

Plataformas digitales de cuidados ante la economía sumergida: mando algorítmico, ajenidad y perspectiva de género¹

Digital care platforms in the context of the shadow economy: algorithmic management, subordination and a gender perspective

SUSANA ROLDÁN AYUSO

Universidad Rey Juan Carlos, España

Resumen:

El presente estudio analiza la naturaleza jurídica de la relación laboral en las plataformas digitales de cuidados. Ante la proliferación de modelos que operan en zonas de informalidad o de débil trazabilidad laboral, se propone examinar la eventual recalificación contractual de estas prestaciones cuando la plataforma asuma funciones materiales de organización, dirección o control, mediante la identificación de las notas de laboralidad —ajenidad y dependencia— reconfiguradas a través del mando algorítmico. En este sentido, la reciente publicación de la Cuenta Satélite de la Economía Social en febrero de 2026 permite actualizar el marco macroeconómico en el que se insertan las actividades de cuidado, aunque no mida directamente el empleo vinculado a plataformas digitales. Se integra la perspectiva de género para denunciar la especial vulnerabilidad sociolaboral y la infravaloración económica que sufren las mujeres en este sector. El trabajo concluye con propuestas orientadas a garantizar la suficiencia financiera del sistema y la tutela efectiva de los derechos sociolaborales.

Palabras clave: plataformas digitales de cuidados; economía sumergida; mando algorítmico; ajenidad; perspectiva de género.

Abstract:

This study analyzes the legal nature of the employment relationship within digital care platforms. Given the proliferation of models operating in areas of informality or weak labor traceability, this paper proposes examining the potential contractual reclassification of these services when the platform assumes material functions of organization, direction, or control. This is achieved by identifying the defining hallmarks of employment—working for a third party and subordination (ajenidad y dependencia)—as reconfigured through algorithmic management. In this regard, the recent publication

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de investigación PID2023-1464940B-I00, «El impacto de la era digital en el trabajo de las mujeres», financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033.

of the Social Economy Satellite Account in February 2026 enables an update of the macroeconomic framework in which care activities are embedded, although it does not directly measure platform-linked employment. A gender perspective is integrated to expose the particular socio-labor vulnerability and economic undervaluation experienced by women in this sector. The paper concludes with proposals aimed at ensuring the financial sufficiency of the system and the effective protection of social and labor rights.

Keywords: digital care platforms; shadow economy; algorithmic management; subordination; gender perspective.

Laburpena:

Azterlan honek zaintzarako plataforma digitaletako lan-harremanaren izaera juridikoa aztertzen du. Informaltasuneko edo lan-trazabilitate ahuleko eremuetan lan egiten duten ereduak ugaritzen ari direnez, plataformak antolaketa-, zuzendaritza- edo kontrol-funtzio materialak bere gain hartzen dituzten prestazio horiek kontratuan birkalifikatzeko aukera aztertzea proposatzen da, aginte algoritmikoaren bidez birkonfiguraturako lan-arloko notak — kanpokoak eta mendekotasuna — identifikatuz. Ildo horretan, Gizarte Ekonomiaren Kontu Satelitea argitaratu berri da 2026ko otsailean, eta zaintza-jarduerak txertatzen diren esparru makroekonomikoa eguneratzeko aukera ematen du, nahiz eta ez duen zuzenean neurtzen plataforma digitalei lotutako enplegua. Genero-ikuspegia txertatzen da emakumeek sektore horretan pairatzen duten ahultasun soziolaboral berezia eta gutxiespen ekonomikoa salatzeke. Lana amaitzeko, sistemaren finantza-nahikotasuna eta gizarte- eta lan-eskubideen babes eraginkorra bermatzera bideratutako proposamenak egiten dira.

Hitz gakoak: zaintzarako plataforma digitalak; ezkutuko ekonomia; aginte algoritmikoa; besterena; genero-ikuspegia.

1. Introducción

El sector de los cuidados de larga duración domiciliarios en España se halla inmerso en un proceso de profunda transformación estructural debido a la irrupción de la economía de plataformas. La implantación de estas infraestructuras tecnológicas no se proyecta sobre un vacío normativo, sino que se inserta en las debilidades institucionales del sistema de atención a la dependencia y en la insuficiencia de la oferta pública asistencial. Al canalizarse esta demanda dispersa a través del hogar familiar, las empresas digitales pueden favorecer formas de dependencia algorítmica y arbitraje regulatorio que tensionan las categorías jurídicas clásicas de la laboralidad —la dependencia y la ajenidad— y desplazan los riesgos contractuales hacia un colectivo intensamente precarizado.

La urgencia del presente análisis viene determinada por una doble vertiente de rigurosa actualidad: en el plano dogmático, la inminente transposición de la Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, orientada a la regulación del mando algorítmico; y, en el plano empírico, la reciente difusión de la primera Cuenta Satélite de la Economía Social por el Instituto Nacional de Estadística en febrero de 2026. El cruce de estos vectores normativos y macroeconómicos permite contextualizar un espacio de

cuidados atravesado por empleo invisible, infraprotección y problemas de trazabilidad, aportando una diagnosis jurídica crítica y transversal desde una perspectiva de género.

Para articular esta investigación, el presente artículo se estructura de la siguiente manera: tras esta introducción, el segundo apartado examina el marco normativo europeo e interno bajo el prisma de la nueva presunción de laboralidad y la Ley 39/2006 (LAPAD). El tercer apartado aborda la calificación jurídica de las plataformas de cuidados a partir de la ajenidad, la dependencia algorítmica, la taxonomía de modelos y el principio de primacía de la realidad. El cuarto apartado contextualiza el sistema de cuidados en España, contrastando el marco institucional del hogar con las métricas macroeconómicas de la citada Cuenta Satélite. Finalmente, el quinto apartado desglosa la dimensión demográfica y la expresión estadística del sesgo de género en la afiliación, sirviendo de presupuesto fáctico para las conclusiones.

2. Marco normativo europeo e interno

La ordenación jurídica de las plataformas digitales dedicadas a actividades asistenciales se sitúa en la confluencia entre el Derecho de la Unión Europea sobre trabajo en plataformas, el Derecho interno del trabajo y de la Seguridad Social, y el régimen público de atención a la dependencia. Estas entidades no siempre se presentan como empresas prestadoras de cuidados, sino como intermediarias tecnológicas, agencias de colocación, *marketplaces* o servicios de la sociedad de la información². Por ello, el análisis jurídico no puede agotarse en la denominación formal ni en el diseño contractual elegido, sino que debe atender a la función material desempeñada por la plataforma en la organización del servicio.

La Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas³ (en adelante Directiva 2024/2831), no regula sectorialmente los cuidados, pero establece un marco mínimo para mejorar las condiciones laborales, garantizar la correcta determinación de la situación laboral y reforzar la transparencia y el control humano de la gestión algorítmica. Entró en vigor el 1 de diciembre de 2024 y debe ser transpuesta antes del 2 de diciembre de 2026 (Directiva 2024/2831, arts. 29 y 31).

La cuestión central estriba en discernir si esta norma puede proyectarse sobre las plataformas digitales de cuidados. La respuesta debe ser prudente: no toda web o aplicación que facilite contactos en el sector doméstico y asistencial quedará necesariamente comprendida en su ámbito de aplicación, pero tampoco cabe excluirla *a priori* porque la prestación se realice en el domicilio familiar, porque la familia aparezca como empleadora formal o porque la empresa se autodefina como mera intermediaria. El criterio determinante no es el sector, sino la concurrencia de los elementos definitorios de plataforma digital de trabajo previstos en el artículo 2 de la Directiva 2024/2831. En este marco, el encaje de las plataformas de cuidados deberá valorarse atendiendo a la intensidad de su intervención en la organización del servicio.

² En relación con el impacto de la digitalización sobre los cauces tradicionales de intermediación laboral, Cruz Villalón advierte de la pérdida de peso de los agentes intermediadores clásicos y del riesgo de que determinados portales digitales pretendan quedar al margen del régimen jurídico de la intermediación laboral invocando una actuación exclusivamente automatizada. *Vid.* Cruz Villalón (2023: 213-216).

³ DOUE núm. 2831, de 11 de noviembre de 2024.

2.1. El estándar de protección de la Directiva (UE) 2024/2831 y la presunción de laboralidad

La Directiva 2024/2831 introduce un estándar europeo de protección en dos planos: la correcta determinación de la situación laboral y la regulación de la gestión algorítmica. En esta línea, se ha destacado que la opción europea amplía el marco de la presunción de laboralidad más allá del modelo español centrado en las plataformas de reparto, proyectándolo sobre el conjunto del trabajo en plataformas digitales cuando concurren elementos materiales de dirección y control (Rodríguez Escanciano, 2025a: 75-76). Parte de que la calificación de la relación no depende solo de la forma contractual escogida, sino de los hechos relativos a la ejecución real del trabajo, incluida la utilización de algoritmos en la organización de la prestación. Esta orientación conecta con el principio de primacía de la realidad y con la jurisprudencia española que, en el denominado caso Glovo, trasladó los indicios de ajenidad y dependencia al entorno digital, atendiendo a la posición efectiva de la plataforma en la organización del servicio⁴.

En este mismo sentido, Todolí Signes destaca que la Directiva se distancia del modelo español de la Ley Rider al proyectar la presunción de laboralidad sobre todas las personas físicas que prestan servicios mediante plataformas digitales, con independencia del sector de actividad, siempre que concurren los elementos definatorios de plataforma digital de trabajo. Asimismo, advierte que las garantías frente a la dirección algorítmica se aplican a todas las personas que prestan servicios en plataformas, sean asalariadas o verdaderamente autónomas, lo que amplía notablemente la dimensión protectora del texto europeo (Todolí Signes, 2025: 176-178).

El artículo 5 establece una presunción legal de relación laboral cuando concurren hechos que indiquen dirección y control por parte de la plataforma, conforme al Derecho nacional, los convenios colectivos o la práctica de los Estados miembros. Se trata de una presunción *iuris tantum*: no convierte automáticamente a toda persona que presta servicios a través de una plataforma en trabajadora asalariada, sino que facilita la correcta calificación del vínculo cuando existan indicios materiales de subordinación. En los cuidados esta cautela es esencial, pues la familia puede conservar funciones reales de empleadora, especialmente cuando selecciona, dirige y retribuye directamente a la cuidadora en el marco de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Ahora bien, esa estructura formal no impide examinar la función efectiva de la plataforma cuando esta capta la demanda, selecciona candidatas, ordena perfiles, gestiona reputaciones, canaliza pagos o condiciona la continuidad de la trabajadora en el mercado⁵.

La dependencia en el trabajo de plataformas no se manifiesta necesariamente mediante órdenes directas o presencia física del empleador. El poder empresarial puede

⁴ Sobre la proyección de los indicios clásicos de laboralidad al trabajo desarrollado mediante plataformas digitales, vid. STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), relativa a Glovo; y ATS de 18 de mayo de 2021 (rec. 3350/2020), sobre Deliveroo.

⁵ Sobre el alcance de la presunción de laboralidad de la Directiva (UE) 2024/2831 y su conexión con la lucha frente al falso trabajo autónomo en plataformas, así como sobre la centralidad de los derechos de transparencia y gestión algorítmica reconocidos tanto a personas trabajadoras asalariadas como autónomas, vid. Gil Otero (2025: 53-54).

incorporarse al diseño de la aplicación, a los criterios de visibilidad, a los sistemas de asignación, a las valoraciones, a la fijación o recomendación de tarifas y a los mecanismos de exclusión. Todolí Signes (2019: 24) sostiene que las plataformas no crean necesariamente nuevos sectores productivos, sino que transforman servicios preexistentes y la forma de organizar el trabajo, incrementando el poder del titular de la tecnología y de la marca frente a quienes necesitan esa infraestructura para acceder al mercado. Lo relevante no es solo si existen instrucciones directas, sino si quien presta servicios actúa como verdadera empresa o depende de una estructura ajena compuesta por activos materiales o inmateriales —marca, datos, software, clientela o tecnología— que pertenecen a otro sujeto (Todolí Signes, 2019: 31-32).

Esta lectura resulta especialmente útil en los cuidados: la prestación se desarrolla en el domicilio y bajo una apariencia de fuerte intervención familiar, pero la plataforma puede conservar un papel estructurante en el acceso al empleo, la selección de cuidadoras, la reputación digital y la continuidad de las oportunidades de trabajo. La pregunta jurídica no debe ser binaria —plataforma empleadora o simple intermediaria—, sino graduada en función de la intensidad de sus funciones reales.

La Directiva 2024/2831 incorpora además garantías frente a la gestión algorítmica: transparencia sobre sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones, supervisión humana y límites al tratamiento de datos personales. Son especialmente relevantes las restricciones sobre datos relativos al estado emocional o psicológico, conversaciones privadas o ejercicio de derechos fundamentales (Directiva 2024/2831, arts. 6-10). Esta previsión tiene importancia en los cuidados, donde concurren carga emocional, intimidad doméstica y posible exposición psicosocial de la trabajadora.⁶ Con todo, la Directiva 2024/2831 no contiene una regulación específica para las plataformas de cuidado ni una perspectiva sectorial de género suficientemente desarrollada, pese a que el cuidado domiciliario combina feminización estructural, presencia relevante de mujeres migrantes, prestación en hogares privados, fragmentación horaria y débil capacidad colectiva de negociación Santamarina et al. (2026: 1-3) sostienen que la plataformización del trabajo doméstico y de cuidados se inserta en un sector históricamente feminizado, racializado y precarizado, funcionando como mecanismo de re-mercantilización del trabajo reproductivo en un contexto de crisis de cuidados. Por ello, la transposición española debería evitar tanto una exclusión inicial de las plataformas de cuidados como una aplicación automática que ignore la diversidad de modelos existentes.

2.2. La incidencia de la Ley 39/2006 (LAPAD) en la calificación del servicio

La LAPAD no regula directamente las plataformas digitales, pero constituye el marco institucional en el que se insertan muchas prestaciones de cuidados de larga duración. Configura la atención a la dependencia como necesidad social jurídicamente

⁶ Sobre la extensión de la gestión algorítmica desde el ámbito de las plataformas digitales hacia decisiones laborales de selección, contratación, asignación de tareas, fijación salarial, promoción o extinción, así como sobre los riesgos de reproducción y magnificación de sesgos discriminatorios, vid. Ginès i Fabrellas (2024: 99-103). Sobre la ambivalencia de la inteligencia artificial en materia de seguridad y salud laboral, por su potencial preventivo, pero también por su capacidad para generar nuevos riesgos psicosociales, fatiga tecnológica, presión productiva y afectación de la salud mental, vid. Rodríguez Escanciano (2025b: 248-250 y 254-257).

reconocida, articulada mediante servicios y prestaciones dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Por tanto, las plataformas no actúan sobre un mercado neutro, sino sobre un espacio condicionado por la insuficiencia de oferta pública, la centralidad del hogar familiar y la coexistencia de servicios profesionales, prestaciones económicas y contratación doméstica individual.

Cuando el sistema público no ofrece una respuesta suficiente, inmediata o accesible, las familias buscan soluciones en el mercado privado o semiprivado. En ese espacio se insertan las plataformas, ofreciendo selección de cuidadoras, gestión documental, sustituciones, seguimiento, teleasistencia o servicios complementarios. Esta función puede facilitar el acceso a cuidados y contribuir a formalizar relaciones informales, pero también puede consolidar circuitos de contratación individualizada si la familia sigue apareciendo como empleadora formal y la plataforma conserva una posición externa de intermediaria o gestora.

El eventual uso de prestaciones económicas vinculadas al servicio o de otros recursos públicos para sufragar cuidados privados plantea un problema de trazabilidad y control cuando esos servicios se canalizan a través de intermediarios digitales. En tales supuestos, deberían garantizarse estándares adecuados de calidad asistencial, cualificación profesional y protección laboral, evitando que la financiación pública o la necesidad social de cuidados refuercen circuitos de informalidad, baja cualificación o desresponsabilización empresarial. Santamarina et al. (2026: 7-8) señalan que muchas plataformas de trabajo doméstico y cuidados se desarrollan en continuidad con formas previas de intermediación informal, reordenando el acceso al empleo mediante perfiles digitales, reputación, fragmentación y externalización del riesgo. La infraestructura digital, por tanto, no garantiza por sí misma profesionalización, calidad asistencial ni cumplimiento laboral.

La exigencia de cualificación y acreditación en los servicios profesionales de atención a la dependencia debe operar como criterio de contraste. Si la plataforma se limita a mediar en la contratación doméstica, la relación se situará principalmente en el marco del empleo de hogar. Pero si ofrece materialmente servicios profesionales de ayuda a domicilio, diseña planes de atención, coordina equipos, supervisa la prestación o actúa como entidad proveedora ante Administraciones o beneficiarios, resulta más difícil sostener que su papel se agota en la intermediación. En tal caso se constata la obligación de activar las exigencias laborales, administrativas y de calidad propias de una empresa prestadora del servicio.

En suma, la LAPAD no resuelve por sí sola la calificación laboral de las plataformas de cuidados, pero ayuda a distinguir entre cuidado familiar, empleo doméstico, intermediación privada y prestación profesional. La Directiva 2024/2831 añade una clave europea: si la plataforma organiza trabajo humano mediante herramientas digitales y sistemas automatizados, debe analizarse si concurren indicios de dirección y control. Así, las plataformas de cuidado no quedan excluidas a priori del marco europeo; su inclusión dependerá de la función real que desempeñen.

3. Calificación jurídica y notas de ajenidad en el mando algorítmico

La determinación de la naturaleza jurídica de la relación existente entre las prestadoras de servicios asistenciales y las plataformas digitales constituye uno de los debates de mayor complejidad en el panorama iuslaboralista contemporáneo. La desmaterialización de los elementos organizativos tradicionales del contrato de trabajo exige una revisión profunda de los indicios clásicos de subordinación y dependencia, a fin de evitar que la mediación tecnológica sea utilizada como un mecanismo de elusión de las garantías tuitivas del Derecho del Trabajo.

3.1. Taxonomía de las plataformas de cuidados y modelos de intermediación y organización empresarial

El estudio del mercado digitalizado de cuidados de larga duración permite identificar una pluralidad de plataformas en función de su configuración organizativa, de la intensidad de su intervención en la prestación del servicio y de la atribución formal de la responsabilidad empleadora. Esta pluralidad obliga a evitar una lectura unitaria del fenómeno. Las plataformas de cuidados no responden necesariamente al mismo patrón que las plataformas de reparto o transporte, pues operan sobre un sector particularmente sensible, feminizado y jurídicamente condicionado por el peso del hogar familiar como espacio de prestación y, con frecuencia, del titular del hogar familiar como sujeto empleador.

La literatura especializada ha puesto de relieve que las plataformas digitales de cuidados actúan como intermediarias en servicios domésticos y de atención a personas mayores, dependientes o menores, dentro de un sector históricamente precarizado e infravalorado. Rodríguez-Modroño identifica en España tres modelos principales —plataformas *on demand*, *marketplaces* y agencias digitales—, que presentan diferentes formas de organización, niveles variables de control y condiciones laborales diversas (Rodríguez-Modroño, 2025: 6-7), aunque comparten elementos comunes de opacidad informativa, gestión algorítmica y debilitamiento de la capacidad negociadora de las trabajadoras (Rodríguez-Modroño, 2025: 8). Esta caracterización resulta particularmente útil porque permite superar una clasificación rígida y atender a la realidad material de funcionamiento de las plataformas, que con frecuencia combina rasgos de intermediación tecnológica, agencia de colocación y gestión indirecta del servicio.

Desde una perspectiva funcional, puede distinguirse entre, al menos, tres grandes modalidades. En primer lugar, las plataformas bajo demanda, orientadas a prestaciones puntuales o de corta duración, en las que la rapidez de asignación y la disponibilidad inmediata ocupan un lugar central. En segundo lugar, los *marketplaces* o plataformas de contacto, que presentan perfiles de cuidadoras y permiten a las familias seleccionar a la persona prestadora del servicio. En tercer lugar, las agencias de colocación digitales, que asumen funciones más intensas de selección, filtrado, gestión administrativa y acompañamiento en la formalización de la relación entre familia y trabajadora. Esta clasificación, sin embargo, no debe entenderse como una separación cerrada, pues la propia evolución del sector muestra modelos mixtos en los que una misma entidad puede

operar simultáneamente como plataforma tecnológica, agencia de selección y gestora administrativa del alta de la trabajadora.

En una línea particularmente próxima al objeto de este trabajo, Lenzi subraya que las plataformas digitales de empleo doméstico constituyen todavía un terreno poco explorado por la doctrina laboralista española, pese a su incidencia sobre un colectivo tradicionalmente aislado y precario. Su análisis permite distinguir escenarios jurídicamente diferenciados —agencias de colocación no oficiales, agencias que exceden la mera intermediación y auténticas prestadoras de servicios—, lo que confirma la necesidad de un examen funcional de cada modelo y no meramente nominal de la plataforma (Lenzi, 2023: 1-2 y 11-20).

La principal singularidad jurídica de este sector radica en que, en los cuidados domiciliarios de larga duración, la contratación suele articularse a través del hogar familiar. Desde una perspectiva descriptiva, el informe de Digital Future Society subraya que, aunque algunas empresas de cuidados contratan directamente a las cuidadoras, esta no constituye la regla general; lo habitual es que las familias contraten en el marco del Sistema Especial para Empleados de Hogar, mientras las empresas o agencias actúan como intermediarias (Digital Future Society, 2021: 6-7). Este dato resulta relevante, pero no agota la calificación jurídico-laboral del fenómeno: debe precisarse que, en sentido técnico, la singularidad no reside en la existencia de un régimen especial de Seguridad Social, sino en la combinación entre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, integrado en el Régimen General. A partir de ahí, el análisis debe desplazarse desde la mera existencia de una plataforma hacia la identificación de quién asume materialmente las facultades de organización, dirección, control y aprovechamiento económico de la prestación.

En este marco, la condición de agencia de colocación o intermediaria autorizada por los servicios públicos de empleo no excluye por sí misma la existencia de una arquitectura digital de control o gestión. La autorización como agencia de colocación opera como cobertura jurídico-administrativa de la intermediación laboral, pero no agota el análisis jurídico-laboral. Si la plataforma se limita a poner en contacto a familias y cuidadoras y a facilitar trámites administrativos, su posición puede mantenerse dentro de la intermediación. Ahora bien, si la entidad selecciona unilateralmente a las trabajadoras, ordena su visibilidad, condiciona precios, gestiona valoraciones, controla disponibilidad, penaliza rechazos o interviene en la continuidad del servicio, el examen debe desplazarse desde la forma declarada hacia la realidad material de la prestación.

Esta idea conecta con la doctrina general sobre plataformas digitales. Martín Muñoz recuerda que la calificación jurídica del trabajo en plataformas exige atender a los indicios de laboralidad, especialmente a la ajenidad y a la dependencia, incluyendo las nuevas formas de organización, control y dirección ejercidas a través de herramientas digitales o sistemas reputacionales (Martín Muñoz, 2026: 116-129). En consecuencia, la plataforma no puede neutralizar la eventual existencia de facultades empresariales mediante una autocalificación como mero soporte tecnológico o tablón de anuncios virtual. Cuando la

infraestructura digital no solo facilita el contacto, sino que estructura el mercado, condiciona la prestación y distribuye oportunidades de trabajo, la intermediación formal debe ser sometida a un juicio material de laboralidad.

La cuestión se vuelve especialmente relevante respecto de aquellas plataformas que no se inscriben como agencias de colocación y se presentan exclusivamente como prestadoras de servicios de la sociedad de la información. En estos casos, la invocación de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico⁷, puede operar como una estrategia de deslaboralización si se utiliza para encubrir una actividad de mediación laboral materialmente organizada. No se trata de negar que una plataforma pueda ser, en determinados supuestos, un mero canal tecnológico. El problema surge cuando esa calificación formal se utiliza para evitar obligaciones de transparencia, control público, trazabilidad contractual o eventual responsabilidad por la ordenación real del servicio⁸. Desde esta perspectiva, los *marketplaces* no inscritos o de baja intensidad regulatoria pueden convertirse en vectores de opacidad, particularmente en un sector donde la informalidad y la economía sumergida ya tenían una presencia estructural antes de la digitalización.

La coexistencia de funciones de intermediación y de organización empresarial también puede aparecer cuando una misma entidad desarrolla líneas de actividad diferenciadas. En un plano, la plataforma puede actuar como intermediaria digital entre familias y trabajadoras, facilitando la contratación en el marco de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Si esa actividad alcanza la intermediación laboral en sentido técnico, no procede hablar de autorización administrativa como agencia de colocación, sino de la previa presentación de declaración responsable ante el servicio público de empleo competente. En otro plano distinto, cuando la entidad opera como centro, servicio o entidad privada para prestar servicios de atención a personas en situación de dependencia —incluidos, en su caso, servicios vinculados al SAAD—, la lógica jurídica cambia: ya no se trataría de una mera intermediación entre familia y cuidadora, sino de una prestación empresarial directa del servicio, con contratación del personal por la propia entidad bajo el régimen laboral común y encuadramiento en el Régimen General. Esta posible coexistencia de líneas de actividad obliga a analizar separadamente cada modalidad de actuación⁹.

La distinción entre formalización y profesionalización es aquí esencial. Digital Future Society advierte que las plataformas que formalizan la relación entre usuarios y

⁷ BOE núm. 166, de 12/07/2002.

⁸ Sobre la necesidad de atender a la función material de la plataforma y no solo a su autocalificación como empresa tecnológica o intermediaria, vid. STJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain, S.L.; y, en el ámbito de los servicios domésticos digitalizados, STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 609/2025, de 13 de febrero (rec. 6626/2023), relativa a CLINTU ONLINE, S.L.

⁹ Desde una perspectiva análoga, sobre los riesgos de desplazamiento de responsabilidades empresariales en modelos de plataforma que conservan activos esenciales —marca, aplicación, relación con clientes y capacidad de control—, vid. STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) núm. 328/2024, de 1 de febrero (rec. 83/2023), relativa a Cabify.

cuidadoras, exigiendo el alta bajo el Sistema Especial para Empleados de Hogar, pueden contribuir a reducir acuerdos informales; sin embargo, esta formalización no garantiza por sí sola la profesionalización del sector ni la mejora sustantiva de las condiciones laborales (Digital Future Society, 2021: 60). La profesionalización¹⁰ requeriría formación, acreditación, reconocimiento de cualificaciones, estabilidad, garantías colectivas y condiciones laborales dignas. Por ello, una plataforma puede producir cierta formalización administrativa y, al mismo tiempo, mantener una estructura de trabajo doméstico fragmentado, individualizado y con escasa capacidad colectiva de negociación.

Frente a la hegemonía del modelo mercantil de intermediación, la economía social ofrece una alternativa relevante, aunque debe ser formulada con cautela. Farias Batlle y Alfonso Sánchez sostienen que algunos problemas de las plataformas digitales de cuidados podrían mitigarse si la titularidad de la plataforma correspondiera a una entidad de economía social, como una cooperativa de trabajo asociado o una sociedad laboral, en la que las cuidadoras participasen en la gestión y en la toma de decisiones (Farias Batlle y Alfonso Sánchez, 2022: 48-49). En tal modelo, la plataforma no actuaría como un empresario capitalista, sino como una infraestructura gestionada desde una lógica de participación, continuidad del servicio y distribución más equilibrada del poder organizativo.

Ahora bien, la forma cooperativa o social no debe ser idealizada. Su capacidad tuitiva depende de que exista una verdadera gobernanza democrática, acceso inteligible a los criterios de asignación del trabajo, participación efectiva de las socias trabajadoras en la configuración del algoritmo, suficiencia retributiva y mecanismos internos de control colectivo. Las propias autoras subrayan la importancia de estudiar cómo funcionaría el algoritmo en la asignación, distribución y compensación del trabajo dentro de estas plataformas, así como la necesidad de que las trabajadoras participen en las decisiones relativas a tales cuestiones (Farias Batlle y Alfonso Sánchez, 2022: 73). Por tanto, el cooperativismo de plataforma no elimina automáticamente los riesgos de precarización, pero sí puede alterar la lógica de apropiación del valor y reducir la unilateralidad del mando algorítmico si se articula sobre bases reales de democracia económica.

Desde esta perspectiva, la taxonomía de las plataformas de cuidados debe construirse atendiendo a la función económica real, al sujeto que asume formalmente la posición empleadora, al grado de intervención en la prestación y a los mecanismos de control directos o algorítmicos. En un sector donde pueden coexistir intermediación digital, gestión administrativa y prestación directa del servicio, el principio de primacía de la realidad resulta decisivo para evitar que la tecnología opere como cobertura de desplazamiento de responsabilidades hacia familias y trabajadoras.

¹⁰ La profesionalización del sector exige no solo formalización contractual, sino también formación reconocida, acreditación de competencias y conexión con el sistema de cualificaciones profesionales. Sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y los mecanismos de acreditación de competencias, vid. Cano Galán (2010: 132-148).

3.2. Configuración y diversificación de la cartera de servicios asistenciales

La configuración material de la cartera de servicios ofrecida por las plataformas digitales de cuidados constituye un elemento central para evaluar su posición jurídico-laboral. No basta con examinar la forma contractual declarada ni la autodefinición empresarial como mera intermediaria tecnológica; resulta necesario atender a la clase de prestaciones ofertadas, al grado de especialización del catálogo, a la continuidad o discontinuidad del servicio, a la existencia de herramientas digitales de seguimiento y a la eventual asunción de funciones organizativas que, en la práctica, pueden aproximar la actividad de la plataforma a la de una empresa prestadora de servicios asistenciales.

La evolución reciente del sector muestra que las plataformas de cuidados han dejado de limitarse a la simple puesta en contacto entre familias y cuidadoras para ofrecer una cartera progresivamente diversificada (Santamarina et al., 2026: 11-13). Esta diversificación se manifiesta, en primer lugar, en la variedad temporal de las prestaciones: cuidados por horas, servicios de fin de semana, asistencia nocturna, atención en régimen interno, servicios urgentes o sustituciones puntuales. En segundo lugar, se aprecia una diversificación funcional: apoyo en actividades básicas de la vida diaria, acompañamiento, ayuda doméstica vinculada al cuidado, asistencia hospitalaria, apoyo a personas con Alzheimer, Parkinson, demencia, ictus, ELA u otras situaciones de dependencia o deterioro funcional. En tercer lugar, algunas plataformas incorporan servicios complementarios o periféricos —fisioterapia, podología, farmacia, telemedicina, nutrición, psicología, logopedia, alquiler de material ortopédico, productos de apoyo o dispositivos de teleasistencia— que amplían su presencia económica más allá de la estricta selección de cuidadoras (Digital Future Society, 2021: 30-32).

Este ensanchamiento de la cartera de servicios debe interpretarse en el marco de la plataformización del trabajo doméstico y de cuidados. Santamarina et al. (2026: 1-3) sostienen que estas plataformas no son meras innovaciones tecnológicas, sino dispositivos relevantes en la reorganización contemporánea del trabajo doméstico y de cuidados, en un sector previamente feminizado, racializado, informalizado y precarizado. Su expansión se explica por la crisis de reproducción social, el carácter familista del régimen español de cuidados, la externalización migrante del trabajo reproductivo y la superposición con formas previas de intermediación informal. Desde esta perspectiva, la amplitud del catálogo asistencial no es un dato neutro: expresa la conversión de necesidades familiares y sociales de cuidado en servicios fragmentados, codificados y transaccionables mediante infraestructuras digitales.

La diversificación de servicios permite observar, además, una tensión entre continuidad y ruptura. Por un lado, las plataformas reproducen lógicas históricas del trabajo doméstico: feminización, externalización hacia mujeres migrantes, baja valoración social y débil capacidad de negociación. Por otro lado, introducen elementos específicos de la economía digital: perfiles visibles, sistemas de valoración, suscripciones premium, algoritmos de ordenación, reputación digital y captación permanente de demanda. Santamarina et al. (2026: 11-12) destacan que las plataformas de intermediación y colocación se diferencian, entre otros aspectos, por el tipo de servicios ofertados —puntuales o continuados—, por los requisitos de entrada, por la gestión de

perfiles y reputaciones y por el grado de control algorítmico sobre la actividad cotidiana. Esta observación es relevante porque permite desplazar el análisis desde la mera “intermediación” hacia el examen del modo en que la plataforma estructura la prestación.

En las plataformas orientadas a cuidados de larga duración, la cartera asistencial suele proyectarse sobre relaciones más estables, intensas y personalizadas. La confianza, la continuidad y la adecuación del perfil de la cuidadora a la situación de dependencia se convierten en elementos centrales del servicio, especialmente porque las agencias de colocación digitales tienden a concentrarse en servicios regulares y de larga duración, a diferencia de los modelos bajo demanda, más asociados a prestaciones puntuales y por horas (Digital Future Society, 2021: 37). Por ello, estas plataformas suelen poner el acento en la selección previa, la verificación documental, la experiencia profesional, la disponibilidad horaria, la existencia de referencias y, en ocasiones, la formación sociosanitaria, elementos que se integran en un discurso profesionalizador basado en perfiles verificados y filtros de admisión rigurosos (Digital Future Society, 2021: 44-47; Santamarina et al, 2026: 16-17). Desde el punto de vista jurídico, estos elementos no convierten automáticamente a la plataforma en empleadora, pero sí muestran que su función puede exceder la de un simple tablón de anuncios cuando interviene activamente en la construcción de la confianza y en la configuración del servicio contratado.

En el extremo opuesto, las plataformas bajo demanda o multiservicio tienden a fragmentar la prestación en servicios inmediatos, puntuales o de corta duración. Santamarina et al. (2026: 20-21) describen este fenómeno como una transición desde modelos tradicionales de continuidad —entre ellos, el modelo de interna como máxima expresión de disponibilidad— hacia microtareas y soluciones *just-in-time* o *just-in-place*, que multiplican la inseguridad, la imprevisibilidad y la dependencia de valoraciones digitales. En estos casos, la diversificación de la cartera no produce necesariamente profesionalización, sino que puede intensificar la fragmentación del trabajo, la multiplicación de trayectos, los tiempos no remunerados de búsqueda y espera, y la necesidad de construir un perfil competitivo dentro de la aplicación.

Esta dimensión temporal resulta especialmente significativa. La cartera digitalizada de servicios no solo clasifica qué tareas se realizan, sino también cómo se distribuyen en el tiempo. En el cuidado tradicional de larga duración, la disponibilidad podía concentrarse en una relación estable con una familia, especialmente en el régimen de interna. En el cuidado plataformizado, en cambio, las tareas pueden descomponerse en encargos parciales, servicios aislados, sustituciones, urgencias, acompañamientos o microprestaciones. Santamarina et al. (2026: 13-15) describen precisamente esta transición hacia una multiplicación de “microtrabajos”, acompañada de tiempos no remunerados de búsqueda, desplazamiento, espera y gestión del perfil digital. Ello genera una nueva forma de colonización del tiempo: ya no necesariamente mediante la permanencia continuada en un hogar, sino mediante la disponibilidad intermitente, la necesidad de postular a múltiples ofertas, la gestión del perfil digital y la dependencia de valoraciones para obtener nuevos servicios. La prestación asistencial se fragmenta, pero la subordinación económica al trabajo no desaparece; se reconfigura bajo la forma de disponibilidad algorítmica y reputacional.

La diversificación de la cartera también tiene efectos sobre la frontera entre cuidado, servicio doméstico y prestación sociosanitaria. La oferta de atención a patologías complejas, dispositivos de teleasistencia, seguimiento en tiempo real o servicios complementarios de fisioterapia, podología o telemedicina aproxima algunas plataformas al campo sociosanitario. No obstante, debe evitarse una conclusión automática: la mera publicidad de cuidados especializados no transforma por sí sola a la plataforma en empresa sanitaria ni en entidad prestadora de servicios sociales.

En este sentido, los servicios digitales complementarios —aplicaciones de seguimiento, geolocalización, dispositivos portátiles, software de información a familiares o herramientas de reporte— deben analizarse con especial cautela. Pueden cumplir una función legítima de información, seguridad o comunicación con la familia. Pero también pueden operar como mecanismos de control indirecto sobre la trabajadora si permiten monitorizar tiempos, recorridos, incidencias, cumplimiento de tareas o evaluación continua del desempeño. Santamarina et al. (2026: 13) advierten que incluso las agencias tradicionales digitalizadas han incorporado herramientas propias de las plataformas, como seguimiento de tareas mediante aplicaciones, gestión horaria automatizada, evaluación digital del desempeño o geolocalización durante los turnos. Esta observación es especialmente útil para el análisis jurídico, porque muestra que la plataformización no se reduce a empresas nacidas digitalmente, sino que puede penetrar también en modelos tradicionales de intermediación o prestación asistencial.

La amplitud del catálogo incide, igualmente, en la discusión entre formalización y profesionalización. Algunas plataformas facilitan o incluso integran la formalización contractual: selección de la cuidadora, preparación del contrato, alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, gestión de nóminas, modificaciones contractuales y sustituciones. Digital Future Society ya observó que, en determinados modelos de colocación digital, la selección de cuidadoras y la gestión del contrato y del alta en Seguridad Social aparecen como un servicio conjunto. Sin embargo, el propio informe advierte que, aun cuando esto pueda aflorar empleo sumergido, las cuidadoras continúan siendo empleadas como trabajadoras domésticas dentro del Sistema Especial para Empleados de Hogar y no necesariamente como cuidadoras profesionales en el Régimen General (Digital Future Society, 2021: 48).

En los cuidados de larga duración, esta advertencia es decisiva: la gestión de trámites puede mejorar la trazabilidad administrativa, pero no desplaza por sí sola la posición empleadora ni equivale necesariamente a una profesionalización plena del sector.

Las plataformas bajo demanda plantean un problema adicional: la invisibilidad de las horas trabajadas. Digital Future Society subraya que quienes trabajan mediante plataformas bajo demanda pueden carecer de un cauce adecuado para cotizar por horas reales de prestación, de modo que esas horas quedan invisibles para la Seguridad Social; el informe añade que la trazabilidad es un elemento clave de la formalización y que el sistema actual puede desincentivar la declaración de trabajos puntuales de cuidado, limpieza, clases particulares o servicio doméstico (Digital Future Society, 2021: 48-49).

Esta observación conecta directamente con la cartera de servicios: cuanto más se fragmenta la prestación en micros servicios, más difícil resulta encajarla en los esquemas tradicionales de cotización y protección social.

Desde la óptica de la calificación jurídica, la diversificación de la cartera de servicios no prueba por sí sola la existencia de relación laboral con la plataforma. Sin embargo, puede constituir un indicio relevante si se combina con otros elementos: selección y validación de perfiles, asignación algorítmica o supervisada, fijación o recomendación de precios, control de disponibilidad, sustituciones organizadas, seguimiento de la ejecución, valoración reputacional y capacidad de exclusión. Estos elementos deben valorarse a la luz de los indicios clásicos y renovados de laboralidad en el trabajo en plataformas, especialmente la ajenidad, la dependencia, el poder de organización, el control digital y la capacidad empresarial de ordenar el mercado de prestación de servicios (Martín Muñoz, 2026: 116-129). En el sector doméstico y de cuidados, esta valoración debe atender además a la especificidad de plataformas que combinan perfiles visibles, sistemas de valoración, gestión algorítmica, disponibilidad y formas de intermediación que pueden exceder el mero tablón digital (Santamarina et al., 2026: 11-13). En tales casos, la plataforma deja de ser un mero espacio neutral de encuentro y se aproxima a una entidad que ordena económicamente el servicio. La cuestión central no es si la plataforma se presenta como tecnológica, sino si ejerce facultades equivalentes a las de organización empresarial.

Por ello, la cartera de servicios asistenciales debe interpretarse como un espacio de observación privilegiado de la pluralidad funcional de estas plataformas. La misma plataforma puede actuar como agencia de colocación, marketplace, gestor administrativo, proveedor de teleasistencia, canal de servicios complementarios y, en determinados supuestos, empresa prestadora directa de ayuda a domicilio. Esta pluralidad no permite una calificación jurídica unívoca, pero sí obliga a un análisis funcional de cada línea de actividad. Cuando la plataforma se limita a facilitar contactos, su responsabilidad jurídico-laboral puede ser más reducida; cuando define, coordina, controla o garantiza la prestación, la invocación de la mera intermediación resulta menos convincente.

En síntesis, la diversificación de la cartera asistencial muestra que las plataformas de cuidado no operan siempre como instrumentos técnicos neutrales de contacto. Su expansión hacia cuidados especializados, servicios complementarios, herramientas de seguimiento y microprestaciones bajo demanda revela una creciente capacidad de organización del mercado domiciliario. Esa capacidad puede facilitar el acceso a servicios y aflorar empleo informal, pero también consolidar fragmentación, dependencia reputacional y externalización del riesgo. De ahí que el análisis jurídico-laboral deba situarse en esa ambivalencia, sin negar la función formalizadora parcial de algunas plataformas ni aceptar que la digitalización neutralice las obligaciones de quien organiza materialmente el trabajo de cuidado.

3.3. El principio de primacía de la realidad ante la ajenidad algorítmica

La pluralidad de funciones organizativa y la diversificación de servicios analizadas en los apartados precedentes obligan a situar la calificación jurídica de las plataformas

digitales de cuidados en el terreno del principio de primacía de la realidad. La forma contractual declarada, la denominación mercantil de la plataforma o la atribución formal de la posición empleadora a la familia no pueden agotar el análisis jurídico-laboral. Como recuerda la jurisprudencia social, la naturaleza de la relación no depende del *nomen iuris* escogido por las partes, sino del contenido real de la prestación, de la concurrencia efectiva de las notas de voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia, y del modo en que se organiza materialmente el trabajo.

Esta lógica se trasladó al entorno digital a través de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), relativa a Glovo, en la que se concluyó que la prestación desarrollada a través de una plataforma no queda fuera del Derecho del Trabajo por el mero hecho de articularse mediante una aplicación, ni por la apariencia formal de autonomía del prestador. Lo decisivo es determinar si la plataforma ejerce, directa o indirectamente, facultades de organización, dirección y control sobre la prestación y si el trabajador se integra en una estructura empresarial ajena. La doctrina laboral ha destacado que esta resolución proyecta los indicios clásicos de laboralidad sobre las nuevas formas de gestión digital, atendiendo a la ajenidad, la dependencia, la titularidad de los medios esenciales de producción y la posición de la plataforma en el mercado (Martín Muñoz, 2026: 116-129).

Desde esta perspectiva, la formalización del vínculo entre familia y cuidadora bajo la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y su encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar no excluyen, por sí solos, la necesidad de examinar la función real desempeñada por la plataforma. En muchos supuestos, esa estructura podrá responder efectivamente a una intermediación lícita: la familia selecciona, contrata, dirige y retribuye a la trabajadora, mientras la plataforma se limita a facilitar el contacto o a prestar apoyo administrativo. Sin embargo, cuando la plataforma no se limita a poner en contacto a las partes, sino que capta la demanda, ordena la oferta, selecciona perfiles, condiciona precios, gestiona la reputación, canaliza pagos, establece estándares de prestación, organiza sustituciones o conserva capacidad de exclusión, la etiqueta formal de intermediaria tecnológica debe someterse a un juicio material de laboralidad.

En este punto, no se trata de sustituir la dependencia clásica por una categoría completamente nueva, sino de reconocer que la dependencia puede manifestarse hoy mediante formas algorítmicas, reputacionales y organizativas menos visibles que la orden directa tradicional¹¹. La subordinación no exige necesariamente presencia física del empresario ni instrucciones verbales continuas. En el entorno digital, las facultades de dirección y control pueden incorporarse al diseño de la plataforma, a los criterios de visibilidad de los perfiles, a los sistemas de valoración, a la asignación de servicios, a la medición de la disponibilidad o a la penalización indirecta de determinadas conductas.

¹¹ Para un análisis detallado sobre la modificación de los supuestos de relación laboral en el trabajo en plataformas, *vid.* Rodríguez Escanciano (2025a: 57-58).

La dependencia algorítmica no elimina la dependencia laboral; constituye, más bien, una de sus posibles expresiones contemporáneas¹².

La ajenidad debe analizarse en el mismo sentido funcional. La doctrina ha señalado que, en el trabajo en plataformas, el elemento productivo principal no siempre es el instrumento físico utilizado por quien presta el servicio, sino la propia aplicación o infraestructura digital que organiza el acceso al mercado canaliza la demanda y coordina los factores de producción (Martín Muñoz, 2026: 121). Así, aunque la cuidadora aporte su trabajo personal, su experiencia o incluso determinados medios accesorios, puede carecer de una organización empresarial propia si su acceso efectivo a los clientes, su reputación profesional, su visibilidad comercial y sus oportunidades de contratación dependen sustancialmente de la plataforma.

La ajenidad en los frutos, en los riesgos, en la marca y en el mercado adquiere aquí particular importancia¹³. Si la plataforma capta a las familias mediante su propia marca, fija o condiciona las reglas económicas de la transacción, administra el sistema de reputación, se beneficia de comisiones o cuotas de gestión y controla la relación comercial con los usuarios, puede apreciarse una apropiación empresarial de la utilidad económica generada por el trabajo de cuidado. Del mismo modo, si la trabajadora no decide libremente su inserción en el mercado, sino que depende de la posición que le asigna la aplicación, de su puntuación, de los filtros de búsqueda o de la continuidad de su perfil, la pretendida autonomía queda notablemente debilitada. Como explica Martín Muñoz, la ajenidad en los riesgos implica que el trabajador presta servicios a cambio de una remuneración mientras el empresario asume los resultados económicos de la actividad; en las plataformas, esta nota debe valorarse atendiendo a quién organiza el servicio, quién responde frente al cliente y quién obtiene la utilidad patrimonial principal del sistema de intermediación (Martín Muñoz, 2026: 119-121)¹⁴.

Ahora bien, esta conclusión debe formularse con cautela en el sector de los cuidados. La intervención de una plataforma en la selección de perfiles, la gestión documental o la formalización del alta en Seguridad Social no determina automáticamente la existencia de relación laboral directa con la plataforma. En el ámbito del cuidado domiciliario, la familia puede conservar funciones reales de empleadora, especialmente cuando decide la contratación, dirige la prestación cotidiana y asume el coste salarial. Por ello, la cuestión no puede resolverse mediante una presunción general de laboralidad aplicable a toda plataforma de cuidados, sino mediante un análisis casuístico de la intensidad de la intervención empresarial.

¹² Sobre la distinción entre algoritmos productivos y extractivos y su conexión con la dirección algorítmica, *vid.* Todolí Signes (2023).

¹³ Sobre las distintas manifestaciones de la ajenidad en el trabajo en plataformas, en particular la ajenidad en los frutos, en los riesgos, en el mercado, en la marca y en la titularidad de los medios esenciales de producción, *vid.* STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019). En relación con servicios domésticos digitalizados, resulta especialmente ilustrativa la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 609/2025, de 13 de febrero (rec. 6626/2023), relativa a CLINTU ONLINE, S.L.

¹⁴ Sobre la necesidad de actualizar el sistema indiciario clásico para resolver la calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales, con especial atención a la dependencia ante la gestión algorítmica y a las manifestaciones específicas de la ajenidad, *vid.* Gil Otero (2024).

Desde esta lógica, el principio de primacía de la realidad opera como cierre frente a posibles fraudes de etiquetado. La autodefinición como marketplace, tablón digital, agencia tecnológica o servicio de la sociedad de la información no excluye el Derecho del Trabajo si la plataforma organiza materialmente el trabajo ajeno. La clave es distinguir una función instrumental de contacto de una posición que estructura el mercado, dirige indirectamente la prestación y se apropia de la utilidad económica del cuidado. Solo en este segundo escenario la ajenidad algorítmica y la dependencia digital justificarían la recalificación conforme a las categorías clásicas del contrato de trabajo.

4. El sistema de cuidados de larga duración en España ante la economía digital: insuficiencia asistencial y vectores de plataformización

4.1. El marco institucional de referencia: la insuficiencia de la oferta pública asistencial y la centralidad del hogar familiar

El análisis del sistema de atención a la dependencia en España exige partir de la distancia existente entre la configuración normativa de los derechos sociales y su eficacia material¹⁵. La LAPAD¹⁶, diseñó el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como una red de servicios y prestaciones destinada a garantizar la atención de las personas en situación de dependencia a través de servicios públicos, privados concertados y prestaciones económicas. En su formulación normativa, la LAPAD supuso un avance decisivo en la juridificación del cuidado de larga duración, al reconocer una posición subjetiva de acceso a prestaciones y servicios vinculados a la promoción de la autonomía personal y a la atención de la dependencia¹⁷. No obstante, la efectividad de este modelo depende de su financiación, de la disponibilidad real de servicios profesionales y de la capacidad administrativa de resolver los expedientes dentro de plazos razonables.

La literatura especializada ha señalado reiteradamente que el sistema de dependencia arrastra problemas de financiación, suficiencia prestacional y distribución de cargas entre Administraciones, personas beneficiarias y familias (Molero Marañón, 2017a y 2017b, Roldán Ayuso, 2017: 185-206 y Roldán Ayuso, 2026: 1-31).

La insuficiencia de la oferta pública asistencial no debe entenderse únicamente como una incidencia coyuntural, sino como un problema estructural de implementación del sistema. La propia arquitectura de la LAPAD descansa sobre una combinación de prestaciones de servicios —teleasistencia, ayuda a domicilio, centros de día o de noche y

¹⁵ Para la redacción de este epígrafe se han tenido especialmente en cuenta los análisis sobre la evolución, financiación y retos estructurales del sistema de dependencia contenidos en Molero Marañón (2017a y 2017b), Roldán Ayuso (2017: 185-206) y Roldán Ayuso (2026).

¹⁶ Actualmente se está tramitando el Proyecto de Ley por el que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española (BOCG, Serie A, de 24 de julio de 2025, Proyecto de Ley núm. 121/000064).

¹⁷ El Proyecto de Ley actualmente en tramitación se proyecta tanto sobre la discapacidad como sobre la dependencia, aunque en rigor jurídico no existe identidad entre ambas categorías. Sobre la distinción terminológica y jurídica entre discapacidad, enfermedad e incapacidad, vid. Cano Galán (2026: 15-24).

atención residencial— y prestaciones económicas. Sin embargo, cuando la red pública o concertada no dispone de capacidad suficiente, el sistema tiende a desplazarse hacia soluciones domiciliarias, familiares o económicamente compensatorias. Esta dinámica no implica la inexistencia de derecho, pero sí evidencia una brecha entre el reconocimiento normativo y la garantía material de acceso efectivo a servicios profesionalizados.

En este punto, la relación entre la LAPAD y las reglas de estabilidad presupuestaria debe entenderse como una tensión estructural entre la expansión de derechos sociales prestacionales y las restricciones financieras que condicionan su despliegue efectivo. La Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera¹⁸, introduce principios de disciplina fiscal, estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera aplicables al conjunto de las Administraciones públicas. Estos principios inciden en la programación y ejecución del gasto público. En consecuencia, el reconocimiento normativo del derecho a la atención no asegura, por sí solo, una cobertura material suficiente si no va acompañado de recursos estables, financiación adecuada y capacidad administrativa efectiva.

Como consecuencia de esa brecha entre demanda social y cobertura institucional, el hogar familiar conserva una centralidad decisiva en la organización del cuidado de larga duración. Esta centralidad no es un fenómeno puramente privado, sino el resultado de un determinado equilibrio institucional: allí donde el sistema público no alcanza a proporcionar servicios profesionales suficientes, la continuidad del cuidado se desplaza hacia la familia, hacia el trabajo no remunerado —realizado mayoritariamente por mujeres— o hacia la contratación individual de trabajadoras en el domicilio. El modelo español de cuidados mantiene, por tanto, un componente familista muy intenso, en el que la protección pública coexiste con una importante transferencia práctica de responsabilidades hacia los hogares.

La Prestación Económica para Cuidados en el Entorno Familiar y Apoyo a Cuidadores no Profesionales constituye un punto especialmente relevante de esta tensión. El artículo 18 de la LAPAD configura esta prestación con carácter excepcional, vinculada a la atención por cuidadores no profesionales en el entorno familiar y condicionada a la existencia de condiciones adecuadas de convivencia y habitabilidad y a su previsión en el Programa Individual de Atención. La propia estructura normativa de la ley revela, por tanto, que el modelo preferente debía orientarse hacia servicios profesionales, reservando la prestación económica familiar para situaciones específicas. La legislación de dependencia concibe esta prestación como excepcional, y, lo más importante, debería ser una alternativa de elección y no sustituto ordinario de una red suficiente de servicios públicos o concertados.

Sin embargo, la práctica del sistema ha mostrado una notable presencia de prestaciones y cuidados en el domicilio y en el entorno comunitario. Esta realidad puede responder a preferencias legítimas de permanencia en el hogar, pero también a insuficiencias de cobertura institucional, listas de espera, desigualdades territoriales o

¹⁸ BOE núm. 103, de 30/04/2012.

falta de intensidad en los servicios disponibles. Por ello, no conviene afirmar sin matices que la PECEF haya sido “desnaturalizada” en todos los casos; resulta más preciso señalar que su utilización extensiva puede tensionar su configuración legal excepcional cuando opera como respuesta sustitutiva a la falta de servicios profesionales suficientes.

Desde la perspectiva jurídico-laboral, esta centralidad del hogar produce un doble efecto. En primer lugar, refuerza la continuidad del trabajo familiar no remunerado, que recae de forma desproporcionada sobre mujeres y que permanece parcialmente fuera de los circuitos ordinarios de reconocimiento laboral, profesional y salarial. En segundo lugar, convierte el domicilio en un espacio de contratación individual y atomizada, en el que las familias actúan como empleadoras formales de trabajadoras del hogar y de cuidados. Esta estructura dificulta la organización colectiva, debilita la fiscalización de condiciones de trabajo y favorece una fragmentación del mercado asistencial que no siempre encaja bien con las categorías ordinarias del Derecho del Trabajo.

Es precisamente en este escenario donde se comprende la expansión de las plataformas digitales de cuidados. La insuficiencia de servicios públicos, la preferencia o necesidad de cuidado en el domicilio y la atomización de la contratación familiar generan un espacio de oportunidad para agentes privados que ofrecen selección de cuidadoras, gestión documental, sustituciones, seguimiento, teleasistencia o servicios complementarios. Las plataformas no sustituyen al sistema público ni crean por sí solas la centralidad del hogar; más bien se insertan en una estructura institucional previa en la que el cuidado de larga duración ya se encontraba parcialmente familiarizado, feminizado y privatizado. Su novedad consiste en ordenar digitalmente esa demanda dispersa, capturar parte del proceso de intermediación y convertir la necesidad de cuidado domiciliario en un mercado gestionado mediante infraestructuras tecnológicas.

Por tanto, la insuficiencia de la oferta pública asistencial y la centralidad del hogar familiar constituyen el marco institucional que permite comprender la plataformización del cuidado. Allí donde el sistema público no garantiza una respuesta suficiente, profesionalizada y accesible, las familias buscan soluciones en el mercado privado o semiprivado; y allí donde la contratación se produce de forma individualizada en el hogar, las plataformas encuentran un espacio idóneo para intervenir como intermediarias, gestoras o, en algunos casos, organizadoras materiales del servicio. El problema jurídico-laboral no reside únicamente en la existencia de plataformas, sino en que estas se despliegan sobre un terreno previamente marcado por la debilidad de la oferta pública, la feminización del cuidado y la fragmentación de las relaciones laborales domiciliarias.

4.2. El marco macroeconómico de referencia: La Cuenta Satélite de la Economía Social y la potencialidad de plataformización de los cuidados

La publicación de la primera Cuenta Satélite de la Economía Social por el Instituto Nacional de Estadística (INE), difundida el 26 de febrero de 2026 para la serie 2019-2023, constituye una novedad estadística relevante para el análisis económico-jurídico de las plataformas digitales de cuidado. Su interés no reside en que mida directamente el trabajo prestado a través de plataformas, pues no lo hace, sino en que ofrece por primera vez un marco macroeconómico sistemático para valorar el peso de la economía social en

términos de producción, valor añadido, empleo y voluntariado. Según el INE, la economía social alcanzó en 2023 un valor añadido bruto de 54.424 millones de euros, equivalente al 4,0% del total nacional, y superó los 1,2 millones de puestos de trabajo, el 5,8% del empleo total (INE, 2026a).

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, esta operación estadística permite ubicar parte del espacio institucional en el que tradicionalmente se han organizado actividades de cuidado, asistencia social, acción comunitaria y apoyo a personas vulnerables: cooperativas, asociaciones, fundaciones, entidades singulares y otras organizaciones no lucrativas o de base mutualista. Además, la Cuenta Satélite se integra en los principios de la contabilidad nacional, se construye a partir de la delimitación de la economía social de la Ley 5/2011¹⁹ e incorpora datos de producción, explotación, empleo directo y voluntariado con valoración económica imputada (INE, 2026a). Por ello, resulta útil para distinguir tres planos que a menudo aparecen confundidos: el cuidado formal organizado por entidades públicas, mercantiles o de economía social; el trabajo doméstico y de cuidados contratado por hogares, frecuentemente encuadrado en el Sistema Especial de Empleados de Hogar; y el trabajo de cuidado no remunerado, realizado principalmente dentro de los hogares y mayoritariamente por mujeres.

Las plataformas digitales de cuidado operan precisamente en la zona de contacto entre esos tres espacios. Pueden presentarse como meras intermediarias tecnológicas, pero en la práctica ordenan mercados de cuidado que se apoyan sobre necesidades sociales estructurales, trabajo feminizado y formas jurídicas de contratación especialmente fragmentadas. En este sentido, la utilidad de la Cuenta Satélite es indirecta pero relevante: no permite saber cuántas trabajadoras de plataformas cuidan a personas mayores o dependientes, ni identifica la intermediación algorítmica, ni informa sobre el régimen jurídico concreto de cada prestación. Sin embargo, sí ayuda a dimensionar el tejido económico formal alternativo al mercado mercantil puro y a recordar que el cuidado de larga duración también se organiza mediante entidades sociales, fundaciones, cooperativas, asociaciones y organizaciones con voluntariado.

Desde esta perspectiva puede formularse la idea de potencialidad de plataformización. Las plataformas digitales de cuidado no crean ex novo la necesidad de cuidado, sino que pueden capturar, ordenar y monetizar una demanda preexistente que antes se resolvía mediante redes familiares, servicios públicos, entidades sociales, agencias locales o contratación doméstica directa. La cuestión jurídica central es determinar si la plataforma se limita a facilitar el encuentro entre oferta y demanda o si, mediante sistemas de reputación, asignación, fijación de precios, control de disponibilidad, gestión de pagos o penalización de conductas, adquiere una posición material de organización empresarial del servicio.

La conexión con el trabajo no remunerado de los hogares refuerza esta lectura. La cuenta de producción no de mercado de los hogares del INE mostró que, en 2010, los hogares españoles dedicaron 9.659 millones de horas a cuidados, de las cuales 5.971

¹⁹ Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. BOE núm. 76, de 30/03/2011.

millones fueron realizadas por mujeres y 3.689 millones por hombres (Angulo y Hernández, 2015: 22). El valor monetario imputado de esos cuidados ascendió a 78.145 millones de euros, correspondiendo 48.303 millones al trabajo femenino y 29.842 millones al masculino (Angulo y Hernández, 2015: 27). Esta magnitud revela que el cuidado no remunerado constituye una base económica oculta de enorme dimensión, sin la cual no puede comprenderse el mercado formal de cuidados ni su posible digitalización.

Desde este ángulo, las plataformas pueden interpretarse como mecanismos de extracción económica sobre un campo previamente feminizado e infravalorado. La lógica de plataformización no consiste únicamente en cobrar una comisión por intermediar, sino en convertir en mercado organizado —y eventualmente en datos, reputación, disponibilidad y segmentación de precios— necesidades de cuidado que hasta ahora habían sido absorbidas por el trabajo doméstico no pagado o por relaciones laborales de baja visibilidad. La plataforma no sustituye necesariamente al hogar como espacio jurídico de contratación; con frecuencia lo conserva como empleador formal o como cliente final, pero introduce una infraestructura digital que puede condicionar la prestación sin asumir plenamente la posición jurídica de empleadora.

La relevancia para las plataformas es clara: allí donde existe gasto de bolsillo de los hogares, fragmentación de la demanda y dificultad de acceso a servicios públicos o comunitarios, aparece un espacio propicio para la intermediación digital. La plataforma puede ofrecer rapidez, comparabilidad, reputación y disponibilidad inmediata, pero esa eficiencia puede descansar sobre la transferencia de riesgos laborales hacia trabajadoras individuales y familias empleadoras. Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, el desafío consiste en evitar que la innovación tecnológica funcione como técnica de deslaborización o de desplazamiento de responsabilidades empresariales.

Con todo, debe mantenerse una cautela metodológica. La Cuenta Satélite no mide directamente plataformas, empleo de hogar ni cuidados no remunerados; ofrece un marco macroeconómico de referencia que debe completarse con la EPA, el Censo anual, la afiliación a la Seguridad Social y la cuenta de producción no de mercado de los hogares.

Así, la digitalización no se proyecta sobre un vacío económico, sino sobre un campo ya estructurado por economía social, financiación pública, gasto privado de hogares, empleo doméstico feminizado y trabajo no remunerado. La potencialidad de plataformización reside en que la plataforma coordine y monetice ese cuidado sin asumir en igual medida las responsabilidades laborales y sociales propias de quien organiza materialmente la prestación.

5. Impacto sociolaboral de las plataformas de cuidados: dimensión demográfica, afiliación y sesgo de género

El trabajo de cuidados en el ámbito doméstico ocupa una posición especialmente significativa dentro del mercado de trabajo español, tanto por su relevancia social como por su marcada feminización. Se trata de una actividad esencial para el sostenimiento de la vida cotidiana, especialmente en sociedades envejecidas, pero que históricamente ha estado situada en una zona de menor reconocimiento económico, jurídico y estadístico. Esta tensión se acentúa cuando los cuidados se canalizan a través de plataformas digitales,

ya que la innovación tecnológica no elimina necesariamente las estructuras tradicionales de precariedad, sino que puede reorganizarlas bajo nuevas formas de intermediación algorítmica.

Desde el punto de vista jurídico, debe precisarse que el encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, integrado en el Régimen General de la Seguridad Social por medio de la Ley 27/2011, de 1 de agosto²⁰, conserva particularidades singulares en materia de alta, cotización y gestión de la acción protectora. El propio ordenamiento configura este sistema como el marco de cobertura de las personas que prestan servicios retribuidos en el ámbito doméstico y de los titulares de los hogares familiares que asumen la condición de empleadores, dando lugar a un régimen de obligaciones formales especialmente atomizado.

Esta precisión resulta nuclear para analizar las plataformas digitales de cuidado. En la mayoría de los modelos de negocio operativos, la prestación material del servicio se ejecuta en el domicilio de los usuarios y la relación jurídica se articula no como una contratación directa de la plataforma bajo el régimen laboral común, sino como una relación entre la familia y la persona trabajadora en el marco del empleo de hogar. La plataforma puede funcionar como intermediaria, organizadora del contacto, canal de reputación, sistema de pago o herramienta de gestión, pero el vínculo jurídico-laboral se desplaza frecuentemente hacia la familia empleadora. Esto tiene consecuencias importantes: la digitalización del servicio no implica por sí sola una integración plena en el régimen laboral común, sino que puede mantener a estas trabajadoras en un espacio jurídico especial, individualizado y doméstico.

Los datos disponibles reflejan con claridad la dimensión de género de este fenómeno. En la Encuesta de Población Activa, tabla 65967, la categoría CNO-11 91 relativa a “Empleados domésticos” permite observar una serie anual de ocupación entre 2018 y 2025 (INE, 2026b). Según esta fuente, el empleo doméstico pasa de 454,6 mil personas ocupadas en 2018 a 402,1 mil en 2025. La caída es especialmente acusada entre 2018 y 2020, cuando desciende hasta 382,9 mil personas, y posteriormente se produce una recuperación parcial hasta 419,5 mil en 2024, antes de volver a caer en 2025. Debe advertirse que las magnitudes de la citada serie estadística están expresadas en miles de personas y corresponden a la media aritmética de los cuatro trimestres de cada anualidad.

La feminización del empleo doméstico es muy intensa. En la misma serie, las mujeres pasan de 446,9 mil ocupadas en 2018 a 389,6 mil en 2025. Esto significa que, incluso en 2025, las mujeres representan aproximadamente el 96,9% de las personas ocupadas en la categoría 91. Por tanto, no estamos ante una actividad simplemente feminizada, sino ante un sector casi estructuralmente femenino. Esta sobrerrepresentación de mujeres conecta directamente con la división sexual del trabajo: las tareas de limpieza, cuidado, acompañamiento y sostenimiento cotidiano del hogar siguen asignándose socialmente a mujeres, ahora también bajo formas mediadas por plataformas digitales.

²⁰ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. BOE núm. 184, de 02/08/2011.

La información más específica sobre cuidados permite matizar aún más esta fotografía. La tabla 69947 del Censo anual de población, ocupación y actividad 2021-2023 permite aislar ocupaciones a tres dígitos, entre ellas CNO-11 571 “Trabajadores de los cuidados personales a domicilio, excepto cuidadores de niños” y CNO-11 572 “Cuidadores de niños”. Esta tabla expresa los datos en personas, no en miles, y cruza ocupación, sexo y nacionalidad (INE, 2026c).

En la ocupación 571, referida al cuidado personal a domicilio, se registran 123.597 personas ocupadas en 2021, 115.358 en 2022 y 120.322 en 2023. El dato más significativo es su creciente feminización: las mujeres pasan de representar el 85,9% en 2021 al 90,4% en 2022 y al 91,4% en 2023. Es decir, el cuidado personal a domicilio no solo es mayoritariamente femenino, sino que en esos años aparece cada vez más concentrado en mujeres.

Además, dentro de la ocupación 571 se observa una presencia relevante, aunque no mayoritaria, de población extranjera. Las personas extranjeras representan el 7,4% del total en 2021, el 8,0% en 2022 y el 8,7% en 2023. En términos absolutos, pasan de 9.148 personas extranjeras en 2021 a 10.484 en 2023. Esta dimensión debe interpretarse con cuidado: no significa que la mayoría del sector sea extranjera, pero sí que la extranjería aparece como un factor adicional de vulnerabilidad en un segmento ya fuertemente feminizado. En el caso de las mujeres extranjeras dentro de la ocupación 571, su peso sobre el total de mujeres ocupadas en esa categoría pasa aproximadamente del 7,7% en 2021 al 8,9% en 2023.

La comparación con la ocupación 572 “Cuidadores de niños” ayuda a delimitar el objeto. En esta categoría se observan 65.736 personas ocupadas en 2021, 67.065 en 2022 y 71.481 en 2023. También se trata de una ocupación muy feminizada, con mujeres en torno al 87%-88% del total. Sin embargo, en el análisis de cuidados de larga duración o cuidados personales a domicilio resulta más adecuado centrar la atención en la categoría 571, ya que excluye el cuidado infantil y se aproxima mejor al cuidado de personas mayores, dependientes o necesitadas de asistencia personal en el hogar.

Desde la perspectiva jurídico-laboral, el punto de inflexión normativo más importante es el 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 norma fue publicada en el BOE el 8 de septiembre de 2022 y entró en vigor, con carácter general, el 9 de septiembre de 2022. Su importancia radica en que avanza en la equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar, especialmente en materias como la protección por desempleo, la cobertura del FOGASA y la eliminación de algunas singularidades especialmente desprotectoras del régimen anterior.

Ahora bien, los datos muestran que la mejora normativa no se traduce automáticamente en una expansión clara del empleo formal registrado. Los datos de afiliación media de enero al Sistema Especial de Empleados de Hogar muestran una caída sostenida: de 417.611 personas afiliadas en enero de 2018 a 350.411 en enero de 2025, y 342.106 en enero de 2026. La afiliación femenina sigue el mismo patrón, pasando de

398.137 mujeres afiliadas en enero de 2018 a 335.372 en enero de 2025 y 327.224 en enero de 2026. En todo el periodo, el porcentaje de mujeres afiliadas se mantiene en torno al 95%-96%, lo que confirma la feminización estructural también en el registro administrativo de Seguridad Social.

Esta evolución es relevante porque muestra una paradoja: el ordenamiento jurídico mejora la protección del empleo de hogar, pero la afiliación registrada no aumenta tras la reforma de 2022. De hecho, continúa descendiendo en 2023, 2024, 2025 y 2026. Esto no permite concluir que la reforma haya fracasado, pero sí obliga a distinguir entre reconocimiento formal de derechos y efectividad material de la protección. Una norma puede ampliar derechos y, aun así, no producir un aumento inmediato de altas si existen obstáculos económicos, administrativos o de cumplimiento en el ámbito doméstico.

En el contexto de las plataformas digitales de cuidado, esta tensión se vuelve especialmente significativa. Si el contrato se formaliza con cada familia usuaria y no con la plataforma, la trabajadora queda jurídicamente vinculada al hogar familiar empleador —o, en los modelos más fragmentados, a una pluralidad de hogares—, con relaciones potencialmente parciales, discontinuas o de baja intensidad horaria. Esta fragmentación proyecta sobre un colectivo laboral altamente feminizado los efectos de la discontinuidad, la dependencia de la reputación digital y la aceptación de condiciones impuestas por el mercado, sin corregir por sí sola la infravaloración económica y jurídica del trabajo de cuidados.

La vulnerabilidad de género se manifiesta, por tanto, en varios planos. En primer lugar, en la concentración femenina del sector: tanto el empleo doméstico general como los cuidados personales a domicilio son ocupaciones realizadas abrumadoramente por mujeres. En segundo lugar, en la infravaloración económica del cuidado, que sigue asociado a tareas tradicionalmente consideradas “naturales” o domésticas y no plenamente profesionales. En tercer lugar, en la individualización de la relación laboral, ya que el hogar familiar no opera como una empresa ordinaria, lo que dificulta la inspección, la representación colectiva y el control efectivo de condiciones. Finalmente, en la posible acumulación de vulnerabilidades cuando la trabajadora es extranjera, ya que pueden concurrir dependencia económica, menor capacidad de negociación, desconocimiento de derechos, necesidad de ingresos inmediatos o situaciones administrativas más frágiles.

Esta lectura permite apreciar una paradoja específica del trabajo de plataformas desde la perspectiva de género. Con carácter general, los estudios sobre plataformas digitales muestran una mayor presencia masculina en el conjunto del trabajo plataformizado, aunque con una participación femenina creciente y desigual según sectores. Martín Muñoz, a partir de la encuesta COLLEEM, señala que en 2017 y 2018 el trabajo en plataformas fue desempeñado mayoritariamente por hombres, si bien la participación de las mujeres aumentó en ese periodo, especialmente en determinadas actividades, entre ellas las vinculadas a los cuidados (Martín Muñoz, 2026: 50-51). Esta tendencia general contrasta con el ámbito doméstico y asistencial, donde la plataformización se proyecta sobre un sector previamente feminizado y migrante.

Rodríguez-Modroño destaca que las mujeres representan casi la mitad de las personas trabajadoras de plataformas en Europa, pero que el análisis de los cuidados digitales exige una perspectiva interseccional precisamente porque estos empleos domésticos y asistenciales son realizados mayoritariamente por mujeres, muchas de ellas migrantes (Rodríguez-Modroño, 2025: 3).

La paradoja reside, por tanto, en que la economía de plataformas puede aparecer, en términos generales, como un espacio relativamente masculinizado, mientras que su expansión hacia los cuidados reproduce una segmentación femenina de menor reconocimiento económico y jurídico. En estos sectores, la flexibilidad ofrecida por la plataforma puede operar de forma ambivalente: por un lado, facilita el acceso a ingresos y permite cierta adaptación horaria; por otro, puede consolidar trayectorias laborales discontinuas, peor remuneradas y con menor protección, especialmente cuando la motivación principal de las trabajadoras se vincula a la conciliación, la necesidad de ingresos inmediatos o la ausencia de alternativas laborales más estables. Santamarina et al. (2026: 20-21) describen esta lógica como una forma de “flexplotación”, en la que la flexibilidad se presenta como posibilidad de conciliación, pero se acompaña de inseguridad, dependencia reputacional, gestión constante del perfil y multiplicación de tiempos no remunerados. En consecuencia, la plataforma no corrige necesariamente la división sexual del trabajo: puede convertirla en infraestructura digital, reorganizando bajo una apariencia de elección flexible un trabajo de cuidados que continúa siendo estructuralmente femenino y precarizado.

Estos datos permiten construir una fotografía bastante clara: el trabajo de cuidados y de hogar es un sector esencial, intensamente feminizado y en el que la presencia de trabajadoras extranjeras constituye un factor adicional de vulnerabilidad. La reforma de 2022 supone un avance jurídico relevante en la equiparación de derechos, pero la evolución de la afiliación muestra que la mejora normativa no basta por sí sola para garantizar la plena formalización ni la reducción de la vulnerabilidad. En las plataformas digitales de cuidado, esta tensión se reproduce de forma especialmente intensa: la tecnología moderniza la intermediación, pero no necesariamente transforma la posición jurídica y social de las trabajadoras. Por ello, el análisis del trabajo en plataformas de cuidado debe atender no solo a la existencia de una aplicación o intermediario digital, sino también al régimen jurídico aplicado, al sujeto que asume las obligaciones laborales y de Seguridad Social, y a la persistencia de desigualdades de género y origen en el sector.

Finalmente, debe advertirse que la sujeción de las trabajadoras de cuidados a formas de gestión algorítmica puede proyectar efectos especialmente lesivos sobre ámbitos nucleares de la tutela laboral, como la devaluación de las condiciones contractuales, la intensificación de los riesgos psicosociales, el impacto de los sistemas de reputación digital sobre la salud mental o la eventual configuración de supuestos de discriminación indirecta por razón de sexo. Sin embargo, estas dimensiones, de indudable relevancia, exceden el objeto inmediato de este trabajo y quedan diferidas como líneas prioritarias para una investigación monográfica posterior. La presente aportación se concentra, por tanto, en la diagnosis macroeconómica e institucional de la plataformización de los cuidados y en su conexión con la feminización, precarización e informalidad del sector.

6. Conclusiones: hacia un modelo de responsabilidad corporativa digital

La LAPAD supuso un hito en la organización de los servicios sociales en España, en un contexto marcado por el envejecimiento de la población y por la creciente necesidad de cuidados de larga duración. Sin embargo, el modelo español sigue descansando de forma muy relevante sobre el entorno familiar, como demuestra el peso de la prestación económica para cuidados familiares dentro del SAAD. Esta realidad evidencia la necesidad de reforzar la red pública de servicios, garantizar una financiación suficiente y ampliar las posibilidades reales de elección de las personas en situación de dependencia.

En este escenario, las plataformas digitales pueden facilitar el acceso a servicios de cuidado y contribuir a aflorar relaciones tradicionalmente invisibles. Sin embargo, la formalización contractual a través del Sistema Especial para Empleados de Hogar no equivale, por sí sola, a profesionalización. Puede mejorar la trazabilidad y reducir ciertos espacios de informalidad, pero no asegura condiciones laborales más dignas, reconocimiento profesional ni asunción de responsabilidades empresariales por la plataforma cuando esta organiza materialmente la prestación. De ahí que deba acompañarse de garantías de calidad asistencial, cualificación, suficiencia retributiva, prevención de riesgos, transparencia algorítmica y tutela laboral efectiva.

Por ello, resulta imprescindible una regulación garantista que no se limite a reconocer formalmente la actividad, sino que asegure condiciones laborales dignas, protección social suficiente y mecanismos efectivos de control. Avanzar hacia un modelo de responsabilidad corporativa digital exige impedir que las plataformas se desresponsabilicen mediante su autocalificación como intermediarias tecnológicas cuando ordenan materialmente el servicio. Para ello resultan centrales la trazabilidad de las relaciones, la transparencia de los sistemas de asignación, valoración y exclusión, la identificación del sujeto que ejerce funciones reales de organización y el control efectivo de las condiciones laborales aplicadas. Las plataformas digitales deben asumir un papel activo en este proceso, contribuyendo a la profesionalización del sector, a la formación de las cuidadoras y a la mejora de la calidad del empleo.

La Directiva 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, introduce un marco europeo de mínimos especialmente relevante por dos vías: la facilitación de la correcta determinación de la situación laboral, incluida la presunción legal de laboralidad cuando existan indicios de dirección y control, y la regulación de la gestión algorítmica mediante exigencias de transparencia, supervisión humana y protección de datos personales. Ahora bien, debe evitarse atribuir a la Directiva 2024/2831 un alcance que no tiene: no está diseñada específicamente para el sector de los cuidados de larga duración, ni resuelve por sí sola los problemas estructurales del empleo doméstico y de cuidados en España.

Desde una perspectiva de género, el sector presenta una vulnerabilidad específica: el trabajo de cuidados está altamente feminizado y cuenta con una presencia significativa de mujeres extranjeras, lo que refleja la persistencia de roles tradicionales y empleos socialmente infravalorados. La flexibilidad ofrecida por las plataformas puede abrir vías de acceso al empleo, pero también convertirse en un mecanismo de precarización si se

traduce en parcialidad involuntaria, horarios irregulares, menor protección social o ausencia de carrera profesional. Esta diferencia reproduce la división sexual del trabajo y explica que muchas cuidadoras accedan a estas plataformas por necesidad de ingresos y conciliación, aun cuando ello refuerce su posición de vulnerabilidad.

También conviene destacar la paradoja de género propia del trabajo en plataformas: mientras los sectores de plataforma más visibles o mejor remunerados tienden a estar más masculinizados, las plataformas de cuidado concentran mayoritariamente a mujeres, con salarios más bajos y peores condiciones. Esta diferencia no es neutra, sino que reproduce la división sexual del trabajo y ayuda a explicar por qué muchas cuidadoras acceden a estas plataformas movidas por la necesidad de ingresos y conciliación, aun cuando ello pueda reforzar su posición de vulnerabilidad.

En definitiva, la digitalización del sector de cuidados solo cumplirá una función social positiva si va acompañada de políticas públicas que reconozcan el valor del trabajo de cuidados, refuercen la red pública de servicios, garanticen derechos laborales efectivos y aborden las desigualdades de género y origen. La transposición de la Directiva 2024/2831 puede ser una oportunidad para avanzar en esa dirección, pero debe complementarse con medidas específicas para el sector de cuidados: formación, acreditación profesional, control de condiciones laborales, protección frente a la gestión algorítmica y mejora de la cobertura social. Garantizar la dignidad de las personas cuidadas y de quienes cuidan constituye, en última instancia, un elemento esencial del Estado de Bienestar.

7. Bibliografía

ANGULO, Carlos y HERNÁNDEZ, Sara (2015). "Propuesta de cuenta de producción de los hogares en España en 2010. Estimación de la serie 2003-2010", *Documentos de Trabajo*, 1/2015. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

CANO GALÁN, Yolanda (2010). *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

CANO GALÁN, Yolanda (2026). "La incapacidad temporal: cuestiones críticas y propuestas de reforma", *Aranzadi Doctrinal*, 1, 15-24.

CRUZ VILLALÓN, Jesús (2023). "El gobierno del empleo", en *Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 187-216.

Digital Future Society (2021). *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*. Barcelona: Mobile World Capital Barcelona / Digital Future Society.

FARIAS BATLLE, Mercedes y ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía (2022). "Plataformas digitales para los cuidados y entidades de Economía Social", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 41, 45-83. Disponible en: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.41.24970>. (Accedido: 26-4-2026)

GIL OTERO, Lidia (2024). *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

GIL OTERO, Lidia (2025). "El Derecho de la Unión Europea y las plataformas digitales: entre la política social y la protección algorítmica", *Documentación Laboral*, 135, 53-72.

GINÈS I FABRELLAS, Anna (2024). "Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación", *Labos*, 5, número extraordinario "Normativa europea sobre inteligencia artificial", 99-130. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2024.9034> (Accedido: 8-6-2026)

Instituto Nacional de Estadística (2026a). "Cuenta Satélite de la Economía Social. Serie 2019-2023", Nota de prensa, 26 de febrero de 2026.

Instituto Nacional de Estadística (2026b). "Ocupados por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo", Encuesta de Población Activa, tabla 65967.

Instituto Nacional de Estadística (2026c). "Ocupados de 16 y más años por sexo, edad, nacionalidad y ocupación 3d", Censo anual de población, ocupación y actividad 2021-2023, tabla 69947.

LENZI, Olga (2023). "Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), 1-26. Disponible en: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8485> (Accedido: 9-6-2026)

MARTÍN MUÑOZ, María Rosa (2026). *Las relaciones laborales en plataformas digitales*. Murcia: Ediciones Laborum.

MOLERO MARAÑÓN, María Luisa (2017a). *Bases, evolución y retos de la Ley de Dependencia a los diez años de su aprobación*. Albacete: Editorial Bomarzo.

MOLERO MARAÑÓN, María Luisa (2017b). "Un replanteamiento del modelo español de atención a la dependencia (long term care) en el contexto europeo", en Molero Marañón, María Luisa (dir.), *Dependencia (Long Term Care) y empleo en el Estado de Bienestar*. Pamplona: Aranzadi, 35-82.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2025a). "Presunción de laboralidad en el trabajo en plataformas digitales: antecedentes y perspectivas tras la propuesta de Directiva", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 161, 45-80. Disponible en: <https://doi.org/10.55617/revmites.102> (Accedido: 9-6-2026)

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2025b). "La salud mental en la empresa en tiempos de inteligencia artificial", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 6(3), 243-257. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2025.10109> (Accedido: 10-6-2026)

RODRÍGUEZ-MODROÑO, Paula (2025). "La plataformización de los cuidados: reproducción de desigualdades y precariedad laboral", *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 13, 1-14.

ROLDÁN AYUSO, Susana (2017). "La necesidad de un replanteamiento en la financiación de la dependencia. El endurecimiento del régimen del copago", en Molero

MARAÑÓN, María Luisa (dir.), *Dependencia (Long Term Care) y empleo en el Estado de Bienestar*. Pamplona: Aranzadi, 185-206.

ROLDÁN AYUSO, Susana (2026). "El Proyecto de Ley de Dependencia: cuestiones críticas y propuestas de reforma", *Revista Aranzadi Doctrinal*, 6, 1-31.

SANTAMARINA, Ana; BARRIAL BERBÉN, Cristina y FERNÁNDEZ-TRUJILLO, Francisco (2026). "La feminización del trabajo digital y la proliferación de aplicaciones y plataformas en el sector doméstico y de cuidados", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, avance en línea, 1-25. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.5209/crla.103212> (Accedido: 7-5-2026)

TODOLÍ SIGNES, Adrián (2019). "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista", *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 41, 17-41. Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880> (Accedido: 12-5-2026)

TODOLÍ SIGNES, Adrián (2023). *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Cizur Menor: Aranzadi.

TODOLÍ SIGNES, Adrián (2025). "La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición", en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*. Madrid: AEDTSS / Grupo Editorial Cinca, 176-180.