

**PLATAFORMAS DIGITALES Y EMPLEO DOMÉSTICO EN
ESPAÑA: ¿UNA OPORTUNIDAD PARA EL TRABAJO DECENTE?**

***DIGITAL PLATFORMS AND DOMESTIC WORK IN SPAIN: ¿AN
OPPORTUNITY FOR DECENT WORK?***

OLGA LENZI

Doctora en Derecho.

Universitat de València (UVEG)

<http://orcid.org/0009-0001-6092-4104>

Cómo citar este trabajo: Lenzi, O. (2023), "Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?", *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1–26. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8485>

RESUMEN

El asunto de las plataformas digitales de empleo doméstico es un terreno todavía poco explorado entre la doctrina laboralista española. El artículo se propone por tanto realizar un primer análisis de la irrupción de las plataformas digitales de trabajo en el sector doméstico, estudiando, de un lado, los efectos que estas entidades pueden llegar a tener sobre un colectivo tradicionalmente aislado y precario, y, de otro, en qué medida pueden contribuir a hacer del mismo un trabajo doméstico decente. A tales fines, a lo largo de la investigación se analizan sucintamente las principales plataformas digitales que intervienen actualmente en este sector en España, para su posterior clasificación en tres grandes categorías que suscitan cuestiones jurídicas de gran interés.

PALABRAS CLAVE: Plataformas digitales, trabajo doméstico, trabajo decente, dignidad, derechos.

ABSTRACT

The issue of digital platforms for domestic employment is still an unexplored area in the Spanish labour doctrine. The article therefore aims to carry out an initial analysis of the irruption of digital work platforms in the domestic sector, studying, on the one hand, the effects that these entities can have on a traditionally isolated and precarious collective, and, on the other, to what extent these platforms can contribute to making domestic work decent. To this end, throughout the research, the main digital platforms currently operating within this sector in Spain are briefly analysed and subsequently classified into three major categories that give rise to legal issues of great concern.

KEYWORDS: Digital platforms, domestic work, decent work, dignity, rights.

SUMARIO

I. Introducción

II. La irrupción de las plataformas digitales en el empleo doméstico

III. Plataformas digitales de trabajo doméstico que operan en España

IV. Algunos escenarios jurídicamente controvertidos

1. Agencias de colocación no oficiales

2. Agencias de colocación: más allá de la intermediación laboral

3. Auténticas prestadoras de servicios

V. Las plataformas digitales: ¿herramientas útiles para hacer el trabajo doméstico un trabajo decente?

Bibliografía

I. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) define el surgimiento de las plataformas digitales de trabajo como “una de las principales transformaciones experimentadas en el mundo del trabajo en la última década”¹. El trabajo a través de estas plataformas se ha expandido rápidamente en los pasados años y se espera que siga

¹ OIT, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. v.

haciéndolo en los años venideros². España, por ejemplo, lidera la lista de países de la Unión Europea con el mayor número de personas que busca trabajo a través de estas herramientas (el 48,1 por ciento de la población trabajadora) y, también, se sitúa a la cabeza en términos de volumen de empleo en plataformas, con un 17 por ciento de personas en edad de trabajar desempeñando actividades por medio de ellas, como mínimo, semanalmente³.

En efecto, las plataformas digitales de trabajo ya forman parte de nuestra cotidianeidad. Tienen la capacidad de poner en contacto a empresas y clientes con trabajadores, proporcionando a la sociedad servicios básicos del día a día, tales como solicitar un vehículo para hacer un trayecto, encargar comida a domicilio, traducir un documento o crear un *currículum*, entre otras muchas otras actividades y encargos.

Estas plataformas pueden clasificarse en dos grandes categorías: de una parte, las *plataformas de trabajo en línea* que permiten a clientes contactar con trabajadores, generalmente autónomos, que ofrecen servicios en línea o a distancia; y de otra parte, las *plataformas de trabajo localizado* que ofrecen, a diferencia de las anteriores, servicios que no pueden realizarse íntegramente de manera digitalizada, sino que requieren de la presencia física del cliente y el trabajador en un lugar y a una hora determinados⁴.

Pese a la innegable oportunidad que presentan estas plataformas en términos de acceso al empleo, la tecnología digital está generando enormes desafíos para la aplicación efectiva de las protecciones laborales⁵. En este sentido, señala el informe elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en ocasión del centenario de la OIT que las plataformas digitales ofrecen unas condiciones de trabajo que no siempre cumplen con los estándares de trabajo decente promovidos por el organismo⁶.

En los últimos años, el desamparo sufrido por los trabajadores de las plataformas digitales ha auspiciado un incansable debate académico y regulatorio que, sin embargo, ha quedado circunscrito a sectores eminentemente masculinizados - reparto y transporte⁷ -, dejando

² SCWELLNUS, C., GEVA, A., PAK, M., y VEIEL, R., “Gig economy platforms: Boon or Bane?”, *OECD Economics Department, Working Paper no. 1550*, 2019, p. 8.

³ Fundación Felipe González; FEPS; UNI Europa; University of Hertfordshire, *Huella Digital: La plataformización del trabajo en Europa. Ficha informativa de España*, Universidad de Hertfordshire, 2019, p. 1.

⁴ OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo, 2021*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021, pp. 82-86.

⁵ Por todos, CRUZ VILLALÓN, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138, 2017, pp. 13-47.

⁶ Destaca el informe que el trabajo en estas plataformas “a veces está mal remunerado, a menudo por debajo de los salarios mínimos vigentes, y no existen mecanismos oficiales para hacer frente al trato injusto”. En OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. 46.

⁷ Sin ánimo exhaustivo, 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*, núm. 3, 2015, pp. 1-25; TRILLO PÁRRAGA, F., “El trabajo en plataformas virtuales: a propósito del caso Uber”, en AA.VV. (Dir. TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.), *Trabajo en plataformas digitales*:

al margen otros muchos que también han advertido las consecuencias de la expansión de las plataformas, como es el caso del trabajo doméstico, un sector no solo feminizado, sino altamente precario y vulnerable⁸.

El presente artículo en ningún caso busca ser exhaustivo en sus objetivos, pero sí pretende, al menos, visibilizar un asunto que requiere de mayor presencia jurídica dado que estas plataformas podrían agudizar las ya nefastas condiciones de trabajo y de vida de las personas empleadas en el sector doméstico⁹. Para ello, en las siguientes líneas me detendré en los efectos de las dinámicas de las plataformas de trabajo sobre el empleo doméstico en España, con el propósito último de verificar en qué medida pueden estas herramientas digitales contribuir a hacer del trabajo doméstico un trabajo decente.

II. La irrupción de las plataformas digitales en el empleo doméstico

El Convenio 189 OIT define el trabajo doméstico como todo “trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”. Esta redacción permite a la norma garantizar un amplio ámbito de aplicación pues, de un lado, al utilizar los términos “hogar u hogares”, tanto en singular como en plural, abarca a todas aquellas personas que prestan servicios para un único hogar a tiempo completo como a las que lo hacen a tiempo parcial para varios; y, de otro lado, al incorporar las preposiciones “en” y “para”, expresa la voluntad del legislador de abarcar el vasto conjunto de actividades y servicios domésticos que

innovación, derecho y mercado, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 223-244; GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Paso a paso hacia el Tribunal Supremo: el problema de la laboralidad de la prestación de servicios en plataformas digitales (casos Glovo y Deliveroo)”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 60, 2019, pp. 75-88; FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales”, *Temas laborales: Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pp. 157-173; FERNÁNDEZ PRIETO, M., “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso Deliveroo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pp. 193-217, entre otros.

⁸ Señalan TICONA, J. y MATEESCU, A., “Trusted strangers: Carework platforms’ cultural entrepreneurship in the on-demand economy”, *New media & society*, vol. 20, núm. 11, 2018, p. 4400, que, en 2014, Uber contaba con 160.000 trabajadores registrados, mientras que ese mismo año Care.com englobaba a 5,3 millones de personas, en su mayoría mujeres con perfiles en su plataforma.

⁹ Algunos de los pocos autores que han investigado este asunto son HUNT, A. y MACHINGURA, F., “A good gig? The rise of on-demand domestic work”, *Overseas Development Institute*, Working Paper 7, 2016, pp. 1-43; JOVER RAMÍREZ, C., “La prestación de servicios domésticos en el hogar familiar a través de las plataformas virtuales: ¿un quiebro a la norma?”, en AA.VV. (Dir. TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 527-541; DFS, *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*, Digital Future Society, 2021; QUINTERO LIMA, M. G., “La eventual “plataformización” de la prestación laboral al servicio del hogar familiar”, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, pp. 579-596; RODRÍGUEZ-MODROÑO, P., AGENJO-CALDERÓN, A., LÓPEZ-IGUAL, P., “Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers”, *Gender & Development*, vol. 30, núm. 3, 2022, pp. 619-635; y SIBIYA W., y DU TOIT, D., “Sweeping un decent work: paid domestic work and digital platforms in South Africa”, *Gender & Development*, vol. 30, núm. 3, 2022, pp. 637-654.

contribuyen al correcto funcionamiento del hogar y al bienestar y desarrollo de sus miembros¹⁰, incluyendo aquellos servicios domésticos y de cuidado de personas realizado dentro del hogar, como aquellos realizados fuera del mismo, a saber, las labores de jardinería, la conducción de vehículos, la realización de compras o la supervisión de los hijos de la familia en sus ratos de esparcimiento¹¹.

Son las peculiaridades inherentes al trabajo doméstico las que hacen que la ocupación sea fácilmente susceptible a situaciones de informalidad laboral¹². Su carácter domiciliario no solo implica la presencia de un empleador, generalmente, no empresario – con todas las dificultades que ello conlleva –, sino que también plantea un conjunto de desafíos en términos de control público de los procesos de contratación, así como del respeto y cumplimiento de la normativa social¹³.

El Convenio 189 OIT prescinde de definir la figura del empleador/a doméstico/a¹⁴. Esta omisión probablemente responde al objetivo de dejar un amplio margen de interpretación para que tengan cabida tanto las personas físicas como las personas jurídicas¹⁵. Y es que, si bien es cierto que tradicionalmente han sido las familias y los propios titulares de los hogares familiares las encargadas de encontrar y, en su caso, contratar a las trabajadoras domésticas mediante canales informales¹⁶, en el sector doméstico también existen agencias de empleo privadas que se ocupan de unir la oferta con la demanda¹⁷.

Ante la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación en el mercado de trabajo, el ecosistema de actores intermediarios presentes en el sector doméstico se ha visto incrementado por la aparición de diversas empresas digitales¹⁸. Junto a las clásicas agencias de empleo privadas que prestan servicios domésticos desde un lugar físico; han surgido empresas híbridas que conjugan servicios desde un lugar físico y a través de un

¹⁰ OELZ, M., “El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, núm. 1, 2013, p. 173.

¹¹ OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV(1), Cuarto punto del orden del día, 99ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010, párr. 104-108.

¹² Lo pone de manifiesto SANZ SÁEZ, C., “La precarización como realidad de mercado: la frontera entre el empleo doméstico y el trabajo de cuidados”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 11, núm. 1, 2021, pp. 509-533.

¹³ Seguimos a QUINTERO LIMA, M. G., “La eventual “plataformización”...”, *op. cit.*, p. 582.

¹⁴ De hecho, este asunto fue un tema muy debatido durante la negociación de la norma. Al respecto, puede consultarse LENZI, O., *El trabajo doméstico: un análisis jurídico a la luz del paradigma internacional del trabajo decente*, Tesis doctoral, Valencia: Universitat de València, 2022, p. 464-467.

¹⁵ *Ibid.*, p. 467.

¹⁶ Como, por ejemplo, el boca a boca. *Vid.*, DFS, *Los cuidados a...*, *op. cit.*, p. 6.

¹⁷ De acuerdo con el artículo 1.1 del Convenio 181 OIT, las agencias de empleo privadas pueden actuar en calidad de entidades intermediarias que buscan poner en contacto a los empleadores con los solicitantes de empleo, sin formar parte alguna de la relación de trabajo resultante; o bien contratar a trabajadores para cederlos a una persona o empresa que haya concluido con ella un contrato, normalmente de carácter mercantil, dando lugar a una auténtica “relación triangular”.

¹⁸ DOTY, P., “Private pay home care: New models of access and service delivery”, *Public Policy and Aging Report*, vol. 27, núm. 3, pp. 111-120.

sitio *web* o una plataforma; y también plataformas digitales de trabajo que, en cambio, garantizan todos sus servicios en línea.

Será esta última tipología objeto de atención aquí pues, aunque el número de plataformas digitales de trabajo doméstico todavía es inferior en comparación con el número de agencias de empleo privadas tradicionales y empresas híbridas especializadas en el sector, se espera que éstas aumenten significativamente en los próximos años. De hecho, señala la OIT al respecto que, tras un período de lento crecimiento en la primera década del siglo XXI, la cantidad de plataformas digitales de trabajo doméstico a escala mundial se ha octuplicado, pasando de 28 a 224 plataformas en un período corto de diez años¹⁹.

A la luz de lo anterior, creo que no nos equivocáramos al afirmar que la “plataformización” o, también llamada “uberización”²⁰, del trabajo doméstico, lejos de ser una “eventualidad”²¹, constituye ya una realidad.

III. Plataformas digitales de trabajo doméstico que operan en España

Las plataformas digitales de trabajo doméstico están proliferando rápidamente en los países desarrollados, y España no es una excepción²². El auge de este modelo de negocio responde a la confluencia entre el aumento de la conectividad digital y la disponibilidad de los servicios financieros²³ y la incipiente necesidad del mercado de afrontar una serie de cambios sociales, demográficos y económicos de nuestra sociedad²⁴. La pandemia de COVID-19 también ha contribuido a su incremento en tanto que han sido muchas las familias que se han visto obligadas a buscar ayuda externa tras decidir que sus familiares mayores o dependientes debían abandonar las residencias geriátricas para evitar el contagio²⁵.

Pese a las numerosas plataformas digitales que operan en el sector doméstico en España, a los fines de la presente investigación, se ha optado por realizar un estudio de campo de diez de ellas, concretamente, aquellas con mayor popularidad. A la vista de la información contenida en sus páginas *webs*, en la Tabla 1, se recogen sus principales características.

¹⁹ *Ibid.*, p. 48.

²⁰ *Cfr.*, TROJANSKY, A., *Towards the “Uber-isation” of care? Platform work in the sector of long-term home care and its implications for workers’ rights*, Workers Group Research Report, European Economic and Social Committee, Bruxelles, 2020.

²¹ Así lo describe QUINTERO LIMA, M. G., “La eventual “plataformización”...”, *op. cit.*, pp. 579-596.

²² De manera reciente han surgido también en países desarrollados como India (MyDidi), México (Aliada) y Sudáfrica (SweepSouth).

²³ HUNT, A. y MACHINGURA, F., “A good gig?...”, *op. cit.*, p. 7.

²⁴ De entre ellos cabe destacar: 1) el envejecimiento poblacional; 2) la incorporación masiva de la mujer en el mercado de trabajo; 3) un mercado de trabajo cada vez más globalizado y exigente; y, por último, 4) la escasez de políticas públicas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

²⁵ Lo manifiesta RODRÍGUEZ-MODROÑO, P., AGENJO-CALDERÓN, A., LÓPEZ-IGUAL, P., “Platform work in...”, *op. cit.*, p. 625.

Tabla 1. Plataformas digitales activas en el sector doméstico en España

<i>Domestico24</i>	Fundada en Zurich (Suiza) en 2008. Plataforma de trabajo a demanda. Dispone de plataforma web. Opera en múltiples ciudades del territorio español. Ofrece a particulares y empresas la posibilidad de contactar desde la plataforma con las personas de limpieza adecuadas a sus necesidades concretas.
<i>Clintu</i>	Fundada en Barcelona en 2014. Plataforma de trabajo a demanda. Dispone de plataforma web y aplicación móvil. Opera en ciudades como Madrid, Barcelona, Valencia y otras zonas. Ofrece limpieza doméstica, servicios de reforma y mudanza y mantenimiento del hogar (pintura, fontanería y albañiles).
<i>Cuidum</i>	Fundada en Valencia en 2015. Agencia de colocación autorizada especializada en el cuidado de personas mayores. Dispone de plataforma web y aplicación móvil. Opera en prácticamente todas las provincias de España. Ofrece servicios a largo plazo, periódicos, preprogramados por horas, así como servicios de cuidadores internos. Cuenta con un proceso de selección exhaustivo compuesto de una selección curricular, una entrevista personal, la comprobación de títulos y experiencia y la revisión de referencias de antiguos empleadores. Según el servicio contratado, la empresa puede encargarse también de la confección del contrato laboral, la gestión de nóminas, el alta en la Seguridad Social e, incluso, la sustitución ilimitada del cuidador.
<i>Aiudo</i>	Fundada en Valencia en 2015. Agencias de colocación autorizada especializada en el cuidado de personas mayores. Dispone de plataforma web. Opera en prácticamente toda España, incluso en las zonas despobladas. Ofrece servicios a largo plazo, periódicos, preprogramados por horas. Además de la selección de la cuidadora, ofrece la posibilidad de contratar un profesional contratado directamente por <i>Aiudo</i> o un empleado doméstico propio, ocupándose en este último caso de la redacción del contrato y la tramitación del alta en la Seguridad Social, la sustitución ilimitada, la gestión e las nóminas, el seguro de responsabilidad civil y la intermediación entre familias.
<i>MyPoppins</i>	Fundada en Barcelona en 2016. Plataforma de trabajo bajo demanda. Dispone de plataforma web. Opera en Barcelona, Madrid, Mallorca, Valencia y Zaragoza. Ofrece servicios de limpieza profesional del hogar y empresas, tanto puntuales como periódicos.
<i>Cuideo</i>	Fundada en Barcelona en 2016. Agencia de colocación autorizada especializada en el cuidado de personas mayores y dependientes. Dispone de plataforma web. Opera en más de 550 ciudades de España. Ofrece servicios a largo plazo, periódicos, preprogramados por horas, así como servicios de cuidadores internos. La selección de candidatos se produce a partir de la verificación del curriculum y de una entrevista online.
<i>Familiados</i>	Fundada en 2016 en Pamplona. Plataforma de trabajo bajo demanda. Dispone de plataforma web y aplicación móvil. Opera en toda España. Ofrece a particulares y empresas la posibilidad de contactar desde la plataforma con las profesionales de la limpieza, y cuidadores de niños y de mayores.
<i>Yocuido</i>	Fundada en Madrid en 2018. Plataforma de trabajo bajo demanda. Dispone de plataforma web y aplicación móvil. Opera en toda España. Pone en contacto a familias y empresas con candidatos que quieren trabajar tanto en el servicio doméstico como de cuidadores de mayores y niños en su domicilio o en centros residenciales.

Confio	Fundada en Barcelona en 2018. Plataforma de trabajo bajo demanda. Dispone de plataforma web y aplicación móvil. Opera en Barcelona y Madrid. Ofrece a particulares y empresas la posibilidad de contactar desde la plataforma con las profesionales de la limpieza, y cuidadores de niños y de mayores.
Limpiu	Fundada en Madrid en 2021. Plataforma de trabajo bajo demanda. Dispone de plataforma web y aplicación móvil. Por el momento, tan solo opera en Madrid. Pone en contacto a limpiadores con negocios y domicilios.

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de estas plataformas digitales de trabajo doméstico iniciaron sus andaduras como *start-ups* que han ido creciendo hasta extender sus servicios por todo el territorio nacional. Salvo la plataforma *Doméstico24*, todas se fundaron en alguna de las ciudades españolas más pobladas y, actualmente, prácticamente todas operan en toda España, algunas – como *Aiudo* – incluso alcanzan las zonas rurales. Tres plataformas están especializadas en el cuidado de ancianos y/o menores; cuatro son plataformas multiservicios (ofrecen servicios de cuidados, limpieza y otros); y tres son plataformas exclusivamente especializadas en servicios de limpieza. En cuanto al tamaño de estas empresas, éste varía en función de su alcance territorial. En efecto las hay que, hasta la fecha, han atendido a más de 40.000 familias en menos de 24 horas desde el primer contacto²⁶.

A grandes rasgos, tal y como se desprende de la Tabla 1, estas entidades pueden clasificarse como agencias de colocación digitales o plataformas digitales de trabajo bajo demanda²⁷. Las primeras, teóricamente, se limitan a intermediar entre el trabajador y la familia, actuando ésta última en calidad de empleador. Las segundas, en cambio, están especializadas en servicios domésticos urgentes, puntuales y a corto plazo, intermediados mediante una plataforma *web*, y comparten un modelo similar al de otras plataformas bajo demanda que operan en otros sectores del mercado.

Muchas de estas empresas digitales surgen a raíz de las dificultades afrontadas por sus fundadores a la hora de encontrar, por ejemplo, personas disponibles para cuidar de sus padres o familiares ancianos o enfermos. En esta línea, explica la fundadora de *Confio* que la plataforma nace tras la creación de un grupo de Facebook creado con el objetivo de agilizar la búsqueda de servicios domésticos de confianza, tanto para el cuidado de mayores, como de niños, como del hogar²⁸.

Objetivamente, estos portales digitales de empleo ofrecen los mismos servicios que las tradicionales agencias de empleo privadas, es decir, facilitan a los usuarios el acceso a servicios de carácter doméstico como, por ejemplo, la limpieza, la cocina o el cuidado de menores y ancianos; empero, lo hacen de una manera mucho más rápida y sencilla. Los interesados, ya no tienen por qué desplazarse para acudir a la oficina física de estas

²⁶ Así lo anuncia Cuideo en su página web: <https://cuideo.com/precios/> (última consulta: 24.06.2023).

²⁷ Seguimos a RODRÍGUEZ-MODROÑO, P., AGENJO-CALDERÓN, A., LÓPEZ-IGUAL, P., “Platform work in...”, *op. cit.*, p. 624.

²⁸ Puede encontrarse una entrevista a la fundadora de *Confio*, Carla de Cruilles, en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=Vuf6VAY43uU> (última consulta: 29.06.2023).

entidades o buscar números de teléfono colgados en periódicos, centros sanitarios o farolas, tan solo tienen que registrarse en la plataforma y, con unos pocos “clicks”, en cuestión de horas – o incluso segundos²⁹ –, estarán en contacto con uno o varios profesionales disponibles³⁰.

Además, de manera general, no suele bastar con encontrar personas rápidamente, sino que lo que se busca son personas de confianza. Este rasgo, en efecto, se configura como un elemento crucial del trabajo doméstico, pues se trata de encontrar trabajadores a quienes delegarle el cuidado no solo de nuestros hogares, sino también, y, sobre todo, de nuestros seres más queridos. Es por este motivo que la mayoría de las plataformas, en sus páginas web, hacen hincapié en que trabajan con profesionales “100 por cien verificadas”³¹, seleccionadas a partir de sus “referencias, vocación y formación en cuidados”³². También suelen apuntar a un riguroso proceso de selección y al bajo índice de candidatas que suelen superar el proceso³³.

En otras palabras, estas plataformas se postulan en el mercado como “la solución de confianza”³⁴ frente a situaciones familiares tensas de carácter incluso sobrevenido.

IV. Algunos escenarios jurídicamente controvertidos

La “agilización”, “la facilidad de uso”, “la inmediatez” y la “seguridad” constituyen, sin lugar a dudas, las principales ventajas de la digitalización del sector doméstico. Sin embargo, como diría el refrán popular: “no es oro todo lo que reluce”, pues como se viene poniendo de manifiesto por la doctrina científica, la aparición de nuevos agentes intermediarios en la contratación de personas empleadas en el hogar familiar, no solo implica una mayor conflictividad e inseguridad jurídica, sino que puede suponer la ulterior precarización del empleo y de las condiciones laborales de las trabajadoras ocupadas en el sector³⁵.

En cualquier caso, antes de proceder con el análisis de algunos de los escenarios problemáticos que pudieran surgir en este contexto, para una mejor comprensión, se ha

²⁹ La plataforma *MyPoppins* subraya la importancia que tiene el tiempo en nuestra sociedad (“el tiempo es oro”), de ahí que ofrezca la posibilidad de encontrar un limpiador “en tan solo 45 segundos”. Así lo afirma en su página web: <https://mypoppins.com/es/> (última consulta: 24.06.2023).

³⁰ *Yocuido* afirma en su web: “Publica tu oferta en menos de un minuto, y en muy poco tiempo te llegarán los candidatos geolocalizados que están interesados en tu oferta”. Puede accederse a través del siguiente enlace: <https://yocuido.es/empleadores> (última consulta: 26.06.2023).

³¹ Palabras textuales extraídas de <https://cuideo.com/sobre-cuideo/> (última consulta: 24.06.2023)

³² Lo afirma *Aiudo*: <https://aiudo.es/> (última consulta: 25.06.2023).

³³ *Cuidum* destaca en página web que tan solo el 23 por ciento de las cuidadoras supera el proceso de selección: <https://www.cuidum.com/> (última consulta: 23.06.2023).

³⁴ En estos términos se promociona la plataforma *Cuideo*, <https://cuideo.com/opiniones/> (última consulta: 24.06.2023).

³⁵ RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., “La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar”, *Lex social: revista jurídica de los derechos sociales*, vol. 9, núm. 2, pp. 172-197.

considerado oportuno detenernos primero en la legislación que regula el acceso al mercado laboral de estas trabajadoras.

El artículo 2.1 b) ET (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. Esto significa que, sus singulares características – el ámbito donde se presta la actividad y la relación de confianza entre las partes – exigen de una adaptación de la regulación laboral común o, mejor dicho, del establecimiento de unas previsiones específicas³⁶.

Actualmente, es el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, el encargado de regular esta relación laboral de carácter especial y, por tanto, de fijar su ámbito de aplicación³⁷. De acuerdo con el artículo 1.2 de la norma, “se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta ajena de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”, del cual se desprende, de forma clara, que la condición del empleador la ocupa la persona que recibe la prestación de servicios, dependiente y por cuenta ajena, de la persona empleada doméstica desarrollada en el ámbito de su hogar. El apartado contiguo (art. 1.3) puntualiza, además, que “se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos”, de manera que, al exigir que el titular del hogar familiar y empleador sea una persona física, quedan al margen del ámbito de aplicación de la norma todas aquellas prestaciones de servicios domésticos contratadas por una persona jurídica (art. 2.1.a), una empresa de trabajo temporal (art. 2.1.b) o un organismo público, en cuyo caso se regiría por la normativa laboral común³⁸.

La norma, además de contemplar la tradicional contratación directa entre el empleador y la persona prestadora de servicios domésticos, prevé la “intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas” (art. 4.1), que se enmarca dentro de la acción de intermediación que ambos agentes tienen confiada

³⁶ Como bien denuncian GARCÍA TESTAL, E., “¿Trabajo doméstico decente?: una reflexión sobre los déficits de protección del régimen jurídico de las personas que realizan trabajo doméstico en España”, *Documentación Laboral*, núm. 125, 2022, pp. 117-138 y QUINTERO LIMA, M. G., “¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencia de Trabajo y Protección Social*, núm. 5, 2022, pp. 329-356, entre otras muchas autoras, lejos de garantizar unas condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general, esta normativa ha permitido un tratamiento desigual injustificado con estándares de protección inferiores respecto de la relación laboral común.

³⁷ A modo de apunte, esta norma ha sido recientemente reformada por 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, con el objetivo principal de equiparar las condiciones laborales de este colectivo al del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena en el ámbito laboral y en el de la Seguridad Social.

³⁸ SALA FRANCO, T., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico”, *Relaciones laborales*, núm. 4, 1986, p. 289.

por la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (en adelante, LE), sin que ello implique que puedan ser considerados como empleadores a los efectos del RD 1620/2011.

Es en dicho precepto donde, supuestamente, debieran tener cabida las plataformas digitales cuya función principal es la de intermediar entre oferentes y demandantes de empleo doméstico; no obstante, la realidad no es tan simple, pues lo que aquí cabe analizar es, en atención a las actividades que estas entidades desempeñan, en qué medida pueden ser clasificadas como “agencias de colocación” y, a la luz de los resultados, distinguir escenarios jurídicamente controvertidos que requieren, no solo de un mayor estudio, sino sobre todo de aclaración o, incluso, de intervención legislativa³⁹.

1. Agencias de colocación no oficiales

No es extraño encontrar en el mercado de trabajo doméstico plataformas digitales que ofrecen actividades cercanas a la intermediación o incluso propias de la misma, sin presentarse ni constar su formalización como agencias de colocación. Este podría ser el caso de aquellas plataformas virtuales que se anuncian como entidades que permiten tanto a particulares como a empresarios contactar directamente, ya sea a través de la página *web* o la aplicación, con el personal de limpieza que responda a sus necesidades concretas, pero que no se hallan autorizadas para intervenir directamente en el mercado de trabajo.

Esta situación, es decir, la inobservancia de los requisitos de formalización de las agencias de colocación, puede obedecer a la dificultades que, durante años, ha venido planteando la definición de “intermediación laboral” desde la perspectiva de su contenido material⁴⁰. Dificultades que, sin embargo, han quedado despejadas – al menos, en parte – a partir de la aprobación de la nueva LE.

Actualmente, el art. 3.c) LE define la intermediación laboral como el “conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a las entidades empleadoras las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades desde un enfoque integral. Incluye actividades de prospección y captación de ofertas de empleo, puesta en contacto y colocación, recolocación y selección de personas trabajadoras”.

El artículo 40.2 LE complementa la anterior definición al señalar que la intermediación puede comprender las siguientes actuaciones:

- a) La prospección y captación de ofertas.
- b) La puesta en contacto de ofertas de trabajo con personas que buscan un empleo, para su colocación o recolocación.

³⁹ Se toma como punto de partida de este análisis el sugestivo artículo de GARCÍA RUBIO, M. A., “Portales digitales de empleo y Agencias de colocación: Puntos de intersección y de indefinición normativa”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 7, 2019, pp. 668-681.

⁴⁰ Por todos, LÁZARO SÁNCHEZ, J. L., *La intermediación en el mercado de trabajo*, Mergablum, Sevilla, 2003, pp. 111 y ss.

- c) La selección para un puesto de trabajo de personas que puedan ser idóneas para el mismo, evitando cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad.
- d) La puesta a disposición de la persona solicitante de empleo, especialmente si se encuentra entre los colectivos de atención prioritaria del artículo 50, el conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales, sociales o familiares no se traduzcan en barreras a lo largo del proceso de intermediación laboral.

La intermediación laboral en el mercado de trabajo se configura ahora “como un proceso más que como una actividad”, pues ya no se ciñe a la mera puesta en contacto de las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo, sino que “puede” abarcar – sin necesidad de que se produzcan todas simultáneamente – hasta cuatro distintas fases de acción⁴¹. Puntualiza en cualquier caso la norma que “para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados” (art. 3.c), dejando así, en un limbo jurídico, la actuación de intermediación de las plataformas digitales de empleo que estén completamente automatizadas.

A la luz de esta redacción, no son pocas las plataformas digitales de empleo doméstico que, a pesar de negar su condición de agencias de colocación, realizan actividades perfectamente encuadrables en el sistema normativo existente. Y es que, es evidente que nos encontramos ante auténticos procesos de intermediación laboral porque a partir del registro personal de trabajadores y clientes/empleadores, estos portales digitales de empleo acaban por vincular las ofertas y demandas de trabajo doméstico que, por sus características, mejor casan⁴². De hecho, a tales fines, suelen distinguir diversos pasos: en primer lugar, el interesado tiene que publicar en la plataforma con la máxima precisión posible lo que se busca, incluyendo, por ejemplo, el tamaño del domicilio, las tareas a realizar o la frecuencia con la que se necesitará de servicios domésticos. A partir de ahí, el personal de limpieza que se corresponda con la publicación y se encuentre cerca del lugar indicado, es automáticamente informado, de manera que el usuario comienza a recibir solicitudes pasadas pocas horas. El usuario puede además emplear la función de búsqueda para encontrar la ayuda doméstica adecuada por sí mismo. Una vez hallado el profesional adecuado, el interesado pasa a ponerse en contacto con él/ella, pudiendo incluso concertar una primera entrevista y un servicio de prueba. En caso de haber encontrado al profesional adecuado, el último paso implicaría la contratación, dándolo de alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la

⁴¹ De necesaria consulta el exhaustivo análisis de LÓPEZ BALAGUER, M., “La intermediación laboral en la nueva ley de empleo”, en AA.VV., *Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2023, p. 89.

⁴² FERNÁNDEZ GARCÍA, A., “Aplicaciones móviles para buscar empleo: aspectos jurídico-laborales”, en AA.VV. (Dir. TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 459-480.

Seguridad Social, salvo que, esta persona esté registrada como profesional independiente o autónomo⁴³.

Estas entidades digitales no podrán escudarse tras la exclusión incluida en el artículo 3.c) *in fine* LE⁴⁴ en la medida en que, como se afirma desde la doctrina, ésta debe interpretarse de manera “estricta”, lo que significa que “no será posible sostener en ningún caso que, tras la entrada en vigor de la nueva LE, los portales de empleo que realicen cualquiera de las diferentes actuaciones que son intermediación laboral quedan al margen de las exigencias de la regulación aplicable si su actuación implica, en cualquier de las diferentes fases y funciones que hoy la integran, la intervención de medios no automatizados”⁴⁵.

El artículo 41 LE apunta, además, a los Servicios Públicos de Empleo (SPE), las agencias de colocación, otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con las personas trabajadoras en el exterior y las entidades colaboradoras o promotoras de políticas activas de empleo aprobados por los SPE como únicos sujetos habilitados legalmente para llevar a cabo tareas de intermediación laboral; por lo que estas plataformas digitales de trabajo doméstico, en cuanto entidades privadas, salvo que presten funciones de intermediación única y exclusivamente mediante sistemas automatizados, sin que medie ningún tipo de factor humano, tendrán que cumplir con las obligaciones previstas para las agencias de colocación en el artículo 43.2 y 3 LE y las que desarrolle el nuevo Reglamento, aunque, hasta su entrada en vigor, seguirán siendo de aplicación las dispuestas en el RD 1796/2010. Estas obligaciones son las siguientes:

- Presentar una declaración responsable ante el servicio público de empleo competente de la Comunidad o ciudad autónoma en la que tengan su establecimiento principal⁴⁶.
- Integrarse en un sistema electrónico común que recoja el conjunto de la información proporcionada por la Agencia Española de Empleo y por los SPE de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación que operan en su territorio.
- Suministrar a los SPE la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre las personas trabajadoras atendidas y las actividades que desarrollan, así como

⁴³ Así lo señala múltiples plataformas, a pesar de que la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, excluye expresamente de su ámbito de aplicación las relaciones laborales de carácter especial incluidas bajo el artículo 2 ET (art. 2.c).

⁴⁴ Afirma este apartado que “para que se considere intermediación o colocación laboral, el conjunto de acciones descritas no debe llevarse a cabo exclusivamente por medios automatizados”.

⁴⁵ *Vid.*, LÓPEZ BALAGUER, M., “La intermediación laboral...”, *op. cit.*, p. 89. Añade, además, al respecto SAEZ LARA, C., “Acceso al empleo, inteligencia artificial y prohibición de discriminación”, en AA.VV. (Coord. NAVARRO NIETO, F. y CORTA REYES, A.), *Presente y futuro de las políticas de empleo*, Bomarzo, Albacete, 2021, p. 114, que en estos casos se tendrán que observar y garantizar todos los derechos que establece el RGPD a favor de la persona solicitante de empleo.

⁴⁶ Con la declaración responsable, la actuación de la agencia de colocación tendrá validez en todo el territorio del Estado y sin límite de duración.

sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.

- Respetar la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios.
- Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.
- Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.
- Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.
- Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El documento sobre “Agencias de Colocación. Obligación y requisitos de actuación” publicado por la Comisión de coordinación y seguimiento del Sistema de información de los servicios públicos de empleo, de noviembre de 2020, apunta asimismo a ulteriores obligaciones respecto de estas entidades como, por ejemplo, la necesidad de disponer de una página *web* en la que quede claramente identificada la Agencia de Colocación con su número de agencia y, en el caso de que desarrolle cualquier otra actividad distinta a la de Agencia de Colocación, deberá contar con un enlace en su *web* principal que dirija a una nueva página en la que se traten, exclusivamente, sus servicios como Agencia de Colocación⁴⁷.

Con todo, el falseamiento de la declaración responsable por parte de estas plataformas, así como el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 43.3 LE, tendrá como principales consecuencias la baja de la condición de agencia de colocación, sin que pueda volver a tener dicha condición “aunque se ampare en nombre o razón social

⁴⁷ Puede accederse al documento completo en el siguiente enlace: https://www.sistemanacionalempleo.es/HomeSne/dam/sne/pdf/agencias/SISPE_Obligaciones_de_las_AC_Noviembre_2020.pdf (última consulta: 29.06.2023).

distintos, durante los dos años siguientes a la fecha de la baja” (art. 43.4 LE), así como la aplicación del correspondiente régimen sancionador – administrativo, civil o penal⁴⁸ –.

2. Agencias de colocación: más allá de la intermediación laboral

A diferencia del supuesto anterior, el escenario jurídicamente controvertido que se analiza en el presente apartado alude a situaciones frecuentes en las cuales las plataformas digitales de trabajo doméstico que se encuentran formalmente registradas como agencias de colocación, se extralimitan en sus funciones de intermediación laboral.

Entre otras, este es el caso de la plataforma digital *Cuideo*, que se constituyó el 6 de octubre de 2015, constando su registro como agencia de colocación ya desde sus inicios. Su objeto social consiste en el cuidado de personas mayores, incluyendo la prestación de servicios e intermediación en el ámbito de la atención socio-sanitaria con o sin establecimiento, asistencia, teleasistencia y comercialización de productos o servicios para personas dependientes.

Actualmente, tras modificar en diversas ocasiones su estrategia de negocio⁴⁹, las trabajadoras de esta plataforma digital son mujeres especializadas en el cuidado de personas mayores o dependientes, contratadas en el marco del Sistema Especial para Empleados de Hogar, ya sea por la persona dependiente o por algún familiar de la misma⁵⁰. Esto significa que el vínculo laboral surge únicamente entre la trabajadora y el cliente, siendo *Cuideo* un tercero ajeno a la relación que se limita a ocupar el papel de intermediador.

El primer paso nace pues de las candidatas-trabajadoras que deben registrarse en la plataforma e introducir su *curriculum vitae*. A partir de ahí, comienza el proceso de selección por parte de *Cuideo* que se divide en cuatro fases sucesivas: selección y validación de currículums; entrevista personal y test de aptitud; validación de títulos y experiencia; y referencia de otras familias. Una vez admitidas en la plataforma, ésta concierta entrevistas con aquellos clientes interesados en contratar algunos de los servicios previamente definidos y presupuestados por la plataforma digital en su *web*.

⁴⁸ En este sentido, la LISOS tipifica como infracción muy grave “ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados”.

⁴⁹ Tal y como se desprende de la STSJ de Cataluña de 1 de marzo de 2022, Rec. 7491/2021, las trabajadoras inicialmente suscribían un contrato mercantil o civil denominado “cuidador cuideo” con la plataforma digital y, posteriormente, la vinculación se instrumentalizó a través de contratos TRADE, de manera que las trabajadoras tenían la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente en relación con Cuideo.

⁵⁰ Así consta en la página *web* de Cuideo y en la investigación de campo realizada por GALI MAGALLÓN, I., *Precaritzar allò precari. Treballadores de cures i neteja a domicilis en plataformes digitals. Els casos de Clintu, Myppopins i Cuideo*, Comisiones Obreras, 2022, p. 27.

La prestación del servicio socio-sanitario se inicia, por tanto, cuando el cliente o usuario solicita a la empresa un encargo determinado. Es en este momento que *Cuideo* firma con éste un contrato de prestación de servicios de selección y gestiones laborales de cuidados internos y externos, y comienza a contactar con las cuidadoras, ya sea vía telefónica o mediante un mensaje de *Whatsapp*, hasta dar con una candidata dispuesta a aceptar el encargo y las condiciones en las que éste debe ser prestado, es decir, el horario, el lugar, la duración, la naturaleza del servicio y los honorarios. Las cuidadoras pueden aceptar o rechazar la propuesta, pero muy difícilmente pueden introducir modificaciones⁵¹.

Una vez firmado el contrato laboral entre las partes – familia y trabajadora –, *Cuideo* debiera, teóricamente, desmarcarse de la relación laboral pues ahí termina su función intermediadora, pero lo cierto es que sigue ofreciendo servicios incluso cuando la prestación de servicios ya ha iniciado. En efecto, tal y como se desprende de la *web* de esta empresa, tras haber realizado el pago inicial en concepto de selección de candidato (“cuota alta” o “activación del servicio”), el cliente tiene la opción de pagar una cuota determinada para el resto de servicios (“cuota *cuideo*”)⁵². Esta última cuota es un pago mensual que será facturado mientras se mantenga la relación contractual entre el cliente y la empresa, a cambio de servicios de asesoramiento, gestión e incluso sustitución⁵³.

Cuideo no es la única plataforma digital cuyas actividades superan el umbral de la intermediación laboral. Muchas contemplan en sus páginas *web* o aplicaciones móviles servicios de gestión – gestión y envío de nóminas o alta en la Seguridad Social –, asesoría jurídica y laboral o, como ya se ha dicho, la posibilidad de sustituir la persona trabajadora contratada por la familia en el marco de la relación laboral especial al servicio del hogar familiar por personal propio de la empresa, por ejemplo, en caso de baja médica, baja por accidente o por motivo de vacaciones, lo que, claramente, haría necesario abrir el debate sobre si se está ante un supuesto de cesión (i)legal de trabajadores⁵⁴, no obstante, este excede el objetivo del presente artículo.

Más allá de esta última situación que claramente podría dar lugar a una acción fraudulenta por parte de la plataforma digital de empleo doméstico, hoy por hoy, ninguna norma obsta a que una agencia de colocación realice al mismo tiempo otras actividades mercantiles más allá de la intermediación laboral. Es más, el documento emitido por la Comisión de coordinación y seguimiento del Sistema de información de los servicios públicos de empleo anteriormente citado, parece asumir, con total normalidad, la concurrencia de la

⁵¹ STSJ de Cataluña de 1 de marzo de 2022, Rec. 7491/2021.

⁵² <https://cuideo.com/terminos-condiciones/> (última consulta: 25.06.2023).

⁵³ “*Cuideo* ofrece servicios de selección de cuidadores de personas mayores de calidad y además se encarga de todos los trámites, cubre sustituciones y realiza un seguimiento continuado del servicio para atender todas las necesidades de las familias y cuidadores”. Extraído de: <https://cuideo.com/sobre-cuideo/> (última consulta: 25.06.2023).

⁵⁴ Recordemos que la terciarización de las relaciones de trabajo es únicamente imputable a las empresas de trabajo temporal, *ex art.* 43.1 ET, que también pueden actuar conforme al actual marco jurídico como agencias de colocación. Al respecto, *vid.*, GARCÍA RUBIO, M. A., “Portales digitales de...”, *op. cit.*, p. 674 y QUINTERO LIMA, M. G., “La eventual “plataformización”...”, *op. cit.*, p. 586.

función de colocación con otras actividades mercantiles lucrativas, al disponer que, en el caso de que la agencia de colocación desarrolle cualquier otra actividad distinta a la intermediación, deberá prever en su página *web* un enlace que dirija a un portal en el que se traten, únicamente, sus servicios en calidad de agencia de colocación⁵⁵.

Ahora bien, tal y como se viene insistiendo desde la doctrina científica, de admitir la dualidad de actividades, especialmente cuando su objeto como agencia de colocación y como empresa proveedora de servicios se circunscribe a un mismo sector, urge aumentar las garantías con el propósito último de ofrecer una mayor transparencia a las partes respecto de la condición en que dichas entidades ofrecen sus servicios y prevenir posibles prácticas fraudulentas⁵⁶. Garantía, que podría tomar como ejemplo la exigencia informativa establecida en el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, puesto que, aplicada a nuestro escenario concreto, implicaría comunicarle a la persona prestadora de servicios domésticos quién ocupa la figura del empresario o empleador, en tanto que esto determinaría el régimen laboral aplicable – régimen laboral común o relación laboral especial al servicio del hogar familiar – así como el responsable de las correspondientes obligaciones, y contribuiría a aminorar la incertidumbre de la parte trabajadora⁵⁷.

3. Auténticas prestadoras de servicios

El último escenario a examinar, quizás el más resonante en la medida en que recientemente ha ocupado los titulares de distintos medios de comunicación, es el generado por aquellas plataformas digitales de trabajo doméstico que no ejercen su papel como entidades dedicadas únicamente a facilitar la conexión entre usuarios y prestadores, sino que actúan como auténticas prestadoras de dicho servicio⁵⁸.

La línea divisoria entre aquellas plataformas que actúan como intermediarias laborales y las que lo hacen en calidad de prestadoras de servicios, no obstante, no siempre es clara, lo que exigirá un análisis caso por caso. En este sentido, el requisito básico para apreciar la existencia de una verdadera intermediaria digital es que la plataforma limite su actividad a ofrecer un punto de encuentro – mediante una *app* o un *software* – entre ofertantes y demandantes de un determinado servicio – en este caso doméstico –, sin intervenir en las condiciones o términos de esta vinculación entre oferta y demanda.

A este respecto, cabe traer a colación la plataforma digital bajo demanda *Clintu*, en vista de que el pasado 20 de junio el Juzgado de lo Social n. 15 de Barcelona la condenó a

⁵⁵ De acuerdo con el artículo 4 de la LETT, las empresas de trabajo temporal pueden actuar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten con carácter previo una declaración responsable.

⁵⁶ GARCÍA RUBIO, M. A., “Portales digitales de...”, *op. cit.*, p. 678.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 679.

⁵⁸ NORIEGA, D., “Las ‘riders’ de la limpieza: precarizadas, sin contrato y cargando su propia lejíja”, *elDiario.es*, publicado el 20 de octubre de 2019, disponible en el siguiente enlace: https://www.eldiario.es/economia/riders-limpieza_1_1321022.html (última consulta: 25.06.2023).

pagar 1,29 millones de euros en concepto de cuotas de la Seguridad Social atrasadas, al considerar probado que existía una relación laboral entre la empresa y sus trabajadores⁵⁹.

Evidentemente, se trata de una primera sentencia de instancia, por lo que habrá que esperar a posteriores pronunciamientos, no obstante, considero de interés realizar un breve análisis de esta resolución con el objetivo de comprender el *modus operandi* de esta plataforma de servicios de limpieza así como sus similitudes con las populares plataformas de reparto.

En primer lugar, ha de señalarse que el asunto que entra a resolver se inicia por la demanda de la Tesorería General de la Seguridad Social, surgida a raíz de un acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), solicitando que se declare el carácter laboral de la relación entre la empresa *Clintu* y 505 trabajadoras. Los hechos probados de la sentencia, además, son especialmente sugerentes en la medida en que dan cuenta de la realidad de la relación entre la plataforma digital y los *cleaners* – denominación recibida por el personal doméstico –. De entre ellos, cabe remarcar los siguientes:

- El horario general de la prestación de servicios, que fija unilateralmente la empresa, es de 08.00 a 22.00, disponiendo los profesionales de libertad para fijar su horario de trabajo dentro de esta horquilla temporal. A partir de ahí, es la empresa quien organiza la adjudicación y prestación de los mismos, siendo ésta quien los valida y los confirma comunicándoselo a las limpiadoras a través de la propia plataforma, correo electrónico o *Whatsapp*. En el caso de que surja alguna incidencia en la prestación del servicio como, por ejemplo, retrasos o la falta de presentación por parte de algún profesional, se debe informar a la estructura organizativa de *Clintu*, pues es la encargada de gestionar estas situaciones.
- Además, la plataforma permite efectuar una valoración de los servicios prestados por las profesionales, debiendo dar explicaciones en caso de acumular incidencias, arriesgándose en caso contrario a ver su acceso a la plataforma bloqueado.
- Por lo general, los usuarios pagan por los servicios a *Clintu* a través del sistema bancario *Mangopay*, siendo ésta primera quien, tras restar la comisión que constituye su beneficio, abona los servicios a los limpiadores. Los *cleaners* no disponen del dinero electrónico depositado en la plataforma hasta que les es ingresado semanalmente en su cuenta bancaria.
- Por medio de un algoritmo, la plataforma sugiere un precio concreto, que en cualquier caso queda limitado por *Clintu* en la franja de 9 a 25 euros por hora. En caso de que el servicio se tuviera que prestar fuera de la primera zona de transporte de Barcelona, la entidad prevé una serie de recargos.
- Asimismo, las *cleaners* reciben instrucciones de cómo realizar sus tareas, tales como que deben ser educadas con los clientes, que no deben abrir cajones ni limpiarlos por dentro; que deben ser puntuales e identificarse como profesionales

⁵⁹ Sentencia núm. 100/2023.

que van en nombre de *Clintu*: que en caso de romper algún objeto, deben ponerlo en conocimiento del usuario y, por último, que al finalizar el servicio deben tirar la basura.

- La empresa digital cuenta con una póliza de AXA que incluye los servicios de limpieza y planchado concertados a través del tomador.

La demandante junto con las representaciones procesales de las trabajadoras se apoyan en tales hechos probados para apuntalar sus razonamientos y exigir, como ya se ha dicho, el reconocimiento del carácter laboral de la relación surgida entre la plataforma digital y las profesionales.

No obstante, *Clintu* en su defensa afirma que no existe relación laboral pues se limita a facilitar el encuentro entre la oferta y demanda de un determinado servicio⁶⁰. Se ampara en el argumento de que su actividad encaja con la condición de prestador de servicios de la sociedad de la información, sujeta a la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico y que, como tal, ofrece un servicio de intermediación a través de una plataforma digital. Para ello, todas las personas que deseen utilizarla, tanto usuarios como *cleaners*, deben registrarse previamente, dejando sentado de manera expresa en los términos y condiciones que ambos deben aceptar que la relación que vincularía a las partes es el régimen laboral especial al servicio del hogar familiar⁶¹.

Lejos de ser una mera intermediaria en la contratación de servicios entre hogares y limpiadoras, *Clintu* reproduce una situación análoga a la de los denominados *riders* o *glovers* al servicio de plataformas⁶². Para llegar a esta conclusión, en su fundamentación jurídica, la sentencia se limita a confirmar las conclusiones alcanzadas por la ITSS en su acta⁶³.

⁶⁰ En sus palabras, se trata de “una plataforma online que permite agilizar la limpieza de tu domicilio y programarla rápidamente y online con personas de confianza”. En: <https://preguntas.clintu.es/help/es-clintu-una-empresa-de-limpieza> (última consulta: 25.06.2023).

⁶¹ Se desprende de las entrevistas llevadas a cabo por GALI MAGALLÓN, I., *Precaritzar allò precari...*, op. cit., p. 13, que las trabajadoras no están contratadas por la empresa ni tan siquiera dadas de alta como trabajadoras autónomas en la medida en que el RD 1620/2011 no lo permite. En cualquier caso, si bien la plataforma no lo comprueba, en el momento de su registro, sí se les exige a las trabajadoras marcar una casilla en la que declaran ser autónomas.

⁶² Recordemos la presunción *iuris tantum* consagrada en el artículo 8.1 ET, conforme a la cual “el contrato de trabajo... se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”. Es este el punto de partida de todo análisis jurídico para determinar si existe o no una relación laboral entre una empresa de servicios y, en este caso, el profesional doméstico, pues de su exégesis normativa se desprende claramente que para que exista un contrato de trabajo, el trabajador y el empleador-empresario, deben intercambiarse un trabajo dependiente y un salario garantizado ajeno a los riesgos de la empresa. Es decir, los elementos de dependencia y ajenidad se configuran aquí como notas esenciales del contrato de trabajo. Al respecto, insiste el Tribunal Supremo en la irrelevancia de la calificación de las partes interesadas compitiendo a los órganos judiciales el análisis del contenido obligacional efectivo de la relación. Por todas, SSTS 17 de junio de 1993, Rec. 2003/1992).

⁶³ Sentencia del Juzgado de lo Social n. 15 de Barcelona, de 20 de junio de 2023, núm. 100/2023, FJ. 4º.

A mi modo de ver, solo ésta puede ser la conclusión a alcanzar en el presente supuesto, pues no importa el contrato que haya podido firmar *Clintu* con las denominadas *cleaners*, sino que lo que realmente cuenta es la valoración de dos elementos decisivos – subordinación y ajenidad – a la hora de establecer quién es el responsable de las acciones abusivas y de las condiciones laborales precarias de las que puedan ser objeto las profesionales.

De un lado, por lo que a la subordinación de las trabajadoras al poder de dirección empresarial se refiere, queda aquí patente tanto en términos de tiempo de trabajo como en el modo de su ejecución. En efecto, respecto del tiempo de trabajo, es cierto que las *cleaners* disponen de una cierta flexibilidad y autonomía a la hora de establecer su horario de trabajo, pues al momento de registrarse en la plataforma y configurar su perfil, pueden definir en qué horarios y días de la semana están disponibles para trabajar, pudiendo además modificarlas siempre y cuando lo deseen⁶⁴. No obstante, en última instancia, es la plataforma digital quien, finalmente, contacta con las profesionales y les asigna los encargos, controlando así las horas y los servicios domésticos que realizan. Además, en cuanto al modo de ejecución, queda claramente constatada la dependencia en la medida en que la actividad que desarrolla la trabajadora constituye una parte esencial de la actividad de la empresa para la que presta sus servicios, careciendo ésta de su organización propia. Es más, es la propia plataforma quien le traslada a las profesionales las instrucciones e indicaciones a la hora de prestar el servicio, amenazándolas con tener su acceso a la plataforma bloqueado en caso de incumplimiento⁶⁵.

De otro lado, en lo concerniente a la ajenidad, cabe destacar que las trabajadoras de la plataforma *Clintu* carecen de capacidad para negociar o intervenir en el precio de los frutos de su trabajo. En todo caso, es la plataforma quien, acordándolo junto al cliente, impone el importe del servicio. Igualmente, a tales efectos, interesa apuntar que los clientes no pagan directamente a las trabajadoras el precio del servicio prestado, sino que satisfacen la cantidad fijada a la plataforma y, es esta última, quien le abona la cifra a las trabajadoras. Sin embargo, esta cantidad no se les ingresa al término del encargo realizado, ya que la plataforma acumula cantidades y las ingresa en la cuenta bancaria de las profesionales en un único ingreso, pasadas dos semanas desde la realización del servicio. Evidentemente, queda claro que es la entidad digital quien corre el riesgo de los resultados prósperos de la explotación, siendo ella quien asume el coste de la *web* en torno a la cual gira todo el proceso de solicitud y selección de *cleaners*.

En definitiva, basándose en el análisis de estas dos notas características esenciales, concluye la resolución que “no resultando el supuesto objeto de enjuiciamiento sustancialmente distinto del de otras plataformas de la misma naturaleza que prestan sus

⁶⁴ GALI MAGALLÓN, I., *Precaritzar allò precari...*, *op. cit.*, p. 17.

⁶⁵ *Ibid.* Las trabajadoras domésticas deben avisar con un mínimo de 24 horas de preaviso sobre la imposibilidad de realizar un determinado servicio, en caso contrario pueden ser sancionadas con una penalización económica, que les será descontada de la cuantía acumulada por los servicios prestados.

servicios a través la red, se desprende la laboralidad de la relación que vinculaba a *Clintu Online SL* con las 505 trabajadoras”.

Con todo, solo cabe esperar que esta sentencia sirva de aliciente para la importante batalla a librar por las trabajadoras domésticas en el reconocimiento de sus derechos laborales y humanos, sobre todo, teniendo en cuenta que la denominada “Ley Rider” las deja al margen de su ámbito de protección⁶⁶.

V. Las plataformas digitales: ¿herramientas útiles para hacer el trabajo doméstico un trabajo decente?

La mayoría de las plataformas analizadas aquí se publicitan como la clave para formalizar el trabajo doméstico. Las opiniones de la doctrina académica respecto del papel de las plataformas digitales de trabajo doméstico en la consecución de un trabajo decente son, sin embargo, claramente divergentes.

Hay autores que están firmemente convencidos de que las plataformas digitales de trabajo doméstico pueden contribuir a mejorar la calidad del empleo, combinando la flexibilidad con la seguridad y plena participación en el mercado, proporcionando protección jurídica y reconociendo los derechos sociales de este colectivo⁶⁷. En esta misma línea, se sostiene que en ciertos sectores, como es el caso del empleo doméstico, la irrupción de plataformas digitales de trabajo tienen el potencial de formalizar las prácticas de empleo, profesionalizar el sector e impulsar las acciones colectivas⁶⁸.

En contraposición, otros consideran que el riesgo de precariedad aparejado al trabajo doméstico puede intensificarse si se suma al trabajo en plataformas digitales⁶⁹, puesto que aun logrando fomentar la participación de la mano de obra femenina y promover la visibilidad de su trabajo, se trata de una visibilidad que sirve, sobre todo, para que las trabajadoras sean accesibles a los potenciales clientes y a las propias plataformas, al tiempo que agrava las desigualdades existentes para las trabajadoras⁷⁰.

No se puede negar que las plataformas digitales de trabajo doméstico representan una oportunidad única para muchas trabajadoras del hogar – mayoritariamente migrantes – en términos de empleo, en tanto que pueden conseguir ofertas de trabajo de una manera

⁶⁶ GINÈS FABRELLAS, A., “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “Ley Rider”, *Iuslabor*, núm. 2, 2021, p. 2.

⁶⁷ HEWS, U., “The hassle of housework: digitalisation and the commodification of domestic labour”, *Feminist Review*, núm. 123, pp. 8-23.

⁶⁸ DFS, *Los cuidados a...*, *op. cit.*, pp. 44-51.

⁶⁹ De Stefano, V., “Collective bargaining of platform workers: domestic work leads the way”, *Global Workplace Law & Policy*, del 13 de febrero de 2023, disponible en el siguiente enlace: <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2018/12/10/collective-bargaining-of-platform-workers-domestic-work-leads-the-way/> (última consulta: 25.06.2023).

⁷⁰ TICONA, J. y MATEESCU, A., “Trusted strangers: Carework...”, *op. cit.*, pp. 4398-4399.

rápida y sencilla⁷¹. Otra de las ventajas de este modelo de negocio es que facilita la unión y organización del colectivo, dado que las plataformas agrupan a trabajadoras que, de otro modo, permanecerían invisibles y aisladas en el interior de los hogares⁷².

Aun así, cabe recordar que la OIT, al promover el trabajo decente, no busca “simplemente crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable”⁷³ y, por el momento, este no es el caso.

Sin duda, sería un error generalizar, pues las condiciones de trabajo y el acceso a la protección social dependerán del tipo de trabajo ofertado por las plataformas y, sobre todo, de las fórmulas de contratación o compra de servicios a las que éstas recurran. Ahora bien, la escasa bibliografía apunta a los efectos perjudiciales de la digitalización del sector doméstico⁷⁴.

De una parte, en el supuesto de las agencias de colocación, las trabajadoras domésticas son contratadas en el marco de la relación laboral especial al servicio del hogar que, como ya se ha subrayado anteriormente, ofrece unas condiciones de trabajo más desfavorables en comparación con el régimen laboral común. La plataforma digital en esta ocasión se mantiene al margen, concluyéndose el contrato entre el empleador titular del hogar y la profesional doméstica. Ahora bien, la contratación a través de estas entidades no implica, automáticamente, la formalización de la relación laboral, ya que una vez puesta en contacto la oferta y la demanda, la agencia de colocación se desentiende del porvenir y no efectúa – ni tampoco es responsable de ello – un control *a posteriori* sobre el cumplimiento de la normativa social.

La interposición de la plataforma entre las partes del contrato de trabajo puede además generar una suerte de difuminación en la figura del empleador. En efecto, como se ha podido apreciar, el contacto directo entre la plataforma y la profesional para la gestión de aspectos del día a día – permisos y vacaciones – así como la mediación de la plataforma en cuestiones de relevancia para las trabajadoras – salario – genera confusión sobre a quién deben dirigir sus demandas o reclamaciones, obstaculizando así el ejercicio de sus derechos laborales⁷⁵.

De otra parte, las plataformas de trabajo bajo demanda llevan asociados los riesgos propios de la necesidad de conexión permanente de la trabajadora con la plataforma – la

⁷¹ RODRÍGUEZ-MODROÑO, P., AGENJO-CALDERÓN, A., LÓPEZ-IGUAL, P., “Platform work in...”, *op. cit.*, p. 625.

⁷² Lo destacan FUDGE, J. y HOBDEN, C., *Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work*, International Labour Office, Geneva, 2018.

⁷³ OIT, *Trabajo decente*, Memoria del Director General presentada en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.

⁷⁴ Por todos, HUNT, A. y MACHINGURA, F., “A good gig?...”, *op. cit.*, pp. 21 y ss.

⁷⁵ GALI MAGALLÓN, I., *Precaritzar allò precari...*, *op. cit.*, p. 37.

nomofobia - o el miedo irracional de perder conexión con la plataforma, lo que no solo le impediría aceptar los encargos sino que podría suponerle valoraciones negativas⁷⁶.

En estas plataformas, los sistemas de control suelen adoptar la forma de evaluaciones por parte de los clientes o empleadores. Las hay que ofrecen a sus clientes la opción de puntuar el servicio prestado, ya sea mediante una calificación cuantitativa (de 0 a 5) o mediante descripciones concretas sobre su experiencia. Evidentemente, el objetivo de estas evaluaciones es el de servir de guía para otros potenciales clientes, pero las valoraciones negativas suelen llevar aparejada una sanción como, por ejemplo, la exclusión de la trabajadora de la exclusión de los servicios por parte de la plataforma, lo que las acaba obligando a adoptar actitudes serviciales y condescendientes, aceptando incluso la realización de tareas que inicialmente no estaban previstas en el servicio contratado⁷⁷.

Un sistema de control que, en cualquier caso, es unidireccional, puesto que los clientes o empleadores sí pueden hallar en la plataforma referencias de los profesionales que se adentran en sus hogares, pero las trabajadoras, en cambio, desconocen todo tipo de información sobre sus potenciales clientes o empleadores.

En común, estos modelos de negocio tienen que brindan servicios de carácter puntual, lo que expone a las trabajadoras a una importante quiebra de seguridad. Diariamente tienen que prestar servicios en hogares ajenos con personas desconocidas, sin disponer de ningún tipo de información más allá de la dirección y las tareas a realizar. Estas plataformas, por tanto, acrecientan la inseguridad y la incertidumbre que, tradicionalmente, ha venido caracterizando la prestación de servicios en el hogar familiar.

Además, son muy pocas las plataformas digitales de trabajo doméstico que ofrecen a sus profesionales, no solo formación, sino incluso información. Esta falta de apoyo y asesoramiento puede ser una causa de estrés laboral, sobre todo en el marco de los cuidados, ya que tienen que trabajar para personas con necesidades especiales que, a menudo, la prestadora de servicios desconoce. Llevado al extremo, la falta de formación para el cuidado de personas dependientes puede incluso suponer un riesgo para su integridad y su salud física y mental a causa del mal estado de los domicilios, las elevadas exigencias y expectativas de los clientes y, también, por la gran demanda física que la propia ocupación exige⁷⁸.

Habida cuenta de lo anterior, es evidente que la irrupción de la Tecnología de Información y Comunicación y, de su mano la aparición de las plataformas digitales, ha alterado sustancialmente la forma de organización del mercado de trabajo y las normas de

⁷⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H., “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus “autónomos””, en AA.VV. (Coord. SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J. B.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2018, p. 90.

⁷⁷ GALI MAGALLÓN, I., *Precaritzar allò precari...*, *op. cit.*, p. 16.

⁷⁸ RODRÍGUEZ-MODROÑO, P., AGENJO-CALDERÓN, A., LÓPEZ-IGUAL, P., “Platform work in...”, *op. cit.*, p. 628.

incorporación de la mano de obra en el sistema productivo. Ahora bien, no nos equivoquemos, la precariedad no es connatural a la plataforma. Los efectos negativos que pueda tener ésta sobre el sector doméstico y sus trabajadoras dependerá siempre del uso y gestión que se haga de la misma. Con carácter general, la actual configuración de las plataformas digitales de trabajo doméstico no constituye un aliado de la formalidad, pero esto puede cambiarse en un futuro.

Para ello, no obstante, urge desarrollar marcos jurídicos y políticos integrales capaces de responder a la compleja realidad de la economía colaborativa y a los nuevos sujetos que no se ajustan a los parámetros legales, incluida la intermediación en el trabajo doméstico y su regulación laboral, la protección social, la tecnología y la innovación, la inclusión digital, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Los sindicatos juegan aquí un papel trascendental, proporcionando información y asistencia profesional y técnica a las trabajadoras para que reclamen un empleo formal que se equipare a los trabajadores de la relación laboral común, mejores condiciones laborales y salarios justos, e incluso la elusión del fraude.

Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA, H., “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus “autónomos””, en AA.VV. (Coord. SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J. B.), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2018.

CRUZ VILLALÓN, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138, 2017.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., “Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales”, *Temas laborales: Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020.

FERNÁNDEZ GARCÍA, A., “Aplicaciones móviles para buscar empleo: aspectos jurídico-laborales”, en AA.VV. (Dir. TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

FERNÁNDEZ PRIETO, M., “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso Deliveroo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020.

FUDGE, J. y HOBDEN, C., *Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work*, International Labour Office, Geneva, 2018.

GALI MAGALLÓN, I., *Precaritzar allò precari. Treballadores de cures i neteja a domicilis en plataformes digitals. Els casos de Clintu, Mypoppins i Cuideo*, Comisiones Obreras, 2022.

GARCÍA RUBIO, M. A., “Portales digitales de empleo y Agencias de colocación: Puntos de intersección y de indefinición normativa”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 7, 2019.

GARCÍA TESTAL, E., “¿Trabajo doméstico decente?: una reflexión sobre los déficits de protección del régimen jurídico de las personas que realizan trabajo doméstico en España”, *Documentación Laboral*, núm. 125, 2022.

GINÈS FABRELLAS, A., “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “Ley Rider””, *Iuslabor*, núm. 2, 2021.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Paso a paso hacia el Tribunal Supremo: el problema de la laboralidad de la prestación de servicios en plataformas digitales (casos Glovo y Deliveroo)”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 60, 2019.

HUNT, A. y MACHINGURA, F., “A good gig? The rise of on-demand domestic work”, *Overseas Development Institute, Working Paper 7*, 2016.

JOVER RAMÍREZ, C., “La prestación de servicios domésticos en el hogar familiar a través de las plataformas virtuales: ¿un quiebro a la norma?”, en AA.VV. (Dir. TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

LÁZARO SÁNCHEZ, J. L., *La intermediación en el mercado de trabajo*, Mergablum, Sevilla, 2003.

LENZI, O., *El trabajo doméstico: un análisis jurídico a la luz del paradigma internacional del trabajo decente*, Tesis doctoral, Valencia: Universitat de València, 2022.

LÓPEZ BALAGUER, M., “La intermediación laboral en la nueva ley de empleo”, en AA.VV., *Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2023.

OELZ, M., “El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, núm. 1, 2013.

QUINTERO LIMA, M. G., “La eventual “plataformización” de la prestación laboral al servicio del hogar familiar”, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas*

laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2022.

QUINTERO LIMA, M. G., “¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencia de Trabajo y Protección Social*, núm. 5, 2022.

RODRÍGUEZ-MODROÑO, P., AGENJO-CALDERÓN, A., LÓPEZ-IGUAL, P., “Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers”, *Gender & Development*, vol. 30, núm. 3, 2022.

RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., “La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar”, *Lex social: revista jurídica de los derechos sociales*, vol. 9, núm. 2.

SAEZ LARA, C., “Acceso al empleo, inteligencia artificial y prohibición de discriminación”, en AA.VV. (Coord. NAVARRO NIETO, F. y CORTA REYES, A.), *Presente y futuro de las políticas de empleo*, Bomarzo, Albacete, 2021.

SALA FRANCO, T., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico”, *Relaciones laborales*, núm. 4, 1986.

SANZ SÁEZ, C., “La precarización como realidad de mercado: la frontera entre el empleo doméstico y el trabajo de cuidados”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 11, núm. 1, 2021.

SCWELLNUS, C., GEVA, A., PAK, M., y VEIEL, R., “Gig economy platforms: Boon or Bane?”, *OECD Economics Department, Working Paper* núm. 1550, 2019.

SIBIYA W., y DU TOIT, D., “Sweeping un decent work: paid domestic work and digital platforms in South Africa”, *Gender & Development*, vol. 30, núm. 3, 2022.

TICONA, J. y MATEESCU, A., “Trusted strangers: Carework plataforms’ cultural entrepreneurship in the on-demand economy”, *New media & society*, vol. 20, núm. 11, 2018.

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*, núm. 3, 2015.

TRILLO PÁRRAGA, F., “El trabajo en plataformas virtuales: a propósito del caso Uber”, en AA.VV. (Dir. TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ-BEJARANO, M.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

TROJANSKY, A., *Towards the “Uber-isation” of care? Platform work in the sector of long-term home care and its implications for workers’ rights*, Workers Group Research Report, European Economic and Social Committee, Bruxelles, 2020.