

CRISIS DE LOS CUIDADOS Y PROCESOS DE «UBERIZACIÓN»: TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO REPRODUCTIVO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Partial Permanent Disability Arising During the Employment Relationship

ALBA GARCÍA TORRES*

Universidad de Oviedo, España

RESUMEN

El trabajo de cuidados constituye un pilar fundamental para el sostenimiento de la vida y del bienestar social. Sin embargo, en España continúa siendo mayoritariamente no remunerado, invisibilizado y asumido de forma desigual por las mujeres, lo que refleja profundas desigualdades de género en la organización de la reproducción social. En los últimos años, los procesos de digitalización y la expansión de modelos basados en plataformas han comenzado a transformar el sector, reconfigurando tanto la provisión de servicios como las condiciones en que estos se desarrollan. Este artículo analiza dichas transformaciones desde una perspectiva de economía feminista y de Derecho del Trabajo, prestando especial atención a sus implicaciones en la calificación jurídica de las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la reproducción de desigualdades estructurales. Se sostiene que, si bien las plataformas digitales pueden contribuir a la formalización y a una mayor accesibilidad de los servicios de cuidados, también entrañan el riesgo de consolidar formas de empleo precarias, caracterizadas por la externalización de riesgos, la debilidad de la protección laboral y la existencia de relaciones de poder asimétricas. En este contexto, la falta de adecuación del marco normativo vigente pone de relieve las limitaciones de las respuestas regulatorias actuales para abordar las especificidades del sector. Finalmente, se aboga por una reconfiguración estructural del sistema de cuidados, basada en el pleno reconocimiento de estas actividades, el refuerzo de las garantías laborales y el papel central de las políticas públicas en la construcción de un modelo de cuidados justo y sostenible.

Palabras clave: trabajo de cuidados; economía feminista; plataformas digitales; Derecho del Trabajo; precariedad; reproducción social; desigualdades de género.

ABSTRACT

Care work constitutes a fundamental pillar for sustaining life and social well-being. However, in Spain it remains largely unpaid, invisible, and disproportionately assumed by women, reflecting deep-rooted gender inequalities in the organization of social reproduction. In recent years, processes of digitalization and the expansion of platform-based models have begun to transform the sector, reshaping the provision of care services and the conditions under which they are performed. This article examines these transformations from a feminist economics and labour law perspective, with particular attention to their implications for working conditions, legal classification, and the reproduction of structural inequalities. It argues that, while digital platforms may contribute to the formalization and increased accessibility of care services, they also risk reinforcing precarious forms of work, characterized by the externalization of risks, weak labour protections, and asymmetrical power relations. Against this backdrop, the paper critically assesses the adequacy of the current legal framework and highlights the limitations of existing regulatory responses in addressing the specificities of care work. It ultimately advocates for a structural reconfiguration of the sector, grounded in the full recognition of care as a social and economic activity, the strengthening of labour protections, and the central role of public policies in ensuring equitable and sustainable systems of care.

Keywords: care work; feminist economics; digital platforms; Labour law; precarity; social reproduction; gender inequalities.

LABURPENA

Zaintza-lana funtsezko zutabea da bizitzari eta gizarte-ongizateari eusteko. Hala ere, Espainian, oraindik ere, gehienek ez dute ordaintzen, ikusezin bihurtzen dira eta emakumeek modu desberdinean onartzen dituzte, eta horrek genero-desberdintasun sakonak islatzen ditu gizarte-ugalketaren antolaketan. Azken urteotan, digitalizazio-prozesuak eta plataformetan oinarritutako ereduon hedapena sektorea eraldatzen hasi dira, eta zerbitzuen hornidura eta horiek garatzeko baldintzak berrantolatatu dira. Artikulu honek ekonomia feministaren eta Lan Zuzenbidearen ikuspegiak aztertzen ditu eraldaketa horiek, eta arreta berezia jartzen du aldaketa horiek lan-harremanen kalifikazio juridikoan, lan-baldintzetan eta egiturazko desberdintasunen erreproduzioan dituzten inplikazioetan. Plataforma digitalek zaintza-zerbitzuak formalizatzen eta eskuragarriago jartzen lagun badezakete ere, enplegu-modu prekarioak finantzatzeko arriskua ere badakarte, arriskuen kanporatzea, lan-babesaren ahultasuna eta botere-harreman asimetrikoak ezaugarri dituztenak. Testuinguru horretan, indarrean dagoen arau-esparrua ez da egokitu, eta horrek agerian uzten ditu sektorearen berezitasunei helteko gaur egungo erantzun arautzaileek dituzten mugak. Azkenik, zaintza-sistemanen egitura berrantolatzearen alde egiten da, jardueren horien erabateko aintzatespenean, lan-bereak indartzean eta politika publikoek zaintza-eredu justu eta iraunkor baten eraikitzean duten eginkizun nagusian oinarrituta.

Hitz gakoak: zaintza-lana; ekonomia feminista; plataforma digitalak; Lan-zuzenbidea; prekaritatea; erreproduktio soziala; genero-desberdintasunak.

* **Correspondencia a:** Alba García Torres – garciatalba@uniovi.es – https://orcid.org/0000-0002-4826-5097

Cómo citar: García Torres, Alba (2026). «Crisis de los cuidados y procesos de «uberización»: transformaciones del trabajo reproductivo en la economía de plataformas»; *Lan Harremanak*, 55, 121-149. (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.28535).

Recibido: 23 abril, 2026; aceptado: 12 junio, 2026.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción. La crisis de los cuidados en España del modelo familiarista a la mercantilización digital

El trabajo de cuidados comprende el conjunto de actividades destinadas a satisfacer las necesidades físicas, emocionales y relacionales de las personas a lo largo del ciclo vital. Estas pueden distinguirse entre cuidados directos, vinculados a la atención personal, y cuidados indirectos, relacionados con el mantenimiento del entorno doméstico. El trabajo de cuidados se puede definir, entonces, como aquellas actividades y relaciones que conllevan atender las necesidades físicas, psicológicas y emocionales en la adultez y la infancia, de mayores y jóvenes, personas frágiles y personas sanas. Se pueden categorizar por cuidados directos (también llamados «de crianza» o «relacionales», cuando hacen referencia a atender las necesidades de salud, bienestar o de mantenimiento y protección de las personas receptoras de cuidados); y cuidados indirectos (también llamados «no relacionales» o «trabajo doméstico»), cuando hacen referencia a la provisión de las condiciones previas de los cuidados personales (García Torres, 2024: 45-51).

En España, esta realidad es especialmente significativa, ya que en 2018 se dedicaron aproximadamente 130 millones de horas diarias al trabajo de cuidados no remunerado, cuya hipotética valorización a precios de mercado equivaldría a cerca del 14,9% del Producto Interior Bruto. Además, cerca del 68% de este trabajo es realizado por mujeres, lo que evidencia una marcada desigualdad de género. Estos datos no solo evidencian la relevancia cuantitativa del trabajo reproductivo, sino que también permiten problematizar su exclusión sistemática de los circuitos de reconocimiento económico y estadístico.

Como es sabido, la teoría económica feminista revisa los pilares de la economía del bienestar (sanidad, educación y pensiones públicas) para incluir como cuarto pilar a los cuidados, mientras que la teoría económica tradicional considera económicos sólo los actos de producción e intermediación de bienes y servicios de naturaleza mercantil y deja fuera las actividades realizadas dentro del hogar. Así, *lo que ocurre dentro del hogar, no goza de ningún reconocimiento y se entiende como algo naturalizado por la sociedad, por lo que es invisible y está infravalorado* (Couto Vilches, 2021a: 8-11).

De esta manera, las competencias asociadas al trabajo de cuidados —de carácter relacional, emocional y afectivo— han sido históricamente excluidas de los marcos normativos y simbólicos que definen el valor del trabajo. Esta exclusión contribuye a legitimar su infravaloración económica y su precarización, al tiempo que refuerza su asociación con disposiciones «naturales» atribuidas a las mujeres. Lejos de constituir una disfunción marginal, dicha exclusión debe interpretarse como un elemento constitutivo de la racionalidad capitalista. En este sentido, la invisibilización del trabajo reproductivo responde a una lógica histó-

rica de desposesión, mediante la cual el capital externaliza los costes de reproducción de la fuerza de trabajo hacia el ámbito doméstico, asegurando su disponibilidad sin necesidad de retribución directa. Esta dinámica se articula con la división sexual del trabajo, que asigna de manera estructural a las mujeres la responsabilidad de sostener la vida en condiciones de no reconocimiento y precariedad (Federici, 2016).

Sin embargo, la crisis de los cuidados ha obligado a que una parte del trabajo reproductivo se incorpore al mercado de trabajo productivo. Y, en este sentido, el marco jurídico español ha desempeñado un papel relevante en la institucionalización de la desigualdad. La configuración del trabajo doméstico como relación laboral de carácter especial, ejemplificada en el Decreto 1424/1985, consolidó durante décadas un régimen normativo diferenciado y menos garantista, que excluía a estas trabajadoras de derechos fundamentales reconocidos en el régimen general. Si bien las reformas posteriores han avanzado en la equiparación de derechos, persisten importantes déficits en términos de protección social, reconocimiento profesional y condiciones laborales.

Si este problema se ha sostenido a lo largo de las últimas décadas en la economía tradicional, mayores problemas se presentan con la progresiva expansión de las plataformas digitales, también en el ámbito de los servicios personales. La irrupción de este nuevo modelo de negocio plantea nuevos interrogantes sobre cómo se desarrolla la prestación de cuidados. Existe incertidumbre tanto en lo relativo a la calificación jurídica de la prestación de estos servicios, como respecto de la efectividad de los mecanismos de protección social. Si bien el debate jurídico se ha centrado principalmente en sectores, más masculinizados, como el reparto o el transporte, la creciente incorporación de estas lógicas de intermediación algorítmica al ámbito de los cuidados revela una problemática específica que ha sido insuficientemente abordada desde una perspectiva jurídica.

La irrupción de plataformas digitales en este sector no solo introduce nuevas formas de organización del trabajo, sino que también intensifica dinámicas preexistentes de precarización e invisibilización, proyectándolas sobre un modelo de negocio basado en la externalización de riesgos y la fragmentación de las relaciones laborales. El trabajo de cuidados presenta características estructurales —como su histórica feminización, su vinculación con la reproducción social y su tradicional exclusión de los circuitos formales de empleo— que condicionan de manera decisiva su encaje en los marcos regulatorios actuales.

Desde esta perspectiva, la cuestión central que se plantea es si las categorías jurídicas vigentes, en particular las relativas a la delimitación entre trabajo asalariado y trabajo autónomo, resultan adecuadas para dar respuesta a las nuevas formas de prestación de servicios de cuidados mediadas por plataformas digitales, o si, por el contrario, contribuyen a perpetuar espacios de desprotección estructural. El marco jurídico actual, aun tras las reformas introducidas en el

contexto de la denominada «economía de plataformas», presenta limitaciones significativas para abordar de manera efectiva las particularidades del trabajo de cuidados digitalizado. En particular, es difícilmente defendible la aplicación de los criterios tradicionales de laboralidad, incluso en sus versiones más flexibles o «atenuadas». La reinterpretación de las notas clásicas del trabajo asalariado resulta insuficiente cuando se proyecta sobre un sector caracterizado por asimetrías estructurales de género y por una histórica desvalorización económica y jurídica.

Sobre esta base, las plataformas digitales que operan en el ámbito de los cuidados deben ser objeto de una reinterpretación más exigente de los indicios de laboralidad, que tenga en cuenta no solo los elementos clásicos de dependencia y ajenidad, sino también el contexto material en el que se desarrolla la prestación. Asimismo, se plantea la necesidad de avanzar hacia soluciones regulatorias que superen las limitaciones del enfoque binario tradicional, incorporando una perspectiva que permita reconocer la especificidad del trabajo de cuidados como actividad esencial para la sostenibilidad social.

2. La crisis de la reproducción social: la insuficiencia de recursos públicos

El sistema de cuidados español, al igual que otros países del sur de Europa como Italia o Grecia, es un sistema principalmente familiarista. La mayor participación laboral de las mujeres, el envejecimiento de la población y la aún baja implicación masculina en las tareas del hogar, unidos a las distintas crisis económicas y la pérdida de poder adquisitivo de las familias, aboca a las mujeres a seguir realizando las tareas de cuidados de forma no remunerada ni reconocida.

El caso español constituye un ejemplo paradigmático de esta configuración, en la medida en que el régimen de bienestar se ha articulado históricamente en torno a un modelo de corte familiarista. En dicho modelo, la provisión de cuidados descansa fundamentalmente en las redes familiares, operando el Estado de manera subsidiaria. No obstante, las transformaciones sociodemográficas recientes —entre ellas, el envejecimiento poblacional, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo y la persistencia de patrones de desigualdad en la distribución del trabajo doméstico— han erosionado las bases materiales y simbólicas de este esquema, generando un desajuste estructural entre oferta y demanda de cuidados. Todo ello ha desembocado en la llamada «crisis social de los cuidados» (Blanchard, 2021:148).

La denominada «crisis de los cuidados» debe, por tanto, ser entendida no como una contingencia coyuntural, sino como la manifestación de una contradicción sistémica inherente al régimen de acumulación vigente. En este

contexto, la respuesta institucional ha tendido a canalizar dicha tensión a través de procesos de mercantilización y externalización, favoreciendo la expansión de mercados privados de cuidados. Sin embargo, la mercantilización de la reproducción social no resuelve la crisis, sino que la desplaza y reconfigura, produciendo nuevas jerarquías y formas de desigualdad que se articulan en torno a ejes de género, clase y origen.

Esta coyuntura ha dado lugar a la «crisis de la reproducción social» (Blanchard, 2021:148), caracterizada por la creciente incompatibilidad entre las exigencias de acumulación del capital y las condiciones materiales necesarias para la reproducción de la vida. En el marco capitalista esta contradicción se intensifica a través de procesos simultáneos de mercantilización, desregulación y retracción de las políticas públicas, lo que genera una sobrecarga estructural de los hogares y, particularmente, de las mujeres. Se ha venido a afirmar que *hasta ahora, la respuesta a esta crisis ha consistido en seguir promoviendo el hogar como el lugar ideal para cuidar a ancianos y personas dependientes, así como una creciente privatización y externalización de los servicios de cuidados. A menudo, las residencias son de propiedad pública, pero las gestionan entidades privadas; es un sistema caracterizado por licitaciones muy competitivas donde se busca reducir el precio al mínimo y firmar convenios a corto plazo, lo que conlleva unas condiciones laborales precarias para quienes trabajan en estos centros* (VV. AA., 2021:9).

La insuficiencia de recursos públicos, y el crecimiento cada vez mayor de los cuidados de larga duración generan un segmento de la economía en auge en todo el planeta (Fraser, 2023), que ha impulsado la actividad económica privada, y ha propiciado un crecimiento exponencial del número de empresas privadas y fondos de inversión que han entrado en este mercado, como alternativa a la prestación de servicios públicos (VV. AA., 2021: 9). Las familias que contratan cuidadoras suelen entablar contacto con ellas a través de canales informales de conexión o de entidades privadas, como las agencias de colocación (Blanchard, 2021:149-150).

En el contexto español, esta reconfiguración se materializa, entre otros fenómenos, en la creciente dependencia de trabajadoras migrantes para la provisión de cuidados en el ámbito doméstico, lo que evidencia la dimensión transnacional de las cadenas globales de cuidados. Este proceso no solo reproduce desigualdades estructurales, sino que también pone de relieve la intersección entre regímenes de género, migración y trabajo, configurando un espacio laboral caracterizado por la precariedad, la informalidad y la débil protección jurídica.

Finalmente, aunque organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo han subrayado el potencial del sector de los cuidados como motor de creación de empleo y crecimiento económico, este enfoque resulta insuficiente si no se acompaña de una revisión crítica de los fundamentos

del modelo de organización social de los cuidados. Desde una perspectiva de reproducción social, no se trata únicamente de expandir la oferta de servicios, sino de reconfigurar las relaciones entre Estado, mercado y hogares, así como de cuestionar la subordinación estructural del trabajo reproductivo al productivo.

3. Mercantilización y privatización del sector de los cuidados: la transformación del sector mediante la irrupción de las plataformas digitales

En los últimos años los cambios en el mercado de trabajo están marcados por el impacto de las nuevas tecnologías y el uso de la IA y los algoritmos. Esta lógica adquiere especial relevancia en el ámbito de los cuidados. Ya que la irrupción de plataformas digitales en este sector supone una reconfiguración de dichas prácticas, promoviendo la formalización de relaciones entre personas desconocidas mediante esquemas de intermediación tecnológica.

En este sentido, la digitalización ha introducido cambios significativos en la organización del trabajo de cuidados. Por un lado, se ha desarrollado tecnología como los denominados *carebots*, que automatizan determinadas tareas asistenciales. Por otro lado, han surgido plataformas digitales que interceden entre la oferta y la demanda. En lo que se refiere a los *carebots*, estos se pueden definir como *dispositivos tecnológicos empleados en el cuidado tanto de forma directa como indirecta*, lo que incluye desde sistemas robóticos capaces de trasladar a una persona de la cama a la silla, hasta tareas como transportar materiales sanitarios a una enfermería. Pero también se incluirían programas digitales guiados por la inteligencia artificial, y las pequeñas herramientas *wearable*, que cuantifican aspectos tan dispares como la calidad del sueño, el nivel de higiene o la correcta alimentación.

En España, desde el año 2016 se han ido implementando las plataformas digitales especializadas en servicios de cuidados a domicilio. Así, en nuestro país han iniciado su actividad diferentes operadores como Cuideo, Aiudo, Wayalia, Cuidum, Familiados, Joyners, Depencare, Qida o CuoreCare, por citar algunas alternativas que ofrece el sector (Ungria, 2019). También han surgido plataformas multiservicios (que incluyen servicios de cuidado de niños, limpieza del hogar, reparaciones y mantenimiento doméstico, asistentes y entrenadores personales, etc.) [De las Heras, 2022]. Estas plataformas son el instrumento mediante el cual se conectan la oferta y la demanda de servicios. Por ello, estas entidades no cuentan con plantillas propias de trabajadoras, sino que formalmente se limitan a poner en contacto a personas demandantes y oferentes de servicios.

Los servicios ofrecidos en las plataformas cubren un amplio espectro de necesidades, lo que refleja la variedad de requerimientos que pueden tener las per-

sonas a lo largo del tiempo. En un extremo del espectro, hay personas que solo necesitan asistencia puntual para realizar ciertas actividades cotidianas, como entrar y salir de un coche, o para comprar y cocinar. En el otro extremo del espectro están las personas con varias patologías crónicas que requieren atención en todo momento (Trojansky, 2020:10). En la mayoría de los casos, son las personas de su entorno las que buscan el servicio y, por tanto, interactúan con la plataforma, aunque, en la mayoría de los casos, el servicio se preste a personas capaces, pero con limitaciones.

Esta es una singularidad de las plataformas digitales de cuidados que las distingue de otras plataformas centradas en otros productos o servicios; y así se debe reflejar en su modelo de negocio y, sobre todo, en la regulación que se dicte para la correcta tutela de los intereses de sus singulares usuarios y las personas trabajadoras (Farias Batlle, 2022: 65). Por ello, el desarrollo de este nuevo mercado de los cuidados a domicilio ofrecidos a través de plataformas digitales precisa de una tipología específica de plataforma digital. Parte de la singularidad de estas plataformas y de los servicios tecnológicos o «tecnologizados» que ofrecen, consiste en la necesidad de adaptar las herramientas a las habilidades y necesidades de los destinatarios de los servicios.

3.1. Plataformas digitales de cuidados: tipología y funcionamiento

En España en la actualidad se pueden identificar dos tipos de plataformas digitales de cuidados (VV.AA., 2021: 11). Los modelos o tipos de plataformas varían significativamente. Un tipo de ellas se ha centrado o especializado solo en los cuidados, en sentido más estricto, y solamente ofrece servicios en este ámbito. Dentro del sector específico de cuidados, unas se caracterizan por cubrir necesidades de cuidados a corto plazo y otras por dar servicios de larga duración. Las otras se especializan en los cuidados a largo plazo y operan de manera similar a las agencias privadas de colocación tradicional. Se encargan de seleccionar a las trabajadoras y ofrecen un servicio de apoyo de manera continua durante todo el servicio. Algunas realizan también la contratación de la trabajadora en nombre de la familia (Blanchard, 2021: 150). Otras, como Cuideo, especializada en la atención a personas mayores, ofrece servicios tanto externos por horas (a la medida de los clientes) como internos durante todo el día (alternativa a una residencia).

Por otro lado, están las plataformas multiservicio. Estas ofrecen una variedad de prestaciones conectadas al hogar, incluidos los cuidados de personas dependientes y niños, el cuidado de mascotas, trabajos de mantenimiento, reformas, clases particulares y servicios de entrenamiento personal. Estas prestan servicios que cubren necesidades siempre a corto plazo, por lo que están especializadas en servicios puntuales, para tareas muy concretas, breves y por horas, y no ofrecen cuidadoras internas (VV. AA., 2021: 36). Estas plataformas, se

asemejan en su funcionamiento al de plataformas de otros sectores como, por ejemplo, Uber, las plataformas intermedian y suministran las infraestructuras precisas para el éxito de la transacción, con mayor o menor grado de control sobre la calidad asistencial para los clientes, y la seguridad personal y laboral de las personas trabajadoras (Farias Batlle. 2022: 66).

En el caso de esta plataforma, el plazo de respuesta es de una hora: es decir, el cliente puede tener a una cuidadora en su casa en una hora. Sus servicios están disponibles las 24 horas, todos los días del año, pero no tienen vocación de permanencia en el tiempo. De hecho, algunas plataformas de esta tipología, como ocurre con Familiados, sugieren a los clientes que, para los cuidados de larga duración, encuentren en la aplicación a una cuidadora para unas pocas horas y, si quedan satisfechos, la contraten directamente (VV. AA., 2021: 32). Algunas plataformas pueden buscar a canguros para niños si se lo solicitan sus clientes, pero hasta hace poco esta actividad no representaba más que una pequeña parte de sus operaciones.

El cliente típico sería alguien que, por ejemplo, necesita una cuidadora para que acompañe a su padre o madre, de edad avanzada, al salir del hospital; alguien cuya cuidadora habitual no puede acudir en el último momento; alguien cuyo hijo/a se ha puesto enfermo o no tiene que ir al colegio cuando sus progenitores sí trabajan, o alguien que quiere tomarse un día libre y salir a cenar con sus amigos. Joyners (aplicación móvil) también anuncia su plataforma como una solución para los cuidados domésticos por la noche, en hospitales o residencias, para ir al médico, pasear cada día o administrar la medicación. En la aplicación móvil, la cuidadora y los familiares pueden chatear en tiempo real y registrar los objetivos y servicios acordados en lo que se denomina el «Plan asistencial».

La distinta tipología de las necesidades a cubrir también condiciona su forma jurídica y la manera en la que se ofertan sus servicios en el mercado, estableciéndose dos grandes modelos de negocio diferenciados: las agencias de colocación digitales y las plataformas bajo demanda. En lo que respecta a las primeras, las agencias de colocación digitales operan de manera similar a la de las agencias privadas de colocación tradicionales. En estos supuestos, los servicios regulares precordados. De media, el 50% de su demanda corresponde a cuidadoras internas (VV. AA., 2021: 30).

Sin embargo, el régimen jurídico de las segundas es más difuso. Si bien es cierto que deberían procurar un «acuerdo justo» para las trabajadoras, lo que incluiría la transparencia del algoritmo, así como el asesoramiento y aseguramiento de la formalización de un contrato. Sin embargo, estas plataformas se caracterizan porque los usuarios, tanto clientes como personas trabajadoras, se adhieren de forma automática a la tecnología propuesta por la App. El marco de referencia considera como ejes principales de su modelo de negocio los usuarios

y su satisfacción, como elemento principal, que es sustentado por el entorno organizativo/normativo y las TIC.

En este contexto de transformación del sector, y de creciente externalización de los cuidados, resulta pertinente incorporar al análisis la terminología utilizada para referirse a estas nuevas realidades. Como ya pasó con otras plataformas, la denominación genérica bajo la que se englobaban estas Apps era la de plataformas de «economía colaborativa», en la medida en que estas se presentan como instrumentos de intermediación entre la oferta y la demanda de servicios de cuidados. Sin embargo, los modelos productivos asociados a esta supuesta economía colaborativa se fundamentan en el uso de la tecnología como herramienta de articulación de relaciones económicas entre particulares, permitiendo a los denominados «usuarios» organizarse para la obtención de beneficios de carácter económico, productivo o cognitivo. En este sentido, dichas plataformas han sido definidas como estructuras digitales innovadoras de intermediación entre personas, que facilitan el encuentro entre quienes demandan y quienes ofrecen determinados servicios.

No obstante, esta caracterización requiere ser problematizada. La colaboración en las relaciones económicas no constituye un fenómeno novedoso ni exclusivo del entorno digital. Las prácticas de reparto de bienes, de cuidados y de ayuda mutua han sido históricamente esenciales para la reproducción de las sociedades, especialmente en el seno de redes comunitarias y familiares. Estas formas de colaboración se han sustentado tradicionalmente en vínculos sociales preexistentes y en lógicas de reciprocidad, desempeñando un papel central en la sostenibilidad de la vida, particularmente entre las clases trabajadoras y los colectivos más vulnerables.

Sin embargo, el modelo de «colaboración» promovido por las plataformas digitales contemporáneas responde a patrones sustancialmente distintos. A diferencia de las formas tradicionales de cooperación, basadas en relaciones sociales densas y en la pertenencia a comunidades, estas plataformas facilitan la interacción entre individuos desconocidos entre sí, mediada por sistemas de reputación y evaluación. Dichos mecanismos reducen la incertidumbre en las transacciones entre extraños, pero al mismo tiempo transforman la naturaleza de la colaboración, subordinándola a lógicas de mercado y a criterios de rentabilidad (Frenken & Schor, 2017:3-10).

En este sentido, cabe cuestionar la adecuación del término «economía colaborativa» para describir el funcionamiento real de estas plataformas. Lejos de promover dinámicas de cooperación horizontal, estas operan como agentes de intermediación que estructuran el acceso al mercado, organizan la interacción entre las partes y extraen valor económico a través de comisiones, sin asumir las responsabilidades propias de un empleador. De este modo, bajo la apariencia de neutralidad tecnológica, se configura un modelo de negocio que se aleja de los

principios originarios de la colaboración y se aproxima a formas de mercantilización intensiva del trabajo.

No obstante, ampararse en esta terminología y en la mera posición de intermediación que parece que ello les otorga, les permite eludir responsabilidades laborales, al tiempo que obtienen beneficios mediante la aplicación de comisiones sobre los servicios prestados. En consecuencia, lejos de constituir un modelo colaborativo, este esquema contribuye a reproducir y, en algunos casos, intensificar las dinámicas de precarización existentes en el sector.

En consecuencia, las plataformas digitales de cuidados no solo no encajan plenamente en el modelo de economía colaborativa, sino que, bajo dicha denominación, articulan nuevas formas de organización del trabajo que refuerzan desigualdades estructurales preexistentes. Lejos de promover prácticas de cooperación en sentido estricto, consolidan un modelo de intermediación orientado a la maximización del beneficio, caracterizado por la externalización de riesgos, la falta o ausencia de responsabilidades empresariales y la debilidad de las garantías laborales.

3.2. Modelos de negocio y organización del trabajo en las plataformas de cuidados

Como se ha visto, existen dos modelos de negocio diferenciados: las agencias de colocación y las plataformas bajo demanda. En las agencias de colocación digitales, el proceso de selección lo realiza el departamento de recursos humanos de la empresa, aunque los algoritmos faciliten y agilicen el proceso (Fariás Batlle, 2022: 67). La diferencia en el modelo de negocio está relacionada con el tipo de servicio que se presta, ya que cuando los servicios se prestan a largo plazo *las relaciones entre el cliente y la cuidadora también son duraderas, de modo que esta «asignación» tiene lugar esporádicamente. En esto se diferencia del modelo bajo demanda, donde los servicios suelen ser puntuales, a corto plazo y con un fin específico* (Blanchard, 2021: 150). En estos supuestos, *se especializan en los cuidados a largo plazo y operan de manera similar a las agencias privadas de colocación tradicional. Se encargan de seleccionar a las trabajadoras y ofrecen un servicio de apoyo de manera continua durante todo el servicio. Algunas realizan también la contratación de la trabajadora en nombre de la familia* (Blanchard, 2021: 150).

Todas están registradas como agencias de colocación autorizadas. En estos casos, las plataformas se encargan de seleccionar a las trabajadoras y prestan apoyo de manera continua durante todo el servicio. Cobran a los clientes un cargo inicial, que varía entre 250 y 370 euros, y una cuota mensual de unos 80 euros. El cargo inicial incluye la identificación de las necesidades del cliente y la selección de la cuidadora, así como las tareas legales y administrativas, como la firma de contratos y el alta de la cuidadora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en nombre de la familia. La cuota mensual cubre la gestión de

las nóminas, la organización de sustituciones durante las vacaciones de verano o las bajas por enfermedad de la cuidadora, la comunicación periódica con la trabajadora y la familia para llevar un seguimiento, y todos los cambios contractuales que puedan surgir.

En el caso de las plataformas bajo demanda son las cuidadoras las que ofrecen directamente sus servicios a través de aquella y la plataforma únicamente se lleva una parte de la tarifa por hora que perciben las cuidadoras. Por eso, el régimen de prestación de los servicios puede ser como trabajadoras autónomas o por cuenta del cliente/usuario. Es cierto que, por regla general, las plataformas exigen a los clientes que afilien a las trabajadoras al Sistema Especial de Empleados de Hogar, lo que contribuye a reducir el número de acuerdos de trabajo informales. Pero este hecho no garantiza por sí solo que el sector de los cuidados a domicilio vaya a experimentar un incremento en su grado de profesionalización (Blanchard, 2021: 151-152).

En este caso, la plataforma se lleva una parte de la tarifa por hora que perciben las cuidadoras. Así, la plataforma Familiados aplica una comisión del 14% con un mínimo de 2 euros, y Joyners se queda entre un 10% y un 35%, dependiendo del servicio. Las trabajadoras fijan su tarifa horaria y la plataforma establece un precio mínimo de 8 euros por hora. La plataforma Familiados recibe los pagos a través de su sitio web, mediante la pasarela de pago Stripe. Joyners también permite realizar los pagos en su sitio web, con tarjeta de crédito o débito, o por domiciliación bancaria. Otras, como Cuideo, especializada en la atención a personas mayores, ofrece servicios tanto externos por horas (a la medida de los clientes) como internos durante todo el día (alternativa a una residencia).

4. El encuadre jurídico de las plataformas de cuidados: el sesgo de género de la presunción de laboralidad

En España aún no se ha regulado normativamente la prestación de cuidados mediante plataformas digitales, pero sí existen intervenciones legislativas respecto de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a través de dichas plataformas. En este contexto, se dictó el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Con vocación de mayor alcance, aunque siguiendo el sentido de la norma española, la Comisión Europea hizo pública, en diciembre de 2021, la propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales.

Desde el punto de vista normativo, la regulación de las plataformas digitales en España ha sido parcial. La denominada *Ley Rider* introdujo una presunción de laboralidad para el sector del reparto, pero dejó fuera a otros ámbitos como los cuidados, donde predominan relaciones laborales difusas. La jurisprudencia, en especial la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, ha desarrollado criterios para determinar la laboralidad en estas plataformas, adecuando al entorno digital y algorítmico las notas de dependencia y la ajenidad. No obstante, en el caso de las plataformas de cuidados, estos elementos aparecen atenuados, lo que dificulta su encuadre jurídico.

Cabría preguntarse en este punto si es posible, como ocurrió con Glovo, la laboralización de la prestación, sin intervención legislativa específica (Beltrán de Heredia, 2020), ya sea por una interpretación extensiva de la presunción de laboralidad de la prestación de servicios en plataformas digitales, o aplicando la STS 25 de septiembre de 2020, rec. 4746/2019 y los indicios de laboralidad.

En lo que respecta a una interpretación extensiva del artículo 8.1 del ET, debe recordarse que la denominada *Ley Rider*¹ introdujo una disposición adicional vigesimotercera «presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto» que establece que: *por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.*

La literalidad de la norma, así como las interpretaciones doctrinales que se han hecho después², limitan la presunción de laboralidad a las plataformas de reparto y distribución, sin que sea posible por esta vía extender la laboralidad a plataformas digitales que presten otros servicios. Así, se pone de manifiesto que (...) *el conflicto jurídico que plantea el trabajo en plataformas no está todavía cerrado (...), por cuanto se trata de una «regulación parcial del fenómeno». La presunción de laboralidad que introduce la denominada «Ley Rider» se refiere solamente a las plataformas de reparto o distribución. Así, deja fuera de su protección a las personas que trabajan en otras plataformas de trabajo a demanda como, por ejemplo, plataformas de limpieza o cuidado; plataformas que emplean, por cierto,*

¹ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

² Para una visión global de las opiniones doctrinales en la materia, *vid.* Trillo Párraga, 2021: 19-38 y Pérez De los Cobos y Orihuel, 2022: 59-76.

mayoritariamente a mujeres, lo que evidencia una criticable falta de perspectiva de género en la «Ley Rider» (Gines Fabrellas, 2021: 2).

4.1. La calificación jurídica de la prestación de servicios: análisis jurisprudencial del caso Glovo y su aplicabilidad (o no) al sector de cuidados

Parece claro que la laboralidad de estas prestaciones queda excluida, al menos por la vía legislativa señalada. Aun así, cabría preguntarse si es posible incluirlas por vía jurisprudencial. Como es sabido, en nuestra doctrina judicial hay una larga tradición sobre los indicios de laboralidad y sobre la interpretación de las cuatro notas que definen el trabajo asalariado. En relación con estas notas, y su desarrollo en las plataformas digitales, cabe recordar aquí la STS 25 de septiembre de 2020, rec. 4746/2019, que reconoció la laboralidad de los repartidores de Glovo. La sentencia reconoce la laboralidad de la prestación de servicios del demandante, apreciando que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo recogidas en el artículo 1.1 del ET (voluntariedad, remuneración salarial, ajenidad y dependencia o subordinación).

Hay que tener en cuenta que el eje principal para la aplicación del ordenamiento laboral sigue siendo la subordinación o dependencia. El criterio de la subordinación sigue presente, con intensidad, en las nuevas manifestaciones del trabajo, aunque su elasticidad, por así decir, no resulta ilimitada. Esta elasticidad y flexibilidad relativa hacen posible que la subordinación pueda estar atenuada en ciertas formas de trabajo, y se permita un cierto grado de autonomía en la realización del propio trabajo en el marco de la organización empresarial (Monereo Pérez, 2020). Aspecto que confirma la extensión o expansión del campo de aplicación subjetiva de nuestra disciplina hacia nuevas formas de trabajo, y su *vis atractiva*, respecto a ciertos ámbitos antes considerados como «zonas grises» (Monereo Pérez, 2017: 39-40).

En lo que respecta a la subordinación o dependencia en las personas trabajadoras de la empresa Glovo el Tribunal Supremo entendió que concurría dicha característica basándose en una serie de indicios presentes en los hechos probados (fundamento jurídico decimotavo). Si bien el Alto Tribunal señala que algunas cláusulas del contrato suscrito por Glovo con los trabajadores pueden parecer contrarias a la existencia de una relación contractual laboral, tales como *la capacidad de rechazar clientes o servicios, de elegir la franja en la que va a prestar servicios o de compatibilizar el trabajo con varias plataformas*, lo cierto es que la Sala consideró que los repartidores carecen de auténtica libertad, pues esta se hace depender de un sistema de puntuación que provoca que los repartidores tengan que plegarse a las exigencias empresariales si quieren configurar un horario que resulte rentable.

En concreto, la Sala determina que *la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. Es cierto que en los hechos probados de autos*

se afirma que el trabajador podía rechazar pedidos sin penalización alguna. Pero también se declara probado que los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados (hecho probado séptimo). El sistema de puntuación de los repartidores se nutre de tres factores, uno de los cuales es la realización de los servicios en las horas de mayor demanda (las denominadas horas diamante). Así, continúa la sentencia (...) En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución.

Además, considera que son indicios de subordinación y dependencia la geolocalización por GPS del repartidor mientras realizaba su actividad; las instrucciones que Glovo precisaba al repartidor sobre cómo debía prestar el servicio; el hecho de que Glovo proporcionara al actor una tarjeta de crédito para que pudiera comprar productos para el usuario; el abono de una compensación económica por el tiempo de espera. También se consideró un indicio la introducción en el contrato, formalmente de TRADE, de trece causas justificadas de extinción (a modo de ejemplo: la transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas), siendo muchas de ellas, como la transcrita, una copia literal de las causas de despido disciplinario tipificadas en el artículo 54 del ET. Y por último, el hecho de que Glovo fuera el único que dispusiese de la información necesaria para el manejo del sistema del negocio, como por ejemplo la relativa a los comercios adheridos a la plataforma de la empresa o los pedidos que se realizan por los clientes, sin que el repartidor tuviera participación alguna al respecto.

Un panorama indiciario que parece que no se ajusta a los servicios que se llevan a cabo en las plataformas de cuidados bajo demanda, en las que cómo se ha visto —si bien es verdad que aparecen ciertos elementos similares— no se replica el mismo patrón de dirección y control por parte de la plataforma. Y, por ende, la nota de subordinación y dependencia queda en exceso difuminada. En principio, en estos supuestos la plataforma solo conecta la demanda de los usuarios con una lista de profesionales del sector.

Algo parecido ocurre respecto de la nota de ajenidad, que también aquí aparece más difusa o difuminada, ya que a pesar de que también se valora o puntúa a las trabajadoras a través de la App, estas valoraciones no condicionan de una manera tan intensa la asignación de nuevas tareas. En efecto, son usuarios quienes directamente eligen entre las opciones que oferta la plataforma guiándose por los comentarios o puntuaciones hechos por otros usuarios previamente. Y, por último, en lo que respecta a las retribuciones, la App no fija un precio, ni interviene sobre él de manera alguna, sino que solamente cobra una comisión sobre el precio final acordado.

Aun así, no debiera generalizarse ya que bajo las plataformas a demanda están surgiendo diversos tipos de desarrollo de la prestación de servicios. Caso paradigmático es el de los llamados *bonos de tiempo* o bonos pre-pago (de limpieza del hogar, textil, de apartamentos turísticos...) en el que el usuario adquiere bonos por horas a un precio fijo para usar cuando desee (3, 6, 12 horas) o «a destajo» (colchones, butacas, sofá de 2-3 plazas, alfombras...). En estos supuestos en los que el cliente compra directamente «tiempo»³. Ejemplos de esta modalidad serían: limpieza a domicilio, Asidom, vivofácil. Esta última ofrece múltiples servicios desde manitas, enfermeros, limpieza a domicilio, cuidado de mayores, canguros para niños, paseo de mascotas, hacer la compra, profesores particulares, etc. Las condiciones de contratación aluden al cliente y al vendedor, al beneficiario y al proveedor. En ellas se detalla que por proveedor *ha de entenderse, aquella persona física o jurídica, que suministre los servicios para Vivofácil, con independencia de cuál sea el título o contrato relacionado con Vivofácil*. La transparencia de estas empresas «multiservicio» no es excesiva, pero parece que en determinados supuestos (limpieza, cuidados, etc.) las notas de laboralidad sí se encuentran indicios claros, de una manera análoga a lo ocurrido en el caso Glovo. Ya que la persona trabajadora debe acudir al lugar indicado por la empresa, en un horario fijo, realizar la prestación de una determinada manera, en un periodo de tiempo prefijado y fijo, etc.

Es probable que, en estos casos, sea más problemático identificar todas las tareas que se ofertan en estas plataformas (las llamadas micro tareas), que son variadas y de una tipología muy amplia, que determinar cuál es su regulación. Aun así, la realidad es que, por el momento, impera una desregulación del sector de las plataformas de cuidado bajo demanda que dificulta no solo precisar su régimen jurídico, sino también garantizar condiciones laborales dignas en el sector.

4.2. Zonas grises: ¿trabajo asalariado, autónomo o híbrido?

Como se acaba de advertir, una de las mayores dificultades en este sector es identificar todas las tareas que componen los denominados cuidados informales. Así, se engloba de igual manera limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, chófer de la familia, e incluso cuidar los animales domésticos. El trabajo doméstico no es más que la mercantilización del trabajo de reproducción, lo que ha conllevado su tradicional marginación del Derecho del Trabajo. Pese a la concurrencia de los caracteres definidores del contrato de trabajo, voluntariedad, ajenidad y dependencia, el legislador prefirió durante muchas dé-

³ *Vid.*, tanto Limpieza a domicilio (<https://www.limpiezaadomicilio.es/bonos-en-gijon/#>), como Asidom, dejan claro entre sus características que el personal de limpieza que acude al hogar del cliente tiene contrato de trabajo con la propia empresa.

cadass mantener a los servidores domésticos al margen de la legislación laboral y dentro del precario marco del contrato de arrendamiento de servicios.

No hubo una regulación específica de esta actividad hasta el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial de empleados de hogar, un tímido paso en la clarificación de las normas de aplicación a los empleados de hogar. En la actualidad, el régimen jurídico de estos trabajadores se configura como Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar, regulado por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la Relación laboral de carácter general del servicio del hogar familiar. Aun así, la norma no es excesivamente prolija, y aborda cuestiones formales como el ingreso al trabajo, subrogación del contrato y extinción, pero sin abordar los problemas estructurales que se han expuesto, incluso —como se verá más adelante— sin definir claramente el estatuto jurídico del empleador, que en este caso no tiene ánimo de lucro, o introducir especialidades acerca del lugar de trabajo o en materia preventiva. A la postre, se puede afirmar que se reconoce la laboralización de la prestación de servicios, pero no su profesionalización.

En este contexto, es interesante pararse a analizar la exposición de motivos del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. La propia norma reconoce que existen peculiaridades relevantes en este tipo de actividad laboral, que abarcan desde la propia persona empleadora —que en puridad no tiene entidad empresarial— y que en determinados supuestos puede haber una pluralidad de empleadores, al desarrollo de la prestación de servicios que se produce en un ámbito privado, de la alta variabilidad en las jornadas (desde el tiempo parcial muy reducido a la jornada completa), de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras y de otras circunstancias.

Además, la norma parte de la premisa de que existe *un elemento histórico de desvaloración del trabajo doméstico, que se ha mantenido en las conciencias y también en las normas, y que es necesario corregir porque infravalora un trabajo desempeñado histórica y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género*. Tampoco desoye esta última regulación la dimensión transnacional en la brecha de los cuidados, al establecer que *un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas, con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que se prohíbe de manera explícita en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el empleo como en las condiciones de trabajo*.

Aun así, y a pesar de que el avance teórico en los planteamientos del legislador es notable, por el momento se queda en una mera declaración de intenciones, ya que esta perspectiva integradora desde los planteamientos de género que

se anuncia en la exposición de motivos no tiene reflejo en la parte expositiva de la norma, que se queda una vez más no supera el ser una escasa regulación de cuestiones formales.

A mayor abundamiento, el problema de la mercantilización de esta prestación de servicios no se concentra solo en la tradicional precariedad de las trabajadoras del sector, sino que también manifiesta debilidades o problemáticas muy diversas por parte de los empleadores (o mejor dicho, usuarios de estos servicios). Es más, es probable que la tradicional precarización de las condiciones laborales de estas trabajadoras se explique, en parte, en las especiales características de los empleadores/usuarios. Resulta obvio que las personas que contratan prestaciones de servicio relacionadas con los cuidados (ya sean para sí o para un familiar), desarrollan su actividad en el mercado no productivo. En efecto, son empleadores sin ánimo de lucro, o que solamente reciben la prestación de servicios sin contar con una organización productiva autónoma y propia (*v.gr.* empleadores en el ámbito de la prestación de servicios del hogar, persona con discapacidad que cuenta con los servicios de un cuidador o un asistente personal).

En lo que respecta al estatuto jurídico del empleador, hay que destacar que, si bien la exposición de motivos de la citada norma pone de manifiesto las particularidades del empleador y destaca que, en puridad, no tiene entidad empresarial y, por tanto, su actividad en el mercado no se rige por el lucro económico, no introduce ninguna modificación o especificación respecto de la relación laboral común. Estos empleadores se caracterizan porque la contratación de la prestación de servicios no se realiza con la intención de apropiarse de la plusvalía generada por la persona trabajadora, sino que simplemente se busca la satisfacción personal de una necesidad. No debe olvidarse, a estos efectos, que el trabajador asalariado sigue definiéndose por la concurrencia de las cuatro notas clásicas de laboralidad, entre las que destaca la dependencia o subordinación que sigue definiéndose como la integración *en el ámbito de organización y dirección del empresario* (STS de 25 de septiembre de 2020, rec. 4746/2019). De un modo parecido, se ha expresado que la dependencia es la *situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa* (STS de 2 de julio de 2020, rec. 586/2020). Por lo que en estos parece que la nota de subordinación o dependencia, jurídica, está más mediatizada, o difuminada o, incluso, es inexistente.

Sin embargo, en estos supuestos no existe organización empresarial en la que el trabajador pueda integrarse, ni una esfera organicista o rectora, ni siquiera una empresa en sentido estricto. En este contexto, cabría preguntarse si realmente existe asimetría en la relación entre las partes y si nos encontramos ante una situación híbrida entre el arrendamiento de servicios civil y la relación laboral. Es probable que la vía ordinaria para canalizar esta prestación fuera el contrato de arrendamiento de servicios civil (art. 1544 Código Civil), pero la

necesaria tutela de la persona que desarrolla la prestación ha supuesto su inclusión en el radio de acción del Derecho del Trabajo, pero sin modular o precisar el papel de estos empleadores, que no se corresponde con la figura jurídica del empresario, en sentido estricto y que, por ende, no pueden tener las mismas obligaciones y deberes.

A diferencia de otros ordenamientos, el legislador español no presta demasiada atención a esta circunstancia, y configura los derechos y obligaciones recíprocos de empresario y trabajador de la misma manera, cualquiera que sea la situación del empleador: ni el tamaño de la empresa, ni el rendimiento económico son tenidos en cuenta para establecer el estatuto jurídico del empleador. No se trata de configurar un Derecho del Trabajo de primera y de segunda categoría, sino de adaptar la legislación a su correcto contexto, y no tratar igual situaciones que materialmente son desiguales. Ya que esta falta de regulación no permite precisar correctamente la posición real de la persona trabajadora y el empleador, y las obligaciones, derechos y responsabilidades que se pueden imputar podrían diferir en función de las características reales de los sujetos implicados. La falta de una adecuación de la normativa laboral a estos empleadores puede resultar perjudicial para el colectivo de trabajadoras, en la medida en que las obligaciones formales que se imponen al empresario, con carácter general y con un estatuto jurídico único no flexible, pueden influir en el mantenimiento de estos trabajos en la economía sumergida, creando espacios de inmunidad para el control de la prestación.

A mayor abundamiento, en la medida en que lo que se busca con esta prestación de servicios es la satisfacción de unas necesidades, puede darse la siguiente paradoja: quien contrata los servicios no es la misma persona que va a ser beneficiaria de ellos, produciéndose una disociación entre el contratante y el titular del lugar de desarrollo de la prestación de servicios. Así puede suceder que la prestación de servicios se contrate para un familiar (limpieza o cuidado de los padres o madres mayores o con alguna discapacidad), en el que no resulta inusual que en el contrato escrito figure como persona empleadora una distinta de la titular del hogar (por ejemplo, un descendiente consanguíneo o afín) y que no reside en el hogar en el que se ha de prestar el servicio.

Y en tal tesitura se abre incluso el interrogante de quién ostenta la condición de persona empleadora: ¿quién formaliza el contrato o quién recibe efectivamente el servicio? Este es uno de los pocos extremos que si ha sido regulado, y tanto la literalidad de la norma, como algunos Tribunales Superiores de Justicia, sostienen que será la persona que materialmente recibe la prestación la que merezca la consideración de empleadora.

La equiparación de un usuario de una prestación de cuidados con un empresario, teniendo en cuenta, a mayores, los incesantes cambios en materia de afiliación/alta y prevención de riesgos laborales, hace que la asunción de respon-

sabilidades por parte de aquellos sea difícil, costosa e incluso en ocasiones inasumible, lo que no hace sino perpetuar un empleo de mala calidad y, en muchas ocasiones, sumergido. Idea que se entreteteje con las diferencias en el valor social del trabajo de cuidados. No debe olvidarse que este valor no es económico, sino antropológico y cultural, que induce a la construcción de una jerarquía social en la cual pesa más el trabajo de los hombres que el de las mujeres. Sin embargo, no existe una razón objetiva para que se hagan estas diferencias: es sabido que ciertos trabajos feminizados se categorizan como no cualificados porque en el imaginario colectivo se subsumen en la actividad de cuidar y no tienen valor social.

En el caso español, la complicidad de la Administración en el desprestigio de estos empleos se evidencia en el Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, una norma laboral que, durante muchos años, hasta la aprobación de la LAPAD y el posterior Decreto 1620/2011, permitió prácticas abusivas y discriminatorias del Estado, en un proceso donde se marginalizaba el trabajo de las mujeres (*v.gr.* en materia de cotización a la seguridad social).

Como se ve, pues, el modelo tradicional del empleo doméstico se basa en la figura de un empleador individual (la unidad familiar), lo que dificulta la aplicación efectiva de muchas garantías laborales. La intermediación de plataformas introduce un tercer actor que, en la práctica, asume funciones organizativas relevantes sin reconocer plenamente las responsabilidades asociadas. En realidad, la intermediación de las plataformas perpetúa la idea de un empleador individual, pero bajo demanda. Esta realidad jurídicamente puede parecerse a los contratos a llamada o de «zero hours» pero con múltiples empleadores y sin la protección que ofrece la directiva de condiciones transparentes y previsibles, ya que habrá tantos empleadores como actividades sean solicitadas a través de la App.

Ante esta realidad, se propone el reconocimiento jurídico del papel organizador de las plataformas, atribuyéndoles responsabilidades como empleadores o coempleadores cuando concurren indicios suficientes; el fomento de modelos colectivos de empleo en el sector de los cuidados, como cooperativas o entidades públicas de intermediación; la promoción de fórmulas que permitan superar la fragmentación del trabajo y mejorar la estabilidad laboral.

Más allá de la calificación de la relación laboral, resulta necesario establecer un marco regulatorio específico para las plataformas digitales de cuidados, atendiendo a sus particularidades. El objetivo no es únicamente laboral, sino también garantizar estándares mínimos de calidad en la prestación de servicios que afectan directamente al bienestar de personas en situación de dependencia. En este sentido, cualquier reforma del marco laboral resultará insuficiente si no se aborda la debilidad estructural del sistema público de cuidados, uno de los factores que explican la expansión de modelos precarios y desregulados.

5. La «uberización» de los cuidados: la informalidad previa *vs.* deslaboralización como elemento distintivo

El concepto de «uberización» aplicado a los cuidados resulta, en cierto modo, problemático. A diferencia de otros sectores donde las plataformas han sustituido el empleo formal, el trabajo de cuidados ha estado históricamente marcado por la informalidad y la falta de protección. Esta situación evidencia la necesidad de una regulación específica que tenga en cuenta las particularidades del sector, incluyendo su carácter esencial y su vinculación con derechos sociales fundamentales.

En este sentido, las plataformas pueden ofrecer oportunidades para la formalización y trazabilidad del trabajo. Sin embargo, también pueden consolidar modelos de negocio basados en la externalización de riesgos y la precarización laboral. Si bien estas herramientas pueden mejorar la eficiencia y facilitar la formalización de relaciones laborales, también plantean riesgos significativos en términos de control algorítmico, opacidad en la asignación de tareas y debilitamiento de los derechos laborales.

Además, a diferencia de otros servicios, los cuidados constituyen una necesidad social irrenunciable. Por ello, su organización no puede quedar exclusivamente sujeta a criterios de rentabilidad económica, sino que debe enmarcarse en políticas públicas orientadas a garantizar derechos y condiciones dignas tanto para quienes reciben como para quienes prestan los cuidados.

No obstante, hay que precisar que el término «uberización de los cuidados» puede ser impreciso, o no reflejar de manera fidedigna la realidad del sector, por dos cuestiones principalmente: la primera, porque Uber, al igual que Glovo, se implantó en sectores donde el empleo formal era la norma. Las críticas que se han hecho desde distintos ámbitos a estos supuestos eran principalmente porque suponían una huida del derecho del trabajo de sectores que tradicionalmente estaban ampliamente regulados, llevándose al trabajo informal, y flexibilizando o empeorando las condiciones de trabajo de referencia. Sin embargo, para las personas cuidadoras, siempre han prevalecido las condiciones informales, desde la exclusión de las protecciones laborales básicas, hasta la flexibilidad forzada y los bajos salarios.

En este sentido, las plataformas pueden suponer una oportunidad para formalizar el proceso de contratación y la relación laboral. Las plataformas tienen características integradas para regular las calificaciones y las verificaciones de antecedentes. Muchos también tienen software que permite a los trabajadores registrar y controlar con precisión sus horas trabajadas y el dinero ganado por cada cliente. Los bajos salarios de las trabajadoras domésticas a menudo son el resultado de que las ganancias no están vinculadas a las horas trabajadas reales, particularmente para los trabajadores que viven en el hogar o los arreglos donde el pago se basa en tareas.

La segunda cuestión está directamente relacionada con la «esencialidad» de la prestación. En los múltiples debates que se han propiciado por la implantación de las plataformas digitales, se ha dicho que, si el modelo de negocio no resulta económicamente rentable manteniendo unas condiciones de trabajo decentes, debiera desaparecer. Sin embargo, dicha afirmación no puede realizarse respecto de la prestación de cuidados, ya que no puede desaparecer la necesidad, y más con las condiciones demográficas de las sociedades actuales. En la medida en la que los cuidados a largo plazo son, no solo un servicio, sino también un derecho social y una responsabilidad pública. Tanto las políticas públicas como las normas a dictar deberían contribuir a definir un modelo de plataformas digitales de cuidados que minimizaran los impactos negativos sobre los trabajadores (Trojansky, 2020: 2).

6. El impacto en derechos laborales y las desigualdades estructurales: la discriminación interseccional por género, raza y pobreza en las plataformas de cuidados

La transformación digital del sector de los cuidados plantea un escenario ambivalente. Por un lado, ofrece herramientas para mejorar la eficiencia, la transparencia y la formalización del empleo. Por otro, corre el riesgo de profundizar desigualdades estructurales y consolidar formas de trabajo precarias. Además, las nuevas tecnologías pueden suponer una oportunidad para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, ya que, por un lado, permiten reasignar el tiempo de los cuidadores, minimizando las tareas repetitivas y, por otro, pueden suponer un avance en la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, al proporcionar, por ejemplo, controles automáticos y permitir que los cuidadores registren sus horas.

Sin embargo, también hay potencial para que la tecnología amplifique las desigualdades y la precariedad que caracterizan tanto el trabajo de cuidado, como las plataformas existentes de economía colaborativa. Lo que importa es quién posee, financia y monitorea estas tecnologías, y si están diseñadas para maximizar las ganancias o el bienestar. Así, la propia OIT ha tratado de establecer cual debiera ser el paradigma en materia de cuidados, al afirmar que *los servicios de cuidados deberían satisfacer las necesidades y preferencias tanto de los trabajadores como de los receptores de los cuidados y ser adecuados, apropiados, flexibles y prestarse gratuitamente o a un precio razonable, acorde con la capacidad de pago de los trabajadores. Sin embargo, los servicios de cuidados de larga duración siguen siendo inaccesibles para la gran mayoría de las personas mayores con necesidades de cuidados* (VV. AA., 2020).

Su lógica y funcionamiento acrecientan los problemas sobre la pobreza del tiempo en el sector de los cuidados. La puesta a disposición 24 horas al día, y

bajo demanda a través de la plataforma, sin un control real y efectivo por parte de aquella de las jornadas realizadas, los horarios y los descansos solo acrecienta la brecha de tiempo en este sector y es innegable que esta tiene un marcado sesgo de género. A mayor abundamiento, el modelo de negocio de las plataformas bajo demanda hace improbable, por no decir imposible, el cumplimiento de los estándares mínimos impuestos por la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, de condiciones transparentes y previsibles, en materia de tiempo de trabajo, avisos y llamadas.

Cabe recordar aquí, que la citada directiva tiene como fin último dotar de cierta seguridad jurídica a los trabajos más precarios. Estos supuestos son especialmente vulnerables porque se vinculan e identifican con los sectores feminizados (Moraru, 2020: 191), en los que aparece de manera intensa el concepto de *persona trabajadora pobre*. La fiscalización del tiempo de trabajo, y la disposición de garantías mínimas para que las personas trabajadoras tengan conocimiento previo de su jornada de trabajo, se proyectan como una preocupación normativa que pretende vendar la disposición absoluta sobre la distribución y tiempo de trabajo (Miranda Boto, 2019: 73). La directiva actúa, pues, sobre la materia del tiempo de trabajo mediante la conformación de un derecho al horario de trabajo previsible, cuyo objetivo último es la armonización entre la flexibilidad en el tiempo de trabajo y la seguridad en los ingresos (Trillo Párraga, 2022).

Bien es cierto que la citada directiva no ha sido objeto de transposición formal, ya que el proyecto de ley por el que debiera haber sido transpuesta ha sufrido numerosos retrasos en su tramitación parlamentaria⁴. A pesar de que el texto de la transposición ya se encuentre en la citada vía parlamentaria, es oportuno reflexionar sobre las posibilidades que ofrece el contenido de esta directiva, ya que más allá de las definiciones⁵ y obligaciones mínimas que impone a todos los Estados miembros recupera de alguna manera debates que aún están por abordar en nuestro sistema interno.

Ejemplo de ello es cuál debe ser la referencia para la fijación de esas condiciones mínimas, si el contrato de trabajo o la persona trabajadora. Esta idea en-

⁴ El *Boletín Oficial del Congreso de los Diputados* publicó el viernes 16 de febrero de 2024 el «Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea», pero el proyecto ha sufrido retrasos en la tramitación parlamentaria.

⁵ Así, el artículo 2 define el calendario de trabajo como «el calendario que determina las horas y los días en lo que empieza y termina la realización del trabajo», mientras las horas y días de referencia se perfilan como «los tramos horarios en días específicos durante los cuales puede tener lugar el trabajo previa solicitud del empleador». La relación de definiciones contenida en el artículo 2 concluye con el concepto de patrón de trabajo que se delimita como *la forma de organización del tiempo y su distribución con arreglo a un determinado patrón determinado por el empleador*.

laza, o debiera enlazar, con el objetivo último de la Directiva que, como ya se apuntó, no es otro que garantizar unas condiciones mínimas a los empleos más precarios y tratar de vedar la disposición indiscriminada del tiempo de las personas que trabajan en estos sectores. Así, el considerando número 29 de la propia norma, que establece que *ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Debe permitirse a los Estados miembros establecer condiciones para recurrir a las restricciones por incompatibilidad, que deben entenderse como restricciones al trabajo para otros empleadores por diversos motivos, como la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, incluidos los límites del tiempo de trabajo, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses.*

El precepto transcrito sirve como punto de partida para confrontar las regulaciones nacionales con el objetivo de la directiva, ya que, si como se apuntó antes, el fin último de esta era poner límites a un uso indiscriminado y sin control del tiempo de trabajo en las trabajadoras precarias (por la parcialidad, por ser trabajos a disposición, incluso por ser *zero hours contract*) el punto de partida de la regulación no debiera ser el contrato de trabajo *per se*, sino la persona trabajadora. Y de ahí que la propia directiva advierta de que el empleador no puede impedir a las personas trabajadoras contratar con otras empresas, pero sí que es posible que el Estado imponga, digamos, límites absolutos, al tiempo que un individuo puede trabajar. En el ordenamiento jurídico español esto ocurre respecto de las personas trabajadoras menores (art. 34.3 del ET), en el que las horas máximas de trabajo y las prohibiciones de trabajo nocturno se hacen respecto de la persona, y no del contrato.

Sin embargo, no se ha planteado que esta regulación se extienda al resto de colectivos. La cuestión planteada aquí no es una cuestión menor, y menos en aquellos sectores o entornos en los que pretende implantarse la directiva, que no es otro que las nuevas formas de empleo, incluidas las plataformas digitales. Una nueva regulación, o un cambio de perspectiva en este ámbito encuentra su justificación en que estas nuevas fórmulas de prestación de servicios *pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales* y son las que *generan incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados*. Resulta evidente que con estas características se está pensando en sectores del mercado laboral altamente precarizados y pobres y que tienen además un marcado sesgo de género (Castillo, 2013).

Hay estudios que alertan de la precarización y la desigualdad en las condiciones laborales de estas trabajadoras, cuyo perfil es el de una mujer, que trabaja una media de 48 horas a la semana por 1,88 euros la hora (Jiménez-García,

2018). De media, casi el 90% de los cuidadores son mujeres, y casi el 70% son personas extranjeras (Jiménez-García, 2018). El sector de los cuidados presenta una fuerte feminización y una elevada presencia de trabajadoras migrantes. En este contexto, las plataformas digitales pueden reproducir y amplificar desigualdades preexistentes, facilitar prácticas discriminatorias en la selección de personal y consolidar condiciones laborales precarias.

Asimismo, la configuración de estas plataformas facilita la reproducción de prácticas discriminatorias y plantea problemas en relación con la normativa antidiscriminatoria, ya que, aunque el ordenamiento jurídico español prohíbe la selección de personal en función del sexo o del origen, la externalización de los procesos de contratación hacia particulares —limitándose la plataforma a poner en contacto a oferentes y demandantes— permite, en la práctica, la difusión de ofertas con sesgos de género y racialización. De este modo, se demandan perfiles que responden a estereotipos socialmente construidos, amparándose en que son los propios usuarios quienes toman las decisiones de contratación, lo que facilita la publicación de anuncios que exigen determinadas cualidades o circunstancias (como una disponibilidad horaria absoluta) que terminan condicionando el perfil deseado. En este contexto, no resulta extraño que cerca del 90% de las personas cuidadoras sean mujeres y aproximadamente el 70% extranjeras, al tiempo que la ausencia de un control efectivo sobre las condiciones laborales favorece la proliferación de relaciones de trabajo que no respetan los estándares mínimos establecidos en términos de jornada y remuneración.

Además, los sistemas de reputación y evaluación unilateral refuerzan relaciones de poder asimétricas, limitando la capacidad de las trabajadoras para negociar condiciones o denunciar abusos. En muchos casos, los ingresos no se corresponden con el tiempo en efecto trabajado, especialmente en modalidades de trabajo interno o por tareas. La reputación de las cuidadoras puede ser valorada a través de aplicaciones vinculadas en la plataforma, razón por la cual estas deberían poder conocer el algoritmo y tener así acceso a los criterios de asignación de tareas por parte de la plataforma (Trojansky, 2020: 22). Sin embargo, los sistemas de calificación que proponen actualmente las citadas plataformas son unidireccionales: los clientes podían calificar a las personas cuidadoras, pero no al revés. Por lo tanto, las personas trabajadoras tienden a no quejarse *in situ* de los usuarios, y de las condiciones de trabajo, ya que una mala calificación puede poner en riesgo su salario o la cantidad de trabajos, ya que estas influyen en los procesos algorítmicos. La unidireccionalidad de las puntuaciones por parte de los usuarios refuerza la idea antes anunciada de que estas plataformas no responden a un modelo de economía colaborativa, ya que los usuarios problemáticos no pierden el acceso al sitio, ni existe un lugar para que las personas cuidadoras hagan visibles esos problemas para alertar a otras personas trabajadoras, creando redes de apoyo y solidaridad a través de foros comunitarios.

7. Déficit regulatorios y retos del Derecho del Trabajo: insuficiencia del marco normativo actual

El análisis desarrollado a lo largo de este trabajo pone de manifiesto que la actual organización jurídica del trabajo de cuidados en España presenta déficits estructurales que trascienden la mera insuficiencia regulatoria, respondiendo a una lógica histórica de desvalorización del trabajo reproductivo profundamente atravesada por el género. En este contexto, la persistencia de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar constituye uno de los principales obstáculos para la efectiva garantía de derechos laborales en el sector.

Lejos de operar como un mecanismo de adaptación a las singularidades del trabajo doméstico, dicha relación especial ha consolidado un régimen jurídico diferenciado y menos garantista, que contribuye a perpetuar la precariedad, la informalidad y la invisibilidad de estas actividades. Esta configuración normativa resulta difícilmente compatible con los principios estructurales del Derecho del Trabajo, en particular con la universalidad de la tutela laboral y con la exigencia de condiciones de trabajo dignas.

Desde una perspectiva jurídica y feminista, la superación de este modelo requiere avanzar hacia la plena integración del trabajo de cuidados en el régimen común del Estatuto de los Trabajadores. Ello implica, necesariamente, la desaparición de la relación laboral especial y su sustitución por fórmulas de organización del trabajo que garanticen el cumplimiento efectivo de los estándares laborales ordinarios en materia de cotización, prevención de riesgos laborales, limitación de la jornada, retribución y protección social.

En este sentido, la externalización de la contratación a través de entidades empresariales que actúen como empleadoras —debidamente sujetas a las obligaciones legales propias del ordenamiento laboral— se presenta como una vía idónea para asegurar la efectividad de dichos derechos. Este modelo permitiría desplazar el eje de la relación laboral desde el ámbito privado del hogar hacia estructuras organizativas sometidas a control jurídico, reduciendo así los espacios de opacidad y discrecionalidad que actualmente caracterizan al sector.

Ahora bien, la necesaria profesionalización y formalización del trabajo de cuidados no debe interpretarse como incompatible con la dimensión relacional y de confianza inherente a estas actividades. Antes, al contrario, la garantía de condiciones laborales dignas constituye un presupuesto esencial para la construcción de relaciones de cuidado de calidad, estables y respetuosas tanto con las personas trabajadoras como con las personas usuarias. La institucionalización de estas relaciones en el marco de empresas reguladas no elimina el vínculo personal, sino que lo sitúa en un contexto de mayor seguridad jurídica y equidad.

Asimismo, en un escenario marcado por la creciente digitalización y la expansión de plataformas, resulta imprescindible evitar que estas dinámicas refuerzan modelos de negocio basados en la externalización de riesgos y la elusión de responsabilidades laborales. La intervención normativa debe orientarse, por tanto, a impedir la consolidación de formas encubiertas de deslaboralización, garantizando que cualquier intermediación en el ámbito de los cuidados se someta plenamente a las exigencias del Derecho del Trabajo.

En última instancia, la reconfiguración jurídica del sector de los cuidados no puede desvincularse de un replanteamiento más amplio del papel del Estado en la provisión de bienestar. La consideración de los cuidados como un derecho social y como una actividad esencial para la sostenibilidad de la vida exige su progresiva desprivatización y desfamilización, así como su integración en un sistema público y profesionalizado que asegure estándares homogéneos de calidad y de protección laboral.

Solo a través de esta transformación estructural será posible revertir las dinámicas de precarización que han caracterizado históricamente al trabajo de cuidados y avanzar hacia un modelo que, desde el reconocimiento jurídico pleno, sitúe la sostenibilidad de la vida en el centro del ordenamiento social y económico.

8. A modo de conclusión: Propuestas para la reconfiguración del sistema de cuidados en el contexto de la digitalización

La transformación del sector de los cuidados a través de plataformas digitales no puede abordarse exclusivamente mediante ajustes interpretativos del marco jurídico vigente, sino que exige una revisión estructural de las categorías laborales, del modelo de provisión de cuidados y del papel de los poderes públicos.

Uno de los principales obstáculos para la adecuada protección de las personas trabajadoras en el ámbito de los cuidados reside en la persistencia de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, configurada históricamente sobre la base de la excepcionalidad del ámbito doméstico. En el contexto actual, caracterizado por la creciente intermediación empresarial y digital en la prestación de servicios de cuidados, esta figura resulta cada vez menos adecuada para responder a relaciones laborales que presentan rasgos propios del trabajo asalariado ordinario. Por ello, es necesario apostar por una integración progresiva del trabajo de cuidados en el régimen común del Derecho del Trabajo, eliminando la dualidad normativa actualmente existente. Para ello, es necesaria la extensión plena de derechos laborales (incluyendo garantías en materia de tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales y protección frente al despido).

Esta medida permitiría reducir la segmentación del mercado de trabajo y corregir una anomalía histórica que afecta de forma desproporcionada a mujeres, en muchos casos migrantes. Se hace, pues, imprescindible ampliar la cobertura y financiación de los servicios públicos de atención a la dependencia; reducir la externalización hacia actores privados sin mecanismos de control adecuados; desarrollar servicios públicos de intermediación laboral en el sector de los cuidados, que ofrezcan alternativas a las plataformas digitales; avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad social en la provisión de cuidados, que supere su actual feminización y privatización.

Las transformaciones analizadas evidencian la necesidad de avanzar hacia un nuevo marco jurídico del trabajo de cuidados, que reconozca su centralidad económica y social. Este marco debería construirse sobre tres ejes: la plena laboralización y garantía de derechos (al margen de la relación laboral especial); la regulación de la intermediación digital, el refuerzo del papel del Estado en la provisión de cuidados.

Por ello, *es necesario repensar la economía como aquella red que sostiene la vida, dentro y fuera de los mercados procurando que el sistema de indicadores de bienestar y riqueza se desvinculen de los procesos de mercado para vincularlos a la vida... Los mecanismos que propone el movimiento feminista para llevar a cabo una economía de cuidados son, por un lado, un sistema estatal de cuidados y, por otro, un plan de choque para que los cuidados sean el eje vertebrador del nuevo paradigma económico* (Couto Vilches, 2021b: 10). La economía feminista ha ido avanzando hacia una noción más realista del *concepto de trabajo, que dejaría de equipararse a empleo y se ampliaría hacia todos los procesos necesarios para sostener la vida de las personas* (Gálvez Muñoz, 2011: 16-17).

Solo mediante una intervención combinada en estos planos será posible evitar que la digitalización del sector reproduzca —o intensifique— las desigualdades estructurales que históricamente han caracterizado al trabajo de cuidados. Para superar la tradicional asignación de los cuidados al ámbito privado, resulta necesario reclasificar las actividades laborales en función de su contribución social. En este sentido, los trabajos de cuidados —al igual que otros servicios esenciales— deben ser concebidos como responsabilidades colectivas, lo que justifica una mayor intervención pública en su provisión (al igual que la recogida de basuras, los centros penitenciarios, o los centros de reforma en relación con la inserción social), que redundará en beneficio de la sociedad, porque es un paso necesario para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria (Buedo Martínez, 2015: 77). Esta perspectiva permite avanzar hacia un modelo más igualitario, en el que el cuidado deje de estar invisibilizado y adquiera pleno reconocimiento social y económico (Castillo, 2013).

En el plano internacional, organismos como ONU Mujeres y la CEPAL han subrayado la necesidad de desarrollar políticas públicas integrales de cui-

dados. En este marco, se propone la creación de un «Sistema Integral de Cuidados», entendido como un conjunto de políticas orientadas a reorganizar socialmente los cuidados desde una perspectiva de derechos, con el objetivo de reconocer, reducir y redistribuir el trabajo que actualmente recae mayoritariamente en las mujeres. En el ámbito europeo, esta línea se concreta en la Estrategia Europea de Cuidados (2022), que establece una agenda para mejorar tanto las condiciones de las personas cuidadoras como el acceso a servicios de calidad. Esta estrategia enfatiza la necesidad de garantizar servicios accesibles, asequibles y de calidad, así como de reforzar las condiciones laborales en el sector.

9. Bibliografía

- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi (2020). «STS 25/9/20: los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial)», 8 de octubre de 2020, recurso electrónico: <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/>
- BLANCHARD, Olivia (2021). «Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España», *ARXIUS*, núm. 43.
- BUEDO MARTINEZ, Sergio (2015). «Mujeres y mercado laboral en la actualidad: un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales», *RES*, n.º 21.
- CASTILLO, Juan José, CARAVANTES, Ruth y GARCÍA, David (2013). *¿Qué hacemos para que las diversas formas de trabajar sean coherentes con nuestras necesidades y no sea el mercado quien decide qué y cómo es trabajo?*, Akal Ediciones, Madrid.
- COUTO VILCHES, Laura (2021a). «Economía de los cuidados», *Crítica urbana: revista de estudios urbanos y territoriales (ejemplar dedicado a: Ciudades para los cuidados)*, Vol. 4, n.º. 17.
- COUTO VILCHES, Laura (2021b). «Economía de los cuidados», *Crítica urbana: revista de estudios urbanos y territoriales (ejemplar dedicado a: Ciudades para los cuidados)*, Vol. 4, n.º. 17, 2021.
- DE LAS HERAS, Pelayo (2022). «Carebots, ¿La última frontera del cuidado?», *Ethic*, recurso electrónico <https://ethic.es/2022/04/carebots-cuidado-sanidad/>
- FARIAS BATLLE, Mercedes; ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía (2022). «Plataformas digitales para los cuidados y entidades de Economía Social», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n.º 41.
- FEDERICI, Silvia (2016). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Editorial Abya-Yala.
- FRASER, Nancy (2023). *Capitalismo Canibal*, Editorial Siglo XXI.
- FRENKEN, Koen, & SCHOR, Juliet (2017). «Putting the sharing economy into perspective», *Environmental Innovation and Societal Transitions*, n.º 23.
- GÁLVEZ MUÑOZ, Lina (2011). «La economía y los trabajos de cuidados», VV. AA, GÁLVEZ MUÑOZ, Lina (dir.), *La economía de los cuidados*, Deculturas, Sevilla.
- GARCÍA TORRES, Alba (2024). *La perspectiva de género como factor de evolución de las fronteras y estructuras del Derecho del Trabajo*, Editorial Bomarzo, Albacete.

- GINÈS FABRELLAS, Anna (2021). «El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “Ley Rider”», *IUS-Labor*, n.º 2.
- JIMÉNEZ-GARCÍA, Juan Ramón (2018). «La uberización de los cuidados en España», *Radical Magazine*, octubre de 2018, recurso electrónico, <https://www.elsaltodiario.com/camara-civica/la-uberizacion-de-los-cuidados-en-espana>
- MIRANDA BOTO, José María (2019). «Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español», *Temas Laborales*, n.º 149.
- MONEREO PÉREZ, José Luis (2017). *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete.
- MONEREO PÉREZ, José Luis (2020). «La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 9.
- MORARU, Gratiela-Florentina (2020), «Condiciones laborales transparentes y previsibles en la Directiva (UE) 2019/1152», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 154, pp. 191.
- PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, Francisco (2022). «La llamada “Ley Rider”», en VV. AA., REVUELTA GARCÍA, Marina (coord.) y LÓPEZ CUMBRE, Lourdes (dir.), *Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización*, 2022.
- TRILLO PÁRRAGA, Francisco (2021). «La “Ley Rider” o el arte del volver», *Revista de Derecho Social*, n.º 94.
- TRILLO PRAGA, Francisco (2022). «La conquista (*in progress*) del derecho a la limitación de jornada de trabajo», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 93.
- TROJANSKY, Alisa (2020). «Towards the «Uberisation’ of Care? Platform work in the sector of longterm home care and its implications for workers’ rights», European Economic and Social Committee (EESC).
- UNGRIA, Carlos (2019). «¿Por qué están en auge las plataformas digitales de ayuda a domicilio? El envejecimiento de la población, una mayor demanda de cuidadores por horas y la irrupción de las nuevas tecnologías favorecen la creación de estos negocios, 2019, recurso electrónico <https://www.alimarket.es/sanidad/noticia/299316/-por-que-estan-en-auge-las-plataformas-digitales-de-ayuda-a-domicilio>
- VV. AA. (2020). *Los cuidados en el trabajo. Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*, Informe OIT marzo de 2020, disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf
- VV. AA. (2021). *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*, DIGITAL FUTURE SOCIETY, Informe del programa de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio de Asuntos económicos y transformación digital, Red.es y Mobile World Capital Barcelona, Barcelona.