



Organización  
Internacional  
del Trabajo

OH Open Library  
of Humanities

Tu, Wei, y Xueyu Wang. 2025. «En busca de trabajadores cuasi subordinados en China. Tipología de *riders* según su grado de dependencia y subordinación económicas». *Revista Internacional del Trabajo* 144 (4): 1-23. <https://doi.org/10.16995/ilrs.23784>.



Revista Internacional  
del Trabajo

## En busca de trabajadores cuasi subordinados en China. Tipología de *riders* según su grado de dependencia y subordinación económicas

**Wei Tu**, Oficina de País para China y Mongolia, Organización Internacional del Trabajo, [tuw@ilo.org](mailto:tuw@ilo.org)  
**Xueyu Wang**, Centre for Industrial Relations and Human Resources, University of Toronto, [wangxueyu.wang@mail.utoronto.ca](mailto:wangxueyu.wang@mail.utoronto.ca) (autora para la correspondencia)

**Resumen:** *La situación laboral de los trabajadores de plataformas ha generado debate tanto en China como en el ámbito internacional. En el presente estudio se construyen indicadores contextuales específicos para identificar a los trabajadores cuasi subordinados en el mercado laboral chino, tomando como referencia los umbrales jurídicos de una selección de países desarrollados y los indicadores estadísticos elaborados por Eurofound y Eurostat. Entre diciembre de 2021 y enero de 2022, se distribuyeron cuestionarios en línea en cinco ciudades chinas para medir los niveles de subordinación de 7 680 repartidores a domicilio en motocicleta o bicicleta (riders) en la economía de plataformas. Se clasificó a los trabajadores en subtipos basados en dos dimensiones: dependencia económica y subordinación personal. Los resultados indican que solo un 19 por ciento de los riders pueden clasificarse en el marco binario existente de «empleados frente a trabajadores independientes», mientras que el resto debería agruparse en una nueva categoría de «trabajadores cuasi subordinados». El análisis estadístico muestra diferencias significativas en cuanto a las condiciones de trabajo de los distintos subgrupos. Se observa que un alto grado de dependencia económica es un factor predictivo de jornadas laborales más largas, mayor intensidad de trabajo y mayor presión laboral percibida, mientras que un alto grado de subordinación personal está relacionado con una baja satisfacción laboral. La cobertura de seguros sociales es insuficiente sobre todo para los subgrupos con mayores niveles de subordinación.*

**Palabras clave:** *economía de plataformas, plataformas de reparto, trabajadores de plataformas, situación laboral, dependencia económica, subordinación, China.*

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «In search of quasi-subordinate workers in China: A typology of gig riders by economic dependency and subordination». *International Labour Review* 164 (4). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 164 (4).

La *Revista Internacional del Trabajo/International Labour Review/Revue internationale du Travail* es una revista de acceso abierto con revisión por pares publicada por Open Library of Humanities. El presente artículo es una obra de acceso abierto sujeta a la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0), que autoriza el uso, la distribución y la reproducción sin restricciones en cualquier formato, a condición de que se cite debidamente al autor y la fuente originales. Véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Las referencias bibliográficas a los artículos de la *Revista* figuran en *Labordoc*, el repositorio institucional de la Oficina Internacional del Trabajo. Véase más información sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus publicaciones en el sitio web de la OIT en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

OPEN ACCESS

© Artículo original, los autores, 2025. © Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2025.



## 1. Introducción

Hace tiempo que la clasificación de la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales es la manzana de la discordia para la gobernanza del mercado de trabajo en todo el mundo (Harris y Krueger 2015; Cherry y Aloisi 2017; Stewart y McCrystal 2019), lo que ha llevado a muchos países a estudiar posibles fórmulas de ajuste en sus marcos regulatorios. Algunos se adhieren al modelo binario de «empleados frente a trabajadores independientes», al tiempo que experimentan con la introducción de criterios jurídicos más favorables a los trabajadores y más estrictos para definir la condición de trabajador independiente, como en el caso del proyecto de ley de la Asamblea de California núm. 5 (California Assembly Bill No. 5) en los Estados Unidos (Palagashvili et al. 2024). Otros países definen una nueva categoría de «trabajadores asimilables a la categoría de empleados» para extender la protección laboral a los trabajadores de plataformas digitales. Este es el enfoque adoptado en Australia con la Ley de Enmienda de la Legislación sobre Trabajo Justo (subsanción de deficiencias) núm. 2 (Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2 Act) de 2024. Del mismo modo, en 2021 la Comisión Europea presentó una «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales», diseñada para facilitar una clasificación precisa de la situación laboral de los trabajadores de plataformas.<sup>1</sup>

La aparición de nuevas formas de empleo<sup>2</sup> ha sido la tendencia más destacada y transformadora del mercado de trabajo de China en los últimos años. Según la novena encuesta nacional de población activa realizada por la Federación Nacional de Sindicatos de China (ACFTU 2023), el número de trabajadores con nuevas formas de empleo en China alcanzó los 84 millones en 2023. Sin embargo, debido a la confusa situación laboral de esos trabajadores en el marco de la legislación laboral china, la protección de este amplio grupo sigue siendo insuficiente (Wang 2016; Wang y Wang 2018). Con el fin de garantizar una adecuada protección de las nuevas formas de empleo en consonancia con los objetivos más generales de la legislación laboral —defender la justicia en el lugar de trabajo y promover los derechos humanos fundamentales y universales (Arthurs 2011)—, el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social (MOHRSS), junto con otros ocho ministerios y comisiones, publicó unas orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo (MOHRSS 2021).<sup>3</sup> Estas orientaciones introducen una nueva categoría de trabajadores que «no cumplen plenamente los criterios vigentes para identificar las relaciones laborales pero están sujetos a la dirección de la empresa durante el proceso laboral»,<sup>4</sup> transformando así el marco dicotómico de «empleado frente a trabajador independiente» en una tricotomía de categorías de trabajadores en la legislación laboral china. Al formular el concepto de trabajadores «cuasi subordinados» en la nueva política, se trataba de evitar la clasificación errónea de los trabajadores en nuevas formas de empleo como independientes y de proporcionarles un nivel básico de protección. Esta protección incluye prácticas de empleo equitativas, mejoras en el salario mínimo y garantías de pago, mayores responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, ampliación de la cobertura básica de pensiones y seguro médico, junto con prestaciones más sólidas en caso de accidente del trabajo.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Véase <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-improving-working-conditions-of-platform-workers> (consultado el 7 de agosto de 2025).

<sup>2</sup> En el contexto del mercado laboral chino, las nuevas formas de empleo se dan en el caso de los trabajadores que recurren a plataformas digitales en línea para obtener oportunidades de empleo, como los repartidores a domicilio en motocicleta o bicicleta (*riders*), los conductores de taxi/camión, los trabajadores de limpieza doméstica y los realizadores de transmisiones en vivo. El concepto de nuevas formas de empleo está presente en los documentos de política chinos, y sus connotaciones son similares a las del denominado «trabajo en plataformas».

<sup>3</sup> Conviene precisar que las orientaciones se presentan como reglamentos y no forman parte del marco jurídico laboral (Ke 2022). No obstante, pueden citarse como referencia en las resoluciones judiciales.

<sup>4</sup> El texto original es «不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理».

<sup>5</sup> Además, las orientaciones para salvaguardar el derecho de descanso y la remuneración de los trabajadores en nuevas formas de empleo, las orientaciones sobre la publicidad de las normas laborales para los trabajadores en nuevas formas de empleo, y la guía de servicios para proteger los derechos e intereses de

Aunque esta solución responde a las preocupaciones sociales sobre las nuevas formas de empleo, también plantea nuevos interrogantes. Actualmente, las orientaciones (MOHRSS 2021) proporcionan unos principios generales para identificar a los trabajadores cuasi subordinados, pero carecen de directrices detalladas sobre su aplicación. Los gobiernos locales de varias provincias han dinamizado los esfuerzos para poner en marcha políticas piloto y perfeccionar criterios específicos. Por ejemplo, a fin de aplicar en la práctica uno de los elementos centrales mencionados en las orientaciones —el «control directivo sobre los trabajadores»—, la provincia de Jiangsu lo define como situaciones en las que «los trabajadores tienen una fuerte autonomía en las modalidades de trabajo, pero prestan servicio en línea bajo las restricciones de las normas o algoritmos de la plataforma y perciben una remuneración laboral».<sup>6</sup> Shanghái, por su parte, estipula que «el proceso laboral de los trabajadores debe ajustarse a los algoritmos y normas establecidos por las empresas de plataformas».<sup>7</sup> Aunque estos intentos de ámbito local suponen un cierto avance hacia un marco nacional unificado, la identificación de criterios normalizados para los trabajadores «cuasi subordinados» sigue siendo una cuestión sin resolver. Del mismo modo, el debate académico previo sobre una estructura tricotómica de la situación laboral se ha centrado principalmente en el análisis jurídico y la delimitación teórica (Wang 2016; Lu y Chen 2020; Xiao 2021; Ke 2022). Si bien algunos autores han propuesto evaluar la situación laboral de los trabajadores en nuevas formas de empleo utilizando una combinación de criterios de subordinación personal y dependencia económica (Ban 2017; Lu y Chen 2020; Wang y Wang 2018; Tian 2019; Xiao 2021; Yang 2022; Shen 2022), la validación empírica de dicho enfoque respecto de la reforma normativa sigue siendo insuficiente y aún no se han establecido criterios prácticos.

Con el fin de abordar la ambigüedad que sigue existiendo al identificar, clasificar y medir el fenómeno de los trabajadores «cuasi subordinados», y para examinar empíricamente la prevalencia de este grupo, sus condiciones de trabajo y su heterogeneidad latente, el presente artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, en el apartado 2 se examinan las limitaciones de los métodos de identificación de la situación laboral existentes en China y se pasa revista a la práctica internacional y a las innovaciones en materia de políticas. Sobre esta base, se elaboran indicadores adaptados al contexto chino, a partir de las medidas estadísticas desarrolladas por las instituciones estadísticas internacionales Eurofound y Eurostat. Los trabajadores en nuevas formas de empleo podrían clasificarse a partir de evaluaciones caso por caso que tengan en cuenta su heterogeneidad. No obstante, si se estableciera un marco claro de criterios basados en indicadores cuantitativos, la clasificación de los trabajadores y las evaluaciones de la situación laboral del grupo mejorarían significativamente, y se facilitarían las encuestas estadísticas a gran escala. En el apartado 3 se describe la aplicación de los indicadores aquí propuestos en el marco de una encuesta dirigida a repartidores de comidas a domicilio a través de plataformas en línea (*riders*),<sup>8</sup> que constituyen una muestra representativa de los trabajadores en nuevas formas de empleo en China. Tomando la tipología establecida mediante el análisis de clases latentes (*latent class analysis*), se identifican diferentes subtipos de *riders*, se estima la proporción de trabajadores cuasi subordinados dentro del grupo de *riders* chinos y se caracterizan los rasgos de subordinación y las condiciones de trabajo específicas de estos subtipos. En el apartado 4, dedicado al análisis y las conclusiones, se ponen de relieve las implicaciones de los resultados para la formulación de políticas, señalando la relevancia de este estudio con miras a futuras investigaciones.

---

los trabajadores en nuevas formas de empleo, publicadas en noviembre de 2023, proporcionan disposiciones detalladas sobre los derechos laborales y las protecciones que asisten a los trabajadores en nuevas formas de empleo (MOHRSS 2023).

<sup>6</sup> Véase [https://jshrss.jiangsu.gov.cn/art/2021/12/28/art\\_77279\\_10234493.html](https://jshrss.jiangsu.gov.cn/art/2021/12/28/art_77279_10234493.html) (consultado el 19 de agosto de 2025).

<sup>7</sup> Véase [https://rsj.sh.gov.cn/tldgx\\_17731/20220210/t0035\\_1405575.html](https://rsj.sh.gov.cn/tldgx_17731/20220210/t0035_1405575.html) (consultado el 19 de agosto de 2025).

<sup>8</sup> En este artículo, el término *riders* se refiere a los trabajadores en nuevas formas de empleo que se registran en plataformas digitales del sector del reparto de comidas a domicilio, aceptan pedidos de clientes a través de las plataformas y entregan pedidos de comida en lugares específicos dentro de los plazos exigidos según los requisitos del pedido.

## 2. Indicadores para la identificación de trabajadores cuasi subordinados en China

### 2.1. Nuevas formas de empleo y dificultades de los métodos vigentes para identificar las relaciones de trabajo en China

En la actualidad, el ordenamiento jurídico laboral de China prevé dos métodos para determinar la existencia de relaciones de trabajo, y ambos operan en un marco dicotómico. El primero se centra en la existencia de un contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador. Si se ha firmado un contrato y el trabajador ha empezado a proporcionar un trabajo sustantivo, se considera que existe una relación de trabajo. En ausencia de un contrato firmado se aplica el segundo método, basado en el principio de la primacía de los hechos. Este segundo enfoque se ajusta en líneas generales a las orientaciones de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT.<sup>9</sup> Consiste en evaluar si concurren cinco indicadores en la situación laboral: 1) tanto el empleador como el trabajador son sujetos de relaciones laborales; 2) las normas y reglamentos laborales establecidos por el empleador se promulgan de conformidad con la legislación y son aplicables al trabajador; 3) el trabajador está sujeto a la dirección del empleador; 4) el trabajador realiza un trabajo remunerado contratado por la unidad empleadora, y 5) el trabajo realizado por el trabajador forma parte integrante de la actividad empresarial del empleador (MOHRSS 2005). Solo cuando se cumplen conjuntamente los cinco indicadores cabe considerar que los trabajadores son empleados directos; en cualquier otro caso, tienen la condición de contratistas independientes o trabajadores por cuenta propia. En la mayoría de las ramas de actividad de China, estos dos métodos permiten resolver con precisión gran parte de los casos de conflictos laborales y han demostrado ser eficaces en la práctica judicial (Xie 2018; Wang y Wang 2018).

Sin embargo, estos métodos establecidos e indicadores específicos para determinar las relaciones laborales resultan problemáticos en el caso de las nuevas formas de empleo. En la práctica, la proporción de trabajadores en nuevas formas de empleo que han suscrito contratos de trabajo con la plataforma o con una agencia externa<sup>10</sup> sigue siendo notablemente baja. Por ejemplo, según los datos del Centro de Investigación de la Economía de Plataformas de la Universidad Tecnológica del Sur de China, solo el 15,12 por ciento de los *riders* han firmado contratos de trabajo con plataformas o agencias externas de servicios de recursos humanos, y apenas un 29,82 por ciento han firmado contratos de servicios (Liu, Liu y Liu 2022). Del mismo modo, los datos de la Federación Nacional de Sindicatos de China indican que la tasa de firma de contratos con trabajadores en nuevas formas de empleo —por ejemplo, *riders*, mensajeros y conductores de vehículos de transporte con conductor (VTC)— es solo del 43 por ciento (Yuan 2021).

<sup>9</sup> Según la Recomendación núm. 198, los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre los indicios sugeridos podrían figurar los siguientes: «[...] a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador».

<sup>10</sup> En el mercado del trabajo de plataformas en China, hay muchas entidades externas, como subcontratistas y agencias de empleo temporal y de servicios de recursos humanos, que median entre las plataformas digitales y los trabajadores de plataformas (Beijing Zhicheng Migrant Workers Legal Aid and Research Centre 2021).

En las nuevas formas de empleo, resulta difícil confirmar la existencia de relaciones de trabajo únicamente en virtud de la firma de contratos entre los trabajadores y las plataformas digitales. Por consiguiente, en caso de conflicto laboral, el enfoque dominante para evaluar la condición jurídica de los trabajadores se basa en el principio de la primacía de los hechos. Sin embargo, es difícil que los trabajadores en nuevas formas de empleo cumplan simultáneamente los cinco indicadores, pues las plataformas digitales operan con un modelo empresarial distinto de las estructuras jerárquicas tradicionales, de tal forma que a menudo niegan su condición de empleadores responsables de las modalidades de trabajo. En cambio, se consideran meros intermediarios que integran información y recursos para servir de enlace entre la oferta y la demanda de trabajo (De Stefano 2016; Stewart y Stanford 2017). En consecuencia, los indicadores 3), 4) y 5) son constantemente objeto de controversia y debate tanto en círculos académicos como judiciales.

Sin embargo, tampoco es adecuado clasificar a los trabajadores en nuevas formas de empleo como independientes. Muchos investigadores, basándose en la teoría del proceso laboral, sostienen que las plataformas ejercen una función directiva y un control sustanciales sobre los trabajadores en varias dimensiones, como los ingresos, la dinámica emocional y el tiempo y la intensidad de trabajo. Este control se ve facilitado por la tecnología algorítmica invisible y los sistemas organizativos burocráticos (Chen 2022; Li y Jiang 2020; Wu y Li 2018; Zhao y Han 2021; Wu et al. 2019). Además, las plataformas digitales agrupan habitualmente en una misma categoría varios tipos de trabajadores, como los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en régimen de externalización abierta (*crowdsourced*) (Zhao y Luo 2024; Sun, Chen y Rani 2023; Wang y Meng 2024), e incluso los «aficionados» (*hobbyists*) que trabajan puramente por diversión y para vivir nuevas experiencias (Rosenblat 2018, 50-52), lo cual genera una diversidad y complejidad internas que impiden una evaluación coherente e inequívoca. En consecuencia, tanto el riguroso principio de la «primacía de los hechos» como la clasificación dicotómica resultan inadecuados para abordar las complejidades de los nuevos modelos de empleo. Así se refleja en la práctica judicial, pues el número de litigios laborales relativos a la determinación de las relaciones laborales de los trabajadores en nuevas formas de empleo ha aumentado rápidamente. Por ejemplo, el Segundo Tribunal Popular Intermedio de Shanghái publicó un libro blanco en el que se resumen las causas judiciales de litigios laborales relacionados con nuevas formas de empleo desde 2017 hasta el primer semestre de 2022.<sup>11</sup> Los datos muestran que, si bien el número de causas ha aumentado significativamente desde 2020, la determinación de la situación laboral sigue siendo el principal objeto de disputa, ya que representa el 45,78 por ciento de todos los casos. Una identificación jurídica ambigua dificulta que se respeten los derechos legales de los trabajadores y menoscaba su capacidad para obtener protección laboral (Zhang 2019). Por lo tanto, resulta necesario renovar y ajustar el marco regulatorio.

## 2.2. Identificación de los trabajadores cuasi subordinados: práctica internacional y fundamento teórico

La complejidad de determinar la situación laboral de los trabajadores en nuevas formas de empleo y la exigencia de nuevos criterios de identificación no son retos nuevos. Antes de la aparición de la economía de plataformas digitales, varios países ya habían ensayado la inclusión de una «tercera categoría» intermedia de trabajadores en la legislación laboral. Por ejemplo, en 1975 se introdujo el concepto de «contratista dependiente» (*dependent contractor*) en la legislación canadiense para describir a los propietarios de pequeñas empresas que dependen económicamente de una empresa mayor, extendiéndoles así los derechos de negociación colectiva (Arthurs 1965; Langille y Davidov 1999).<sup>12</sup> En 2007 se estableció la categoría de «trabajador autónomo económicamente dependiente» en

<sup>11</sup> Véase <https://www.shezfy.com/book/bps/2022/p05.html> (consultado el 19 de agosto de 2025).

<sup>12</sup> «C 76 The Labour Relations Amendment Act, 1975», *Ontario: Annual Statutes*, vol. 1975, artículo 78.

la legislación española,<sup>13</sup> con el objeto de otorgar mayores protecciones laborales a este grupo en respuesta a la tendencia acelerada de las empresas a recurrir a subcontratistas autónomos en lugar de ampliar la plantilla (Sánchez Torres 2010; Cherry y Aloisi 2017). En Alemania, la Ley General sobre la Igualdad de Trato, de 2006, reconoce a los «trabajadores asimilables a la categoría de empleados» (*Arbeitnehmerähnliche Personen*) como individuos que no están plenamente integrados en las organizaciones para las que trabajan.<sup>14</sup> Aunque estos trabajadores rara vez están sujetos al control directo de la organización, el trabajo les proporciona su principal fuente de ingresos, lo que justifica protecciones similares a las otorgadas a los empleados típicos (Däubler 1999; Sorge 2010; Wang 2017; Ban et al. 2023). En el artículo 230 de la Ley de Derechos Laborales de 1996 del Reino Unido se introdujo el concepto jurídico de «trabajador» (*worker*), que incluye no solo a todos los empleados típicos, sino también a los trabajadores ocasionales, autónomos y por cuenta propia, concediéndoles un subconjunto de derechos de los empleados (Grimshaw et al. 2017).

En el contexto de las nuevas formas de empleo, la introducción de un marco tricotómico para la condición de trabajador ha suscitado un debate considerable en todo el mundo. Por ejemplo, con el fin de subsanar las dificultades a que se enfrentan los trabajadores de plataformas —generalmente adscritos a una «zona gris» del ordenamiento jurídico que los priva de protecciones jurídicas integrales y de suficiente poder de negociación individual—, algunos expertos estadounidenses han propuesto la creación de una nueva categoría de «trabajador independiente» (*independent worker*) que permite otorgar protecciones de bienestar específicas (Harris y Krueger 2015; Harris 2018). Además, en respuesta a la evolución del mundo del trabajo, en 2018 la OIT revisó su tradicional clasificación dicotómica. Hasta entonces, la norma de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93) establecía una clara distinción entre «asalariados» y «trabajadores por cuenta propia» (OIT 1993). En la nueva norma, denominada Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18), se introdujo la nueva categoría de «contratistas dependientes» para describir a los trabajadores «empleados por beneficios, quienes son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan» (OIT 2018). Esta dependencia puede ser operativa y/o económica.

A la luz de estas prácticas legislativas comparadas y de las propuestas de política relativas al reconocimiento de los trabajadores de la «tercera categoría», el objeto de este artículo es comprender cómo se identifica y evalúa la condición jurídica de esos trabajadores en la práctica y establecer criterios estadísticos adecuados. Al estudiar los criterios de clasificación desarrollados por las instituciones estadísticas internacionales Eurofound y Eurostat y los umbrales jurídicos de una selección de países desarrollados, se observa cierto consenso mundial en torno a la identificación de los trabajadores de la «tercera categoría», más allá de las variaciones en los indicadores y los límites cuantitativos concretos. El consenso se centra en una combinación de dependencia económica y subordinación personal (Davidov, Freedland y Kountouris 2015; Schoukens y Barrio 2017; OIT 2018; Bozzon y Murgia 2022).

La dependencia económica se refiere al grado en que los trabajadores obtienen su sustento económico de un único empleador y a la consiguiente vulnerabilidad que soportan en sus circunstancias económicas. Se considera que la dependencia es elevada cuando los ingresos obtenidos por el trabajo realizado para un empleador constituyen la única o la principal fuente de ingresos del trabajador (Schoukens y Barrio 2017), lo que pone de manifiesto la existencia de desigualdades estructurales en el mercado laboral (Xiao 2021; Davidov 2017). Aunque los marcos jurídicos utilizados para definir a los trabajadores económicamente dependientes varían de un país a otro y suelen construirse de forma fragmentaria o a partir de criterios intuitivos, cabe identificar ciertos elementos comunes (Rosioru 2014). Desde un punto de vista empírico, se suelen utilizar dos indicadores principales para medir la dependencia económica. El primero es el indicador de «cliente principal». Formuló

<sup>13</sup> «Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo», *Boletín Oficial del Estado* núm. 166, de 12 de julio de 2007.

<sup>14</sup> «Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz» (AGG), BGBl. I S. 1897, promulgada el 14 de agosto de 2006.

este concepto por primera vez el académico francés Alain Supiot (2001), quien definió a los individuos autónomos económicamente dependientes como aquellos que trabajan de forma exclusiva para un único cliente dominante. Posteriormente se adoptaron enfoques similares en la encuesta de población activa del Reino Unido, así como en las clasificaciones de Eurofound y Eurostat (Bozzon y Murgia 2022). Según el *European Industrial Relations Dictionary*, los «trabajadores económicamente dependientes» suelen mantener una suerte de «contrato de servicios» con el empleador y dependen de un único empleador para devengar la totalidad o gran parte de sus ingresos (Eurofound 2018). Como consecuencia de la situación de «cliente principal», el riesgo de rescisión de la cooperación empresarial por parte del cliente principal es significativamente mayor para los trabajadores económicamente dependientes que para los individuos autónomos que trabajan por cuenta propia (Bagari 2020). El segundo indicador, relativo a la proporción de ingresos, se deriva principalmente de la práctica legislativa y judicial. Países como Alemania y España han establecido claros umbrales cuantitativos en su legislación laboral para determinar la dependencia económica de los autónomos. En Alemania, según se dispone en el artículo 12a de la Ley de Convenios Colectivos (*Tarifvertragsgesetz*, TVG), los trabajadores que trabajan principalmente para un único cliente, del que obtienen más del 50 por ciento de su remuneración total, alcanzan el umbral de dependencia económica. En particular, aunque un trabajador preste servicios para varios clientes, puede ser clasificado como económicamente dependiente si los ingresos procedentes de una relación jurídica constituyen «el medio decisivo de subsistencia» (Sorge 2010, 249). En España, el Estatuto del trabajo autónomo de 2007<sup>15</sup> define a los «trabajadores autónomos económicamente dependientes» como personas físicas que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos (Sánchez Torres 2010).

El concepto de subordinación personal se refiere a la autoridad del empleador para dirigir, dar órdenes, supervisar y disciplinar a los trabajadores en el proceso laboral (Schoukens y Barrio 2017; Countouris 2019). Es un reflejo del poder del empleador para determinar la naturaleza, los métodos y el tiempo y el lugar de trabajo (Zou 2017). En el marco de esta modalidad de trabajo, se espera que el trabajador ejecute personalmente las tareas asignadas, sin recurrir a agentes o subcontratistas, y no se le permite prestar servicio paralelamente a otras entidades. Además, el trabajador debe tratar de alcanzar los objetivos del empleador, en vez de perseguir sus propios intereses de negocio (Xiao 2021). Dado que el proceso laboral está sujeto a la supervisión y el control del empleador, los trabajadores ocupan una posición relativamente desfavorecida (Wang y Wang 2018; Xiao 2021; Fang 2022). En Australia, la Ley de Enmienda de la Legislación sobre Trabajo Justo (subsanción de deficiencias) núm. 2 de 2024 es un ejemplo de aplicación del concepto de subordinación personal para determinar la situación laboral en las nuevas formas de empleo. En dicho instrumento se hace referencia a «un cierto grado de control sobre la remuneración y la ejecución del trabajo» (15P(1)(e)(iii)) como uno de los criterios para identificar a los trabajadores «asimilables a la categoría de empleados» en las plataformas digitales.

En la práctica, tanto Eurofound como Eurostat han incluido indicadores de subordinación personal en las encuestas sobre el mercado de trabajo. Cada uno de los dos organismos ha elaborado sus propios indicadores de medición, basados en perspectivas diferentes sobre la relación entre los diversos atributos de subordinación y sobre la importancia de estos últimos (Eurofound 2017; Eurostat 2018; Williams y Horodnic 2018 y 2019). Eurofound utiliza principalmente dos indicadores: 1) autoridad para contratar a otras personas, y 2) autonomía para tomar decisiones sobre la ejecución de tareas específicas. En cambio, Eurostat se basa en un único indicador: el derecho a controlar las horas de trabajo. En cuanto a la relación entre dependencia económica y subordinación personal, Eurofound adopta un enfoque más indulgente. No pondera de forma distinta los dos tipos de indicadores y clasifica a los individuos en la «tercera categoría» de trabajadores dependientes si

---

<sup>15</sup> Véase la nota 13.

se cumplen al menos dos de estos tres indicadores: 1) trabajan exclusiva o principalmente para un solo cliente; 2) carecen de autoridad para contratar a otras personas; y 3) carecen de autonomía para tomar decisiones y de discrecionalidad en determinadas actividades laborales. En cambio, Eurostat aplica una definición más estricta, según la cual se clasifica a las personas como trabajadores autónomos dependientes solo si cumplen los criterios de dependencia económica y subordinación personal (Bozzon y Murgia 2022).

### 2.3. Elaboración de indicadores contextuales para identificar a los trabajadores cuasi subordinados en China

Tomando como referencia las prácticas seguidas en otros países, en este artículo se elaboran indicadores contextuales para identificar a los trabajadores cuasi subordinados adscritos a nuevas formas de empleo en China (véanse más detalles en el cuadro 1). A fin de medir la dependencia económica, se adopta el indicador de la proporción de ingresos —aplicado en Alemania y España— mediante una pregunta de cinco opciones. Se considera que existe dependencia económica cuando más del 50 por ciento<sup>16</sup> de los ingresos totales de un trabajador proceden del trabajo en plataformas. El análisis de la subordinación personal se centra en el control sobre el tiempo de trabajo y las tareas, respectivamente. Con el objeto de medir de forma más precisa la autonomía de los *riders* con respecto a las tareas asociadas a su puesto, se descompone este indicador en tres subdimensiones: 1) subordinación en cuanto al contenido de las tareas; 2) subordinación en la toma de decisiones; y 3) autonomía para contratar colaboradores frente a la exigencia de ejecutar las tareas personalmente. Cada subdimensión se presenta como una pregunta categórica, que permite a los encuestados indicar si están «de acuerdo» o «en desacuerdo». Se utiliza un método de puntuación acumulativa para describir el nivel de subordinación personal,

**Cuadro 1. Indicadores para identificar a los trabajadores cuasi subordinados en las nuevas formas de empleo**

Indicador	Subindicador	Elementos
Dependencia económica	-	Proporción de ingresos obtenidos a través de la empresa de la plataforma en la remuneración global de los individuos (<25 %, 25-50 %, 51-75 %, 76-99 %, 100 %).
Subordinación personal	Control del tiempo	1. Capacidad para tomar decisiones autónomas sobre el tiempo diario de conexión y desconexión (subordinación temporal).
	Control de tareas	2. Capacidad de aceptar o rechazar los pedidos de forma independiente (subordinación en cuanto al contenido de las tareas).
		3. Capacidad para hacer frente a situaciones imprevistas y resolver problemas autónomamente durante el proceso laboral (subordinación en la toma de decisiones).
		4. Capacidad de contratar a otra persona para que ejecute la tarea en su nombre (ejecución personal de las tareas).

Nota: Los elementos del cuestionario se plantean en un lenguaje sencillo y se ajustan al escenario laboral diario de los repartidores de comida a domicilio a través de plataformas (por ejemplo, «¿Está de acuerdo con la afirmación ‘puedo encargar a otra persona que entregue los pedidos por mí?’»).

Fuente: Elaboración de los autores.

<sup>16</sup> El 50 por ciento es un umbral adecuado en el contexto de las nuevas formas de empleo en China, ya que existen diferencias evidentes en la situación laboral de los trabajadores situados por encima y por debajo de dicho umbral. En el preanálisis de los datos de la muestra, cuando la proporción de ingresos procedentes de las plataformas es superior al 50 por ciento, la tasa de jornada a tiempo completo de los *riders* excede a la de tiempo parcial.

asignando a cada respuesta afirmativa una puntuación de 0 y a cada respuesta negativa una puntuación de 1. La puntuación total de los cuatro indicadores representa el grado global de subordinación personal.

Al interpretar los resultados relativos a las nuevas formas de empleo, se clasifica como «empleados» a los trabajadores que presentan fuertes indicadores de dependencia económica y de subordinación personal, mientras que los individuos que solo cumplen un subconjunto de los criterios de subordinación personal o de dependencia económica se inscriben en la categoría de «trabajadores cuasi subordinados». Al mismo tiempo, se mantiene una actitud abierta e indagatoria con respecto a la posible heterogeneidad interna de los trabajadores cuasi subordinados.

### 3. Tipología, características de subordinación y condiciones de trabajo de los trabajadores cuasi subordinados

#### 3.1. Muestreo, recogida de datos y medición

Se ha seleccionado a los *riders* que reparten comidas a domicilio a través de plataformas digitales como grupo representativo de las nuevas formas de empleo, debido a la magnitud y rápida expansión de esta ocupación. Por ejemplo, en 2023 más de 7,45 millones de *riders* obtuvieron ingresos a través de Meituan, una de las principales plataformas digitales de reparto de comida a domicilio en China. Esto supuso un aumento del 19,4 por ciento con respecto al número de *riders* activos en 2022 (6,24 millones), y del 41,4 por ciento con respecto a las cifras de 2021 (5,27 millones) (Meituan 2023 y 2024). El estudio relativo a las características de subordinación de los *riders* aporta valiosa información sobre el panorama general y la situación de los trabajadores que operan en esas nuevas modalidades de empleo.

Los datos se recogieron mediante la distribución de cuestionarios en línea en cinco ciudades chinas: Beijing, Chengdu, Hangzhou, Harbin y Shenzhen.<sup>17</sup> En colaboración con la empresa de la plataforma, la encuesta se difundió a toda la base de *riders* a través del sistema *backend* de la aplicación y se completó tras un periodo determinado. Todos los *riders* activos en las cinco ciudades recibieron la encuesta mientras trabajaban a través de la plataforma de reparto, pero la participación era voluntaria. Entre diciembre de 2021 y enero de 2022 se obtuvieron un total de 7 680 respuestas válidas. En aras de la claridad y para facilitar la depuración de los datos, el cuestionario constaba principalmente de preguntas de opción múltiple, por lo que la mayoría de las variables eran categóricas. Además de los indicadores de dependencia económica y subordinación personal, la encuesta recogía características sociodemográficas, condiciones objetivas de trabajo (relativas a los ingresos, la intensidad del trabajo, las horas de trabajo y la cobertura de la seguridad social) y percepciones subjetivas, como la presión del trabajo y la satisfacción laboral. Las características sociodemográficas descriptivas de la muestra se resumen en el cuadro 2. Sorprendentemente, solo 374 personas encuestadas (un 4,9 por ciento) son mujeres. Este desequilibrio de género, que en líneas generales coincide con la proporción de mujeres *riders* (el 7,4 por ciento) según los datos del Instituto de Investigación Meituan en su encuesta nacional de 2020 (Sun, Zhao y Zhang 2021), refleja una característica más amplia del trabajo en plataformas basadas en la geolocalización, a saber: en los sectores del VTC y del reparto a domicilio a través de aplicaciones, el predominio masculino es común en todo el mundo, pues las mujeres representan menos del 10 por ciento de los trabajadores (OIT 2021).

<sup>17</sup> Se seleccionaron estas cinco ciudades por su representatividad. Beijing y Shenzhen son las ciudades con la economía de plataformas más desarrollada de China, y representan la región económica Beijing-Tianjin-Hebei y la región del delta del río de las Perlas, respectivamente, una situada en el norte de China y la otra en el sur. Las otras tres ciudades son de segundo nivel. Chengdu es la mayor ciudad del suroeste de China, Hangzhou es la ciudad con la economía de plataformas más desarrollada de la región del delta del río Yangtsé, y Harbin es una ciudad del noreste de China muy representativa de la estructura industrial y los problemas demográficos de los centros urbanos dependientes de los recursos de la región.

**Cuadro 2. Características sociodemográficas básicas de la muestra**

Elemento	Clasificación	N	Porcentaje	Promedio	Desviación típica
<b>Género (0, 1)</b>					
	Hombre (0)	7 306	95,1	1,05	0,215
	Mujer (1)	374	4,9		
<b>Edad</b>					
	19-25 años	983	12,8	34,38	8,198
	26-35 años	3 779	49,2		
	36-45 años	2 095	27,3		
	46-55 años	688	8,9		
	56-61 años	135	1,8		
<b>Estado civil (1-3)</b>					
	Soltero/a (1)	3 109	40,5	1,66	0,592
	Casado/a (2)	4 083	53,2		
	Otros (3)	488	6,4		
<b>Situación en cuanto a la manutención de los hijos (0-3)</b>					
	Sin hijos	3 597	46,8	0,85	0,929
	Un hijo	2 015	26,2		
	Dos hijos	1 689	22		
	Tres o más hijos	379	4,9		
<b>Educación (1-5)</b>					
	Educación secundaria baja o niveles inferiores (1)	2 899	37,7	1,88	0,883
	Educación secundaria alta (2)	3 336	43,4		
	Formación profesional de ciclo corto (3)	1 023	13,3		
	Estudios de grado en curso (4)	325	4,2		
	Titulación de grado o superior (5)	97	1,3		
<b>Tipo de registro del hogar (1-4)</b>					
	No agrícola local (1)	648	8,4	3,40	0,987
	Rural local (2)	875	11,4		
	No agrícola no local (3)	952	12,4		
	Rural no local (4)	5 205	67,8		

Nota: Excepto en el caso de la edad, los promedios y desviaciones típicas de las restantes variables categóricas ordinales se han calculado asignando valores a cada elemento en orden secuencial.

Fuente: Cálculos de los autores con datos de encuestas.

### 3.2. Metodología analítica

Con la finalidad de construir una tipología de *riders*, se aplica el análisis de clases latentes en Mplus para identificar grupos y subtipos basados en distintos patrones de dependencia económica y subordinación personal. Se trata de un método estadístico que permite detectar la heterogeneidad no observada de una población y clasificar a los individuos en subtipos distintos en función de sus respuestas a variables categóricas (Hagenaars y McCutcheon

2002; Geiser 2013; Oberski 2016). En comparación con los métodos tradicionales de agrupación, este método se considera más robusto desde el punto de vista estadístico, ya que ofrece ventajas como una menor arbitrariedad al determinar el número adecuado de agrupaciones y la capacidad de evaluar el ajuste del modelo a partir de un modelo estadístico subyacente (Karnowski 2017; Sinha, Calfee y Delucchi 2021).

Posteriormente, se aplica la prueba  $H$  de Kruskal-Wallis junto con la regresión logística binaria, mediante el software SPSS, para examinar la posible influencia de diversos patrones de atributos de subordinación sobre las condiciones de trabajo objetivas de los *riders* y sus percepciones subjetivas relacionadas con el trabajo. La prueba  $H$  de Kruskal-Wallis, una alternativa no paramétrica basada en rangos al análisis de varianza (ANOVA), permite realizar comparaciones de grupos sin exigir que los datos cumplan los supuestos de normalidad. Puede servir para determinar si existen diferencias estadísticamente significativas entre dos o más grupos de una variable independiente en una variable dependiente continua u ordinal.<sup>18</sup> La regresión logística binomial es un método estadístico utilizado para determinar la relación entre variables predictoras y una variable de resultado categórica binaria.<sup>19</sup> A excepción de la cobertura de la seguridad social, que es una variable categórica binaria, todas las demás condiciones de trabajo pueden considerarse variables ordinales. En consecuencia, la prueba  $H$  de Kruskal-Wallis es adecuada para examinar las diferencias intergrupales en estas variables, mientras que la regresión logística binomial se utiliza para comprobar si la clasificación latente afecta a la participación en la seguridad social.

### 3.3. Resultados y conclusiones

#### 3.3.1. Tipología de *riders* basada en la dependencia económica y la subordinación personal

Antes de realizar un análisis de agrupación para estudiar la heterogeneidad interna de los *riders* y de proceder a elaborar una tipología basada en la dependencia económica y la subordinación personal, los estadísticos descriptivos sobre la distribución general de las características de subordinación (gráficos 1 a 3) proporcionan alguna información interesante.

En primer lugar, los *riders* presentan ciertas características propias del empleo autónomo en indicadores específicos de subordinación personal, y la expresión de esta subordinación varía entre las distintas subdimensiones. Como todos los *riders* de la muestra trabajan para la misma plataforma digital de reparto, que está implantada en todo el país, estas variaciones pueden deberse a diferencias en los procedimientos operativos locales o a la participación de terceros intermediarios entre la plataforma y los trabajadores.<sup>20</sup> En general, los *riders* coinciden en que el mayor nivel de autonomía corresponde a la gestión de sus horas de trabajo: un 84,14 por ciento de los encuestados indican que pueden elegir libremente los tiempos de conexión y de desconexión. Sin embargo, la autonomía es más limitada en cuanto a la toma de decisiones y a la posibilidad de subcontratar en el proceso laboral. En concreto, el 66,54 por ciento de los *riders* tienen que realizar personalmente las tareas, sin delegar en otras personas (gráfico 1).

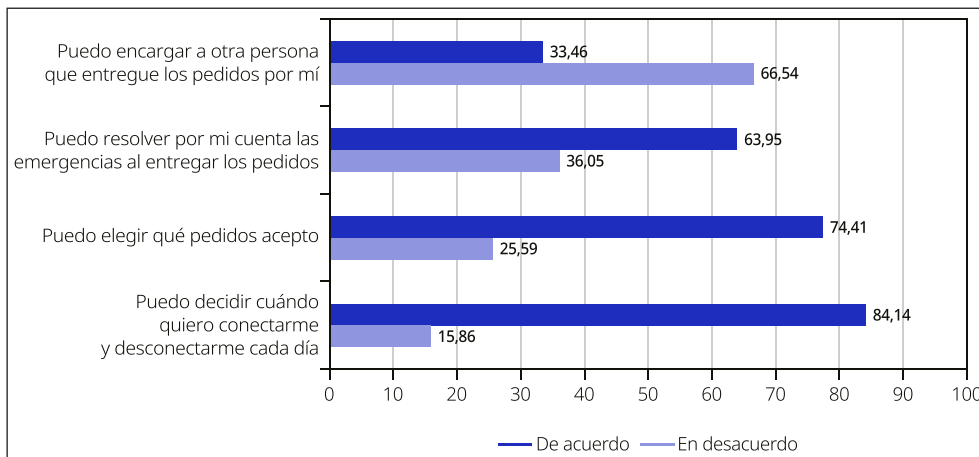
En segundo lugar, la dependencia económica de los *riders* parece una característica más generalizada que la subordinación personal. Aproximadamente el 44,80 por ciento de los *riders* dependen de la plataforma como única fuente de ingresos (gráfico 3), mientras que solo el 9,13 por ciento cumplen los criterios de los cuatro indicadores de subordinación personal (gráfico 2). Esto indica que, en efecto, hay cierto grado de independencia en los dos atributos de subordinación.

<sup>18</sup> Laerd Statistics, «Kruskal-Wallis H Test Using SPSS Statistics». <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/kruskal-wallis-h-test-using-spss-statistics.php> (consultado el 30 de julio de 2025).

<sup>19</sup> Laerd Statistics, «Binomial Logistic Regression Using SPSS Statistics». <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/binomial-logistic-regression-using-spss-statistics.php> (consultado el 30 de julio de 2025).

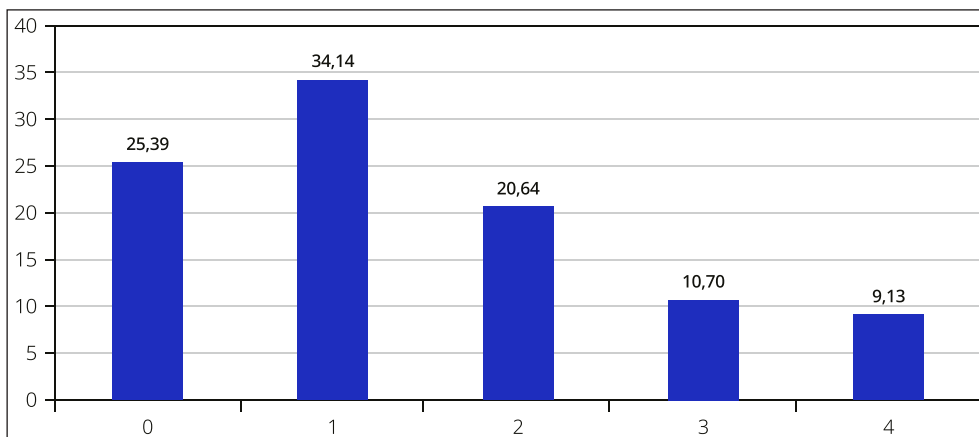
<sup>20</sup> Las plataformas de reparto chinas siguen diferentes procedimientos operativos (Zhao y Luo 2024; Sun, Chen y Rani 2023; Wang y Meng 2024). Los trabajadores en régimen de externalización abierta pueden estar sujetos a una mayor subordinación personal. En cambio, los trabajadores subcontratados están vinculados a diferentes intermediarios locales, como subcontratistas y agencias de empleo temporal y de servicios de recursos humanos; por lo tanto, están sujetos a distintos grados de control directivo, lo que podría traducirse en diferentes expresiones de subordinación personal.

**Gráfico 1. Distribución de *riders* en cada dimensión de subordinación personal (porcentajes)**



Fuente: Cálculos de los autores con datos de encuestas.

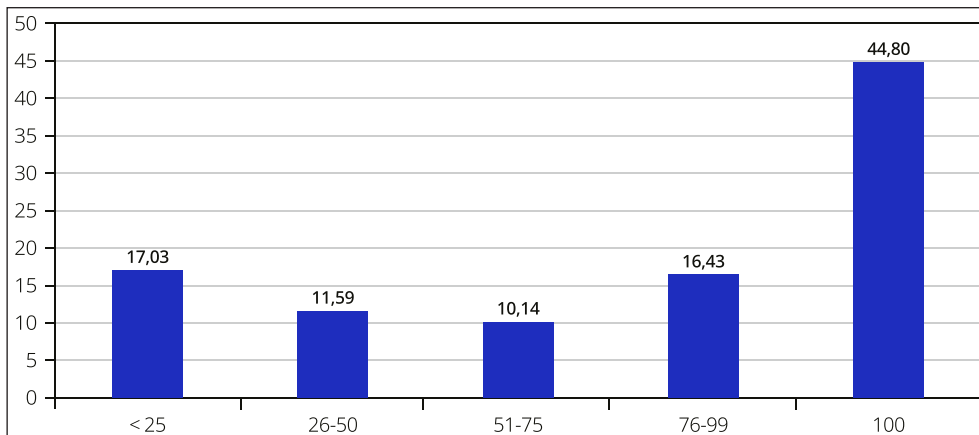
**Gráfico 2. Distribución por nivel de subordinación personal (porcentajes)**



Nota: El nivel de subordinación personal indica el número de dimensiones de subordinación que la persona encuestada afirma haber experimentado durante el proceso laboral. El nivel 0 (un 25,39 por ciento) representa a los encuestados que dijeron no haber experimentado ninguna subdimensión de la subordinación personal.

Fuente: Cálculos de los autores con datos de encuestas.

**Gráfico 3. Distribución por nivel de dependencia económica (porcentajes)**



Nota: El nivel de dependencia económica indica la proporción de la remuneración total de los trabajadores obtenida a través de la plataforma.

Fuente: Cálculos de los autores con datos de encuestas.

A continuación, se procede a realizar un análisis de clases latentes para clasificar a los *riders* en función de los atributos de subordinación, a saber, la dependencia económica<sup>21</sup> y las cuatro subdimensiones de la subordinación personal, cada una de ellas representada por variables binarias. Tras estimar un modelo de clase única, se eleva progresivamente el número de clases hasta identificar el modelo de clase latente que alcanza el mejor ajuste. En el cuadro 3 se presentan los criterios estadísticos utilizados para evaluar el ajuste del modelo. Entre ellos, el criterio de información de Akaike (*Akaike information criterion*, AIC) y el criterio de información bayesiano (*Bayesian information criterion*, BIC) son índices derivados de las estimaciones de máxima verosimilitud de un modelo ajustado, cuyos valores más bajos indican un mejor ajuste del modelo (Weller, Bowen y Faubert 2020; Sinha, Calfee y Delucchi 2021). BIC es el indicador de ajuste del modelo más utilizado y se considera el más fiable (Nylund, Asparouhov y Muthén 2007; Killian et al. 2019). Para determinar si un modelo con  $k$  clases es mejor que otro con  $k - 1$  clases, se utilizan los siguientes métodos: la prueba de la razón de verosimilitud ajustada (*adjusted likelihood ratio test*) de Vuong-Lo-Mendell-Rubin (VLMR-LRT), la prueba de la razón de verosimilitud (*likelihood ratio test*) de Lo-Mendel-Rubin (LMR-LRT) y la prueba de la razón de verosimilitud con remuestreo (*bootstrapped likelihood ratio test*) (Nylund, Asparouhov y Muthén 2007). Un valor de  $p$  inferior a 0,05 indica que la ventaja comparativa del ajuste del modelo es significativa. La entropía es una medida diagnóstica de la precisión clasificatoria de un modelo, según la cual los valores más cercanos a 1 indican una mejor definición de la clase (Weller, Bowen y Faubert 2020). Además, el tamaño de cada clase debe evaluarse en términos de proporcionalidad y de plausibilidad teórica. Más allá de los indicadores estadísticos, las expectativas teóricas y la interpretabilidad de los resultados también son consideraciones importantes al evaluar el ajuste del modelo.

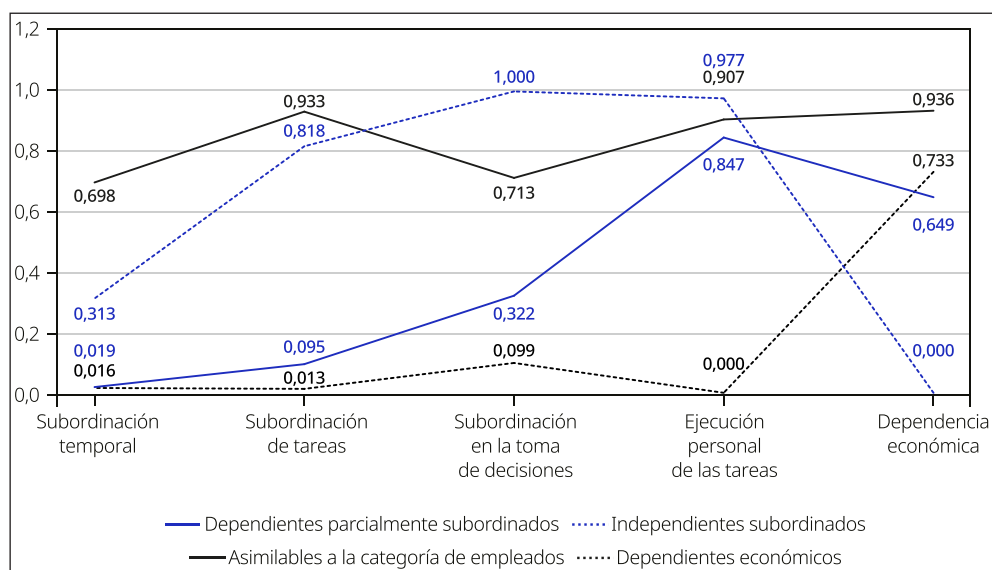
A partir de los principios y criterios estadísticos ya descritos, se selecciona el modelo de cuatro clases como clasificación latente óptima. En el gráfico 4 se presenta la predicción de probabilidades condicionales en cada subdimensión de atributos de subordinación, indicando la probabilidad de cada tipo de subordinación para los distintos subtipos de trabajadores. En el gráfico 5 se indica la proporción de trabajadores de la muestra por subtipo.

**Cuadro 3. Comparación de modelos de clases latentes: criterios estadísticos de ajuste del modelo**

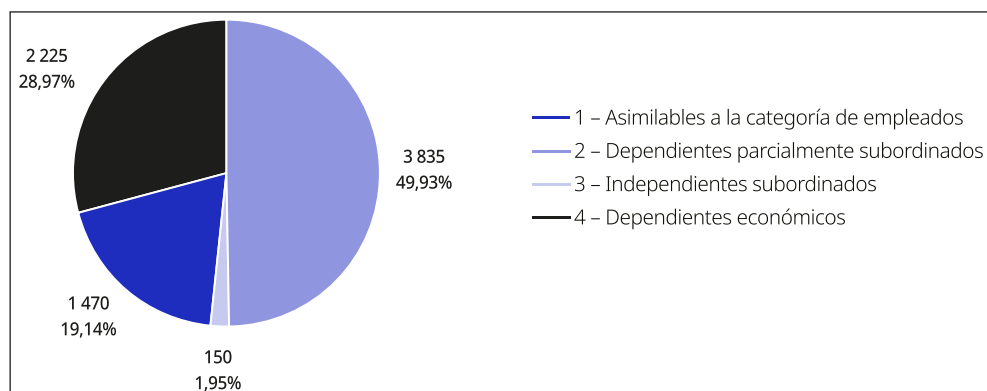
Número de clases	1	2	3	4	5
Logaritmo de verosimilitud	-22 240,275	-20 084,665	-19 930,264	-19 916,066	-19 907,294
Criterio de información de Akaike (AIC)	44 490,550	40 191,330	39 894,528	39 878,133	39 872,589
Criterio de información bayesiano (BIC)	44 525,282	40 267,740	40 012,616	40 037,900	40 074,033
Prueba de la razón de verosimilitud ajustada (VLMR-LRT)	-	<0,001	<0,001	0,0016	0,0096
Prueba de la razón de verosimilitud (LMR-LRT)	-	<0,001	<0,001	0,0018	0,0104
Prueba de la razón de verosimilitud con remuestreo	-	<0,001	<0,001	<0,001	0,0128
Entropía	-	0,840	0,586	0,786	0,750
Proporción de muestras en cada clasificación (%)	100	24/76	21/20/60	50/2/19/29	15/49/3/3/29

Fuente: Cálculos de los autores con datos de encuestas.

<sup>21</sup> En este caso, la dependencia económica se transforma en una variable binaria con un umbral del 50 por ciento, como se explica en el apartado 2.3.

**Gráfico 4. Probabilidades condicionales previstas de diferentes atributos de subordinación**

Fuente: Cálculos de los autores con datos de encuestas.

**Gráfico 5. Porcentajes estimados de trabajadores por subtipos**

Fuente: Elaboración de los autores con datos de encuestas.

Según los resultados analíticos, los *riders* pueden clasificarse en cuatro subtipos distintos. El subtipo 1 (un 19,14 por ciento) incluye a los *riders* que presentan una gran dependencia económica y una gran subordinación personal en todas las subdimensiones. Estos son los únicos trabajadores que pueden clasificarse en la dicotomía tradicional de «empleados frente a trabajadores independientes». Mantienen una relación de trabajo con la plataforma o con terceros intermediarios y, por lo tanto, pueden clasificarse en la categoría de «empleados», al margen de su situación contractual real y de que su jornada sea a tiempo parcial o a tiempo completo.<sup>22</sup> Este es el grupo de los trabajadores «asimilables a la categoría de empleados». Los trabajadores de los subtipos 2, 3 y 4,<sup>23</sup> que cumplen

<sup>22</sup> Incluso los trabajadores a tiempo parcial deben considerarse incluidos en la categoría de «empleados a tiempo parcial». Véase más información sobre este concepto en MOHRSS (2003).

<sup>23</sup> En particular, el análisis de clases latentes no reconoce la categoría de «verdadero autónomo» con baja dependencia económica y subordinación personal en las muestras de *riders*. La explicación más probable es que el modelo de empleo en el sector chino de reparto de comida a domicilio ha sufrido múltiples iteraciones y una compleja y rápida evolución, de tal modo que ya no existe una «forma pura» de externalización abierta de trabajo en plataformas. En lugar de ello, los *riders* en régimen de externalización abierta están pasando de una modalidad flexible a una más estable y «fija», lo que se refleja principalmente en una mayor proporción de trabajadores a tiempo completo, una prolongación de los años de servicio y un aumento significativo de las horas de trabajo, lo que conlleva una mayor dependencia

parcialmente determinados atributos de subordinación, se clasifican como «trabajadores cuasi subordinados». Los resultados de la agrupación indican que quienes «no cumplen plenamente los criterios vigentes para identificar las relaciones laborales pero están sujetos a la dirección de la empresa durante el proceso laboral» no constituyen un grupo completamente homogéneo. El subtipo 2 (un 49,93 por ciento) comprende a los trabajadores que presentan ciertos rasgos de subordinación personal junto con un alto grado de dependencia económica. Su subordinación se refleja principalmente en la exigencia de realizar las tareas personalmente —sin posibilidad de delegar— y en la falta de autonomía para tomar decisiones durante el proceso laboral. Este grupo representa casi la mitad de todos los *riders*, lo que lo convierte en la categoría predominante y típica dentro de la clasificación de «cuasi subordinados». Se asigna a este subtipo la categoría de «dependientes parcialmente subordinados». El subtipo 3 (un 1,95 por ciento) comprende a los trabajadores que no muestran dependencia económica de la plataforma, pero sí altos niveles de subordinación personal en todas las subdimensiones. Este subtipo se denomina «independientes subordinados». En cambio, los trabajadores pertenecientes al subtipo 4 (un 28,97 por ciento) muestran una gran dependencia económica y bajos niveles de subordinación personal. Se designa este subtipo con la expresión «dependientes económicos». En conjunto, los «trabajadores cuasi subordinados», aquellos que no cumplen plenamente los criterios de los atributos de subordinación, representan el 80,86 por ciento de la población de *riders*.

### 3.3.2. Comparación de las condiciones de trabajo en los distintos subtipos de *riders*

Se realiza una prueba  $H$  de Kruskal-Wallis para determinar la existencia de diferencias en el promedio de ingresos mensuales, el promedio de horas de trabajo y la intensidad media del trabajo,<sup>24</sup> la presión laboral percibida y la satisfacción laboral de los trabajadores entre los cuatro subgrupos de participantes con distintos patrones de atributos subordinados. La inspección visual de los diagramas de cajas apenas muestra similitudes en las distribuciones de estas variables entre los grupos (véase el anexo suplementario 1 en línea, en inglés). Las comparaciones por pares se realizan mediante el procedimiento de Dunn (1964), con una corrección de Bonferroni para comparaciones múltiples, y valores de  $p$  ajustados. La significación estadística es de  $p < 0,0083$ . A menos que se indique lo contrario, los valores se presentan como rangos medios (véase la descripción paramétrica detallada en el anexo suplementario 2 en línea). A continuación, se utiliza la regresión logística binomial para examinar los efectos de la clasificación de subgrupos latentes sobre la probabilidad de que los *riders* tengan cobertura del «seguro social para residentes urbanos y rurales», del «seguro social para el empleo flexible» y del «seguro comercial».<sup>25</sup> En el modelo se incluyen como variables de control características sociodemográficas como el género, la edad, el estado civil, la situación en cuanto a la manutención de los hijos, el nivel educativo y el tipo de registro del hogar.<sup>26</sup> Los resultados paramétricos detallados para cada uno de los tres tipos de seguros sociales se presentan en el anexo suplementario 3 en línea, cuadros SA3.1, SA3.2 y SA3.3, respectivamente.

Los resultados indican diferencias estadísticamente significativas entre subgrupos en cuanto al promedio de ingresos mensuales ( $\chi^2(3) = 434,160$ ,  $p < 0,001$ ), el promedio de días de trabajo semanales ( $\chi^2(3) = 211,491$ ,  $p < 0,001$ ), el promedio diario de horas de trabajo ( $\chi^2(3) = 343,206$ ,  $p < 0,001$ ), el promedio diario de órdenes de entrega de pedidos

---

económica. Además, las plataformas de reparto de comida ejercen un control y supervisión constantes y omnipresentes sobre los *riders* a través de dispositivos y métodos digitales, lo que aumenta el grado de subordinación personal (Beijing Zhicheng Migrant Workers Legal Aid and Research Centre 2021; Sun, Chen y Rani 2023).

<sup>24</sup> En este estudio, las horas de trabajo se obtienen a partir del promedio de días de trabajo semanales y del promedio de horas de trabajo diarias, mientras que la intensidad de trabajo se mide utilizando la cantidad media diaria de órdenes de entrega de pedidos.

<sup>25</sup> Estos tres tipos de seguro social representan las principales opciones de que disponen los trabajadores de plataformas en el actual sistema de seguridad social chino.

<sup>26</sup> La edad es la única variable continua en el conjunto formado por las variables de control y la variable independiente principal, «clasificación latente». Por lo tanto, no es necesario comprobar la multicolinealidad.

( $\chi^2(3) = 380,904, p < 0,001$ ), la presión laboral percibida ( $\chi^2(3) = 17,571, p < 0,001$ ) y la satisfacción laboral ( $\chi^2(3) = 129,137, p < 0,001$ ). En concreto, los *riders* con mayor dependencia económica («asimilables a la categoría de empleados» y «dependientes económicos») suelen tener mayores ingresos totales, más horas de trabajo diarias, mayor intensidad de trabajo y mayor presión laboral percibida. Salvo el subtipo de trabajadores «asimilables a la categoría de empleados», los tres subtipos restantes —clasificados como «trabajadores cuasi subordinados»— no presentan variaciones significativas en los días de trabajo semanales. En concreto, los trabajadores con altos niveles de subordinación personal («independientes subordinados» y «asimilables a la categoría de empleados») tienen niveles más bajos de satisfacción laboral. Sorprendentemente, los *riders* «asimilables a la categoría de empleados» presentan las tasas de cobertura más bajas en los tres tipos de seguros sociales; los «independientes subordinados» presentan la segunda tasa más baja tanto en el «Seguro Social para Residentes Urbanos y Rurales» como en el «Seguro Social para el Empleo Flexible», mientras que la segunda tasa más baja en el caso del «Seguro Comercial» corresponde a los «dependientes parcialmente subordinados». El subtipo de trabajadores «asimilables a la categoría de empleados», con un alto grado de subordinación personal y dependencia económica, es el que más necesita la protección del seguro social para mitigar los riesgos asociados a esta inestable ocupación. En resumen, las diferencias observadas en las condiciones de trabajo de los distintos subgrupos ponen de manifiesto la heterogeneidad latente dentro de la población de *riders*.

#### 4. Análisis y conclusiones

Al proponer indicadores prácticos para identificar a los grupos de trabajadores cuasi subordinados, este estudio responde a la actual ambigüedad de las políticas y contribuye a validar la relevancia de dos atributos clave de subordinación —la dependencia económica y la subordinación personal— para distinguir los distintos subtipos de trabajadores de plataformas. En el marco de criterios convencionales utilizados para determinar la situación laboral en China, la dependencia económica se ha pasado relativamente por alto. Sin embargo, la integración formal de este factor junto con el criterio existente de subordinación personal puede mejorar las futuras prácticas judiciales y legislativas.

Los resultados indican que ciertos indicadores, como los de «empleador principal» y «proporción de ingresos», pueden ser eficaces para identificar a los trabajadores cuasi subordinados que conservan cierta autonomía sobre los horarios de trabajo y la selección de tareas, pero dependen económicamente de la plataforma y están sujetos a sus normas de funcionamiento. La dependencia económica también puede servir como indicador clave para evaluar la necesidad de protección de los trabajadores, ya que se asocia a un exceso de horas de trabajo diarias, a una mayor intensidad del trabajo y a una mayor presión laboral percibida. Además, como la tipología propuesta se fundamenta en una perspectiva de la legislación laboral y en conceptos jurídicos cuantificados, ofrece los medios necesarios para captar la naturaleza intrínseca de la relación sin restricciones derivadas de complejas estructuras jerárquicas empresariales y de modalidades contractuales ambiguas.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> El mercado es caótico y en él intervienen muchos terceros intermediarios, como subcontratistas y agencias de empleo temporal y de servicios de recursos humanos, que operan entre las plataformas digitales y los trabajadores que realizan su actividad laboral a través de dichas plataformas. Algunos trabajadores están sujetos al control directivo de las empresas intermediarias, sin que hayan suscrito contratos de trabajo formales (y correctos) con ellas. Además, la plataforma digital sigue controlando implícitamente el proceso laboral de los trabajadores a través de sistemas de algoritmos inteligentes e intermediarios. Por lo tanto, las relaciones declaradas pueden ser engañosas y es común encontrar falsos autónomos/contratistas independientes (Beijing Zhicheng Migrant Workers Legal Aid and Research Centre 2021). Además, las relaciones estructurales se vuelven complejas y ambiguas en el marco de las redes empresariales estratificadas en varios niveles, de modo que la situación contractual o registral en determinados modelos empresariales de plataformas puede no reflejar con exactitud la naturaleza de la relación de trabajo.

El enfoque aquí propuesto podría servir para superar las limitaciones de la bibliografía anterior que clasifica a los trabajadores de plataformas chinos en función de los modelos de negocio o las estructuras operativas de las plataformas, a su vez basados en las relaciones estructurales, contractuales o de registro entre los trabajadores, los intermediarios y las plataformas digitales (Zhao y Luo 2024; Sun, Chen y Rani 2023; Qiu, Sun y Chen 2021; Zhen et al. 2021; Wang y Cooke 2021; Wang y Meng 2024). También ofrece ventajas para el diseño de encuestas estadísticas a gran escala. Es posible que los trabajadores de plataformas no declaren con exactitud su situación contractual por falta de conocimientos jurídicos (Beijing Zhicheng Migrant Workers Legal Aid and Research Centre 2021); sin embargo, pueden indicar con fiabilidad si la totalidad o la mayor parte de sus ingresos proceden de la plataforma y si los trabajadores están sujetos a las instrucciones de la plataforma o del intermediario en relación con el tiempo de trabajo, la ubicación, el contenido de las tareas, la supervisión, la evaluación del rendimiento y las medidas disciplinarias.

Mediante la recopilación de datos de encuestas a gran escala para la agrupación, la estimación de distribuciones proporcionales y la comparación de las condiciones de trabajo entre subgrupos latentes, el presente estudio ofrece evidencia empírica cuantitativa que ilustra la heterogeneidad de la población de trabajadores de plataformas en China. Los resultados de la agrupación apoyan la motivación política que sustenta la estructura tricotómica de la situación laboral esbozada en MOHRSS (2021), mientras que las diferencias observadas en las condiciones de trabajo corroboran la validez de la categorización propuesta.

Los resultados del análisis permiten identificar cuatro subtipos principales de trabajadores de plataformas, de los cuales solo aproximadamente el 19 por ciento se ajusta al actual marco binario de la situación laboral. El 81 por ciento restante debería agruparse en una nueva categoría de trabajadores «cuasi subordinados». Es preciso establecer relaciones laborales formales con contrato para el 19 por ciento de trabajadores «asimilables a la categoría de empleados», mientras que los «trabajadores cuasi subordinados» deben estar amparados por derechos laborales en los marcos de política pertinentes.<sup>28</sup> Además, casi la mitad de los *riders* que prestan servicio a través de plataformas muestran una subordinación personal parcial y una gran dependencia económica, lo que indica la existencia de un complejo mecanismo de control y una posición de desventaja dentro del ecosistema de la plataforma. Los trabajadores con diferentes atributos de subordinación muestran una variación significativa tanto en las condiciones de trabajo objetivas como en las percepciones subjetivas relacionadas con el trabajo. Un alto grado de dependencia económica es un importante factor predictivo de jornadas laborales más largas, mayor intensidad de trabajo y mayor presión laboral percibida, mientras que un alto grado de subordinación personal está vinculado a una baja satisfacción laboral. La cobertura de seguros sociales es insuficiente sobre todo para los subtipos con mayores niveles de subordinación.

Este análisis del contexto chino contribuye a comprender la heterogeneidad de la población de trabajadores de plataformas en el mundo. Muchos investigadores de otros países reconocen la necesidad de prestar más atención a esta heterogeneidad al analizar los ecosistemas de la economía de plataformas (Rosenblat 2018, 49-72; Cansoy et al. 2020; Schor et al. 2020; Congregado et al. 2022), y algunos sostienen que la dependencia de los trabajadores de plataformas para cubrir sus gastos básicos —en contraposición a la obtención de ingresos complementarios— explica la variación en sus experiencias laborales (Schor et al. 2020; Schor 2021). Sin embargo, pocos autores han realizado análisis de agrupación cuantitativos para estimar las proporciones de subtipos domésticos o comparar sus condiciones de trabajo. Los resultados del presente estudio pueden ser de utilidad en comparaciones de estudios de casos y como material de referencia, sobre todo para los responsables de política y los investigadores de otros países que estudian la posibilidad de extender la condición jurídica de trabajador por cuenta ajena al marco tricotómico. Sería posible realizar análisis empíricos similares para comprender mejor las características de los ecosistemas de trabajo en plataformas propios de cada contexto geográfico.

---

<sup>28</sup> Véase la nota 5.

La principal limitación de este estudio es el desequilibrio de género en la muestra. La dinámica de género en la economía de plataformas es un asunto crucial que merece un análisis pormenorizado (Sun, Zhao y Zhang 2021; Zheng, Qiu y Yang 2024). Aunque el desequilibrio de género es un rasgo característico del trabajo de reparto a domicilio a través de plataformas, en futuras investigaciones deberían incluirse más datos sobre trabajadoras de plataformas y otros sectores de trabajo geolocalizado, como los cuidados y los servicios de limpieza. Este enfoque permitiría comparar las características de subordinación entre grupos de género. Aunque las comparaciones descriptivas aquí expuestas demuestran y ponen de relieve la heterogeneidad de los trabajadores de plataformas, no llegan a explicar plenamente los mecanismos que subyacen a las diferencias observadas en las condiciones de trabajo, sobre todo las bajas coberturas de seguros sociales en los subtipos con mayores niveles de subordinación. Es necesario seguir investigando sobre el terreno para descubrir las causas profundas de estas disparidades.

## Agradecimientos

Los autores expresan su profundo agradecimiento a Morley Gunderson y Greg Distelhorst por sus constructivos comentarios sobre este artículo, y a Uma Rani por su importante apoyo.

## Conflicto de intereses

Los autores declaran que no incurren en ningún conflicto de intereses con respecto al presente artículo.

## Bibliografía citada

- ACFTU (Federación de Sindicatos de China). 2023. *第九次中国职工状况调查: 报告卷* [Ninth China Workers' Status Survey Report]. Beijing: China Workers Publishing House.
- Arthurs, Harry W. 1965. «The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power». *University of Toronto Law Journal* 16 (1): 89-117. <https://doi.org/10.2307/825096>.
- 2011. «Labor Law after Labor». En *The Idea of Labour Law*, editado por Guy Davidov y Brian Langille, 13-29. Oxford: Oxford University Press.
- Bagari, Sara. 2020. «The European Pillar of Social Rights: An EU-Level Response to the Social Protection of the (Economically) Dependent Self-Employed?». *Zbornik znanstvenih razprav/Ljubljana Law Review* 80 (2): 101-118. <https://doi.org/10.51940/2020.2.101-118>.
- Ban, Xiaohui. 2017. «论'分享经济'下我国劳动法保护对象的扩张——以互联网专车为视角» [A Research on the Expansion of the Protection Scope of Labour Law in the Sharing Economy from the Perspective of Hiring Cars by Internet Platform]. *四川大学学报(哲学社会科学版)/Journal of Sichuan University (Social Science Edition)* 209 (2): 154-161.
- Ban, Xiaohui, Tobias Beck, René Bormann, Wolfgang Däubler, Li Kungang, Wang Fayang, Wang Qian e Yang Yang. 2023. *Platform Economy in China and Germany: Labour Law Policy Recommendations for Decent Work*. Shanghai: Friedrich-Ebert-Stiftung Shanghai.
- Beijing Zhicheng Migrant Workers Legal Aid and Research Centre. 2021. *外卖平台用工模式法律研究报告* [Legal Research Report on Employment Models of Food Delivery Platforms]. Beijing.
- Bozzon, Rossella, y Annalisa Murgia. 2022. «Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-Employment». *Social Indicators Research* 160 (1): 199-226. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02798-1>.

- Cansoy, Mehmet, Samantha Eddy, Isak Ladegaard y Juliet. B. Schor. 2020. «Homines Diversi: Heterogeneous Earner Behaviors in the Platform Economy». *Sociologica* 14 (3): 143-165. <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/11508>.
- Chen, Long. 2022. «Labor Order under Digital Control: Research on Labor Control of Take-Out Platform Riders». *Journal of Chinese Sociology* 9: Article No. 17. <https://doi.org/10.1186/s40711-022-00171-4>.
- Cherry, Miriam A., y Antonio Aloisi. 2017. «“Dependent Contractors” in the Gig Economy: A Comparative Approach». *American University Law Review* 66 (3): 635-689. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2847869>.
- Congregado, Emilio, María Isabel de Andrés, Eimear Nolan y Concepción Román. 2022. «Heterogeneity among Self-Employed Digital Platform Workers: Evidence from Europe». *International Review of Entrepreneurship* 20 (1): 45-68.
- Countouris, Nicola. 2019. *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*. Ginebra: OIT.
- Däubler, Wolfgang. 1999. «Working People in Germany». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 21 (1): 77-98.
- Davidov, Guy. 2017. «Subordination vs Domination: Exploring the Differences». *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 33 (3): 365-389. <https://doi.org/10.54648/ijcl2017016>.
- Davidov, Guy, Mark Freedland y Nicola Kountouris. 2015. «The Subjects of Labor Law: “Employees” and Other Workers». En *Comparative Labor Law*, editado por Matthew W. Finkin y Guy Mundlak, 115-131. Cheltenham: Edward Elgar.
- De Stefano, Valerio. 2016. «The Rise of the “Just-in-time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labor Protection in the “Gig-Economy”». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37 (3): 471-504. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.
- Dunn, Olive Jean. 1964. «Multiple Comparisons Using Rank Sums». *Technometrics* 6 (3): 241-252. <https://doi.org/10.1080/00401706.1964.10490181>.
- Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo). 2017. *Exploring Self-Employment in the European Union*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- 2018. «Economically Dependent Worker». In *European Industrial Relations Dictionary*. Dublín. Artículo publicado el 11 de junio de 2007; actualizado el 26 de junio de 2018.
- Eurostat. 2018. «Labour Force Survey (LFS) Ad-hoc Module 2017 on the Self-Employed Persons». Assessment Report. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Fang, Changchun. 2022. «“第三类劳动”及其权益保障：问题与挑战» [The Third Type of Labour and Its Rights and Interests: Problems and Challenges]. *人民论坛：学术前沿/Frontiers*, No. 8, 52-62.
- Geiser, Christian. 2013. *Data Analysis with Mplus*. Methodology in the Social Sciences. Nueva York: Guilford Press.
- Grimshaw, Damian, Mat Johnson, Arjan Keizer y Jill Rubery. 2017. «The Governance of Employment Protection in the UK: How the State and Employers are Undermining Decent Standards». En *Myths of Employment Deregulation: How It Neither Creates Jobs Nor Reduces Labour Market Segmentation*, editado por Agnieszka Piasna y Martin Myant, 225-246. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- Hagenaars, Jacques A., y Allan L. McCutcheon (eds.). 2002. *Applied Latent Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Harris, Seth D. 2018. «Workers, Protections, and Benefits in the U.S. “Gig Economy”». *Global Law Review* 40 (4): 7-37.
- Harris, Seth D., y Alan B. Krueger. 2015. «A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”». Policy Brief 2015-10. Washington: Hamilton Project.
- Karnowski, Veronika. 2017. «Latent Class Analysis». En *The International Encyclopedia of Communication Research Methods*, editado por Jörg Matthes, Christine S. Davis y Robert F. Potter. Hoboken: John Wiley and Sons.
- Ke, Zhenxing. 2022. «A Third Employment Category for Platform Workers in China: A Tough Start». *Chinese Journal of Comparative Law* 10 (2): 297-322. <https://doi.org/10.1093/cjcl/cxac022>.
- Killian, Michael O., Andrea N. Cimino, Bridget E. Weller y Chang Hyun Seo. 2019. «A Systematic Review of Latent Variable Mixture Modeling Research in Social Work Journals». *Journal of Evidence-Based Social Work* 16 (2): 192-210. <https://doi.org/10.1080/23761407.2019.1577783>.
- Langille, Brian A., y Guy Davidov. 1999. «Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 21 (1): 7-46.
- Li, Shenglan, y Lihua Jiang. 2020. «新型劳动时间控制与虚假自由—外卖骑手的劳动过程研究» [A New Mode of Labor Time Control and Fake Experience of Freedom: A Study on the Labour Process of Take-Out Platform Riders]. *社会学研究/Sociological Studies*, No. 6, 91-112.
- Liu, Shanshi, Shubing Liu y Xiaolang Liu. 2022. *平台劳动者:分类、权益与治理* [Online Platform Labourers: Classification, Rights and Interests and Governance]. Beijing: China Legal Publishing House.
- Lu Haina, y Yiheng Chen. 2020. «The Protection of the ‘Third Kind of Workers’ in Gig Economy from the Perspective of Social Rights». *Journal of Human Rights* (19) 1.
- Meituan. 2023. *2022美团骑手权益保障社会责任报告* [2022 Meituan Riders’ Rights Protection Social Responsibility Report]. Beijing.
- 2024. *2023年·美团骑手权益保障社会责任报告* [2023 Meituan Riders’ Rights Protection Social Responsibility Report]. Beijing.
- MOHRSS (China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social). 2003. «关于非全日制用工若干问题的意见» [Opinions on Several Issues Regarding Part-Time Employment]. MOHRSS Document No. 12. Beijing.
- 2005. «关于确立劳动关系有关事项的通知» [Notice on Matters Concerning the Establishment of Labour Relations]. MOHRSS Document No. 12. Beijing.
- 2021. «关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见» [Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment]. MOHRSS Document No. 56. Beijing.
- 2023. «人力资源社会保障部办公厅关于印发“新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引”“新就业形态劳动者劳动规则公示指引”“新就业形态劳动者权益维护服务指南”的通知» [MOHRSS Circular on the Publication of the «Guidelines on Safeguarding the Rights to Rest and Remuneration for Workers in New Forms of Employment», the «Guidelines on Publicizing Labour Rules for Workers in New Forms of Employment», and the «Service Guide for Protecting the Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment»]. MOHRSS Document No. 50. Beijing.
- Nylund, Karen L., Tihomir Asparouhov y Bengt O. Muthén. 2007. «Deciding on the Number of Classes in Latent Class Analysis and Growth Mixture Modeling: A Monte

- Carlo Simulation Study». *Structural Equation Modeling* 14 (4): 535-569. <https://doi.org/10.1080/10705510701575396>.
- Oberski, Daniel. 2016. «Mixture Models: Latent Profile and Latent Class Analysis». En *Modern Statistical Methods for HCI*, editado por Judy Robertson y Maurits Kaptein, 275-287. Cham: Springer.
- OIT. 1993. Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE). 15.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1993. Ginebra.
- 2018. Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2018. Ginebra.
- 2021. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra.
- Palagashvili, Liya, Paola A. Suarez, Christopher M. Kaiser y Vitor Melo. 2024. «Assessing the Impact of Worker Reclassification: Employment Outcomes Post-California AB5», Mercatus Working Paper. Arlington: Mercatus Center, George Mason University.
- Qiu, Jack Linchuan, Ping Sun y Julie Chen. 2021. «Labour Management and Resistance among Platform-Based Food Delivery Couriers in Beijing». En *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*, editado por Jan Drahokoupil y Kurt Vandaele, 290-307. Cheltenham: Edward Elgar.
- Rosenblat, Alex. 2018. *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland: University of California Press.
- Rosioru, Felicia. 2014. «Legal Acknowledgement of the Category of Economically Dependent Workers». *European Labour Law Journal* 5 (3-4): 279-305. <https://doi.org/10.1177/201395251400500307>.
- Sánchez Torres, Esther. 2010. «The Spanish Law on Dependent Self-Employed Workers: A New Evolution in Labor Law». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 31 (2): 231-248.
- Schor, Juliet B. 2021. «Dependence and Heterogeneity in the Platform Labor Force». Policy Brief, Governing Work in the Digital Age. Berlín: Hertie School.
- Schor, Juliet B., William Attwood-Charles, Mehmet Cansoy, Isak Ladegaard y Robert Wengronowitz. 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>.
- Schoukens, Paul, y Alberto Barrio. 2017. «The Changing Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical?». *European Labour Law Journal* 8 (4): 306-332. <https://doi.org/10.1177/2031952517743871>.
- Shen, Jianfeng. 2022. «数字时代劳动法的危机与用工关系法律调整的方法革新» [The Crisis of Labour Law in the Digital Age and Innovative Approaches to Legal Adjustments of Employment Relations]. *法制与社会发展* [Law and Social Development] 28 (2): 119-135.
- Sinha, Pratik, Carolyn S. Calfee y Kevin L. Delucchi. 2021. «Practitioner's Guide to Latent Class Analysis: Methodological Considerations and Common Pitfalls». *Critical Care Medicine* 49 (1): e63-e79. <https://doi.org/10.1097/CCM.0000000000004710>.
- Sorge, Stefanie. 2010. «German Law on Dependent Self-Employed Workers: A Comparison to the Current Situation under Spanish Law». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 31 (2): 249-252.
- Stewart, Andrew, y Shae McCrystal. 2019. «Labour Regulation and the Great Divide: Does the Gig Economy Require a New Category of Worker?». *Australian Journal of Labour Law* 32 (1): 4-22.

- Stewart, Andrew, y Jim Stanford. 2017. «Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options?». *Economic and Labour Relations Review* 28 (3): 420-437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>.
- Sun, Ping, Julie Yujie Chen y Uma Rani. 2023. «From Flexible Labour to “Sticky Labour”: A Tracking Study of Workers in the Food-Delivery Platform Economy of China». *Work, Employment and Society* 37 (2): 412-431. <https://doi.org/10.1177/09500170211021570>.
- Sun, Ping, Yuchao Zhao y Qianyu Zhang. 2021. «平台、性别与劳动：“女骑手”的性别展演» [Platforms, Gender, and Labor: Female Food Delivery Couriers' Gender Performativity]. *妇女研究论丛/Journal of Chinese Women's Studies* 168 (6): 5-16.
- Supiot, Alain. 2001. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Tian, Silu. 2019. «工业4.0时代的从属劳动论» [The Theory of Subordinate Labour in the Era of Industry 4.0]. *法学评论 [Law Review]*, No. 1, 76-85.
- Wang, Jing, y Quan Meng. 2024. «Unregulated Flexibility and the Multiplication of Labour: Work in the Chinese Platform Economy». *Social Inclusion* 12: Artículo núm. 7719. <https://doi.org/10.17645/si.7719>.
- Wang, Qian. 2017. «德国法中劳动关系的认定» [Identification of Employment Relationships in German Law]. *暨南学报 (哲学社会科学版)/Jinan Journal (Philosophy and Social Sciences)* 39 (6): 39-48.
- Wang, Quanxing, y Qian Wang. 2018. «我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护» [Identification of Employment Relationship and Protection of Rights and Interests of “Online Gig Workers” in China]. *法学 [Law Review]* 4: 57-72.
- Wang, Tianyu. 2016. «基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点» [Identification of Employment Relationships among Workers Providing Labour Services through Internet Platforms: A Case Study of “E-Driving” in the Courts of Beijing, Shanghai, and Guangzhou]. *法学 [Law Review]*, No. 6, 50-60.
- Wang, Tianyu, y Fang Lee Cooke. 2021. «Internet Platform Employment in China: Legal Challenges and Implications for Gig Workers through the Lens of Court Decisions». *Relations Industrielles/Industrial Relations* 76 (3): 541-564. <https://doi.org/10.7202/1083612ar>.
- Weller, Bridget E., Natasha K. Bowen y Sarah J. Faubert. 2020. «Latent Class Analysis: A Guide to Best Practice». *Journal of Black Psychology* 46 (4): 287-311. <https://doi.org/10.1177/0095798420930932>.
- Williams, Colin C., e Ioana Alexandra Horodnic. 2018. «Evaluating the Prevalence and Distribution of Dependent Self-Employment: Some Lessons from the European Working Conditions Survey». *Industrial Relations Journal* 49 (2): 109-127. <https://doi.org/10.1111/irj.12206>.
- 2019. *Dependent Self-Employment: Theory, Practice and Policy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Wu, Qingjun, y Zhen Li. 2018. «分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究» [Labour Process Control and Job Autonomy in Sharing Economy: A Case Study of Online Car-Hailing Drivers' Work]. *社会学研究/Sociological Studies* 33 (4): 137-162.
- Wu, Qingjun, Hao Zhang, Zhen Li y Kai Liu. 2019. «Labor Control in the Gig Economy: Evidence from Uber in China». *Journal of Industrial Relations* 61 (4): 574-596. <https://doi.org/10.1177/0022185619854472>.
- Xiao, Zhu. 2021. «劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成» [Theoretical Explanation and System Composition of Subordinate Attribute Identification Standards for Employment Relations]. *法学 [Law Review]* 2: 160-176.

- Xie, Zengyi. 2018. «互联网平台用工劳动关系认定» [Identification of Employment Relationships in Internet Platform Employment]. *Peking University Law Journal*, No. 6, 1546-1569.
- Yang, Haonan. 2022. «共享经济背景下我国劳动关系认定标准的路径选择» [Path for Labour Relations Identification Standards in the Context of the Sharing Economy in China]. *法学评论/Law Review* 40 (2): 100-112.
- Yuan, Zhaohui. 2021. «新就业形态人员社会保险状况研究» [An Exploratory Study on the Social Insurance Status of New Forms of Employment]. *中国劳动关系学院学报/Journal of China Institute of Industrial Relations*, No. 1, 75-84.
- Zhang, Chenggang. 2019. «问题与对策:我国新就业形态发展中的公共政策研究» [Problems and Strategies: A Study of Public Policy on the Development of New Forms of Employment in China]. *中国人力资源开发 [Human Resources Development of China]*, No. 2, 74-82. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.11-2822/c.2019.02.006>.
- Zhao, Bo, y Siqi Luo. 2024. «The Old Conflict in the New Economy? Courier Resistance on Outsourcing Platforms in China». *China Quarterly* 258 (junio): 495-512. <https://doi.org/10.1017/S0305741023001467>.
- Zhao, Lei, y Yue Han. 2021. «跨越企业边界的科层控制——网约车平台的劳动力组织与控制研究» [Hierarchical Control across Corporate Boundaries: On Labour Organization and Control for Online Ride-Hailing Platforms: A Case Study of W Ride-Hailing Platform in City T]. *社会学研究/Sociological Studies* 36 (5): 70-90.
- Zhen, Lu, Yiwei Wu, Shuaian Wang y Wen Yi. 2021. «Crowdsourcing Mode Evaluation for Parcel Delivery Service Platforms». *International Journal of Production Economics* 235 (mayo): Artículo núm. 108067. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108067>.
- Zheng, Qi, Zitong Qiu y Weiguo Yang. 2024. «Penalización de la maternidad y prima de paternidad en la economía de plataformas en China. Impacto de la situación parental en los ingresos». *Revista Internacional del Trabajo* 143 (2): 191-218. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12309>.
- Zou, Mimi. 2017. «The Regulatory Challenges of "Uberization" in China: Classifying Ride-Hailing Drivers». *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 33 (2): 269-294. <https://doi.org/10.54648/ijcl2017012>.

