



Las plataformas digitales de cuidados domiciliarios: una propuesta para su regulación

Digital platforms for home care services: a proposal for their regulation

AUTOR

(1) Francisco Jesús Padilla Falcón
[ORCID: 0009-0000-9105-1724]

FILIACIÓN

(1) Doctor en Derecho. Universidad de Extremadura.
BADAJOZ, ESPAÑA.

FINANCIACIÓN

No hubo.

CORRESPONDENCIA

Francisco Jesús Padilla Falcón fpadillaflc@unex.es. ✉ @Fpdflc
Calle Antonio Ayuso Casco, nº2, Tercero Izquierda. CP 06005. Badajoz. España.

CITA SUGERIDA

Padilla Falcón FJ. Las plataformas digitales de cuidados domiciliarios: una propuesta para su regulación. Rev Esp Salud Pública. 2026; 100: 30 de septiembre e202609064.

El autor declara que no existe ningún conflicto de intereses

RESUMEN

FUNDAMENTOS // La creciente expansión de las plataformas digitales en el ámbito de los cuidados genera un debate sobre la naturaleza de la relación laboral, especialmente en la distinción entre trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena. A diferencia de otros sectores, como el reparto a domicilio, donde existe desarrollo jurisprudencial y normativo, el ámbito de los cuidados presenta una notable indefinición jurídica. Esta situación provoca inseguridad jurídica para las partes implicadas. El objetivo de este trabajo consistió en analizar la insuficiencia del marco jurídico vigente y establecer criterios claros sobre la naturaleza jurídica, así como el contenido de la relación laboral en las plataformas digitales de cuidados.

MÉTODOS // Se realizó un análisis jurídico-doctrinal de la normativa actual y de la jurisprudencia existente en materia de plataformas digitales. El estudio se llevó a cabo mediante la revisión de fuentes bibliográficas y legales relevantes, incluyendo normativa laboral y resoluciones judiciales relacionadas con el trabajo en plataformas digitales.

RESULTADOS // Se identificó la ausencia de una jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo en relación con las plataformas digitales de cuidados. Se constató la inexistencia de normativa específica aplicable a este sector. Se evidenció la existencia de un vacío normativo en la determinación de la naturaleza jurídica de la relación laboral en este ámbito.

CONCLUSIONES // Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la necesidad de articular una normativa jurídica específica que regule este ámbito y permita determinar con claridad la naturaleza jurídica y el contenido de la relación laboral.

PALABRAS CLAVE // Plataformas digitales; Plataformas digitales de cuidados; Dependencia; Ayuda a domicilio.

ABSTRACT

BACKGROUND // The growing expansion of digital platforms in the care sector has sparked debate over the nature of the employment relationship, particularly regarding the distinction between self-employment and dependent employment. Unlike other sectors, such as food delivery, where significant case law and regulatory developments have emerged, the care sector remains characterised by considerable legal uncertainty. This situation gives rise to legal uncertainty for the parties involved. The aim of this paper was to analyse the inadequacy of the current legal framework and to establish clear criteria regarding the legal nature and content of the employment relationship within digital care platforms.

METHODS // A legal-doctrinal analysis of current regulations and existing case law on digital platforms was conducted. The study was carried out through a review of relevant bibliographic and legal sources, including labor regulations and judicial decisions related to platform work.

RESULTS // The absence of consolidated case law from the Supreme Court regarding digital care platforms was identified. The lack of specific regulations applicable to this sector was confirmed. The existence of a regulatory gap in determining the legal nature of the employment relationship in this field was demonstrated.

CONCLUSIONS // The results highlight the need to establish specific legal regulations to govern this sector and to clearly define the legal nature and content of the employment relationship.

KEYWORDS // Digital platforms; Digital care platforms; Dependency; Home care assistance.

NOTAS

INTRODUCCIÓN

En el presente artículo se realiza un análisis de la relación laboral en las plataformas digitales de cuidados, centrándose el debate entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena. A diferencia de lo ocurrido en otros sectores económicos, como es el supuesto del reparto a domicilio, donde se ha desarrollado una línea jurisprudencial y normativa específica, las plataformas de cuidados continúan operando en un contexto de notable indefinición jurídica. La ausencia de una jurisprudencia clara del Tribunal Supremo, así como de una normativa específica en este ámbito, genera una relevante inseguridad jurídica.

Vivimos en una sociedad en la que la digitalización constituye un elemento esencial en la organización cotidiana de las personas. La atención sociosanitaria dirigida a personas en situación de dependencia en el ámbito domiciliario conforma un sector con una larga trayectoria, que hoy en día presenta un grado de profesionalización aparentemente consolidado. Sin embargo, no debe olvidarse que estos servicios han existido durante décadas a través de los denominados cuidados informales. Existe cierta unanimidad en torno a la definición formulada por la doctrina en donde se concibe dichos cuidados como *"la prestación de cuidados de salud a personas dependientes por parte de familiares, amigos u otras personas de la red social inmediata, que*

no reciben retribución económica por la ayuda que ofrecen" (1).

La actual profesionalización del servicio de ayuda a domicilio representa una evolución lógica del sector, en la que el legislador ha realizado un esfuerzo significativo para garantizar que las profesionales dedicadas a esta actividad laboral posean las competencias necesarias que permitan una prestación adecuada de los servicios asistenciales a los usuarios.

Dicha prestación asistencial se realiza a través de empresas proveedoras de servicios sociosanitarios, que son las responsables de celebrar el contrato de prestación de servicios con la persona usuaria, quien, en la mayoría de los casos, es beneficiaria de la prestación económica vinculada al servicio de ayuda a domicilio. Estas empresas asignan al usuario una auxiliar de su plantilla, que es la trabajadora encargada de desempeñar efectivamente la labor asistencial.

Este esquema básico ha caracterizado el sector en los últimos años, dando lugar a la transformación progresiva de los cuidados informales hacia unos cuidados profesionalizados. En la actualidad, quizás, se esté experimentando una nueva transformación encaminada a la digitalización de los cuidados, lo que constituye una evolución coherente con la sociedad de la información en la que vivimos, caracterizada por la creciente informatización de las gestiones cotidianas, tales como la adquisición

Este artículo tiene una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional. Usted es libre de Compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) bajo los siguientes términos: Atribución (debe darse el crédito apropiado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo en cualquier manera razonable, pero no de alguna manera que sugiera que el licenciente lo respalda a usted o su uso); No comercial (no podrá utilizar el material con fines comerciales); Sin derivados (si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado); Sin restricciones adicionales (no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier cosa que la licencia permita).
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

sición de productos de diverso tipo o la realización de trámites y gestiones bancarias, entre otras.

El objetivo de este artículo consistió en analizar el vacío normativo existente en este ámbito y la necesidad urgente de establecer criterios claros que permitan fijar no solamente la naturaleza jurídica, sino también el contenido de la relación laboral para todas las partes intervinientes en el ámbito de las plataformas digitales de cuidados.

SUJETOS Y MÉTODOS

La irrupción de las plataformas digitales en el ámbito de los cuidados constituye un fenómeno escasamente abordado por la doctrina jurídico-laboral, concretamente si se compara con otros sectores como el transporte o el reparto a domicilio, que sí han generado una amplia producción doctrinal y jurisprudencial. De forma concreta, Barrero Velázquez y Pérez de Guzmán Padrón (2024) después de incidir en este aspecto, indican que *"sin embargo, tendencias sociodemográficas como la denominada crisis de los cuidados a la que se enfrenta la sociedad española actualmente, sugieren un crecimiento futuro de este sector y, por tanto, la necesidad de profundizar en su conocimiento"*.

Esta ausencia de análisis, unida a la necesidad de ofrecer una respuesta normativa laboral ante la inminente digitalización del sector de los cuidados, especialmente en el ámbito del servicio de ayuda a domicilio, evidencia la urgente necesidad de establecer unas bases regulatorias que permitan su adecuada ordenación, toda vez que se está ante un sector caracterizado, entre otras, por las notas de la femi-

nización (2,3) y la precarización de las condiciones de trabajo (4).

La relevancia del presente estudio radica en la existencia de un vacío normativo en el ámbito de los cuidados domiciliarios, donde la ubicación jurídica de las plataformas de cuidados resulta incierta. Su tratamiento oscila entre el régimen del trabajo autónomo, el trabajo doméstico, el trabajo por cuenta ajena e, incluso, en algunos casos, la mera prestación de servicios entre particulares. Esta indeterminación genera una significativa inseguridad jurídica que requiere una respuesta estructurada, tanto para las personas trabajadoras, en particular las auxiliares de ayuda a domicilio, como para las personas usuarias, con el fin de articular un marco de protección adecuado a las necesidades específicas del servicio de ayuda a domicilio.

En el presente artículo se analizan las plataformas digitales de cuidados en el ámbito domiciliario desde una perspectiva jurídico-laboral, proponiendo las bases para una regulación específica que garantice la efectiva aplicación de los derechos laborales, la calidad del servicio y la seguridad jurídica de todas las partes implicadas, con el fin de ofrecer una propuesta fundamentada que contribuya al debate doctrinal y legislativo actualmente en curso.

La metodología empleada en este trabajo consiste en una revisión normativa, jurisprudencial y bibliográfica. En primer lugar, se lleva a cabo un análisis sistemático de la normativa aplicable (tanto a nivel nacional como supranacional) con el fin de identificar el marco jurídico que regula las plataformas digitales de cuidados. Asimismo, se examina la doctrina científica y la

literatura especializada más relevante en la materia, lo que permite contextualizar el fenómeno y conocer los principales debates existentes.

RESULTADOS

Contextualización de las plataformas digitales. Se indica en la doctrina que la evolución tecnológica transformará profundamente las formas de organización del trabajo, especialmente en los sectores de servicios. Se sostiene que muchas empresas dejarán de requerir una dirección y supervisión tradicional, pues la tecnología permitirá basar tanto la selección de los trabajadores como la valoración de su desempeño en evaluaciones realizadas directamente por los clientes (5).

En este contexto adquiere relevancia la aparición de las plataformas digitales, las cuales son infraestructuras tecnológicas que, actuando como intermediarias, permiten la interacción de dos o más personas para la prestación de servicios a través de aplicaciones informáticas a cambio de un precio (6).

Se conciben como estructuras digitales que permiten que dos o más grupos interactúen, posicionándose como intermediarias y reuniendo a clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e incluso ofreciendo objetos físicos. Asimismo, se incide en el hecho de que las plataformas digitales cuentan con un diseño atractivo para los usuarios, produciendo y, a su vez, dependiendo de lo que denomina el efecto red: “*mientras más numerosos sean los usuarios que hacen uso de una plataforma, más valiosa se vuelve esa plataforma para los demás*” (7).

Se hace referencia a que las plataformas digitales de trabajo son una realidad en la vida cotidiana de las personas ya que “*tienen la capacidad de poner en contacto a empresas y clientes con trabajadores*”, proporcionando a la sociedad servicios básicos del día a día. Se hace mención a la clasificación proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece que estas plataformas pueden ordenarse desde un doble ámbito (8,9). Por un lado, las *plataformas de trabajo en línea*, que posibilitan que los clientes puedan contactar con los trabajadores, con carácter general autónomos, que ofrecen unos determinados servicios profesionales en línea o a distancia. Las tareas pueden ser de distinta índole tales como servicios de traducción, jurídicos, financieros o desarrollo de programas informáticos, entre otros; y, por otro lado, las *plataformas de trabajo localizado*, que ofrecen servicios que no pueden realizarse íntegramente de forma digitalizada y se llevan a cabo de manera presencial en ubicaciones especificadas por los trabajadores, incluyendo servicios tales como el transporte de vehículo con conductor (VTC), el reparto o reparaciones a domicilio, el trabajo doméstico o el tema que constituye el objeto del presente artículo: la prestación de cuidados en el ámbito domiciliario a personas en situación de dependencia.

Este modelo de negocio implica una serie de características, de entre las cuales se destacan en relación al ámbito del estudio que nos ocupa principalmente dos:

- Menor dependencia: las empresas no van a llevar a cabo una evaluación del trabajo realizado, sino que

serán los clientes quienes a través de las evaluaciones correspondientes en función del resultado obtenido por el servicio contratado harán que las empresas tomen las decisiones oportunas en materia de selección de futuros prestadores de servicios y de ceses.

- Economías de escala o necesidad de masa crítica: la base del negocio se encuentra en la acumulación de una gran cantidad de prestadores de servicios y de usuarios. No obstante, debe tenerse en cuenta que este aspecto constituye un elemento intrínseco del servicio de ayuda a domicilio, como consecuencia de que el centro de trabajo viene delimitado por el domicilio de la persona usuaria, lo cual implica que para que las empresas prestadoras alcancen una determinada rentabilidad empresarial, requieren de un volumen importante de usuarios, lo que a su vez conlleva que las plantillas de trabajadoras sean elevadas (10).

Las plataformas digitales de cuidados.

1. Visión doctrinal. Tradicionalmente, las familias que requieren de cuidados suelen recurrir a canales informales como, entre otros, el boca a boca o recomendaciones recibidas en ámbitos sociales y sanitarios, así como organizaciones sin ánimo de lucro (11). Sin embargo, la sociedad de la información en la que vivimos ha dado lugar a una nueva alternativa: las plataformas digitales de cuidados.

A pesar de que los cuidados implican un contacto físico y relaciones personales entre humanos, *“la digitalización no tiene por qué suponer un menor contacto humano entre las personas*

mayores y quienes les cuidan”, sino todo lo contrario, ya que las *“nuevas tecnologías deben facilitar y enriquecer la relación asistencial al permitir conocer mejor las necesidades, preferencias, hábitos y expectativas de cada persona y adaptar los servicios y las intervenciones a su situación individual”* (12).

Las plataformas digitales de cuidados son *“plataformas digitales de trabajo que median en transacciones laborales de servicios domésticos o relacionados con el hogar, como la limpieza, las labores domésticas y el cuidado de niños y ancianos, entre otros”* (13).

En el contexto de la atención a personas mayores, el negocio de las plataformas digitales de cuidados ha surgido como proveedor de servicios de asistencia física y apoyo doméstico, en respuesta a la creciente demanda de cuidados especializados, ya que mediante éstas se facilita la conexión entre prestadores de servicios y usuarios que requieren asistencia. Predominantemente, estas plataformas se enfocan en servicios domiciliarios adaptados a las necesidades específicas del usuario, ya sea de carácter temporal, por horas o de larga duración. Asimismo, la oferta de prestaciones tiende a diversificarse con la consolidación de estas empresas, incorporando servicios complementarios como fisioterapia, apoyo psicológico, nutrición y soluciones domóticas. De este modo, se realiza una clasificación de plataformas de cuidados a domicilio que operan en el mercado distinguiendo entre:

- Plataformas de alojamiento de datos (tableros de anuncios): se trata de aquellas plataformas que únicamente alojan y divulgan información, publicidad o listados de contactos de cui-

dadores. Su función se limita a poner a disposición de los usuarios datos relevantes, sin intervenir en la transacción entre proveedor y destinatario del servicio.

- Plataformas de intermediación o facilitadoras: van un paso más allá, proporcionando información que facilite la conexión entre proveedores de servicios y los usuarios que requieren asistencia. No participan directamente en la ejecución del servicio, sino que actúan como un canal de comunicación y coordinación.
- Plataformas intermedias con *influencia decisiva*: este tipo de plataformas intervienen activamente en las transacciones, ejerciendo control sobre la celebración y ejecución de los contratos, así como sobre la actividad de los prestadores de servicio. Su papel es determinante en la relación contractual, dado que pueden condicionar la prestación efectiva del servicio.
- Plataformas suministradoras de productos y servicios: finalmente, existen plataformas que no se limitan a conectar a proveedores y usuarios, sino que suministran directamente el servicio asistencial. Asumen responsabilidades propias en la ejecución, participando plenamente en la prestación del servicio al destinatario final (14).

Estas plataformas han irrumpido en un sector tradicional e informal como el de los servicios domésticos y de cuidados, especialmente a partir de 2015, y, desde entonces, han experimentado un crecimiento significativo. Sin embargo, se trata de un ámbito caracterizado por una marcada heterogeneidad y una elevada volatilidad, en el que

algunas de ellas tienen una vida operativa muy breve mientras que otras se expanden con rapidez (15).

En esta línea, conviene recordar que la doctrina ha puesto de relieve de forma reiterada el carácter especialmente precario del sector del servicio de ayuda a domicilio (16,17). Esta precariedad se manifiesta en múltiples dimensiones (económicas, sociales y laborales) y favorece la proliferación de situaciones de desprotección. Una de las expresiones más relevantes de dicha precarización es la tendencia a la aparición de la figura del falso autónomo en el servicio de ayuda a domicilio (18), fenómeno que puede verse intensificado por el papel que desempeñan las plataformas digitales de cuidados como posibles facilitadoras de este tipo de prácticas fraudulentas.

No obstante, estas mismas plataformas también presentan ciertos elementos que pueden resultar atractivos. Se apunta a una serie de ventajas (19) que las plataformas digitales de cuidados ofrecen, tanto a los usuarios como a las trabajadoras. Respecto a los primeros, uno de los principales beneficios asociados a este tipo de plataformas es la existencia de sistemas de calificación que otorgan a los usuarios, así como a sus familiares, un mayor grado de confianza y control sobre la selección de las auxiliares que van a prestar el servicio y sobre las condiciones en que éste se desarrolla. Respecto a las personas trabajadoras, la plataforma digital también puede ser atractiva debido, en parte, a la autonomía relativa que ofrecería la organización del tiempo de trabajo, pudiendo ser un incentivo importante, especialmente en un sector caracterizado por altos niveles de empleo a tiempo parcial.

Se apuntan una serie de recomendaciones o medidas para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de cuidados. Entre ellas, se propone alinear la retribución ofrecida por las plataformas con las remuneraciones legalmente estipuladas para el sector; perfeccionar las herramientas destinadas a la descripción de tareas en los avisos de trabajo, garantizando una mayor precisión en la definición de funciones; y considerar la incorporación de sistemas que permitan también a las trabajadoras evaluar a las empresas prestadoras, equilibrando así la asimetría informativa existente. Asimismo, subraya la importancia de proporcionar información clara, adecuada y fácilmente accesible sobre los derechos laborales reconocidos por la normativa vigente, así como de reforzar la formación e información, dirigida tanto a empleadoras como a trabajadoras, acerca del funcionamiento de las plataformas y de los servicios que ofrecen (20).

Las plataformas digitales dedicadas a la provisión de cuidados a largo plazo suelen organizarse siguiendo lógicas similitudes a las de otros servicios intermediados por tecnologías digitales. Sin embargo, esta analogía resulta insuficiente para comprender la especificidad del ámbito de los cuidados en el hogar. A diferencia de otros servicios ofrecidos bajo el modelo de plataformas, la atención de larga duración constituye una necesidad esencial y continua para las personas receptoras de cuidados, lo que configura dinámicas relacionales significativamente distintas. Tanto quienes prestan cuidados como quienes los reciben tienden a preferir relaciones estables basadas en la confianza mutua, en contraste con la naturaleza episódica y desper-

sonalizada que caracteriza a muchos otros servicios digitales. En consecuencia, las plataformas orientadas a la atención de cuidados se ven obligadas a incorporar mecanismos reforzados de transparencia, fiabilidad y personalización en la interacción entre cuidador y receptor. En conjunto, estas características subrayan la necesidad de un marco regulatorio y operativo específico para las plataformas de cuidados, que reconozca la complejidad y sensibilidad de las relaciones que intermedian (21).

2. Naturaleza jurídica. La expansión de las plataformas digitales dedicadas a la provisión de cuidados ha transformado profundamente las formas de organización del trabajo en el sector del servicio de ayuda a domicilio, generando nuevas tensiones jurídicas en torno a la calificación jurídica de la relación laboral. La intermediación algorítmica, la asignación flexible de tareas y la aparente autonomía de quienes prestan servicios a través de estas plataformas digitales difuminan las fronteras tradicionales entre trabajo subordinado y actividad por cuenta propia. En este contexto, la determinación de la naturaleza jurídica de la relación que vincula a las personas cuidadoras con la plataforma se convierte en un elemento crucial, tanto para garantizar derechos laborales efectivos como para comprender las responsabilidades empresariales y regulatorias que emergen en el ecosistema digital de los cuidados.

Aunque las plataformas de intermediación amplían el alcance de las oportunidades laborales en un sector que avanza hacia una mayor regulación, también contribuyen a profundizar los procesos de devaluación salarial, laboral

y profesional del trabajo doméstico y de cuidados. Además, configuran una relación laboral tripartita (entre plataformas, trabajadoras y familias) que introduce ciertas innovaciones en la lógica organizativa de este tipo de trabajo (22). Por este motivo, resulta necesario analizar la naturaleza jurídica de la relación laboral existente en el ámbito de las plataformas digitales de cuidados.

Se señala en la doctrina (6) que el aspecto legislativo más controvertido en torno al trabajo en plataformas digitales radica en la determinación de la naturaleza jurídica de la relación entre las personas que prestan servicios y las empresas que operan dichas plataformas. La cuestión radica en establecer si dicha relación debe considerarse de carácter laboral o propia del trabajo autónomo. Con el fin de abordar esta dificultad, en España se aprobó el *Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*, con el fin de reforzar las garantías laborales de quienes realizan actividades de reparto mediante plataformas digitales. Esta normativa, aplicable por el momento exclusivamente al sector del reparto, impone a las plataformas dedicadas a este sector de actividad profesional la obligación de contratar a estas personas como trabajadoras asalariadas.

Las modificaciones introducidas en el *Estatuto de los Trabajadores* por el mencionado Real Decreto fueron ratificadas en los mismos términos por la *Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de*

la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

La cuestión más relevante de esta normativa radica en el hecho de que se establece la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, lo cual implica la existencia de una importante laguna legal toda vez que las plataformas digitales de cuidados no entrarían dentro de su ámbito de aplicación.

De este modo, las plataformas digitales de cuidados, presentadas habitualmente como espacios neutros de intermediación tecnológica, pueden convertirse en instrumentos que permiten a las empresas prestadoras de servicios eludir las obligaciones propias de una relación laboral por cuenta ajena. A través de la aparente autonomía que ofrecen estos entornos, las trabajadoras quedan clasificadas como profesionales independientes, aun cuando concurren indicios claros de subordinación y ajenidad en la prestación del servicio. Este modelo organizativo, basado en la externalización del vínculo laboral, facilita a las empresas reducir costes laborales, evitar responsabilidades en materia de seguridad social y trasladar los riesgos económicos a las propias cuidadoras.

La mencionada laguna normativa puede ser corregida mediante la futura trasposición de la *Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*. Dicha Directiva incide en que "la

presunción legal de una relación laboral en favor de las personas que realizan trabajo en plataformas es un instrumento eficaz que contribuye en gran medida a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de plataformas". Por consiguiente, debe presumirse desde una perspectiva estrictamente jurídica, que la configuración formal de una relación contractual debe reputarse *relación laboral* en el sentido reconocido por el ordenamiento jurídico, los convenios colectivos o las prácticas consolidadas en los Estados miembros, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, siempre que concurran elementos fácticos que revelen la existencia de poderes de dirección y control por parte del empleador. Asimismo, un aspecto relevante de dicha presunción radica en la inversión de la carga de la prueba ya que *"en caso de que la plataforma digital de trabajo pretenda refutar la presunción legal, corresponderá a la plataforma probar que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia"* (considerando la referencia (31) y el artículo 5.1 de la citada Directiva (UE) 2024/2831).

Mientras no se produzca la trasposición de la mencionada Directiva, resulta necesario establecer criterios normativos que permitan presumir la laboralidad de las trabajadoras que prestan sus servicios profesionales a través de plataformas digitales de cuidados. En la actualidad, dichos criterios solo pueden inferirse de la interpretación desarrollada por la jurisprudencia. Sin embargo, todavía no existe un pronunciamiento del Tribunal Supremo que haya fijado

una doctrina clara y general respecto de las plataformas digitales de cuidados que integre de forma conjunta los criterios de laboralidad, como sí ocurre en el caso de los repartidores a domicilio (STS 2924/2020, de 25 de septiembre [ECLI:ES:TS:2020:2924]).

No obstante, en la actualidad existen diversos pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña relativos a la calificación laboral de las profesionales que intervienen en el sector de los cuidados a través de plataformas digitales (STSJ CAT 2522/2022, de 1 de marzo [ECLI:ES:TSJCAT:2022:2522]; STSJ CAT 4733/2023, de 4 de mayo [ECLI:ES:TSJCAT:2023:4733]; STSJ CAT 1775/2025, de 13 de febrero [ECLI:ES:TSJCAT:2025:1775]). Los argumentos expuestos en los fundamentos jurídicos de dichas resoluciones, junto con la doctrina ya consolidada del Alto Tribunal, podría resultar como base para identificar las condiciones necesarias para aplicar la presunción de laboralidad en el ámbito de los cuidados prestados en el domicilio de las personas usuarias, cuando en la prestación del servicio actúan plataformas digitales como intermediarias.

En efecto, la Directiva analizada exige que todos los estados miembros establezcan una presunción *iuris tantum* de laboralidad para las personas trabajadoras de plataformas. Asimismo, con la actual redacción de esta norma comunitaria, cada Estado miembro es libre de determinar las condiciones que considere conveniente para aplicar la mencionada presunción de laboralidad (23). De este modo, a la hora de establecer tales condiciones deben tenerse en cuenta diversos criterios fijados por el Tribunal Supremo que se analizan a continuación.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha determinado unos criterios delimitadores del contrato de trabajo en relación con los arrendamientos de servicios declarando que *"la calificación de los contratos no depende de la denominación que les den las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto"* (STS 8549/2009 de 23 de noviembre [ECLI:ES:TS:2009:8549]).

Ha de examinarse en cada caso, *"con independencia de la calificación que las partes otorguen a su relación, la verdadera naturaleza de las prestaciones que integran realmente su contenido, con el fin de que las causas esenciales que dan lugar al derecho de trabajo como regulador y protector de una especial relación de servicios no queden burladas"* (STS 10925/1986, de 26 de febrero [ECLI:ES:TS:1986:10925]).

Cuando junto a la prestación de trabajo y remuneración concurren las notas distintivas de ajenidad y dependencia en la ejecución de la actividad, debe considerarse que existe un contrato laboral sometido a la normativa laboral. No obstante, la calificación jurídica de dicha relación exige un análisis caso por caso, atendiendo a los indicios presentes y, en particular, al grado de autonomía real del que dispone la persona que presta el servicio (STS 8549/2009 de 23 de noviembre [ECLI:ES:TS:2009:8549] y STS 637/2015, de 20 de enero [ECLI:ES:TS:2015:637]).

"La dependencia es entendida como la situación del trabajador sujeto, aún de forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa y la ajenidad, respecto al régimen de retribución, constituyen elementos esencia-

les que diferencian la relación de trabajo de otros tipos de contrato" (STS 589/2018, de 8 de febrero [ECLI:ES:TS:2018:589] y STS 2316/2020, de 1 de julio [ECLI:ES:TS:2020:2316]). Asimismo, *"es la dependencia lo que distingue al contrato de trabajo de los contratos de arrendamiento de servicios"* (24). Con relación al elemento de la ajenidad, ésta consiste, en esencia, en identificar de quién son los clientes y quién obtiene el beneficio económico de la actividad profesional, fijando las condiciones (25).

Las notas de dependencia y ajenidad poseen un elevado grado de abstracción, razón por la cual pueden manifestarse a través de diversos indicios. En este sentido se pronuncia la doctrina cuando, refiriéndose a la distinción entre la relación laboral y el arrendamiento de servicios, se indica que *"aunque en el plano dogmático resulte relativamente fácil diferenciar una y otra figura atribuyendo carácter laboral a aquella en la que concurren las notas de dependencia y ajenidad, en el plano aplicativo la cuestión no es sencilla porque uno y otro concepto encierran una buena dosis de abstracción y admiten numerosos modos de exteriorización de modo que, para su identificación, se recurre a los indicios de concurrencia de una y otra, en una labor inevitablemente casuística. Resultado de ello es que siempre ha existido una frontera difusa en la que la concurrencia de indicios de, digamos, baja intensidad puede jugar un papel relevante"* (26).

Respecto a la dependencia, suelen considerarse especialmente reveladores, entre otros, la sujeción a un horario determinado, la inserción funcional del trabajador en la estructura organizativa del empleador, encargado de programar y dirigir la actividad, así

como la inexistencia de una organización empresarial propia por parte del trabajador. En cuanto a la ajenidad, los indicios comúnmente aceptados incluyen la atribución al empleador, y no al trabajador, de las decisiones vinculadas a la relación con el mercado o con la clientela, tales como la fijación de precios o tarifas y la determinación de las personas destinatarias del servicio, así como la existencia de una remuneración fija o periódica, cuyo cálculo guarda proporción con la actividad realizada, sin que el trabajador asuma el riesgo ni participe del lucro propio de la actividad empresarial o del ejercicio profesional independiente (STS 8549/2009 de 23 de noviembre [ECLI:ES:TS:2009:8549]).

Los avances tecnológicos han favorecido la implantación de sistemas digitalizados de control sobre la prestación de servicios, configurando una nueva realidad productiva que exige reinterpretar las notas de dependencia y ajenidad conforme a la realidad social del tiempo en que las normas deben ser aplicadas, en los términos del artículo 3.1 del Código Civil: *"En la práctica, debido a la dificultad que conlleva valorar la presencia de los elementos definitorios de la relación laboral en los supuestos dudosos, para determinar si concurren se utiliza la técnica indicia-ria, identificando los indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso concreto concurre o no la relación laboral"*. Así, es doctrina del Tribunal Supremo que la calificación de una relación como laboral debe realizarse caso por caso, atendiendo al conjunto de indicios existentes y, en particular, al margen de autonomía real del que dispone la persona que presta el servicio

(STS 2924/2020, de 25 de septiembre [ECLI:ES:TS:2020:2924] y STS 637/2015, de 20 de enero [ECLI:ES:TS:2015:637]).

En el ámbito específico de los cuidados prestados a personas dependientes en su domicilio mediante plataformas digitales, la identificación de la eventual concurrencia de las notas de dependencia y ajenidad, hasta que no se produzca la trasposición de la Directiva, exigiría una valoración apoyada en criterios indiciarios consolidados por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, los cuales pueden ya deducirse de lo establecido por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (STSJ CAT 4733/2023, de 4 de mayo [ECLI:ES:TS-JCAT:2023:4733]). Tales indicios permiten determinar si la intervención de la plataforma configura una auténtica relación laboral o, por el contrario, una prestación de servicios autónoma.

En lo relativo a la dependencia, diversos elementos resultan especialmente reveladores. En primer lugar, la prestación asistencial se desarrolla en el lugar previamente determinado por la empresa, habitualmente el domicilio del usuario, aunque también puede tratarse de un hospital o un centro residencial, lo que evidencia la falta de autonomía del auxiliar de ayuda a domicilio para determinar el lugar de prestación del servicio. En segundo lugar, el trabajo se ejecuta de manera estrictamente personal y con sujeción a pautas temporales establecidas por la plataforma, que exige la presencia del profesional en el lugar indicado a la hora fijada y en condiciones de iniciar de inmediato la tarea asistencial encomendada. Este esquema temporal denota una organización del tiempo de trabajo ajena a la voluntad del cuidador.

Asimismo, la integración del trabajador en la estructura empresarial se manifiesta de manera clara en el proceso de asignación de servicios. La plataforma opera mediante un algoritmo que analiza individualmente cada solicitud del usuario, evaluando un conjunto amplio de variables tales como requisitos sociosanitarios del usuario, habilidades y conocimientos del cuidador, disponibilidad horaria, proximidad geográfica, honorarios, valoraciones obtenidas en servicios anteriores, entre otras, con el fin de asegurar un adecuado emparejamiento entre oferta y demanda. A partir de dicha evaluación, es la empresa quien selecciona y propone los servicios a las cuidadoras consideradas idóneas, reservándose además la posibilidad de efectuar un seguimiento exhaustivo del desempeño y del grado de satisfacción de los usuarios, factores que influyen en la asignación de futuros servicios.

Las auxiliares carecen de una infraestructura productiva propia y de oportunidades reales de negocio que permitan considerar la actividad como económicamente independiente. Tal carencia impide calificar su intervención como una actividad autónoma ejercida bajo su propia organización y riesgo.

Por lo que respecta a la ajenidad, la clientela pertenece a la empresa y no a las personas trabajadoras. La solicitud de servicios de atención sociosanitaria se canaliza fundamentalmente a través de la plataforma digital de cuidados, que actúa como punto de acceso para las personas usuarias. Las retribuciones son fijadas por la empresa, de modo que, al recibirse una propuesta de servicio, la plataforma ya especifica una remuneración indicativa. Además, todos los pagos por el trabajo realizado deben efectuarse a través de la

propia plataforma: son los clientes de la empresa quienes abonan a ésta el importe del servicio, y es la empresa la que retribuye posteriormente a las auxiliares conforme a tarifas previamente determinadas. En este esquema, las trabajadoras no asumen riesgo empresarial alguno, lo que constituye un indicio claro de ajenidad en los frutos y en los riesgos de la actividad.

En sentido contrario, para que pueda afirmarse la existencia de un arrendamiento de servicios y no de una relación laboral, es necesario que la actividad del demandante se circunscriba a la ejecución de actos profesionales específicos, sin estar sometido a horario, vacaciones, órdenes o instrucciones y desarrollando su labor con plena autonomía. Es decir, debe ejercer su trabajo de manera independiente, asumiendo el riesgo empresarial propio de este tipo de actividad (STS 588/2018, de 24 de enero [ECLI:ES:TS:2018:588]).

3. Contenido de la relación jurídica-laboral en las plataformas digitales de cuidados. La incorporación de plataformas digitales para la contratación de personal auxiliar de ayuda a domicilio plantea retos importantes. Entre ellos, el contenido jurídico de la relación laboral es uno de los más complejos, ya que la intermediación tecnológica puede generar incertidumbre sobre las responsabilidades de la plataforma frente al cuidador, así como sobre derechos laborales y condiciones de trabajo. Este escenario evidencia que, aunque la digitalización puede enriquecer la atención de las personas en situación de dependencia, también requiere de un marco regulatorio que proteja tanto a las personas cuidadas como al personal que las atiende.

No todas las plataformas digitales han sido objeto de la misma atención ni regulación. Hasta ahora, tales esfuerzos se han concentrado principalmente en las plataformas de alojamiento colaborativo, reparto a domicilio y transporte, así como en aquellas que sustentan las denominadas *redes sociales*. En relación con las plataformas que operan en el ámbito de los cuidados a domicilio y del trabajo doméstico, persisten importantes lagunas normativas respecto a su puesta en marcha y funcionamiento, los cuales requieren un abordaje diferenciado (27).

Se identifican tres partes diferenciadas en las plataformas digitales de cuidados domiciliarios (21):

- Los clientes: son individuos que requieren asistencia en su domicilio. A diferencia de otros tipos de usuarios, su condición de dependencia confiere al servicio un carácter esencial, y no meramente complementario. La interacción con la plataforma no siempre es gestionada directamente por la persona que necesita cuidados; con frecuencia, esta tarea recae en familiares o allegados que actúan como intermediarios, siendo esta intervención un factor distintivo frente a otro tipo de servicios basados en plataformas digitales.
- Los trabajadores: corresponde a los cuidadores que han sido validados por la plataforma para prestar servicios en hogares privados. Debido a la ambigüedad jurídica que caracteriza el empleo en plataformas, estos cuidadores no suelen ser considerados formalmente como empleados, sino como prestadores de servicios independientes. Sus perfiles profesionales pueden diferir ampliamente

en función de su nivel de cualificación, su experiencia y las condiciones bajo las cuales están dispuestos a trabajar.

- La plataforma: constituye un mecanismo central para articular la demanda y la oferta de servicios de cuidados, al facilitar la intermediación y proporcionar la infraestructura necesaria para que las transacciones entre personas cuidadoras y usuarias se desarrollen de manera eficiente.

En este sentido resulta imprescindible concretar los derechos y obligaciones entre las partes intervinientes en la relación contractual y cuya intermediación se realiza a través de la correspondiente plataforma digital de cuidados.

En primer lugar, una obligación esencial de la plataforma es definir con precisión su rol jurídico, especificando si actúa como intermediaria o como empleadora, y asumiendo en cada caso las responsabilidades que correspondan.

En consecuencia, cuando la plataforma organice el servicio de cuidados domiciliarios de forma empresarial estableciendo, entre otros aspectos, horarios, turnos, precios o criterios de asignación de usuarios, deberá garantizar plenamente los derechos laborales de las personas trabajadoras. Esto incluye asegurar su protección social integral, su alta en la Seguridad Social, así como el disfrute de vacaciones, descansos y el adecuado registro de la jornada con el fin de garantizar el efectivo cumplimiento de la jornada laboral.

Asimismo, deben garantizarse derechos fundamentales como la intimidad, la dignidad y la desconexión en el trabajo, especialmente en servicios domi-

ciliarios de larga duración o en aquellos que requieren la presencia interna de la auxiliar en el domicilio de la persona usuaria.

Por su parte, el usuario debe disponer, antes de contratar el servicio, de información transparente sobre la cualificación de la persona cuidadora que lo prestará, el funcionamiento de la plataforma y los criterios de asignación de auxiliares. También deberá contar con vías eficaces para presentar reclamaciones, solicitar sustituciones en caso de incumplimientos o incidentes, y acceder a canales eficaces de comunicación, supervisión y resolución de problemas y conflictos, dada la especial vulnerabilidad inherente al ámbito de los cuidados de las personas en situación de dependencia

La plataforma debe responder por los incidentes, negligencias o incumplimientos cuando participe activamente en la organización del servicio o bien cuando genere expectativas legítimas a los usuarios y cuidadores sobre la correcta prestación del mismo.

La contratación de servicios de cuidados a personas en situación de dependencia a través de entornos digitales exige el cumplimiento de estándares de calidad adecuados. Tanto si la empresa prestadora del servicio utiliza directamente una plataforma digital, como si ésta opera como intermediaria entre profesionales autónomos o empresas y los usuarios, debe garantizarse que el servicio finalmente efectuado reúna las garantías necesarias de calidad. Estas garantías no solo comprenden el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras, como se ha indicado anteriormente, sino también la verificación de que las profesio-

nales asignadas al servicio poseen la cualificación, experiencia y competencias necesarias para atender de forma segura y adecuada las necesidades de cada usuario. Asimismo, cuando se empleen sistemas automatizados para asignaciones de servicios asistenciales, valoraciones u opiniones, debe garantizarse la transparencia algorítmica, pudiendo incluso ser recomendable que dicha transparencia sea evaluada por una entidad externa especializada.

En el ámbito de la contratación de servicios de cuidados domiciliarios, la situación de los usuarios resulta paradójica: suelen ser personas mayores en situación de dependencia que, por lo general, no disponen de las habilidades, autonomía o condiciones necesarias para utilizar adecuadamente una plataforma digital y, menos aún, para formalizar a través de ella un contrato de prestación de servicios. Como señala la doctrina⁽²⁸⁾, las tecnologías de la información y la comunicación forman parte integral de la vida actual, especialmente entre las generaciones más jóvenes; sin embargo, las personas mayores encuentran dificultades en su adopción debido a la disparidad en el acceso, las limitaciones físicas y la falta de habilidades tecnológicas, lo que constituye un obstáculo relevante como consecuencia de la falta de conocimiento y de comprensión adecuadas sobre el funcionamiento de la tecnología.

En la práctica, el consentimiento y la contratación a través de plataformas digitales suelen ser realizados por familiares del usuario, quienes efectivamente contratan el servicio. Este aspecto adquiere especial relevancia cuando se produce un incumplimiento contractual, ya que la responsabili-

dad recae formalmente sobre la persona usuaria, pese a que en muchos casos no ha sido ella quien suscribió la relación jurídica. Por ello, dado que el *Código Civil* exige el consentimiento válido de las partes para la formalización del contrato (arts. 1.258 y 1.261), la plataforma debe garantizar que la persona que realiza la contratación del servicio a través de la misma disponga de plena capacidad para ello. Esta posibilidad se limita a los supuestos de contratación estrictamente privada, pues cuando el usuario percibe la prestación económica vinculada al servicio de ayuda a domicilio prevista en la *Ley de Dependencia* (art. 17), corresponde necesariamente a la persona beneficiaria suscribir el contrato.

En consecuencia, cuando el usuario no pueda formalizar el contrato de prestación del servicio de cuidados en su domicilio por razones físicas o psíquicas, el familiar que contrate a través de la plataforma digital de cuidados debería asumir plenamente las obligaciones propias de la relación contractual, aun cuando el servicio se preste efectivamente a la persona dependiente. Para ello, la plataforma debe articular mecanismos que permitan verificar con certeza la identidad de quien realiza la contratación y distinguir si lo hace el propio usuario o un tercero, empleando los medios tecnológicos adecuados que aporten garantías suficientes sobre la autenticidad del consentimiento.

DISCUSIÓN

A la vista de lo expuesto, resulta evidente que las plataformas digitales, en cualquier ámbito económico o empresarial, ya tienen una incidencia muy relevante y las pla-

taformas digitales dedicadas a los cuidados no son ajenas a esta realidad, operando también de forma activa en el mercado.

El presente artículo pone de relieve la necesidad de desarrollar una regulación jurídica específica para las plataformas digitales de cuidados, con el fin de dar respuesta a la actual ausencia de un marco normativo adecuado. En la actualidad, la única doctrina jurisprudencial específica en el ámbito de las plataformas digitales se limita a las plataformas de reparto, respaldada por la doctrina del Tribunal Supremo y por la disposición adicional vigesimotercera del *Estatuto de los Trabajadores*, donde se reconoce la presunción de laboralidad en el ámbito de dichas plataformas digitales.

El hecho de que únicamente esta regulación se aplique a un tipo concreto de plataformas digitales genera una notable inseguridad jurídica para el resto de actividades económicas y empresariales, especialmente en el sector de los cuidados, dado que los usuarios de estas plataformas suelen ser personas en situación de dependencia, lo que incrementa su vulnerabilidad y la necesidad de una protección reforzada.

En este sentido, la *Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024*, pendiente aún de transposición por los Estados miembros, establece que se considerará, en términos legales, que existe una relación laboral entre una plataforma digital y la persona que realiza trabajos a través de ella cuando se verifiquen hechos que demuestren dirección y control por parte de la plataforma, conforme a la normativa nacional, los convenios colectivos

o las prácticas aplicables en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (art. 5).

Como se ha señalado, cada Estado miembro es libre de determinar las condiciones necesarias para aplicar dicha presunción de laboralidad. En el caso español, el camino hacia una normativa específica reguladora de las plataformas digitales de cuidados no sería una novedad. La jurisprudencia actual del Tribunal Supremo, junto con los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ya apunta una línea interpretativa que podría trasladarse a la futura normativa laboral, ofreciendo los criterios suficientes para perfilar el contenido de la presunción de laboralidad prevista en la Directiva y reflejar adecuadamente la relación jurídica entre la plataforma digital y la persona que presta servicios a través de ella.

En esta línea, la doctrina estable del Tribunal Supremo aplica la presunción de laboralidad cuando se dan los elementos de dependencia y ajenidad en el desempeño de la actividad profesional. No obstante, estos elementos son bastante abstractos y exigen el ejercicio de una labor interpretativa basada en diversos indicios que permitan confirmar su existencia en cada situación particular.

La normativa estatal que transponga la Directiva y establezca los criterios para aplicar la presunción de laboralidad no debería apoyarse únicamente en la interpretación de indicios establecidos por la jurisprudencia para constatar los elementos de dependencia y ajenidad, sino que ha de fijar criterios objetivos que permitan distinguir de forma clara, en el marco de las pla-

taformas digitales de cuidados, cuándo existe una relación laboral y cuándo se trata de una prestación de servicios por cuenta propia.

En este punto, resultaría útil la propuesta formulada en su momento por la Comisión Europea en relación con la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en las plataformas digitales (29), según la cual los Estados miembros deben aplicar la presunción de laboralidad cuando la plataforma controla la ejecución del trabajo y dicho control reúne al menos dos de las siguientes condiciones:

- La plataforma determina efectivamente el nivel de remuneración o establece límites máximos para éste.
- Se exige a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo.
- La plataforma supervisa la ejecución del trabajo o verifica la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos.
- La plataforma restringe efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos.
- Se restringe efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

Una vez fijado un criterio normativo objetivo en el estatuto de los trabajadores, aplicable, quizás, de forma generalista, a todo tipo de plataformas digitales de cualquier índole económica, con la consiguiente eliminación de la disposición adicional actual que circunscribe únicamente la presunción de laboralidad a las plataformas digitales de reparto, además, para el caso concreto del sector de los cuidados, dadas las características especiales del mismo, sería imprescindible un elemento jurídico adicional, el cual vendría determinado por un desarrollo normativo en donde se establezca el contenido de la relación jurídico-laboral de todas las partes que intervienen en el ámbito de las plataformas digitales de cuidados y donde necesariamente conviene incluir, entre otros elementos, los expuestos en el presente documento. 

BIBLIOGRAFÍA

1. Wright K. *The economics of informal care of the elderly* (Working Paper No. 23). Centre for Health Economics, University of York. 1987.
2. Álvarez Cuesta H. *Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: Origen y mecanismos de solución*. Lex social: revista de los derechos sociales. 2021; 11(2): 570-593. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5961>
3. Roca Escoda M. *Desigualdades de género en el Servicio de Ayuda a Domicilio: políticas, discursos y prácticas*. RIO: Revista Internacional de Organizaciones. 2018; 20: 59-80. DOI: <https://doi.org/10.17345/rio20.59-80>
4. Ruiz Casanova E. *El mercado de trabajo de ayuda a domicilio: regularización y profesionalización del trabajo doméstico a través de las trabajadoras inmigrantes de la ciudad de Murcia*. Tesis doctoral. Universidad de Murcia. (2014).
5. Todolí Signes A. *Las plataformas y los retos del Derecho del trabajo*. Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales. 2019; 41: 17-41. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>
6. Gómez García M, Hospido Quintana L. *El reto de la medición del trabajo en plataformas digitales*. Boletín económico-Banco de España, (1). 2022.
7. Srnicek N. *Capitalismo de plataformas*. Editorial Caja negra. 2018.
8. Lenzi O. *Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿Una oportunidad para el trabajo decente?* Lex Social: Revista de Derechos Sociales. 2023; 13(2): 1-26. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8485>
9. Organización Internacional del Trabajo. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 2021; pp. 82-86.
10. Todolí Signes A. *El Impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. IUSLABOR. 2015; 3.
11. Blanchard O. *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*. Arxius de Ciències Socials. 2020; 43: 147-151.
12. Villaverde Benito D. *La digitalización, una aliada para los pro-*

profesionales en el cuidado de las personas mayores y dependientes. Actas de coordinación sociosanitaria. Fundación Caser.

13. Ustek Spilda F, Bertolini A, Alyanak O, Howson K, Graham M. (2022). *El género y los modelos operativos de las plataformas de trabajo de cuidados: cuestiones pendientes de estudio*. En: *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo*. Digital Future Society. 2024; 7: 69-75.

14. Navarro Egea M. *Clases de plataformas de cuidados a domicilio*. En: *Qué es importante saber sobre las Plataformas Digitales de Cuidados*. Servicio de Publicaciones, Universidad de Murcia. 2024; 24-25.

15. Rodríguez Modroño P, Agenjo Calderón A, López Igual P. *Crisis de cuidados y ocupaciones precarizadas: Un análisis de las plataformas digitales de cuidados en España*. En: *Desigualdades de género en las plataformas digitales de trabajo*. Enfoques. Centra Ciencias Sociales. 2024; 125-148.

16. Estrada Moreno IS, Ruiz Mosquera AC, Palma García MO. *Actualización del sistema de cuidado dentro del servicio de ayuda a domicilio y sus profesionales*. En: *Libro de actas: IX Congreso de la Red Española de Política Social*. 2023; Vol. 1, Tomo 2, Parte I: Políticas sociales, cuidados y atención a la dependencia: 182-189.

17. Moreno Colom S. *Prestigiando el trabajo de cuidados en los servicios de ayuda a domicilio*. Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones. 2021; 53: 27-57.

18. Padilla Falcón FJ. *Análisis de determinados aspectos laborales del servicio de ayuda a domicilio*. Ediciones Laborum. 2025.

19. Wray B. *Strategic foresight: Which workers in Europe are vulnerable to Uberisation?* ETUC. 2025.

20. Pereyra F, Poblete L, Tizziani A. *Plataformas digitales de servicio doméstico y condiciones laborales: El caso de Argentina*. Organización Internacional del Trabajo. 2023.

21. Trojansky A. *Towards the "Uber-isation" of Care? Platform work*

in the sector of longterm home care and its implications for workers' rights. Workers' Group Research Report. Bruxelles: Union européenne. 2020.

22. Medina Calvo Á, Rodríguez Modroño P. *El impacto de los modelos de plataformas en el trabajo doméstico y de cuidados en España*. X Congreso de la Red Española de Política Social: Libro de resúmenes. 2025: 215.

23. Todolí Signes A. *La directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la trasposición*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. 2024; 173: 45-73.

24. Toscani Giménez D. *Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de obra y arrendamiento de servicios*. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*. 2021; 365, 21.

25. Alarcón Caracuel MR. *La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo*. Civitas. Revista española de derecho del trabajo. 1986; 28: 495-544.

26. Viqueira Pérez C. *Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios*. STS-SOC núm. 743/2019, de 29 de octubre. Anuario de 2020 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes). 2021: 189-194

27. Farias Batlle M, Alfonso Sánchez R. *Plataformas digitales para los cuidados y entidades de Economía Social*. CIRIEC-España, Revista jurídica De economía Social Y Cooperativa. 2023; 41: 45-83. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.41.24970>

28. Koung Cuellar MA Chaparro Kuong JJ. *Factores que limitan el uso de las TIC en adultos mayores*. Aula Virtual. 2024; 5(12): 179-194.

29. Comisión Europea. *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas digitales*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0762>