comentario no se va a profundizar, por intrínseca limitación de extensión, para centrar el estudio en los elementos determinantes de la apreciación de cesión ilegal de trabajadores, en particular los que delimitan el ejercicio del control empresarial sobre el trabajo.

IV. Posición de las partes y planteamiento judicial

La demandante y ahora recurrente, DHL Express Spain SLU, junto con otras tres subcontratas, presentan sendos recursos destinados a combatir tanto hechos como derecho. En el plano sustantivo, las recurrentes sostienen la independencia de ambas actividades, y DHL alega ser su naturaleza la de cargador y no la de porteador, lo que legitima la subcontratación del servicio de porteo, a lo que no obsta el control de entregas a través de medios técnicos, pues argumenta que no cabe confundir la subordinación técnica entre contratas, destinada a garantizar la calidad del servicio, con el poder de dirección empresarial propio del contrato de trabajo.

V. Normativa aplicable al caso

Artículos 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 2.1 de la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del contrato de transporte terrestre de mercancías.

VI. Doctrina básica

Atendiendo al relato fáctico, la sentencia concluye que concurre la integración funcional de los trabajadores de las empresas subcontratistas dentro de la estructura productiva de la empresa principal y la sumisión de estos a su poder de dirección en la realización ordinaria de sus funciones, a diferencia de lo que acontecía en la STS número 805/2022, de 4/10 (rcud. núm. 2498/2021). El control digital ejercido a través de una herramienta propiedad de la empresa principal (la PDA) del trabajo de reparto a distancia y en tiempo real convierte a la herramienta de control en el indicio más destacado de la dependencia directa de los trabajadores de la empresa ejerciente de dicho control digital. Instrumento usado a la vez como herramienta de seguimiento y control del rendimiento en tiempo real, y también de comunicación con los repartidores y por ello de resolución de incidencias por parte de la principal. Por ello se completa la doctrina sentada en la STS núm. 805/2020, de 25/9 (rcud. núm. 4746/2019), respecto del control tecnológico del trabajo, que en aquella ocasión se ligaba a la geolocalización permanente y que en este caso queda sustituida por un mecanismo equivalente, el seguimiento en tiempo real mediante PDA, una terminal móvil industrial equipada con lector de códigos de barras, y que permite gestionar inventarios y trazabilidad. De suerte que la dependencia apreciada en tan relevante resolución en el campo del trabajo en plataformas de reparto se reproduce en este caso, al que se adiciona un elemento singular: *que dicho control no lo ejerce la empleadora, sino la empresa principal*. Y si en aquel caso, para apreciar la dependencia se atendía a que la empresa era la *única que disponía de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio*, en el presente supuesto esta circunstancia es predicable de la empresa principal. Es más, la dependencia queda aquí reforzada, pues, si en el

anterior se apreciaba cierta libertad de horario y presencialidad, no acontece lo mismo en el actual, dado el estricto régimen de presencialidad, horario y sumisión a instrucciones precisas de la empresa principal, amén del seguimiento continuo y exhaustivo mediante un sistema digital a distancia e intervención mínima y casi anecdótica de la empleadora en cuestiones secundarias. Ello lleva a la Sala a concluir la plena integración de los trabajadores en la estructura productiva de DHL (incluso en la propia identificación externa con distintivos y confusión de plantillas) bajo su dependencia directa (manifestada incluso en la formación impartida para el manejo de la herramienta digital PDA en el procesamiento de las entregas), a lo que no obsta el efectivo ejercicio de ciertas facultades empresariales como la relativa a la ordenación de interrupciones y vacaciones, como se desprende de la doctrina fijada por la STJUE de 24/10/2024, asunto C-441/23, Omnitel Comunicaciones. En definitiva, *DHL está ejerciendo el papel de una empresa de trabajo temporal sin la cobertura legal que le habilita para ello.*

Se argumenta, asimismo, que la aplicación de la legislación ordenadora de los transportes terrestres no puede servir como justificación para el incumplimiento de la legislación laboral y para amparar cesiones de trabajadores, puesto que el propio artículo 54.3 de la Ley ordenadora del transporte terrestre exige la integración en la estructura organizativa de la empresa del personal utilizado por el porteador de conformidad con las reglas contenidas en la legislación laboral aplicable. La inexistencia de un verdadero contrato de transporte de mercancías entre empresas en el marco de la Ley 16/1987, sustituida *de facto* por un contrato de puesta a disposición de trabajadores, determina que la empresa principal pase a ocupar la posición de transportista o porteador y no de mediador como agencia de transporte. Tampoco en el marco del artículo 2.1 de la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, como ya quedó sentado en la STS 805/2020.

Por otra parte, el carácter mixto de la contratación con las empresas llamadas «partners» se conforma por la puesta a disposición tanto de vehículos como de trabajadores, lo que puede determinar una respuesta diferente en función de la autonomía de ambos elementos, de suerte que, si se encuentran disociados en la contratación, cabría excluir la cesión ilegal, siempre y cuando los elementos materiales (vehículo) tuvieran una importancia superior a la prestación de servicios vinculados, conforme a la doctrina ya clásica del Tribunal Supremo, a salvo de la excepción prevista en el artículo 1.3.g ET, que dicho tribunal entiende como definición objetiva de la importancia económica del vehículo aportado a la prestación del servicio (esto es, el tonelaje inferior a lo previsto en dicha norma equivale a la primacía del elemento personal sobre el patrimonial, y la titularidad de la autorización administrativa a la independencia frente al trabajo por cuenta ajena), cuya aplicación no procede en este supuesto. La no exigencia de un permiso especial de conducción para las furgonetas de reparto es un elemento empleado por el alto tribunal para restar importancia económica y técnica a los vehículos, primando el elemento personal, por lo que tampoco en el ámbito de la contratación de transportes este criterio cede ante la titularidad de los vehículos de reparto.

Finalmente, la sala resuelve si la subcontratación con diversas empresas en estas mismas circunstancias determina que exista una única infracción agravada o bien una infracción múltiple, que se resuelve por la aplicación del artículo 29 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, apelando, por tanto, al concepto de infracción continuada, pues la actuación empresarial «obedece a un planeamiento de la gestión empresarial único y continuado, con distintas manifestaciones al instrumentar sea través de diferentes contrataciones con distintas empresa». Estima, así, en parte, el recurso de DHL, al apreciar una única infracción muy grave, que aprecia en grado medio por reflejarse en diez contrataciones distintas, lo que reduce sustancialmente la cuantía de la multa (de 185.800 a 50.000 euros).

VII. Parte dispositiva

La sentencia desestima el recurso interpuesto por varias de las contratistas y estima en parte el recurso de la empresa principal DHL, para reducir la cuantía de la sanción pecuniaria de 185.800 a 50.000 euros

VIII. Pasajes decisivos

«...lo que consta es la integración funcional de los trabajadores de las empresas subcontratistas dentro de la estructura productiva de la empresa principal y la sumisión de estos a su poder de dirección en la realización ordinaria de sus funciones. Aquí sí constan los detalles de funcionamiento del sistema de control informático basado en la PDA conectada. Las órdenes de trabajo se reciben de la empresa principal, quien controla su realización a distancia y en tiempo real, resolviendo todas las incidencias de los repartos en contacto con los repartidores. Aquí el elemento central del debate es el uso de la PDA con las funciones descritas, puesto que a través de tal instrumento, conectado a los equipos informáticos de la empresa y transmitiendo información en tiempo real, la empresa DHL Express Spain llevaba a cabo no solamente la impartición de todas las instrucciones precisas para el desempeño del trabajo cotidiano, fijando los repartos que debían realizarse dentro del horario diario, sino que además hacía un seguimiento y control en tiempo real del cumplimiento, conectado a la base central informatizada...» (F.D.6.º3).

«...aquellos elementos que en la sentencia referida podían poner en cuestión la concurrencia de la nota de dependencia (en concreto la libertad para comparecer en el horario fijado y sobre todo la posibilidad de rechazar servicios) no aparecen en este caso, en el que los trabajadores estaban obligados a comparecer todos los días laborables en el centro de trabajo de DHL a una hora prefijada para recibir los paquetes y la PDA y finalizar todas las entregas dentro de horario con un seguimiento continuo de la empresa DHL, que era la que, a través de sus encargados, impartía instrucciones y resolvía incidencias, haciendo un control estricto de cumplimiento. No se trata de un mero control técnico o de calidad, (...) sino de un control efectivo y exhaustivo de la actividad laboral» (F.D.6.º4).

«... la relevancia económica y técnica de los vehículos usados no es suficiente para primar sobre la importancia de la prestación de servicios de los conductores-repartidores que de forma ordinaria y continuada quedan bajo la organización y dependencia de la empresa principal para la realización de sus servicios con dichos vehículos» (F.D.8.º3).

«La laguna legal existente en la LISOS se suple por la aplicación subsidiaria del artículo 29 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En el número 5 de dicho artículo se regula brevemente una situación de concurso y, por lo que aquí importa, el número 6 regula el concepto de infracción continuada y nos dice que "será sancionable, como infracción continuada, la realización de una pluralidad de acciones u omisiones que infrinjan el mismo o semejantes preceptos administrativos, en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión"» (F.D.9.º3).

IX. Comentario

1. La diferenciación de actividades como criterio de exclusión de la cesión ilegal

La sentencia comentada apunta a la diferenciación entre la actividad de la empresa principal, como mediador de transporte, y la de las contratistas, como porteadores o transportistas, que queda descartada por la existencia de un sustrato fáctico predominante, como es el encubrimiento de un contrato de puesta a disposición de trabajadores, puesto que la titularidad del vehículo carece de la fuerza suficiente para desplazar al contrato de transporte. Dicha argumentación, que procede de la previa doctrina de la Sala Cuarta, y se recoge en la STS número 805/2020, de 25/9, desplaza tal figura jurídica por la subcontratación de servicios correspondientes a la propia actividad, al no apreciar diferencias sustanciales entre la actividad de una y otra

empresa, dada la escasa relevancia de los elementos de conexión con el contrato de transporte (recuérdese que, según el art. 2.1 de la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, «el contrato de transporte de mercancías es aquel por el que el porteador se obliga frente al cargador, a cambio de un precio, a trasladar mercancías de un lugar a otro y ponerlas a disposición de la persona designada en el contrato»). Y ello es así porque el contenido del contrato suscrito entre ambas empresas reposa más en el elemento humano, los trabajadores que prestan el servicio, que en el título formal dado al contrato mercantil. Lo cierto es que el verdadero sustrato del contrato no guarda correspondencia con la definición del artículo 2.1 citado, pues no da lugar a la asunción del servicio de transporte y entrega de mercancías, ya que este servicio se está prestando en realidad por la empresa principal, DHL, la supuesta agencia de transporte o intermediaria. Al operar la sustitución de la intermediación en el servicio por la intermediación en la mano de obra, el hipotético contrato de transporte se transforma en una subcontratación de servicios de la propia actividad, que se realiza al margen de las previsiones del artículo 42 ET, puesto que lo que se pone a disposición es a los propios trabajadores en lugar de la infraestructura empresarial para desempeñar el encargo. Y sin que suponga obstáculo a ello la dotación de una flota de vehículos para su ejecución, por su valor secundario en la configuración de la prestación de los servicios contratados.

En suma, se trata de dos servicios autónomos, uno el de la puesta a disposición de trabajadores (al margen del marco legal de las empresas de trabajo temporal) y el otro el de la contratación de los vehículos destinados al cumplimiento del servicio de transporte y entrega contratado. Y es que, en la configuración actual del mercado de bienes y servicios, el servicio de entrega cuenta con rasgos propios que permiten considerarlo independiente de la propia gestión del transporte de mercancías tras su cadena de producción y transporte a los centros logísticos donde se almacenan. El servicio ha dejado de ser el de transporte para convertirse en el de entrega como rasgo principal de la actividad económica. En la línea sostenida por las empresas recurrentes, en efecto, el servicio de entrega, al que identifican como de «porteador» o, en el artículo 1.3.3.º de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, como «operador logístico», ha ganado una singularidad propia como «servicio de última milla», que exigiría una definición y regulación propia, marcada por el elemento de la entrega y no tanto por el del transporte, ya que lo central es la entrega a su destinatario final, no su traslado por carretera. Dotar a esta actividad de una mayor especificidad aumentaría la seguridad jurídica de su marco regulatorio laboral, o, lo que es lo mismo, del trabajo de «delivery», todavía sumido en una oscuridad que propicia el uso de subterfugios para eludir el efecto de la disposición adicional vigesimotercera del ET y su presunción de laboralidad del reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, puesto que esta norma condiciona su aplicabilidad a que su gestión se realice a través de una plataforma digital (como sucede con otras prestaciones laborales, v.gr. la prestación del servicio de limpieza a domicilio concertado mediante aplicación de plataforma digital, STSJ de Cataluña núm. 609/2025, de 13/2 –rec, núm. 6626/2023–). No es el caso del supuesto analizado, como de otros muchos, en los que el servicio no se vincula a una empresa que ofrece sus servicios mediante plataforma digital, sino que gestiona, de igual modo, mediante un sistema digital el trabajo realizado por los trabajadores adscritos al mismo, aunque cada vez es más frecuente el recurso a plataformas tecnológicas «multicarrier» (o sistema multi-transportista, como Deliveria, Packlink PRO, Sendcloud, Amazon Shipping o la propia DHL a través de su servicio Fulfillment Network para comercio electrónico), distinguidas por su servicio digital centralizado, que sí se asocian efectivamente a una plataforma digital acorde con la D.A.23.ª ET (en el caso de la herramienta «DHL fulfillment network», con el portal «MySupplyChain»).

Sistema caracterizado en el mercado actual por seguimiento en línea y por un mecanismo de geolocalización y estricto control del rendimiento de los repartidores y que admite, al conectarse con diversidad de empresas prestadoras del servicio, esquivar incluso el derecho de huelga mediante recursos de «flexibilidad operativa». Es más, ofrece en el mercado otro servicio específico, el servicio completo de embalaje y logística (y gestión de inventario), transporte y entrega (por tanto, sin diferenciar ambas actividades por separado), que incluye, en el caso concreto

analizado de DHL, el *Fulfillment B2C* (de empresa a consumidor), el *Fulfillment D2C* (directamente al consumidor) y *Fulfillment B2B* (de empresa a empresa a consumidor).

2. El control digital como elemento indiciario de la subordinación y la identidad de la empleadora: omnipresencia invisible

En la resolución examinada, la herramienta digital de control, la PDA, se erige en elemento de sujeción o subordinación a la empresa, y permite determinar quién ejerce este control mediante el método de identificar a la persona física o jurídica que se encuentra al mando del instrumento en cuestión. Esta realidad permite borrar toda apariencia de contrato de transporte y, asimismo, de verdadera subcontratación (como se afirma en la STSJ de Cataluña núm. 878/2025, de 21/2 –rec. núm. 133/2024–, la actividad de transporte no goza de carácter esencial frente al supuesto *carácter no esencial de la aplicación informática*). En definitiva, en sistemas de trabajo sometidos a gestión algorítmica, tecnológica o por inteligencia artificial (IA), la identificación de la identidad de quien domina o dirige la herramienta de control deviene cuestión central para detectar tanto la laboralidad como la empleadora con la que se establece el vínculo.

Es la herramienta digital la que atrae a quien realiza el trabajo al círculo organizativo de la empresa que, de forma directa o interpuesta (como en el caso de autos), ejerce como empleadora. Y es que el uso de herramientas digitales, actualmente usando tecnología IA, ha transformado incluso el ejercicio del poder de dirección. Se analiza a continuación por qué y qué implica en este panorama actual la sentencia comentada.

En primer lugar, el control a distancia que permite realizar la tecnología, ahora coordinada mediante IA con diversos instrumentos de control simultáneos y en tiempo real, ha difuminado la apariencia real del ente al que llamar empleador frente a la otra parte del contrato, la parte trabajadora. La entrada de diversos sujetos en la dinámica de control de la ejecución y valoración del trabajo genera en dicha parte del contrato una confusión que distorsiona su propia percepción de la relación laboral y, lo que es peor, sobre los sujetos que controlan su trabajo. Por una parte, porque se permite incidir en la valoración de su rendimiento a los clientes destinatarios del servicio, cuando la empresa abre esa posibilidad a la clientela a través de la aplicación para dispositivos móviles o bien la aplicación disponible en línea en cualquier dispositivo con conexión a internet empleada para la contratación del servicio, condicionando así la propia forma de prestar el trabajo con posibles distorsiones ligadas a la puntuación que dará cada cliente. Por otra parte porque permite ejercer un control a distancia en el que los trabajadores sometidos a él no tengan plena capacidad de distinguir el alcance real de tal seguimiento en tiempo real, o su verdadera exposición al mismo, así como los riesgos del tratamiento de los datos personales que pueda manejar la herramienta en cuestión, pero que suponga, como poco, un absoluto control de horarios, forma de ejecutar el trabajo, geolocalización en tiempo real, pausas e interrupciones, y evaluación del trabajo a través de la clientela. Todo ello sin que, como en el caso de autos, mediando otra empresa interpuesta supuestamente empleadora, esta no tenga conocimiento ni control sobre las circunstancias concretas de ejecución de la prestación. Del mismo modo, como se publicita por parte de las empresas de multitransporte, la posibilidad de cambiar la adjudicación del servicio ante cualquier incidencia adversa facilita prácticas contrarias al derecho de huelga, esquivando así la doctrina constitucional de las SSTC números 17/2017 y 24/2026, de 12/3 (rec. núm. 4382/2024), por cuanto es la empresa principal y no la contratista la que recurre a tales vías alternativas, y en tanto no se trata de una estructura empresarial compleja, sino de la mera prestación del servicio por una de las diferentes opciones que la plataforma ofrece a sus empresas clientes, más allá del supuesto abordado por la STS número 1246/2024, de 14/11 (rec. núm. 227/2022), que atiende a la habitualidad de la subcontratación para estimar que también concurre el *esquirolaje externo* (prohibido por el art. 28.2 y el art. 6.5 del RDL 17/1977, de 4 de marzo) en supuestos de subcontratación (con recurso a subcontrata diferente de la habitual ante situaciones de huelga en la habitual). De suerte que esta forma de operar siembra la duda sobre la

capacidad de esquivar legalmente la prohibición de esquirolaje, pues con tales empresas no se da una subcontratación caracterizada por la habitualidad, sino una *multiopción* decidida en tiempo real y de forma automatizada por la propia empresa principal que gestiona la plataforma. En todo caso, esta realidad permite cuestionar si la gestión automatizada de servicios conforme a este modelo de negocio debe igualmente asumir todo el alcance de la mencionada prohibición, en tanto la contratación con empresas auxiliares (subcontratas) comparte igualmente dicha nota de habitualidad, pues aún en estos casos y siendo amplia la variedad de líneas de contratación de tales servicios, no dejan de estar limitadas numéricamente y delimitadas por un patrón de repetición que aproxime el supuesto al abordado por la STS 1246/2024. En todo caso, lo que sí es indudable es que en el caso de autos concurre este patrón de habitualidad, al repartirse la contratación con diez diferentes empresas, y que, además, al desvanecerse la cobertura formal de la subcontratación para visibilizar la realidad de una contratación directa, toda maniobra de sustitución de los trabajadores huelguistas conculca la prohibición y el derecho de huelga. Sea como sea, estas notas propias de la gestión automatizada del trabajo, aun intermediado, debilitan la posición de los trabajadores adscritos a tales servicios y ahondan en su precariedad, al respecto de la cual ya se ha generado tanta literatura jurídica en los últimos años.

Por lo que respecta al efecto de la sentencia analizada en este concreto aspecto, sin duda el de mayor interés en el análisis del abordaje judicial del impacto del control tecnológico del trabajo, la conclusión que cabe extraer de la misma es la emergencia de un nuevo indicio de laboralidad (más allá de las plataformas digitales), la *dependencia digital* o sometimiento a ese ya llamado *látigo digital*, consistente en el seguimiento permanente y en tiempo real a través de técnicas coordinadas por una misma herramienta bajo un indeterminado control humano (en el caso analizado se comprueba cómo las personas al mando eran múltiples e indistintas, y prácticamente inidentificables), que encarna a un empleador invisible pero omnipresente. En la resolución analizada se infiere el criterio de la primacía del *elemento dominante* (literalmente referido a la aportación de vehículos u otras herramientas de trabajo), que cabe extrapolar a la predominancia del elemento tecnológico de control, es decir, a que el control ejercido mediante sistemas digitales o IA tenga una intensidad notablemente superior a otros indicios contrarios a la laboralidad. Quizás se erija en criterio para la resolución más clara y célere de las dudas sobre la tipificación de la relación de trabajo y la identificación de la empleadora, pero no cabe duda de que restan otras cuestiones por resolver y que su alcance actual en nuestra realidad laboral requiere algo más que la laboralización prevista en la D.A.23.^a ET para las plataformas digitales de trabajo, al extenderse esta forma de operar a otros ámbitos ajenos al funcionamiento mediante plataforma digital, como ocurre en el caso analizado. El seguimiento permanente, la geolocalización constante, la vigilancia y control, ejercidos a través de medios tecnológicos que no precisan de la presencialidad ni de la visibilidad de quien lo ejerce *en la sombra* son actualmente indicios comunes a distintos modos de trabajo y formas de prestación de los servicios. En este caso se trata de una terminal con conexión a internet con capacidad para conocer la ubicación e interacciones con los trabajadores en todo momento, pero puede tratarse de otros medios alternativos, v.gr., basados en IA, con funcionalidades distintas que resulten igualmente presuntivas de tal subordinación efectiva a una empleadora concreta y que banalicen el efecto indiciario de elementos secundarios como la aportación de herramientas de trabajo, uso de distintivos o ropa de trabajo, e incluso la sujeción o no a un horario laboral determinado, cuando este se sustituye por el criterio del resultado, si se conserva la facultad de determinar cómo ejecutar el trabajo o conformar el resultado esperado y se ejercen mecanismos para controlarlo en tiempo real.

X. Apunte final

En definitiva, la gestión algorítmica del trabajo, no privativa ni exclusiva de las relaciones laborales entabladas con plataformas digitales, es un elemento indiciario de la forma de control ejercida por la empresa (como *test de subordinación*) en función de

la intensidad con la que se aplique o module, y con ello de identificación del vínculo con la empresa y la naturaleza del mismo y de la relación interna en casos de descentralización productiva. Los medios esenciales para la prestación del trabajo que en el caso de la STS 805/2020 se identificaban como la plataforma digital, centro de gestión de la actividad, se corresponden en este caso con tecnología más simple pero no por ello menos invasiva (la PDA), pero cabe predicar idéntica conclusión de cualquier otro medio siempre que este sea el centro rector de la dinamización, seguimiento, vigilancia y control del trabajo. Simplificando el argumento, puede concluirse que cabe reconocer como empleador a *quien tenga el control de la herramienta digital*, siempre que esta sea determinante en la gestión y organización del trabajo. Del mismo modo, la sumisión a decisiones automatizadas nacidas de tal sistema digital constituye criterio relevante en función del alcance de las mismas sobre la esfera de intereses de los trabajadores afectados.

Asimismo, pueden jugar un papel similar y complementario (pues no cabría derivar una conclusión directa de este solo elemento), factores relativos al tratamiento de datos de los trabajadores ligados a tales instrumentos, es decir, quién capta y gestiona los datos personales de los trabajadores, porque estos se obtienen igualmente de las herramientas tecnológicas que sirven para efectuar el control de la persona y del trabajo que ejecuta y porque tienen capacidad para influir significativamente en la esfera persona y derechos de los trabajadores (*subordinación digital de los datos*).