Desigualdades de género en las plataformas digitales de trabajo

03

Paula Rodríguez-Modroño
(coordinadora)

Enfoques
CENTRA
Ciencias Sociales

Desigualdades de género en las plataformas digitales de trabajo

COLECCIÓN ENFOQUES, NÚMERO 3

Enfoques
CENTRA
Ciencias Sociales

EDITA
Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces M. P.,
Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, Junta de Andalucía

© Del texto: los autores, 2024
© De la edición:
Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces
Avda. Blas Infante s/n — Coria del Río. 41100 Sevilla
Tel.: 955 055 210 - Fax: 955 055 211
www.centrodeestudiosandaluces.es

Primera edición papel, diciembre de 2024
Primera edición digital, septiembre de 2026

ISBN: 978-84-10064-57-7
ISSN: 3020-3724
DOI: https://doi.org/10.54790/fcentracs.13

Desigualdades de género en las plataformas digitales de trabajo

Paula Rodríguez-Modroño (coordinadora)

Enfoques CENTRA Ciencias Sociales 03

Junta de Andalucía
Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa
Centro de Estudios Andaluces

CENTRA
Ciencias Sociales

CONSEJO EDITORIAL

Presidente: **Tristán Pertíñez Blasco**
Director-Gerente
Fundación Centro de Estudios Andaluces (CENTRA)

Director: **Félix Requena Santos**
Catedrático de sociología
Universidad de Málaga y Patrono CENTRA

Editor: **Luis Ayuso Sánchez**
Catedrático de sociología
Universidad de Málaga

Coordinador: **Cristóbal Torres Albero**
Catedrático de sociología
Universidad Autónoma de Madrid

Inmaculada Aznar Díaz
Profesora titular de didáctica y organización escolar
Universidad de Granada

Marialva Carlos Barbosa
Profesora titular de periodismo
Universidade Federal do Rio de Janeiro (Brasil)

Carin Björngren Cuadra
Catedrática de trabajo social
Malmö University (Suecia)

Carmen Espejo Cala
Catedrática de periodismo
Universidad de Sevilla

Manuel Fernández Esquinas
Científico titular de sociología
Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA-CSIC)

Juan Sebastián Fernández Prados
Catedrático de sociología
Universidad de Almería

Yolanda García Calvente
Catedrática de derecho financiero y tributario
Universidad de Granada

José Manuel García Moreno
Profesor titular de sociología
Universidad de Málaga

Estrella Gualda Caballero
Catedrática de sociología
Universidad de Huelva

Flor Mª Guerrero Casas
Catedrática de mét. cuantitativos en economía y empresa
Universidad Pablo de Olavide

Gonzalo Vicente Herranz de Rafael
Catedrático de sociología
Universidad de Málaga

Celeste Jiménez de Madariaga
Catedrática de antropología social
Universidad de Huelva

Francisco José Llera Ramo
Catedrático emérito de ciencia política y de la administración
Universidad del País Vasco

Mª Dolores Martín-Lagos López
Profesora titular de sociología
Universidad de Granada

Natascia Mattuci
Catedrática de filosofía política
Università de Macerata (Italia)

Felipe Morente Mejías
Catedrático emérito de sociología
Universidad de Jaén

José Antonio Peña Ramos
Profesor titular de CC.PP. y de la administración
Universidad de Granada

Alejandro Portes
Catedrático emérito de sociología
Princeton University (EE.UU.)

María Soledad Ramírez Montoya
Profesora titular de educación
Instituto Tecnológico de Monterrey (México)

Manuel Ricardo Torres Soriano
Catedrático de ciencia política y de la administración
Universidad Pablo de Olavide

Karina Villalba
Profesora de salud pública
University of Central Florida (EE.UU.)

Índice

11 **Introducción**

12 1. Nuevas tecnologías y brechas digitales de género

14 2. Plataformas digitales de trabajo y desigualdades de género

15 3. Plataformas digitales en sectores feminizados

18 4. Conclusiones

19 Bibliografía

25 **1. La agenda política en materia de digitalización y trabajo. Un análisis feminista interseccional**

25 1.1. Introducción

28 1.2. Género e interseccionalidad ante la revolución industrial 4.0

33 1.3. Género e interseccionalidad en las propuestas parlamentarias sobre revolución industrial 4.0

43 1.4. Conclusiones

46 Bibliografía

53 Anexo 1. Iniciativas parlamentarias

59 Anexo 2. Preguntas guía

61 **2. ¿Rompiendo paredes de cristal? Un análisis de la incursión laboral de las mujeres en las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en Buenos Aires**

61 2.1. Introducción

63 2.2. Revisión de la literatura

67 2.3. Metodología

68 2.4. Trabajo en plataformas de reparto y transporte de pasajeros

78 2.5. Factores que facilitan y propician la entrada de las mujeres

89 2.6. Conclusiones

91 Bibliografía

97 **3. ¿Una base común? Diferencias de género en la (ir) regularización del empleo y la intermediación en las plataformas de trabajo doméstico en Bélgica**

97 3.1. Introducción

100 3.2. Los trabajos domésticos y a domicilio en la economía de plataformas en Bélgica

103 3.3. Diferencias de género en los servicios ofrecidos en plataformas

108 3.4. (In)formal e ilimitado: los límites del trabajo según el género

114 3.5. Intermediación según género

118 3.6. Conclusiones

120 Bibliografía

125 **4. Crisis de cuidados y ocupaciones precarizadas. Un análisis de las plataformas digitales de cuidados en España**

125 4.1. Introducción

128 4.2. El desarrollo de las plataformas digitales en el sector de los cuidados

130 4.3. Metodología

132 4.4. Caracterización del trabajo en las plataformas de trabajo doméstico y de cuidados

142 4.5. Conclusiones

143 Bibliografía

149 **5. Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales de trabajo: el caso de España**

149 5.1. Introducción

152 5.2. Los cuidados a domicilio en España

159 5.3. Plataformas digitales de trabajo doméstico y de cuidados

162 5.4. Formalización y profesionalización

165 5.5. Modelos alternativos: el caso de las cooperativas de plataformas

169 5.6. Conclusiones. Mirando a futuro: propuesta de una agenda de investigación

170 Agradecimientos

171 Bibliografía

177 **6. ¿Le ponemos nombre a la relación? Indicios de laboralidad en las plataformas de cuidados y limpieza en domicilios: el caso de Clintu y MyPoppins**

177 6.1. Introducción
180 6.2. Marco legal del trabajo de limpieza y cuidados en domicilios
182 6.3. Plataformas de limpieza y cuidados en domicilios
185 6.4. Determinación de la laboralidad en plataformas de limpieza a demanda: el caso de Clintu y MyPoppins
196 6.5. Conclusiones
198 Bibliografía
199 Normativa

201 **Reseñas biográficas de las autoras del libro**

Introducción

Paula Rodríguez-Modroño

La última revolución tecnológica, liderada por la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial, está transformando tanto los sistemas productivos como la organización del trabajo y las relaciones laborales (Cirillo *et al.*, 2023). La pandemia del COVID-19 ha acentuado este proceso de digitalización de nuestra economía y sociedad, así como la extensión del teletrabajo o el trabajo a través de plataformas digitales. Esta transformación digital del mercado laboral crea oportunidades, pero también grandes riesgos y posibles retrocesos en nuestro avance hacia la eliminación plena de las desigualdades de género e interseccionales que perduran en nuestras sociedades y mercados de trabajo.

Los capítulos que componen este volumen tienen como objetivo debatir sobre los impactos de la digitalización en los trabajos, con especial atención a las transformaciones en las desigualdades de género e interseccionales. Los diferentes textos analizan algunos de los efectos de esta Cuarta Revolución Industrial en los empleos, cuidados y condiciones de vida y trabajo, con especial énfasis en su impacto diferenciado sobre mujeres y en distintos países y contextos institucionales, e intentan responder a las siguientes preguntas: ¿cómo las últimas transformaciones tecnológicas están transformando el mercado laboral y la provisión de cuidados? ¿Cómo

se perpetúan las desigualdades de género con la digitalización y qué nuevas asimetrías provocan? ¿Cómo refuerzan los nuevos empleos los roles de género en la reproducción social? ¿Qué políticas podrían mitigar la generación de nuevas desigualdades?

1. Nuevas tecnologías y brechas digitales de género

En los últimos años se ha escrito abundantemente sobre digitalización y el futuro del trabajo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Sin embargo, estos debates tanto académicos como políticos suelen adoptar un enfoque ciego al género, obviando el papel central de la digitalización en la transformación positiva o negativa de las relaciones de género (Scheele, 2007). Las nuevas tecnologías digitales pueden tanto reducir como reforzar las brechas de género y las desigualdades interseccionales. La digitalización ofrece oportunidades para las economías y las sociedades, pero sus beneficios no se distribuyen equitativamente entre mujeres y hombres, y el acceso, el uso y la propiedad de las herramientas digitales no son neutrales desde el punto de vista del género (Rodríguez-Modroño, 2011). Aunque los primeros estudios de género sobre las TIC fueron muy optimistas sobre sus beneficios (van Deursen y van Dijk, 2014, 2015), enseguida la literatura feminista reconocerá que las tecnologías digitales forman parte de la construcción de las desigualdades de género (Wajcman, 2010). La igualdad en el acceso a las TIC no conduce directamente a más oportunidades, sino que existen también importantes desigualdades de género en la adquisición de competencias digitales y en los usos de las tecnologías (Castaño *et al.*, 2011; Scheerder *et al.*, 2017). Los estudios muestran que los hombres se sitúan por delante en la adquisición de las competencias digitales necesarias para el mercado laboral, especialmente entre las personas de 55 años o más (Mariscal *et al.*, 2019). Y aunque la generación Z es la más capacitada digitalmente, todavía existe una brecha de género en las competencias digitales más complejas y especializadas, precisamente las más importantes para obtener mejores empleos (EIGE, 2020).

La brecha digital de género se acentúa aún más en la creación de tecnología y el desarrollo de software. Las mujeres siguen infrarrepresentadas en los empleos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en casi todos los países desarrollados, independientemente del nivel de desarrollo económico del país (Sorgner *et al.*, 2017). En 2022 las mujeres representan solo uno de cada tres graduados en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y uno de cada cinco especialistas en TIC (Eurostat, 2023). Los datos sobre empresas de nueva creación e inversiones de capital riesgo evidencian también un sesgo de género en la financiación de las empresas digitales. El 93% de las *start-ups* innovadoras

que buscan inversiones de capital riesgo han sido fundadas por hombres, y las *start-ups* de mujeres reciben un 23% menos de financiación (Comisión Europea, 2019; OCDE, 2018). En general, los sectores STEM no parecen capaces de incorporar, retener y promocionar adecuadamente a las mujeres.

La persistencia de las desigualdades de género genera problemas de equidad y eficiencia que obstaculizan el crecimiento económico y el bienestar de toda la sociedad, pero especialmente de las mujeres (Vergés *et al.*, 2021). Por ello, es fundamental introducir la igualdad de género como un objetivo central en la estrategia de transición digital de la Unión Europea (UE) y de los Estados miembros, aún más en un contexto en el que los servicios digitales se están convirtiendo en un motor clave de nuestro crecimiento económico (Bánhidi *et al.*, 2020), y el programa Europa Digital en una parte esencial de los planes nacionales de recuperación. También el Digital Decade Policy Programme 2030 de 2022 (DDPP), que fija objetivos específicos para 2030 en ámbitos como las competencias digitales, las infraestructuras digitales y la digitalización de las empresas y los servicios públicos, subraya la importancia de que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el sector laboral de las TIC y establece como objetivo aumentar el número de mujeres profesionales de las TIC. Los Estados miembros deben presentar «hojas de ruta» estratégicas nacionales sobre sus acciones para alcanzar todos los objetivos de la DDPP. Aunque cabe señalar una serie de avances políticos positivos, todavía tenemos por delante importantes retos si se quiere alcanzar la igualdad de género en el mundo digital (Damiani y Rodríguez-Modroño, 2024).

En este ámbito, el siguiente capítulo de este volumen, «La agenda política en materia de digitalización y trabajo. Un análisis feminista interseccional», de Julia Espinosa, Paula Rodríguez y Purificación López, investiga la inclusión de la dimensión de género en la agenda de digitalización española de la última década. Para ello, se examinan las iniciativas parlamentarias interpuestas durante las dos últimas legislaturas en España relacionadas con la digitalización, automatización y aplicación de la Inteligencia Artificial (IA). De forma específica, el capítulo explora cómo se incluyen los contenidos de género e interseccionalidad en la estrategia de transformación digital. El análisis crítico de marcos realizado señala que conviven varios enfoques en la entrada en la agenda de la digitalización en las políticas relacionadas con el trabajo, lo que pone de manifiesto avances en la mirada al género e interseccionalidad, a la par que importantes desafíos. Mientras que algunos grupos parlamentarios progresistas muestran la incorporación del enfoque de género en su análisis de la problemática y su propuesta de acción. Sin embargo, el resto de los grupos parlamentarios no reconocen las causas estructurales de la desigualdad de género ni la interacción entre desigualdades.

2. Plataformas digitales de trabajo y desigualdades de género

La economía de plataforma tiene impactos directos en la organización social de la producción y el trabajo, con efectos cruciales de género. Los estudios sobre las consecuencias de género de las plataformas digitales se dividen entre aquellos análisis que destacan los aspectos positivos, como la mayor formalización de trabajos previamente informales, la mayor participación laboral de las mujeres y otros grupos desfavorecidos (Hunt y Samman, 2019), y los que señalan las consecuencias negativas para las mujeres de los trabajos precarios e informales que suelen ofrecer las plataformas (Drahokoupil y Fabo, 2016; Degryse, 2021; Florisson y Mandl, 2018; Lehdonvirta, 2018; Urzì Brancati *et al.*, 2020).

El rápido crecimiento de las plataformas, sus escasas barreras de entrada y la mayor flexibilidad de los trabajos atípicos que favorecen la conciliación facilitan el acceso de las mujeres a un trabajo remunerado. Además, las transformaciones en los empleos asociadas a cambios organizativos y tecnológicos pueden iniciar procesos de cambio en la segregación laboral (Rubery y Rafferty, 2013) que la reduzcan y permitan la entrada de mujeres en profesiones anteriormente masculinizadas.

En este sentido, el capítulo dos, «¿Rompiendo paredes de cristal? Un análisis de la incursión laboral de las mujeres en las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en Buenos Aires», de Francisca Pereyra y Ariela Micha, confirma la tesis de que las plataformas digitales pueden estar rompiendo algunas de las barreras que mantienen a las mujeres fuera del mercado laboral, favoreciendo una incorporación incipiente pero progresiva de mujeres en ocupaciones masculinizadas, como el reparto a domicilio y de transporte de pasajeros. El trabajo empírico realizado por estas investigadoras en la capital de Argentina, Buenos Aires, explora los perfiles de las mujeres que se insertan en estas plataformas, y analiza los factores contextuales y características de las plataformas que incentivan la entrada de mujeres en estas actividades. Los resultados muestran que, si bien la flexibilidad horaria que ofrecen las plataformas constituye un incentivo para las mujeres, la escasez de empleo tras la crisis de 2018 y la ausencia de mecanismos formales de acceso constituyen aspectos centrales en la decisión de trabajar en estas plataformas. Son además las mujeres jóvenes, sin responsabilidades familiares normalmente, y migrantes las que más predominan en estas ocupaciones.

Los resultados de la mayoría de las investigaciones sobre el trabajo en plataformas digitales rechazan que las plataformas incrementen la participación de la mano de obra femenina. Los estudios muestran que la economía de plataforma contribuye a reproducir y reforzar las desigualdades estructura-

les (Hunt y Samman, 2019; James, 2022; Renan Barzilay y Ben-David, 2017), tanto la brecha salarial de género (Andrew *et al.*, 2022; Balaram *et al.*, 2017; Cook *et al.*, 2021; Liang *et al.*, 2018; Renan Barzilay, 2019) como la segregación ocupacional de género (Balaram *et al.*, 2017; Churchill y Craig, 2019; Hoang *et al.*, 2020; Kasliwal, 2020; Hunt y Samman, 2019; Rodríguez-Modroño, Pesole y López, 2022). Las mujeres ganan, de media, el 82% de lo que los hombres en plataformas digitales (Adams y Berg, 2017), incluso realizando el mismo trabajo (Liang *et al.*, 2018; Litman *et al.*, 2020), e independientemente de las valoraciones recibidas, la experiencia, la categoría profesional, las horas de trabajo o el nivel educativo (Renan Barzilay y Ben-David, 2017).

Otra supuesta ventaja que presentan las plataformas laborales digitales es ofrecer mayor flexibilidad sobre dónde, cuándo y cómo trabajar, lo cual facilita compaginar el empleo con los cuidados. De hecho, una de las principales razones citadas por los trabajadores para participar en el trabajo de la plataforma es la flexibilidad que ofrece (Berg, 2016; De Groen y Maselli, 2016). Sin embargo, en la práctica, los trabajadores digitales suelen verse limitados por una mayor disponibilidad horaria, un escaso control sobre el flujo de trabajo y su horario y la necesidad de responder al instante (Piasna y Drahokoupil, 2017), lo cual es incompatible con la inflexibilidad del trabajo de cuidados. Diferentes estudios (Berg, 2016; De Stefano, 2016) muestran que en determinadas plataformas la falta total de disponibilidad da lugar a sanciones que pueden ir desde la suspensión temporal de las cuentas de los trabajadores hasta su desconexión. La supuesta mayor flexibilidad que ofrecen las plataformas está sujeta a obtener menores ingresos (Rodríguez-Modroño, Pesole y López, 2022).

En resumen, las desigualdades de género en la participación, los ingresos y la retención de los trabajadores, así como la segregación ocupacional, también están presentes en la economía de plataforma. Esto evidencia que la economía de plataforma no es igualmente accesible para todos los grupos sociales. Las mujeres y otros grupos de trabajadores —aquellos que experimentan desigualdades cruzadas basadas en el género, la raza, la edad o la clase social— se concentran en las formas de trabajo de plataforma peor remuneradas. Aunque el trabajo de plataforma ofrece alternativas al empleo tradicional, presenta características similares, y puede estar reforzando la precarización.

3. Plataformas digitales en sectores feminizados

Las plataformas digitales de trabajo están creciendo en muchos sectores tradicionales, con un alto nivel de informalidad y muy feminizados, como pueden ser los servicios de cuidados a domicilio y de trabajo doméstico. A pesar de que el trabajo doméstico y servicios a domicilio representa ya el 22% del trabajo realizado a través de plataformas, son todavía escasos los

estudios sobre su modo de operar, condiciones laborales y la calidad de los servicios. Resulta fundamental, por tanto, analizar este tipo de plataformas digitales desde un enfoque feminista interseccional que nos permita visibilizar las desigualdades transnacionales e históricas. Por ello, hemos querido dedicar una parte importante de este volumen, comprendida por los últimos cuatro capítulos, a estudios sobre las plataformas digitales de cuidados y los impactos que están teniendo en diversos países y contextos. Los análisis desde este enfoque nos ayudan a revelar el trabajo reproductivo realizado ahora a través de las plataformas, las nuevas desigualdades interseccionales y de género y los patrones actuales de las cadenas globales de cuidados y los ejes de dominio económico postcolonial (Graham *et al.*, 2020; Gurumurthy, 2020; Kambouri, 2022; Rodríguez-Modroño, Agenjo y López, 2022, 2023, 2024; Van Doorn, 2022).

En el capítulo tres, «¿Una base común? Diferencias de género en la (ir)regularización del empleo y la intermediación en las plataformas de trabajo doméstico en Bélgica», Meike Brodersen, Anastasia Joukovsky, Elief Vandevenne y Jens Doms examinan la hipótesis de que las plataformas digitales contribuyen a la regularización del trabajo irregular y reproductivo en la esfera doméstica, y favorecen la transparencia y el poder negociador de los trabajadores. Su estudio matiza estas afirmaciones y argumenta que la capacidad de regularizar el empleo se encuentra limitada por aspectos que son, por una parte, inherentes a las propias plataformas y, por otra, característicos de cada contexto. Asimismo, establece que el impacto varía en gran medida en función del género de los trabajadores. Sus resultados muestran que la representación de las mujeres es mayor en las actividades asociadas con el trabajo reproductivo, y que el modo en que la regularización del empleo se produce y afecta a las condiciones laborales, la visibilidad y el poder de negociación de los trabajadores está de por sí sometido a diferencias de género. Al mostrar cómo este tipo de plataformas perpetúan y acentúan las desigualdades de género, este capítulo llama la atención sobre las limitaciones de la tecnología para resolver la precariedad e informalidad del empleo. Por último, los autores señalan la importancia de evaluar los efectos del trabajo en plataformas en relación con las complejidades propias del contexto en que aquel se desarrolla y de incluir sistemáticamente las diferencias interseccionales (preexistentes) de los mercados de trabajo en los que las plataformas intervienen.

Los últimos tres capítulos se centran en el análisis del trabajo, mayoritariamente de mujeres, en las plataformas de servicios domésticos y de cuidados en España. El volumen de negocio de estas plataformas en nuestro país está creciendo rápidamente con la deficitaria oferta pública de los servicios de cuidados ante el enorme aumento en la demanda de cuidados por parte

de una sociedad española muy envejecida. El primero de ellos es el texto de Paula Rodríguez, Astrid Agenjo y Purificación López, «Crisis de cuidados y ocupaciones precarizadas. Un análisis de las plataformas digitales de cuidados en España». A partir del análisis de entrevistas en profundidad a trabajadoras y gerentes de plataformas digitales de este sector en España, se exploran las características principales del trabajo realizado por mujeres, muchas de ellas migrantes. Los resultados muestran que las plataformas aprovechan las desigualdades de género, etnia y nacionalidad para acceder a una fuerza de trabajo con escasa capacidad de agencia. Estas plataformas aplican los avances tecnológicos a unas ocupaciones tradicionales de baja cualificación, salario y estatus, con el fin de poder operar como intermediadores con la menor relación posible con las trabajadoras, sin ninguna vinculación contractual y, sin embargo, acaparando el mayor poder posible sobre la negociación y el control de precios. El estudio distingue entre tres modelos de negocio diferenciados de estas plataformas digitales, que dan lugar a situaciones contractuales y condiciones de trabajo muy diversas.

El análisis de Olivia Blanchard en el capítulo cinco, «Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales de trabajo: el caso de España», contextualiza el auge de las plataformas de cuidados a domicilio en el contexto de la crisis de cuidados en España y distingue entre dos modelos principales de plataformas de cuidados, el de la agencia de colocación digital y el modelo bajo demanda. Este capítulo presenta los diferentes servicios que ofrecen las plataformas, ofrece un breve análisis de las ambiciones de profesionalizar y formalizar el sector por parte de las plataformas y finaliza con unas reflexiones acerca del modelo de las plataformas de cooperativas como alternativa al modelo comercial.

Por último, el capítulo de Irene Galí, «¿Le ponemos nombre a la relación? Indicios de laboralidad en las plataformas de cuidados y limpieza en domicilios: el caso de Clintu y MyPoppins», se centra en estas dos plataformas de servicios domésticos y de limpieza, que han sido llevadas a juicio en España por no contratar a sus trabajadoras y evitar pagar las cotizaciones sociales. En este análisis, la investigadora del Centro de Estudios e Investigación Sindicales de Comisiones Obreras presenta los resultados del estudio cualitativo llevado a cabo en 2021-2022, que identifica elementos claros de laboralidad en la relación que se produce entre las plataformas de limpieza a domicilio Clintu y MyPoppins y sus trabajadoras. La autora defiende la necesidad de dirigir las investigaciones a la búsqueda de indicios de laboralidad en las relaciones entre plataformas y trabajadores, con el objeto de arrojar luz sobre zonas grises y determinar, allí donde concurran las causas y de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, la existencia de una relación laboral.

4. Conclusiones

En definitiva, la Cuarta Revolución Industrial está provocando profundas transformaciones en el mercado laboral y la sociedad, cuyas repercusiones finales todavía no podemos determinar, lo cual plantea enormes retos, siendo uno de los principales reducir y evitar el potencial aumento en las desigualdades entre trabajadores. Los efectos concretos sobre el mercado de trabajo y las desigualdades dependerán no solo de la estructura productiva, del entorno económico en el que operen las grandes compañías digitales y del marco regulatorio laboral al que se vean sujetas empresas y trabajadores (Malfeito, 2023).

El aprovechamiento de los beneficios que puede conllevar esta Cuarta Revolución Industrial por toda la ciudadanía, y no solo por algunos grupos, y la mitigación de los riesgos asociados depende no solo de la capacidad de los distintos sectores económicos de generar empleo o destruirlo o de las posibilidades de inserción de los trabajadores en condiciones de igualdad, sino del poder de representación y negociación que tengan todos los trabajadores, y de la voluntad y capacidad de nuestros gobiernos de realizar las reformas necesarias para contribuir de manera efectiva a la igualdad y mejora de las condiciones de vida de toda la ciudadanía. Las Administraciones públicas pueden y deben intervenir en el marco institucional utilizando las herramientas ya existentes y avanzando en nuevos desarrollos instrumentales, para que los beneficios de los últimos cambios tecnológicos sean distribuidos de manera igualitaria. Cambios legislativos como el Real Decreto Ley 28/2020, del 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la ley *rider* española, del 11 de mayo de 2021, o la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales son ejemplos de avances imprescindibles en la protección laboral en condiciones de igualdad. Otra vía complementaria o alternativa para asegurar una efectiva protección sociolaboral para los nuevos trabajos puede ser establecer unos nuevos derechos universales de los trabajadores, que garanticen unas horas o ingresos mínimos y una regulación y protección adecuadas (Huws, 2020).

Pero sabemos que no basta con implementar normas nacionales o europeas sobre el trabajo en plataformas digitales o la discriminación algorítmica, sino que es preciso además transformar el marco social e institucional que sustenta el régimen laboral, el modelo migratorio y el sistema de reproducción social imperantes en cada sociedad. Para que las oportunidades que ofrece la aplicación de las nuevas tecnologías digitales puedan conducir a la mejora en la calidad de vida y en el trabajo de todas las personas y a la disminución de las desigualdades, es necesario analizar desde un enfoque feminista e interseccional los impactos de estas transformaciones

digitales sobre la producción y la reproducción social y diseñar políticas transformadoras de género (Rodríguez-Modroño, 2021, 2022). Por ejemplo, garantizar una provisión universal de cuidados de calidad desde el sector público y asegurar un empleo decente de calidad en los servicios domésticos y de cuidados son medidas fundamentales para resolver la crisis de sostenibilidad social, evitar la reproducción de los roles tradicionales de género y asegurar que no se repliquen las desigualdades y segregaciones existentes en el mercado de trabajo.

Bibliografía

Adams, A. y Berg, J. (2017). When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. *SSRN Electronic Journal*, 3048711. https://doi.org/10.2139/ssrn.3048711

Andrew, A. *et al*. (2022). The gendered division of paid and domestic work under lockdown. *Fiscal Studies*, *43*(4), 325-340. https://doi.org/10.1111/1475-5890.12312

Balaram, B., Warden, J. y Wallace-Stephens, F. (2017). *Good gigs: A fairer future for the UK's gig economy*. London: The RSA action and research centre.

Bánhidi, Z., Dobos, I. y Nemeslaki, A. (2020). What the overall Digital Economy and Society Index reveals: A statistical analysis of the DESI EU28 dimensions. *Regional Statistics, 10*(2), 46-62. https://doi.org/10.15196/RS100209

Berg, J. (2016). Income Security in the on-demand economy: findings and Policy lessons from a survey of crowdworkers. *ILO Conditions of Work and Employment Series, 74*.

Castaño, C., Martín, J. y Martínez, J. L. (2011). La brecha digital de género en España y Europa: Medición con indicadores compuestos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *136*, 127-140. https://doi.org/10.5477/cis/reis.136.127

Churchill, B. y Craig, L. (2019). Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia. *Journal of Sociology, 55*(4), 741-761. https://doi.org/10.1177/1440783319894060

Cirillo, V., Fanti, L., Mina, A. y Ricci, A. (2023). The Adoption of Digital Technologies: Investment, Skills, Work Organisation. *Structural Change and Economic Dynamics, 66*, 89-105. https://doi.org/10.1016/j.strueco.2023.04.011

Comisión Europea (2019). *Women in Digital - Shaping Europe's digital future*. https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/women-digital

Cook, C., Diamond, R., Hall, J. V., List, J. A. y Oyer, P. (2021). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. *The Review of Economic Studies, 88*(5), 2210-2238. https://doi.org/10.1093/restud/rdaa081

Damiani, F. y Rodríguez-Modroño, P. (2024). Measuring the Digital Inclusion of Women. A poset-based approach to the women in digital scoreboard. *Quality & Quantity,* 58(1), 705-722. https://doi.org/10.1007/s11135-023-01666-z

De Groen, W. P. y Maselli, I. (2016). The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market. *CEPS Special Report, 138*. http://aei.pitt.edu/76467/

De Stefano, V. (2016). The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». *ILO Conditions of Work and Employment Series, 71*.

Degryse, C. (2021). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. The European Trade Union Institute. https://www.etui.org/publications/working-papers/digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets

Drahokoupil, J. y Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. *European Trade Union Institute Policy Brief, 5/2016*.

EIGE (2020). *Gender Equality Index 2020 —Digitalisation and the future of work*. https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work

Florisson, R. y Mandl, I. (2018). *Platform work: Types and implications for work and employment —Literature review. Eurofound Working paper, WPEF18004*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf

Graham, M. *et al.* (2020). The Fairwork Foundation: Strategies for improving platform work in a global context. *Geoforum*, *112*, 100-103. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.01.023

Gurumurthy, A. (2020). A feminist future of work in the post-pandemic moment. A new social contract as if women matter. *Feminist digital justice*, *3*.

Hoang, L., Blank, G. y Quan-Haase, A. (2020). The winners and the losers of the platform economy: Who participates? *Information, Communication & Society, 23*(5), 681-700. https://doi.org/10.1080/1369118X.2020.1720771

Hunt, A. y Samman, E. (2019). *Gender and the gig economy. Critical steps for evidence-based policy*. *Overseas Development Institute Working Paper, 546*.

Huws, U. (2020). *Reinventing the Welfare State. Digital Platforms and public Policies*. London: Pluto Press.

James, A. (2022). Women in the gig economy: Feminising 'digital labour'. *Work in the Global Economy, 2*(1), 2-26. https://doi.org/10.1332/273241721X16448410652000

Kambouri, E. (2022). Gendering platform research. *Work Organisation, Labour & Globalization, 16*(1), 14-33. https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.16.1.0014

Kasliwal, R. (2020). Gender and the gig economy: A qualitative study of gig platforms for women workers. *ORF Issue Brief, 35*, Observer Research Foundation.

Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the gig economy: Managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work and Employment, 33*(1), 13-29. https://doi.org/10.1111/ntwe.12102

Liang, C., Hong, Y., Gu, B. y Peng, J. (2018). Gender wage gap in online gig economy and gender differences in job preferences. *International Conference on Information Systems 2018*, 1-33.

Litman, L. *et al.* (2020). The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. *PLoS ONE, 15*(2), 1-19.

Malfeito, J. (2023). Transformación Digital de la Economía: Efectos sobre el Trabajo. *Dossieres EsF, 51*, 4-7.

Mariscal, J., Mayne, G., Aneja, U. y Sorgner, A. (2019). Bridging the Gender Digital Gap. *Economics, 13*(1), 20190009. https://doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2019-9

OCDE (2018). *Bridging the digital gender divide. Include Upskill, Innovate*. https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf

Piasna, A. y Drahokoupil, J. (2017). Gender inequalities in the new world of work. *Transfer, European Review of Labour and Research, 23*(3), 313-332.

Renan, A. (2019). The technologies of discrimination: How platforms cultivate gender inequality. *The Law & Ethics of Human Rights, 13*(2), 179-202.

Renan, A. y Ben-David, A. (2018). Platform inequality: Gender in the gig economy. *Seton Hall Law Review, 47*(2). https://doi.org/10.2139/ssrn.2995906

Rodríguez-Modroño, P. (2011). Las mujeres y las tecnologías de la información y las comunicaciones. En O. Marcenaro (Ed.), *La cambiante situación de la mujer en Andalucía* (Colección Realidad Social 7, pp. 159-184). Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Rodríguez-Modroño, P. (2021). Por una transición digital igualitaria. *Alternativas económicas, 88*, 50-51.

Rodríguez-Modroño, P. (2022). Transformaciones en las desigualdades de género en el trabajo en la era digital y pandémica. *La COVID-19: Efectos Sociales y Económicos y Políticas de Respuesta, Dossieres EsF*, *44*, 38-41.

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2022). Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers. *Gender & Development*, *30*(3), 619-635. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121060

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2023). A Feminist Political Economic Analysis of Platform Capitalism in the Care Sector. *Review of Radical Political Economics*, *55*(4), 629-638. https://doi.org/10.1177/04866134231184235

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2024). A social reproduction analysis of digital care platform work. *New Political Economy*. https://doi.org/10.1080/13563467.2024.2317703

Rodríguez-Modroño, P., Pesole, A. y López-Igual, P. (2022). Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe. *Internet Policy Review, 11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1622

Rubery, J. y Rafferty, A. (2013). Women and recession revisited. *Work, Employment & Society, 27*(3), 414-432. http://dx.doi.org/10.1177/0950017012460314

Scheele, A. (2007). Gender and the quality of work: An overview of European and national approaches. *Transfer: European Review of Labour and Research, 13*(4), 595-610. https://doi.org/10.1177/102425890701300406

Scheerder, A., van Deursen, A. y van Dijk, J. (2017). Determinants of Internet skills, uses and outcomes. A systematic review of the second- and third-level digital divide. *Telematics and Informatics, 34*(8), 1607-1624. https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.07.007

Sorgner, A., Bode, E. y Krieger-Boden, C. (2017). *The Effects of Digitalization on Gender Equality in the G20 economies*. Kiel Institute for the World Economy. https://www.ifw-kiel.de/pub/e-books/digital_women-final_report.pdf

Urzì, C., Pesole, A. y Fernandez, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe*. JRC Technical Reports. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2760/459278

Van Deursen, A. J. y van Dijk, J. A. (2014). The digital divide shifts to differences in usage. *New Media & Society*, *16*(3), 507-526. https://doi.org/10.1177/1461444813487959

Van Deursen, A. J. y van Dijk, J. A. (2015). Toward a Multifaceted Model of Internet Access for Understanding Digital Divides: An Empirical Investigation. *The Information Society, 31*(5), 379-391. https://doi.org/10.1080/01972243.2015.1069770

Van Doorn, N. (2022). Platform capitalism's social contract. *Internet Policy Review, 11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1625

Vergés, N., Freude, L., Almeda, E. y González, A.M. (2021). Women working in ICT: Situation and possibilities of progress in Catalonia and Spain. *Gender, Technology and Development*, *25*(3), 275-293. https://doi.org/10.1080/09718524.2021.1969783

Wajcman, J. (2010). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics, 34*(1), 143-152. https://doi.org/10.1093/cje/ben057

1

La agenda política en materia de digitalización y trabajo

Un análisis feminista interseccional

Julia Espinosa-Fajardo,
Paula Rodríguez-Modroño y
Purificación López-Igual

1.1. Introducción

En los últimos años la denominada revolución industrial 4.0 está impactando en el mundo del trabajo y las relaciones laborales. Una realidad que puede reforzar las desigualdades de género existentes y las discriminaciones múltiples resultantes de la intersección con otros tipos de desigualdad (como las basadas en la clase social, la edad, el origen étnico o la orientación afectivo-sexual, entre otras). La pandemia del COVID-19 ha evidenciado la relevancia de la digitalización, la robotización y la automatización, al tiempo que, como respuesta a esta crisis, la transformación digital se ha definido como línea estratégica tanto en el Plan Recuperación de la Unión Europea —NextGenerationEU— como en los diferentes planes nacionales de reconstrucción. En el escenario español, la digitalización es un tema relativamente reciente, que empieza a entrar en agenda y definirse como eje de políticas públicas. Así, el Parlamento español comienza a abordarlo —ligado a la sociedad digital— a comienzos del presente siglo. No obstante, no es hasta la XII legislatura (2016-2019) y,

sobre todo a raíz del COVID-19, en la XIV legislatura (2019-2023), cuando toma mayor envergadura.

El presente capítulo aborda qué contenidos entran en la agenda en el caso español y, en concreto desde una perspectiva feminista, examina si la desigualdad de género y la intersección entre las diferentes desigualdades se incorporan en la definición del problema público y si se delimitan acciones específicas al respecto. A la par, explora los puntos en común y divergencias en el abordaje de estas cuestiones por parte de los distintos grupos parlamentarios (2016-2022). La entrada en la agenda política conforma un paso clave puesto que determina «qué problemas serán tratados y cuáles recibirán una respuesta bajo el formato de política pública» (Harguindéguy, 2013, p. 49). En este sentido, el presente texto ayuda a identificar en qué medida se incluyen los contenidos de género e interseccionalidad y qué tipo de medidas se proponen al respecto. Al tiempo, persigue evidenciar qué temas no son incluidos y, tomando como base estudios previos (Kambouri, 2022; Rodríguez-Modroño, Agenjo y López, 2022; Rodríguez-Modroño, Pesole y López, 2022), si deberían incluirse en la agenda y en futuras políticas públicas de cara a no reproducir las desigualdades estructurales de género y su cruce con otros ejes de desigualdad. Desde una mirada feminista, esto implica un análisis de los trabajos en sentido amplio, atendiendo tanto al trabajo remunerado como al trabajo de cuidados no remunerado. Con todo ello, se pretende contribuir a los debates incipientes sobre políticas de digitalización, género e interseccionalidad.

Con esta finalidad, se utiliza la metodología del «análisis crítico de marcos» (Verloo, 2007), inspirada en el enfoque de «cuál es el problema» (*what's the problem approach*) (Bacchi, 1999). Esta metodología asume que los problemas públicos no son «hechos objetivos», sino que son fruto de un momento concreto y responden a intereses en competencia. El análisis se centra en el proceso de construcción social de los problemas públicos poniendo el foco en los marcos interpretativos[1] presentes (Bustelo y Lombardo, 2007). En este caso, a través de un conjunto de pre-

1 El concepto de «marco interpretativo» tiene sus orígenes en la teoría de los movimientos sociales y sirve para asignar significado e interpretar los acontecimientos sociales con la finalidad de movilizar simpatizantes y desmovilizar a sus antagonistas. Igualmente, se nutre de los estudios sobre el establecimiento de la agenda política, que subrayan el carácter de construcción social de los problemas públicos, y del enfoque de Bacchi «What's the problema represented to be?», que identifica los problemas públicos con representaciones estratégicas que ponen el énfasis en determinados asuntos y en otros no.

guntas guía, se analiza cómo género e interseccionalidad aparecen en el diagnóstico del problema y en el pronóstico o solución[2]. Concretamente se examinan las iniciativas parlamentarias relativas a la revolución industrial 4.0 y trabajos de las tres últimas legislaturas, periodo clave de desarrollo en esta materia. Para su identificación, la búsqueda se realizó atendiendo a las treinta palabras clave señaladas por la bibliografía especializada[3]. No obstante, la revisión mostró resultados solo para doce de ellas: brecha digital, competencias digitales, derechos digitales, digitalización, emprendimiento digital, innovación, plataformas digitales, robotización, robótica, teletrabajo, trabajo a distancia y transformación digital. Como resultado de esta búsqueda, se examinan 48 iniciativas con función legislativa y de orientación política que incluyen leyes, proposiciones de leyes, proposiciones no de ley, reales decretos y mociones. En concreto, se revisan 36 documentos de la XIV legislatura (2019-2023) y 12 de la XII legislatura (2016-2019) vinculados con la revolución industrial 4.0. La XII legislatura (2019), dada su brevedad, no mostró ninguna intervención específica sobre la temática[4]. Todo este trabajo empírico contribuye a poner al descubierto cómo los diferentes grupos parlamentarios incluyen o no los contenidos de género e interseccionalidad en sus intervenciones (qué temas se incorporan, cuáles están ausentes, cuál es el abordaje propuesto para los mismos). Dado que el trabajo parte del análisis de publicaciones de diferentes boletines oficiales, no siempre se encuentran argumentaciones respecto a las diferentes posiciones de los grupos parlamentarios. A futuro, el trabajo con entrevistas cualitativas a representantes de estos grupos puede contribuir a un examen detallado de las razones de sus posicionamientos.

2 Las preguntas guía utilizadas en este estudio pueden consultarse en el anexo 2.

3 Estas palabras clave fueron: *apps*, automatización, *Big Data*, brecha digital, competencias digitales, cuarta revolución industrial, digitalización, economía digital, empoderamiento digital, inclusión digital, inteligencia artificial, innovación, Internet de las cosas, *machine learning*, oficina del dato, plataformas digitales, revolución industrial 4.0, robotización, robótica, *smart industries*, sociedad de la información, sociedad digital, *STEM*, *STEAM*, TIC, trabajo remoto, teletrabajo, transformación digital, transición digital, uberización.

4 El conjunto de las iniciativas parlamentarias analizadas se encuentra en el anexo 1.

1.2. Género e interseccionalidad ante la revolución industrial 4.0

1.2.1. Revolución industrial 4.0. Impactos de género e interseccionales

La denominada Cuarta Revolución Industrial o revolución industrial 4.0 (Yongxin *et al.*, 2017), término con el que se conoce a las aplicaciones de la digitalización, la IA, la robótica o el Internet de las cosas, está cambiando nuestras sociedades, transformando de forma notable cómo vivimos, trabajamos y nos relacionamos (Fernández Rodríguez, 2021). Solo en lo concerniente al mercado laboral, estos desarrollos tecnológicos crean y destruyen ocupaciones, o alteran por completo los requisitos y necesidades de estas ocupaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales (Eurofound, 2018), con importantes implicaciones de género e interseccionales (Rodríguez-Modroño, 2021, 2022).

En primer lugar, estos avances tecnológicos conducen a nuevas formas de organización de los procesos productivos y, por lo tanto, a un cambio en las tareas asociadas, las ocupaciones y los puestos de trabajo. La automatización, por ejemplo, tiene fuertes consecuencias sobre la estructura del empleo por ocupación y sector, al cambiar los empleos demandados y las competencias requeridas. La mayoría de los empleos que se perderán están relacionados con tareas que involucran procesos rutinarios, susceptibles de automatización (McKinsey, 2017). Puesto que las mujeres son mayoría en ocupaciones con tareas más rutinarias, su riesgo de sustitución por las nuevas tecnologías es mayor. Un informe del Fondo Monetario Internacional en treinta países calcula que 26 millones de empleos de mujeres corren un alto riesgo de ser automatizados en las próximas dos décadas (Brussevich *et al.*, 2018). Son aquellas trabajadoras con menor formación académica y de más edad, las que ocupan puestos administrativos, de servicio y de ventas poco cualificados, las que están mucho más expuestas a la automatización.

Por otro lado, el mayor crecimiento de los «trabajos del futuro» se encuentra en sectores donde históricamente ha sido baja la presencia de mujeres. Su escasa representación en los cargos profesionales o de gestión o en los sectores *STEM* (*Science, Technology, Engineering & Maths*) hace que sea más complicado para las mujeres que para los hombres acceder a estos puestos emergentes. Además, si bien las ocupaciones educativas y asistenciales —tradicionalmente con mayor representación femenina— también presentan crecimiento a futuro, con frecuencia estos puestos cuentan con peor remuneración que otros «trabajos del futuro» (World Economic Forum, 2021).

En segundo lugar, la digitalización conlleva un nuevo modelo productivo que transforma también el modo de organización del trabajo en cuanto

a formas, tiempos, espacios, estatus y condiciones. Las nuevas tecnologías y el uso de Internet mediante dispositivos móviles permiten realizar un número creciente de tareas y actividades desde cualquier lugar y en cualquier momento, incrementando la posibilidad de teletrabajar para ocupaciones muy diversas (Eurofound e ILO, 2017), permitiendo mantener una parte importante de nuestras actividades laborales durante la pandemia del COVID-19. La pandemia ha acelerado tendencias que estaban ya en marcha, como el trabajo en plataformas digitales y otras modalidades flexibles de trabajo remoto, con múltiples ventajas, pero también riesgos. En lo referente a los potenciales beneficios del teletrabajo, contribuyen a mejorar la organización de la reproducción social y los distintos trabajos asociados a la misma, al aumentar la autonomía en la organización de los tiempos dedicados al trabajo remunerado y la posible superposición de tareas. Como consecuencia, algunos estudios destacan que estas tecnologías pueden fomentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral (Hartig *et al.*, 2007; Walrave y De Bie, 2005). Sin embargo, también presenta desventajas, entre las que destacan la intensificación del trabajo en cuanto a ritmos y horas, la exigencia de la inmediatez en las respuestas, la invasión del empleo sobre otras formas de reproducción social y la difuminación de las barreras entre la vida personal y laboral, o la disolución de relaciones personales del entorno laboral (Allen *et al.*, 2013; EIGE, 2021; Golden *et al.*, 2006; Lot y Chung, 2016). En general, la evidencia muestra que solo aquellas mujeres que reducen las horas que le dedican al teletrabajo pueden realmente conciliar sin problemas, a cambio de menos ingresos y un deterioro de su carrera profesional (Rodríguez-Modroño y López-Igual, 2021). De hecho, durante los confinamientos del COVID-19, las mujeres experimentaron muchos más problemas que los hombres para poder conciliar su teletrabajo con los cuidados (Alon *et al.*, 2020; Samek Lodovici *et al.*, 2021; Sostero *et al.*, 2020). Por otra parte, el acceso y las condiciones del teletrabajo son diferentes en mujeres y hombres (Farré *et al.*, 2020; López-Igual y Rodríguez-Modroño, 2020; Rodríguez-Modroño y López-Igual, 2021), dada su desigual posición en el mercado laboral, su distinta dedicación a los trabajos de cuidados no remunerados y su diversa vivencia de la conciliación (Chung y Van der Lippe, 2018). Asimismo, el nivel socioeconómico, la edad y el origen geopolítico, entre otros factores, inciden de forma entrecruzada con el género en la participación en el mercado laboral y, con ello, también en las experiencias concretas de teletrabajo.

En tercer lugar, la digitalización facilita el desplazamiento de actividades que tradicionalmente se desarrollaban bajo relaciones de empleo asalariado hacia formas de empleo autónomo. En este apartado, destacan las plataformas digitales, que están propiciando la creación de empleo pre-

cario, irregular o informal. Este deterioro de las condiciones laborales en la economía de plataformas afecta especialmente a las mujeres dada su mayor vulnerabilidad en el mercado laboral y menor protección social. Las mujeres que trabajan en plataformas digitales se concentran en pocas ocupaciones muy «feminizadas» (tareas administrativas, servicios de cuidados o de limpieza), tienen menos probabilidades de tener otro trabajo remunerado, su intensidad de trabajo es menor y tienen condiciones laborales e ingresos peores que los hombres (Rodríguez-Modroño, Pesole y López, 2022). Distintas investigaciones (Cook *et al.*, 2018; Litman *et al.*, 2020) corroboran la existencia de una brecha salarial de género, con independencia de las valoraciones de los clientes, la experiencia, la categoría ocupacional, las horas de trabajo o el nivel educativo, lo que sugiere que los patrones de segregación de la economía real se están reproduciendo en la economía digital y de plataformas, y que estas tecnologías pueden no solo perpetuar, sino también ampliar las brechas de género observadas en el mercado de trabajo tradicional (Degryse, 2016). Aunque algunos estudios destacan que las plataformas pueden incentivar el trabajo formal de las mujeres (Huws *et al.*, 2019; Kasliwal, 2020), la evidencia apunta a que el trabajo creado sigue siendo muy precario y que las plataformas intentan reproducir las jerarquías raciales y de género para ejercer control sobre las poblaciones vulnerables (Rodríguez-Modroño, Agenjo y López, 2022; Van Doorn, 2022).

Por todo ello, la Cuarta Revolución Industrial, junto con las profundas transformaciones del mercado laboral y de los procesos de reproducción social que conlleva, nos plantean enormes retos, y uno de ellos es evitar desigualdades crecientes entre trabajadores según su sexo, edad, nivel educativo, país de origen, sector económico, ocupación profesional, estatus laboral, etc. (Rodríguez-Modroño, 2021, 2022). Las políticas públicas tienen un papel central en esta materia. Ahora bien, si las políticas públicas no tienen en cuenta las desigualdades de género, y su interrelación con otro tipo de desigualdades, estas pueden reproducir e incluso reforzar estas desigualdades estructurales.

1.2.2. Género e interseccionalidad en las políticas públicas

La desigualdad de género y su cruce con otros tipos de desigualdades no se ha considerado siempre, ni se considera en la actualidad, como un problema público que deba ser abordado desde las instituciones y las políticas públicas (Bacchi, 1999). A partir de la década de los setenta en las democracias occidentales y de los ochenta en el caso español, las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres comienzan a ser incorporadas en las políticas públicas como efecto del movimiento feminista liberal, del

posicionamiento de Naciones Unidas al respecto[5] y de los estudios sobre «Mujeres en desarrollo» (Beltrán y Maquieira, 2001; Lombardo *et al.*, 2017). Hasta entonces, como aún sucede con frecuencia, se asumía que las políticas públicas eran neutrales al género y no estaban basadas en una norma masculina, heterosexual y blanca (Lombardo *et al.*, 2017). De hecho, no es hasta finales de los ochenta cuando Crenshaw (1989) acuña el concepto interseccionalidad para hacer referencia a la interacción entre diferentes factores de discriminación. Igualmente, tenemos que esperar a comienzos del siglo XXI para que la interseccionalidad comience a ser incluida dentro del derecho internacional y, con ello, se asuma que el abordaje de la interacción entre varios factores de discriminación es clave en las políticas públicas (Grabham *et al.*, 2009; Schiek y Lawson, 2011).

En este periodo, la desigualdad de género ha sido entendida y abordada en las políticas públicas desde dos diferentes enfoques: el enfoque integracionista y el enfoque de género. Estos han sido desarrollados en diferentes momentos de la historia de las políticas públicas en el último siglo, pero coexisten en la actualidad cuando se dirige la mirada a las desigualdades entre mujeres y hombres (Beltrán y Maquieira, 2001; Kabeer, 1998; Kantola y Lombardo, 2017; Squires, 2008; Verloo, 2007). Por otra parte, la atención al cruce entre diferentes tipos de desigualdades —entre ellas, la de género— cuenta con un incipiente desarrollo en las políticas públicas, siendo mayor en el ámbito internacional que en el marco de políticas nacionales o locales (Christoffersen, 2021; Hankivsky y Jordan-Zachery, 2019). En todo caso, lejos de existir una linealidad en la adopción de estos enfoques en la praxis política, el abordaje de la desigualdad de género, y en menor medida de las desigualdades entrecruzadas, ha venido con frecuencia acompañado por resistencias que se han visto reforzadas en los últimos años con la emergencia de actores políticos con un claro discurso antigénero (Köttig *et al.*, 2017; Verloo, 2018).

En cuanto al «enfoque integracionista», este se desarrolla con las primeras políticas de igualdad impulsadas en los años setenta y del feminismo liberal. Bajo esta influencia, el foco se dirige a abordar la discriminación contra las mujeres en la esfera pública a través de medidas legislativas que aseguren la igualdad de trato para ambos sexos (Meier, 2006). El problema

5 En 1975, bajo el auspicio de Naciones Unidas, se celebró la I Conferencia Mundial sobre la Mujer, se proclamó el Año Internacional de la Mujer y dio inicio al Decenio de la Mujer. Asimismo, en 1979 se ratifica en la Asamblea de Naciones Unidas la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

de la desigualdad de género se asocia a un problema de falta de participación femenina en el mercado laboral y en los espacios de representación política. Tomando a los hombres como parámetro de referencia, se pone énfasis en la contribución de las mujeres a la economía y en su empoderamiento como elemento clave para el progreso social. El problema de la desigualdad se liga a la no presencia de mujeres en el espacio público y, de acuerdo con Lombardo *et al.* (2009), este enfoque cae en una visión reducida de la desigualdad de género. Así, la gestión de los cuidados y la conciliación se entiende solo como un problema que afecta a las mujeres en su integración en el mercado laboral y está ausente el debate sobre la corresponsabilidad (Bacchi, 1999; Lombardo *et al.*, 2009). De este modo, se subraya la necesidad de incorporar a las mujeres en el trabajo remunerado y se invisibiliza el trabajo de cuidados desarrollado por las mujeres, generando una doble jornada laboral. Los problemas son «problemas para las mujeres, que las mujeres deberían resolver, mientras que los hombres no son parte del problema, ni se les pide cambiar» (Lombardo y Meier, 2006, p. 160). La respuesta se traduce en «añada mujeres y mezcle» sin una apuesta transformadora (Benería, 2005). En este sentido, se ignoran las estructuras y procesos que generan y reproducen la desigualdad de género (Kantola y Lombardo, 2017) y se mantienen modelos de organización de los trabajos apoyados en la explotación y subordinación de las mujeres.

En relación con el «enfoque de género», este entiende que la desigualdad de género es un problema sistémico y estructural y se liga a las desiguales relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres que se definen social y culturalmente a través de asignaciones sobre normas, tareas y responsabilidades. Su desarrollo en el marco de las políticas públicas viene ligado a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer o Conferencia de Beijing (1995) que, por una parte, reconoce el género como categoría socialmente construida y, por otra, adopta la estrategia de *mainstreaming* de género (Espinosa-Fajardo, 2016; Meier, 2006). La adopción de esta estrategia supone situar la igualdad de género en el centro de todas las políticas públicas y a lo largo de todo su ciclo de vida. Esto se traduce en una mirada no solo a la discriminación contra las mujeres en el espacio público, sino también a las causas estructurales de la misma y su conexión con las desiguales relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres en ámbitos privado y público. Se reconoce que la igualdad de derechos no trae de forma directa la igualdad de resultados debido «a los puntos de partida estructuralmente diferentes desde los que cada persona hace frente a la vida» (Meier, 2006, p. 179). En el ámbito laboral, el «enfoque de género» supone una mirada a los diferentes trabajos —remunerado y no remunerado— y una propuesta de acción al respecto. De este modo, se identifican como problemas las desigualdades de género existentes en el acceso, desarrollo y promoción en el mercado labo-

ral. Asimismo, se problematiza la invisibilización y precarización del trabajo de cuidados desarrollado tradicional y mayoritariamente por mujeres.

El «enfoque de la interseccionalidad», por su parte, cuestiona la idea de un sujeto universal y reconoce la existencia de varios tipos de desigualdades que se entrecruzan. Parte de reconocer que no es posible lograr la igualdad de género si persisten otras desigualdades basadas, por ejemplo, en la clase, la sexualidad y la etnicidad (Kantola y Lombardo, 2017; Lombardo y Verloo, 2009). En este sentido, el problema de la desigualdad de género ha de entenderse en el marco de múltiples sistemas de opresión (Collins, 1990). No se trata solo de mirar cómo las políticas atienden a las necesidades e impactan en mujeres y hombres, sino también cómo estas tienen efectos en términos de constitución/construcción/producción de género, raza, clases, heteronormatividad (Bacchi, 2017). Se reconoce que el cruce entre los ejes de desigualdad es complejo y refleja privilegios y procesos de marginación que se producen de forma específica en diferentes personas, grupos y contextos (Hankivsky y Cormier, 2011). En el ámbito laboral, el «enfoque de la interseccionalidad» pone el énfasis en cómo la vulneración de los derechos laborales se ve acentuada en el cruce entre diferentes ejes de discriminación. En relación con el trabajo no remunerado, subraya que la falta de conciliación y corresponsabilidad tiene impactos mayores en términos de pobreza de tiempo y material en mujeres que experimentan otros tipos de desigualdades ligadas, por ejemplo, con la clase social o el origen étnico.

1.3. Género e interseccionalidad en las propuestas parlamentarias sobre revolución industrial 4.0

Existe un reconocimiento generalizado de que la irrupción de la tecnología en las empresas y la Administración pública está impulsando nuevas oportunidades y plantea también desafíos en relación con los puestos de trabajo y el empleo (Degryse, 2021; Frey y Osborne, 2017). A este respecto, se abren retos de acción y regulación para las instituciones públicas. La pandemia del COVID-19 ha reforzado la incipiente atención que, de forma previa, comenzaba a dirigirse a las mismas desde las políticas públicas.

A continuación, se presenta un análisis de la entrada en agenda en el caso específico del Parlamento español. En concreto se analiza cómo se ha ido incorporando, y con qué contenidos, en la agenda sobre políticas de empleo y en otras ligadas a los trabajos (remunerado y no remunerado). Asimismo, se aborda cómo se incluyen en las intervenciones parlamentarias las cuestiones de género e interseccionalidad (en el diagnóstico y en las propuestas de acción), atendiendo a las posiciones y enfoques de los diferentes grupos parlamentarios.

1.3.1. La revolución industrial 4.0 en las políticas de empleo: un contenido emergente en el Parlamento español

En el seno del Parlamento español, desde comienzos del siglo XXI, los debates y propuestas sobre aspectos ligados a la revolución industrial 4.0 han ido en aumento. Así, en 2007, durante la primera legislatura de Rodríguez Zapatero (2004-2008), se aprobó el Proyecto de Ley de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información, y, en su segunda legislatura (2008-2011), comenzaron a abordarse cuestiones específicas relativas al teletrabajo, las competencias digitales y la brecha digital de género. No obstante, no ha sido hasta la última legislatura del Partido Popular (2016-2019) y, especialmente con fuerza en la del Gobierno PSOE-UP (2019-2023), cuando las cuestiones ligadas a la transformación digital han ganado peso en la agenda.

En el ámbito específico de las políticas de empleo, los temas abordados han ido ampliándose en las últimas dos legislaturas. En particular, y en concordancia con iniciativas de legislaturas previas, el teletrabajo constituye el primer tema en aparecer en la última legislatura de Rajoy (2016-2019). Sobre esta materia, el Grupo Popular es el único en presentar una iniciativa que enfatiza la necesidad de impulsar el teletrabajo de cara a potenciar sus ventajas inherentes (*BOCG*, 23-2-2017). Por otra parte, también en línea con impulsos anteriores, en esta misma legislatura los temas que en mayor medida aparecen en las intervenciones parlamentarias se vinculan con la digitalización y las competencias digitales. Ambos temas son subrayados tanto por el Grupo Popular como por el Grupo Socialista. Otro tema que también recibe atención —aunque no por parte de los principales grupos parlamentarios— es el de los procesos de automatización y robotización, señalado por el Grupo Ciudadanos (*BOCG*, 21-11-2018) y el de Unidos Podemos (UP)-En Comú Podem-En Marea (*BOCG*, 14-12-2018). En este periodo, además, el Grupo Mixto, por primera vez, sitúa como tema central las plataformas digitales (*BOCG*, 29-12-2017).

En la actual legislatura, la digitalización y la transformación digital toman fuerza como contenido político a raíz de la pandemia del COVID-19, ligadas a la reactivación económica y del empleo. De hecho, en línea con las directrices de la UE, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España reconoce la digitalización como uno de sus objetivos fundamentales. En el marco de la actividad parlamentaria, todos los grupos sitúan dentro de la agenda las competencias digitales y el teletrabajo. Además, y como efecto de procesos políticos previos, las plataformas digitales conforman un tema subrayado por todos los grupos.

Reflejo de la centralidad de estos contenidos es la aprobación durante esta legislatura de diversas leyes y decretos leyes. Así, en 2020 se aprueba el Real

Decreto Ley 25/2020 de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo, donde estos contenidos son identificados como clave. En 2021 y con la pandemia del COVID-19 como acelerador, se aprueba la Ley 12/2021 sobre trabajo a distancia y, como uno de los ejes de trabajo central del Gobierno PSOE-UP, se publica la Ley 12/2021 orientada a garantizar derechos laborales de las personas trabajadoras en plataformas digitales. En 2022, por otra parte, se aprueba la Ley 18/2022 de creación y crecimiento de empresas, donde se reconoce que «la transformación digital constituye una prioridad» (*BOE*, 28-9-22, p. 133606).

Aparte de este marco legislativo específico, nuevos contenidos y desarrollos surgen en el seno del Parlamento. Por un lado, el Grupo de UP-En Comú Podem-Galicia en Común pone el foco en una digitalización social y ambientalmente responsable, en las condiciones de trabajo y empleo, así como en el derecho a la desconexión digital, como un tema central ligado a los derechos laborales (*BOCG*, 11-12-2020; 24-7-2020). El Grupo Socialista subraya la necesidad de regular los sistemas basados en IA, algoritmos y tecnología robótica, de un marco normativo para el emprendimiento digital y de abordar la brecha digital de género (*BOCG,* 22-6-2021; 13-5-2021; 29-4-2020). Por su parte, el Grupo Ciudadanos también pone el énfasis en la necesidad de una agenda digital (*BOCG*, 21-1-2020), mientras que el Grupo Popular dirige la mirada a la transformación digital, el impulso del emprendimiento digital y la digitalización de pymes (*BOCG*, 26-7-2021; 2-2-2021; 29-9-2020).

En este sentido, en esta última legislatura asistimos a la incorporación clara en agenda de temas vinculados con la revolución industrial 4.0, así como a propuestas concretas por parte de los diferentes grupos parlamentarios. En el marco de un Gobierno de coalición entre PSOE y UP, nos encontramos también en una fase de nueva apuesta por las políticas de igualdad y por situar en el centro de la agenda política las desigualdades de género y otras desigualdades sociales con una declarada posición feminista.

1.3.2. Género e interseccionalidad en la digitalización: avances, silencios y resistencias

A pesar del compromiso con la igualdad, recogido en nuestra Constitución y en un amplio marco normativo nacional e internacional, la incorporación de los contenidos sobre género e interseccionalidad no siempre sucede de forma automática (Espinosa-Fajardo, 2018). En el caso de la entrada en agenda de los contenidos sobre la revolución industrial 4.0, la igualdad de género y la atención a las desigualdades múltiples, comienzan a aparecer en las intervenciones parlamentarias de la legislatura 2016-2019. En concreto, en las intervenciones del Grupo Socialista relativas a competencias digitales,

brecha digital de género y economía digital. En la legislatura 2019-2023, en el marco del Gobierno PSOE-UP, se comienzan a integrar también en la legislación y en las intervenciones relativas a teletrabajo y trabajo a distancia. Aun así, siguen ausentes de los debates sobre plataformas digitales, centrados en las plataformas de entrega a domicilio y transporte, dominadas por el trabajo masculino. Sin embargo, en el último estudio sobre plataformas en Europa (Piasna *et al.*, 2022) se afirma que casi la mitad de los trabajadores de plataformas son mujeres (46%), con una alta concentración entre los trabajadores *offline* (64%), donde se encuentran las plataformas de servicios de cuidados. Asimismo, tampoco se incorpora en los debates sobre la digitalización de las empresas o regulación de la tecnología robótica y sistemas basados en IA. En este último ámbito sí se ha avanzado en la regulación del impacto de los algoritmos en el mundo del trabajo y la transparencia en su diseño (Galdon Clavell, 2022). No obstante, se observa la ausencia de una perspectiva de género e interseccional en su desarrollo.

Por otra parte, en los casos en los que se empieza a dirigir la mirada al género y a las desigualdades múltiples no siempre existe un diagnóstico compartido sobre por qué es un problema ni una misma propuesta de acción. A continuación, desarrollamos estas cuestiones atendiendo a los diferentes grupos parlamentarios y sus discursos.

1.3.2.1. Teletrabajo e igualdad: conciliación, corresponsabilidad y derechos

El teletrabajo es el primer contenido en aparecer en la XII legislatura, de la mano del Grupo Popular —en el Gobierno en esos momentos—. Se subraya en concreto la dificultad de conciliar como parte del problema, pero sin referencia específica al desigual reparto de los trabajos —remunerado y de cuidados no remunerado— entre mujeres y hombres, y sin ninguna propuesta de acción al respecto (*BOCG*, 23-2-2017).

En la legislatura 2019-2023, las intervenciones de los grupos de Ciudadanos y de Vox se encuentran en la misma línea. Ambos coinciden en señalar la conciliación como problema público a abordar, pero entendiéndolo como un problema en abstracto ligado a la vida personal del trabajador (*BOCG*, 17-4-2020; 13-4-2020; 17-7-2020). Por otra parte, Vox dirige también la mirada a personas discapacitadas y dependientes e identifica como problema la falta de integración laboral de estos colectivos, que pueden beneficiarse de las nuevas tecnologías y el teletrabajo (*BOCG*, 13-4-2020).

En cuanto a las propuestas de acción, Ciudadanos insta al Gobierno a impulsar una regulación del teletrabajo sin atender a la situación diferenciada de mujeres y hombres y el cruce con otros factores de desigualdad

(*BOCG*, 17-7-2020). Vox, por su parte, apuesta por identificar «su impacto en colectivos vulnerables, como los trabajadores con hijos pequeños o personas dependientes o con necesidades especiales, bajas laborales leves o trabajadores con una cierta edad» (*BOCG*, 17-4-2020, p. 69). No obstante, no hace ninguna referencia a cómo estos son, en la mayor parte de los casos, mujeres, y mujeres en situaciones laborales precarias. Asimismo, apuesta por detectar vías para extender el teletrabajo a colectivos afectados por discapacidad y dependencia, «evitando la exclusión e incrementando su participación en el mercado laboral» (*BOCG*, 17-4-2020, p. 69). De este modo, se hace eco de la situación específica de determinados colectivos, pero sin una mirada interseccional.

Por otra parte, desde UP-En Comú Podem-Galicia en Común se pone énfasis en el derecho a la desconexión digital ante el aumento del teletrabajo en el contexto de la pandemia (*BOCG*, 24-7-2020). A este respecto, sin una problematización visible de las relaciones entre trabajos y género más allá de hablar de «trabajadores y trabajadoras», se subraya que el teletrabajo y las nuevas tecnologías pueden «borrar las fronteras entre la vida personal y la profesional», impactando en la salud de trabajadores y en la conciliación (*ibid*.). El abordaje pasa por regular el uso de las tecnologías de la comunicación fuera de la jornada laboral.

En la actual legislatura la aprobación de la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia representa un cambio significativo. Esta ley se hace eco de cómo la crisis del COVID-19 afecta de forma diferenciada a mujeres y jóvenes e identifica mayores impactos en el sector servicios, donde ambos están sobrerrepresentados (*BOE*, 9-7-2021, p. 82542). En esta dirección, y en línea con la Agenda 2030, identifica como objetivo político «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor» (*ibid*., p. 82549).

Del mismo modo, toma como base el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación. Subraya que las empresas están obligadas a «evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad», a tener en cuenta las características de las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia en los planes de igualdad y a aplicar medidas contra el «acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral» y la «protección de las víctimas de violencia de género» en este tipo de trabajo. Las personas teletrabajadoras, además, tienen los «mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad» (*ibid*., p. 82551).

Esta ley, por ende, da un paso sustantivo en relación con las intervenciones y propuestas parlamentarias previas. En concreto, va más allá de centrar solo el problema en la conciliación, reconoce la diferente situación de partida de las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad funcional y otros riesgos específicos, y subraya la necesidad de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género en los mecanismos de impulso del teletrabajo o trabajo a distancia. A este respecto, existe una mirada a las desigualdades de género y otros tipos de desigualdades existentes en el mercado laboral, aunque no directamente al cruce entre las mismas. Asimismo, no sitúa como único problema la conciliación y, cuando la nombra, va acompañada también de la necesidad de abordar la corresponsabilidad. No obstante, no aborda de forma sistemática y coherente la problemática planteada ni atiende de forma concreta a cómo impulsar el teletrabajo puede contribuir al empoderamiento de las mujeres.

De igual modo, el abordaje propuesto para dar respuesta a estas cuestiones queda en el ámbito de la negociación colectiva que, dependiendo del sector y los actores implicados, pondrá una mayor o menor atención y abordaje de las causas estructurales de las desigualdades de género y otras desigualdades. Más allá de la negociación colectiva, no existe referencia expresa a cómo abordar los diversos tipos de desigualdad en aspectos como el derecho a la carrera profesional, los derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos, los derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, los derechos relacionados con el uso de medios digitales o los derechos colectivos.

Por otra parte, no existe una propuesta de promoción de la corresponsabilidad que implique tanto a mujeres y a hombres como al propio Estado. En este punto, se subrayan las consecuencias positivas de este tipo de trabajo para la conciliación, así como también se reconoce que la falta de servicios públicos puede limitar su avance. No obstante, no se adentra en los impactos diferenciados de género que puede tener la virtualización de las relaciones laborales ligadas a los diferentes usos del tiempo y al reparto de las tareas de cuidado no remuneradas dentro de las unidades familiares, en particular cuando no es posible subcontratar servicios de cuidado o contar con el apoyo de redes familiares. Por otro lado, no se considera cómo el horario continuo, la conectividad digital permanente o el mayor aislamiento laboral pueden afectar de forma diferencial a mujeres y hombres y a determinados colectivos.

1.3.2.2. Competencias y brechas digitales de género: talento, empoderamiento y discriminaciones múltiples

Los contenidos de género empiezan a incluirse, de forma directa, en las intervenciones parlamentarias de la legislatura 2016-2019 relativas a las competencias y brechas digitales.

Es el Grupo Socialista quien comienza a subrayar la necesidad de dar respuesta a la brecha digital de género (*BOCG*, 17-10-2017; 4-10-2017 y 4-4-2017). En este punto, evidencia las brechas digitales ligadas a diferentes factores estructurales como la ubicación geográfica, la edad, el nivel educativo, la discapacidad y, de forma específica, el género (*BOCG*, 17-10-2017 y 4-10-2017). Ante esta realidad, recogen las recomendaciones de la OCDE de desarrollar «servicios de orientación e información que aseguren la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de escoger un área de estudio» (*BOCG*, 17-10-2017, p. 25). Asimismo, proponen garantizar que las mujeres y los hombres se incorporen, en condiciones de igualdad de oportunidades, a la sociedad de la información. Para ello, apuestan por el desarrollo de un Plan de Igualdad específico para reducir la brecha digital de género que atienda, con especial atención, a las mujeres rurales. Del mismo modo, y en línea con la enmienda de UP-En Comú Podem-En Marea, apuesta por el «diseño de mecanismos de promoción y medición de la participación de mujeres y niñas en acceso y uso de TIC, así como en capacitación, empoderamiento y educación en competencias digitales» (*BOCG*, 4-10-2017, p. 13). Ambos grupos parlamentarios reconocen la complejidad de las brechas de género, subrayada desde la literatura científica y que se manifiesta en el desigual acceso a las infraestructuras y herramientas digitales, así como en las diferencias de género en usos y competencias digitales (Sáinz *et al.*, 2020). Por su parte, el Grupo Popular identifica la «brecha de talento digital» como problema en el impulso de la transformación digital, poniendo el foco en los elementos propios del individuo como su talento y no en elementos estructurales (*BOCG*, 16-7-2018). De forma específica, insta a fomentar la presencia de las mujeres en los estudios de disciplinas STEM y subraya la importancia de identificar «medidas que fomenten la incorporación de las mujeres» en estos (*BOCG*, 3-12-2018, p. 3). Por su parte, el Grupo Ciudadanos, a través de una enmienda, subraya la necesidad de desagregar por género los mapas de empleabilidad de las titulaciones universitarias y de formación profesional, así como de impulsar el acceso de las mujeres a las cualificaciones con alta empleabilidad. Se adopta, por ende, un enfoque integracionista orientado a facilitar la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

En la legislatura actual, el Grupo Socialista vuelve a plantear la problemática en relación con la brecha digital de género: baja participación de

mujeres especialistas en TIC y diferente presencia en carreras STEM que perjudica la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo. Al tiempo, y sensible a un enfoque interseccional, evidencia que la «brecha digital de género se une a la brecha generacional y social» y esto afecta a la «inclusión social y oportunidades de emprendimiento de las mujeres» (*BOCG*, 161, 22-6-2021, p. 69). En esta dirección, insta al Gobierno a: desarrollar las acciones contempladas en el Plan Nacional de Competencias Digitales para reducir la brecha digital de género, impulsar mayor participación de las mujeres en estudios STEM, poner en marcha un programa de fomento de la capacitación digital de las mujeres, fomentar la adecuada correspondencia entre el número de mujeres investigadoras y su empleo y liderazgo en ámbitos STEM y actividades tecnológicas, y promover la «colaboración con las administraciones, empresas y organizaciones del tercer sector» para combatir la brecha digital de género. *Grosso modo*, el Grupo Socialista se muestra sensible a la intersección de las desigualdades de género con otros tipos de desigualdades y presenta una propuesta amplia para abordar la brecha digital de género. Adopta un enfoque de género, pero no explicita el abordaje de la intersección de las diferentes brechas digitales.

Por su parte, el Grupo de Unidas Podemos (UP)-En Comú Podem-Galicia en Común también subraya la necesidad de cerrar la brecha de género existente en materia de digitalización y la brecha intergeneracional en zonas rurales. En concreto, subraya la existencia de brechas de género en el acceso a las infraestructuras y herramientas digitales, en las competencias y usos de Internet, así como en la creación de contenidos. En este punto, este grupo parlamentario manifiesta que, si no se aborda la brecha digital de género, «las mujeres serán las grandes perjudicadas de las oportunidades y las transformaciones que la digitalización está produciendo» (*BOCG*, 20-5-2020, p. 28). A este respecto, su propuesta pasa por «incorporar la perspectiva feminista a todos los procesos de digitalización y planes de transformación digital, para garantizar un acceso y utilización inclusiva y erradicar las brechas digitales de género» (*ibid.*, p. 26). En cambio, no hay referencia explícita a la intersección de las brechas de género y la brecha intergeneracional y rural.

Con un posicionamiento diferente, el Grupo Ciudadanos identifica la necesidad de que el Gobierno garantice «la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos españoles, independientemente de su ubicación geográfica, el tamaño de su municipio y sus capacidades económicas». Además, reconoce que la brecha digital es mayor en municipios pequeños y «especialmente grave entre el colectivo de mujeres», estando el ámbito tecnológico ampliamente masculinizado (*BOCG*, 21-1-2020, p. 24). Si bien se reconoce parte de la problemática en materia de igualdad, no se adopta

una mirada que analice las desiguales relaciones de género en materia de trabajos ni la intersección entre varios tipos de desigualdad. De hecho, las mujeres aparecen definidas como «colectivo» y no como la mitad de la población. Además, en su propuesta de acción no existe referencia a ninguna de estas cuestiones más allá de una apuesta por la «extensión del abono social a desempleados de larga duración y parados de más de 45 años» (*ibid*., p. 26).

A grandes rasgos, existe cierto grado de consenso en la necesidad de impulsar las competencias digitales de las mujeres. No obstante, el Grupo Popular y el Grupo Ciudadanos —más próximos a un enfoque integracionista— se centran en las mujeres sin hacer referencia al género y no siempre con una propuesta de acción definida. De igual modo, habla de otras brechas digitales, pero enmarcadas como «brecha de talento digital» o como un problema ligado a la «igualdad de oportunidades». El Grupo Socialista, por su parte, es el primero en incorporar como contenido la brecha de género y en desgranar un conjunto de acciones específicas a este respecto. En cuanto al Grupo UP-En Comú Podem-En Marea (en la actual legislatura denominado Grupo de UP-En Comú Podem-Galicia en Común), en la primera legislatura analizada, dirige la mirada al empoderamiento de mujeres y, en la segunda, la amplía y apuesta por una política feminista en materia de digitalización. Ambos grupos también mencionan otras brechas, pero solo el Socialista explicita la intersección entre estas al hacer referencia a la situación de las mujeres rurales. En todo caso, ninguno plantea de forma clara cómo abordar la intersección entre brechas digitales. Estas diferencias entre grupos parlamentarios van desde visiones más cercanas a la integración de las mujeres a otras más transformadoras, que dirigen el foco en el género, el empoderamiento y el cruce entre desigualdades.

1.3.2.3. Trabajo en la economía digital: igualdad, inclusión y rechazo al género

La igualdad como elemento clave en las relaciones laborales en la economía digital también entra en el debate parlamentario en la XII legislatura (2016-2019). En este periodo, el Grupo Socialista hace un llamamiento a la necesidad de abordar los contenidos de igualdad en las medidas que el Gobierno popular adopte para asegurar unas condiciones de trabajo dignas y de calidad en un escenario marcado por la digitalización (*BOCG*, 1-3-2018). La interpelación del Grupo Socialista en relación al trabajo en la economía digital enfatiza que se precisa identificar los impactos de los cambios tecnológicos atendiendo al «sexo, edad, formación, renta, hogares y territorio», garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos laborales y promover la alfabetización digital, tomando en consideración los grupos más vulnerables y fomentando «una mayor in-

corporación de las mujeres en carreras de ciencias, tecnológicas, ingenierías y matemáticas» (*ibid*., pp. 17 y 18). Por su parte, a través de enmiendas, el Grupo de UP-En Comú Podem-En Marea enfatiza la necesidad de «evitar la persistencia y profundización de las desigualdades en contratación y salario». Además, junto con el Grupo Mixto, proponen incluir la «igualdad de género y de trato» como nuevo contenido de la negociación colectiva. De este modo, estos tres grupos se hacen eco de la centralidad de abordar la desigualdad de género y otras desigualdades sociales en el escenario laboral. Por su parte, en su apuesta por promover una estrategia digital en las empresas, el Grupo Popular solo subraya la necesidad de «apostar por una digitalización inclusiva» sin explicitar ninguna referencia ni al género ni a las desigualdades múltiples (*BOCG*, 12-9-2018).

En la actual legislatura, el Grupo de UP-En Comú Podem-Galicia en Común vuelve a subrayar la necesidad de avanzar hacia una digitalización social y medioambientalmente responsable (*BOCG*, 20-5-2021). En este contexto, insta al Gobierno a incluir una perspectiva feminista en las políticas digitales y a asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre representantes del «Órgano Consultivo y del equipo que realizará el seguimiento y evaluación del proceso de digitalización, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas» (*ibid*., p. 28). Así, adoptando un enfoque de *mainstreaming* de género, pone la igualdad en el centro de las medidas políticas relativas a transformación digital y de los órganos de representación. Por su parte, el Grupo Popular, en su enmienda a esta proposición no de ley, se distancia de esta centralidad de las cuestiones de género. Su aporte destaca la problemática específica en materia de digitalización de las zonas rurales y apuesta por promover un programa para atraer talento joven a estas zonas (*BOCG*, 20-5-2021).

A la par, el Grupo UP-En Comú Podem-Galicia en Común también propone abordar los desafíos que la aplicación industrial de la robotización tiene sobre el empleo y las condiciones de trabajo (*BOCG*, 13-10-2021). En esta materia, insta al Gobierno a realizar un estudio sobre la «implantación de los procesos de robotización en la industria española y su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo, incorporando una perspectiva generacional y de género» para generar recomendaciones que iluminen la acción pública (*ibid*., p. 10). Por su parte, el Grupo Vox, en su enmienda, propone eliminar la perspectiva de género en este informe. Así, mientras que UP-En Comú Podem-Galicia en Común hace una apuesta clara por incorporar la perspectiva de género junto con la generacional —aunque sin hacer referencia a una perspectiva interseccional—, Vox refleja una clara oposición a abordar las cuestiones ligadas a la igualdad de género en línea con otras intervenciones suyas en el Parlamento (*ibid*.).

De este modo, se observan tres discursos claramente diferentes en las dos legislaturas analizadas. Por un lado, el Grupo Socialista, el Grupo UP-En Comú Podem-En Marea y el Grupo Mixto se hacen eco de los diferentes impactos de género y otros factores de desigualdad de los procesos de transformación digital. A este respecto, proponen acciones públicas para fomentar la igualdad centradas más en contenidos de género que en cuestiones ligadas a la interseccionalidad. Por otro lado, el Grupo Popular apuesta por la «inclusión» en los procesos de transformación digital y, de forma específica, la atención a los problemas relativos a la digitalización en entornos rurales, aunque no menciona en ningún momento la necesidad de un abordaje de género e interseccional. Por último, el Grupo Vox propone directamente eliminar la incorporación de la perspectiva de género de las medidas propuestas por el Grupo UP-En Comú Podem-Galicia en Común sobre robotización y condiciones de trabajo.

1.4. Conclusiones

Diversos estudios evidencian que la revolución industrial 4.0 provoca múltiples impactos en el ámbito de los trabajos —remunerado y de cuidados no remunerado— y que estos son diferenciados según el género, la clase social, la edad, el origen étnico, entre otros factores. De hecho, si las políticas públicas no adoptan medidas específicas, los procesos de digitalización tenderán a reforzar las desigualdades existentes y agravar las situaciones de discriminación (Rodríguez-Modroño, 2022; Rodríguez-Modroño, Agenjo y López, 2022). En el escenario europeo y español, hemos asistido en los últimos años a la incorporación de la transformación digital como un tema clave en la agenda sobre trabajos. Sin embargo, aún son reducidos los estudios sobre la adopción de un enfoque de género e interseccional. El diagnóstico del caso español, centrado en un análisis feminista de la entrada en agenda, proporciona algunos elementos clave para el debate académico sobre cómo estos contenidos entran en la agenda sobre revolución industrial 4.0, qué aspectos se abordan y cuáles no y cuáles son los discursos diferenciados según ideología política de los grupos parlamentarios.

A grandes rasgos, el caso español muestra un aumento de las iniciativas sobre revolución industrial 4.0 y trabajos desde 2016 y, especialmente y como respuesta ante la pandemia del COVID-19, en la legislatura 2019-2023. Sin embargo, revela que el enfoque de género e interseccional no está presente en las diferentes iniciativas parlamentarias analizadas. Las cuestiones de género e interseccionalidad no se integran de forma sistemática y se consideran solo en determinadas iniciativas. Así, existe una mirada a estos contenidos cuando se abordan temas de teletrabajo, competencias y brechas digitales y trabajo en la economía digital. Empero, no hay ninguna

referencia a estas cuestiones cuando se debate sobre plataformas digitales, digitalización de las empresas o regulación de los sistemas basados en IA, algoritmos y tecnología robótica. En este sentido, hay que seguir avanzando en estos campos y, en concreto, en el análisis y abordaje de su impacto en el mercado de trabajo. En cuestiones tales como procesos de selección de personal o determinación de las condiciones de trabajo, existe la necesidad de garantizar sistemas de aprendizaje automático y algoritmos de IA transparentes, para evitar que reproduzcan y refuercen los estereotipos de género y normas sociales discriminatorias existentes.

Por otra parte, en las iniciativas donde sí se identifica la desigualdad de género y su interacción con otras desigualdades como problema, no siempre se observa un enfoque de género e interseccional. Por el contrario, conviven diferentes perspectivas según el grupo parlamentario. En términos generales, el Grupo Socialista y el de UP tienden a adoptar un enfoque de género, identificando las causas estructurales de las desigualdades de género, y se aproximan a un enfoque interseccional, al reconocer la existencia de desigualdades múltiples. No obstante, sus propuestas de acción no siempre recogen cómo dar respuesta al cruce entre diferentes tipos de desigualdad. Por su parte, el Grupo Popular y el de Ciudadanos no identifican en todas las ocasiones la desigualdad de género y las desigualdades múltiples como problema. Cuando lo hacen, tienden a adoptar un enfoque integracionista, centrado en favorecer la inclusión de las mujeres en el mercado laboral. En cuanto al Grupo Vox, este no solo no identifica el problema, sino que la única referencia al respecto se liga a una enmienda que propone eliminar el enfoque de género.

Si nos centramos en las iniciativas sobre teletrabajo, observamos que la mayor parte de los grupos parlamentarios destacan el problema de la conciliación. Sin embargo, ni el Grupo Popular ni el de Ciudadanos ni el de Vox identifican como problema el desigual reparto de los trabajos (remunerado y no remunerado) entre los géneros y la acentuación de esta desigualdad cuando el género cruza, por ejemplo, con la clase social o el origen étnico. Existe, en estos grupos, un planteamiento genérico del problema y de la respuesta desde las políticas públicas. Por su parte, el Grupo Socialista y el de UP, con la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia, ponen el foco no solo en la conciliación en sí, sino también en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Desde un enfoque de género, reconocen que es un problema que afecta a mujeres y hombres y señalan, como parte de este, los roles tradicionales de género. Por otra parte, esta ley identifica la especial vulnerabilidad de las mujeres y los jóvenes de 35 años en el mercado laboral, así como otros problemas ligados al teletrabajo como son la discriminación por razón de sexo, edad, antigüedad, grupo profesional o discapacidad; el

acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por causa discriminatoria y el acoso laboral, y la violencia de género. Sin embargo, la respuesta queda en manos de la negociación colectiva y, en este sentido, la atención específica a las desigualdades de género y la interseccionalidad depende del sector y los actores implicados. Asimismo, no considera los impactos diferenciados de género —acentuados por la clase social y edad— que puede traer consigo la virtualización de las relaciones laborales. Por ende, la respuesta no aborda con profundidad la problemática específica ligada a género, interseccionalidad y teletrabajo.

En cuanto a las competencias y las brechas digitales de género, ni el Grupo Popular ni el de Ciudadanos hacen una referencia explícita al género. Desde un enfoque integracionista, consideran que el problema se liga en el acceso a las cualificaciones y a la incorporación de las mujeres a las disciplinas STEM y la respuesta política ha de ir en esa dirección. El Grupo Socialista explicita desde la primera legislatura analizada la brecha digital de género y la pone en interrelación con la brecha generacional, social y rural. En la misma línea, y con una mirada más amplia, el Grupo de UP considera necesario incorporar la perspectiva feminista a todos los procesos de digitalización y planes de transformación digital. En todo caso, ninguno de estos dos grupos incorpora un abordaje interseccional de la problemática.

Por último, respecto al trabajo en la economía digital, en su propuesta de una estrategia digital para las empresas el Grupo Popular no hace ninguna referencia al género ni a la interseccionalidad. La acción pasa por una «digitalización inclusiva» en términos generales y por la «atracción del talento». El Grupo Socialista subraya la igualdad —ligada al género, la edad, la formación, la renta, el tipo de hogar y el territorio— como un elemento clave para asegurar unas condiciones de trabajo dignas y de calidad en la economía digital. Por su parte, el Grupo de UP subraya la necesidad de identificar los posibles impactos en el empleo, diferenciados por género y edad, de la robotización en la industria. Por su parte, el Grupo Socialista señala la necesidad de identificar los impactos de los cambios tecnológicos atendiendo al «sexo, edad, formación, renta, hogares y territorio» y de promover la igualdad de género en el ejercicio de los derechos laborales y en relación con la alfabetización digital. El Grupo de UP apuesta por adoptar una perspectiva feminista, así como por un estudio con enfoque de género y generacional del impacto de la robotización en el empleo. En este sentido, ambos grupos adoptan un enfoque de género y se aproximan a la interseccionalidad, aunque no existe un abordaje explícito de cómo proceder en este último punto. El Grupo Vox, por su lado, solo se manifiesta al respecto mediante una enmienda en la que propone suprimir el «enfoque de género» de dicho estudio.

En definitiva, nuestros resultados corroboran que conviven varios enfoques en la entrada en agenda de los temas de la revolución industrial 4.0 y trabajos, lo que pone de manifiesto avances en la mirada al género e interseccionalidad a la par que importantes desafíos. Dos grupos parlamentarios —Socialista y UP— con amplia representación y actualmente en el Gobierno muestran la incorporación del enfoque de género en su análisis de la problemática y su propuesta de acción. Igualmente, reconocen el cruce entre desigualdades, aunque no presentan un abordaje sistemático al respecto. Sin embargo, ni el Grupo Popular ni el de Ciudadanos ni Vox atienden a las causas estructurales de la desigualdad de género y a la interacción entre desigualdades. En el caso del Grupo Popular y el de Ciudadanos, parte de sus iniciativas son totalmente ciegas al género. Además, cuando hacen alguna referencia a esta temática, presentan un enfoque integracionista que no cuestiona las relaciones desiguales de poder. En el caso de Vox, observamos no solo una no atención a las desigualdades de género y las desigualdades múltiples, sino un posicionamiento de resistencia al género. Todo esto muestra que, en el ámbito de la revolución industrial 4.0 y los trabajos, la adopción de políticas con un enfoque de género e interseccional se vincula con la presencia del PSOE y/o UP en el Gobierno. No existe una comprensión de la problemática de las desigualdades de género y las desigualdades múltiples en otros grupos políticos como el Popular, Cs o Vox. Su presencia en el Gobierno podría llevar a la desatención de situaciones potencialmente discriminatorias en el mercado de trabajo e, incluso, al refuerzo de los mecanismos que las generan.

Bibliografía

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. y Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, *66*(2), 345-76. https://doi.org/10.1111/peps.12012

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. y Tertilt, M. (2020). *The Impact of COVID-19 on Gender Equality, National Bureau of Economic Research*. Working Paper Series 26947. https://doi.org/10.3386/w26947

Bacchi, C. (1999). *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London: Sage Publications.

Bacchi, C. (2017). Policies as gendering practices: Re-viewing categorical distinctions. *Journal of Women, Politics & Policy*, *38*(1), 20-41. https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1198207

Beltrán, E. y Maquieira, V. (Eds.) (2001). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial.

Benería, L. (2005). *Género, desarrollo y globalización. Por una ciencia económica para todas las personas*. Barcelona: Hacer Editorial.

Brussevich, M., Dabla-Norris, E., Kamunge, C., Karnane, P., Khalid, S. y Kochhar, K. (2018). *Gender, Technology, and the Future of Work*. IMF Staff Discussion Note 18/07. https://doi.org/10.5089/9781484379769.006

Bustelo, M. y Lombardo, E. (Eds.) (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra, Universitat de Valencia e Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Christoffersen, A. (2021). The Politics of Intersectional Practice: Competing Concepts of Intersectionality. *Policy & Politics, 49*(3), 1-18. https://doi.org/10.1332/030557321X16194316141034

Chung, H. y Van der Lippe, T. (2018). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365-381. https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x

Collins, P. H. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. London: Routledge.

Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. A. y Oyer, P. (2018). *Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from Over a Million Rideshare Drivers*. Working Paper 3637.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum,* 1, 139-167. http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. European Trade Union Institute Working paper 2/2016.

Degryse, C. (2021). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets [Report]*. The European Trade Union Institute. https://www.etui.org/publications/working-papers/digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets

EIGE (2021). *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Espinosa-Fajardo, J. (2016). La evaporación de los compromisos de género en la práctica del desarrollo. En Seminario de Investigación para la Paz (Coord.), *El mundo que queremos*. Zaragoza: La Agenda 2030, Mira Editores.

Espinosa-Fajardo, J. (2018). *Guía de género para políticas públicas más transformadoras*. Barcelona: Oxfam Intermón.

Eurofound (2018). *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound e ILO (2017). W*orking anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg and Genève: Publications Office of the European Union and the International Labour Office.

Farré, L., Fawaz, Y., González, L. y Graves, J. (2020). How the COVID-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain. *IZA Discussion Paper* (13434), 1-36. https://ftp.iza.org/dp13434.pdf

Fernández, C. J. (2021). Presentación del debate: El futuro del trabajo ante los retos de la economía de plataformas y de la industria 4.0. *Revista Española de Sociología, 30*(3). https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.65

Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Frey, C. B. y Osborne, M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Galdon, G. (Coord.) (2022). *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de Algoritmos en el ámbito laboral*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Golden, T. D., Veiga, J. F. y Simsek, Z. (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place like Home? *Journal of Applied Psychology*, *91*(6), 1340-1350. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340

Grabham, E., Cooper, D., Krishnadas, J. y Herman, D. (Eds.) (2009). *Beyond Intersectionality*. New York: Routledge.

Hankivsky, O. y Cormier, R. (2011). Intersectionality and Public Policy: Some Lessons from Existing Models. *Political Research Quarterly*, *64*(1), 217-229. https://doi.org/10.1177/1065912910376385

Hankivsky, O. y Jordan-Zachery, J. S. (2019). *The Palgrave Handbook of Intersectionality in Public Policy*. Cham: Palgrave Macmillan.

Harguindéguy, J. B. (2013). *Análisis de políticas públicas*. Madrid: Tecnos.

Hartig, T., Kylin, C. y Johansson, G. (2007). The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration. *Applied Psychology*, *56*(2), 231-253. https://doi.org/10.1111/j.1464- 0597.2006.00252.x

Huws, U., Spencer, N. H. y Coates, M. (2019). *The Platformisation of Work in Europe. Highlights from Research in 13 European Countries*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies.

Kabeer, N. (1998). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. México D.F.: Paidós.

Kambouri, N. (2022). Gendering platform research. *Work Organisation, Labour & Globalizaton, 16*(1), 14-33. https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.16.1.0014

Kantola, J. y Lombardo, E. (2017). *Gender and Political Analysis*. Cham: Palgrave Macmillan.

Kasliwal, R. (2020). Gender and the gig economy: A qualitative study of gig platforms for women workers. *ORF Issue Brief* 359, Observer Research Foundation.

Köttig, M., Bitzan, R. y Pető, A. (Eds.) (2017). *Gender and far right politics in Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Litman, L., Robinson, J., Rosen, Z., Rosenzweig, C., Waxman, J. y Bates, L. M. (2020). The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market, *PLoS ONE, 15*(2), 1-19. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229383

Lombardo, E. y Verloo, M. (2009). Institutionalizing intersectionality in the European Union? Policy developments and contestations. *International Feminist Journal of Politics*, *11*(4), 478-495.

Lombardo, E., Meier, P. y Verloo, M. (Eds.) (2009). *The discursive politics of gender equality: Stretching, bending and policymaking*. London: Routledge.

Lombardo, E., Meier, P. y Verloo, M. (2017). Policymaking from a Gender+ Equality Perspective. *Journal of Women, Politics & Policy, 38*(1), 1-19. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1554477X.2016.1198206

López-Igual, P. y Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability, 12*(21), 1-15. https://doi.org/10.3390/su12218797

Lott, Y. y Chung, H. (2016). Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany. *European Sociological Review, 32*(6), 752-765. https://doi.org/10.1093/esr/jcw032

McKinsey (2017). *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*. McKinsey & Co.

Meier, P. (2006). Implementing gender equality: gender mainstreaming or the gap between theory and practice. En S. K. Hellsten, A. M. Holli y K. Daskalova (Eds.), *Women's Citizenship and Political Rights* (pp. 179-198). New York: Palgrave Macmillan.

Perterson, E. (2007). El género en los marcos interpretativos sobre conciliación de la vida familiar y laboral. En M. Bustelo y E. Lombardo (Eds.), *Políticas de igualdad en España y en Europa* (pp. 37-66*)*. Madrid: Cátedra, Universitat de Valencia e Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Piasna, A., Zwysen, W. y Drahokoupil, J. (2022). *The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI Working Paper 2022.05. https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe

Rodríguez-Modroño, P. (2021). Por una transición digital igualitaria. *Alternativas económicas, 88*, 50-51.

Rodríguez-Modroño, P. (2022). Transformaciones en las desigualdades de género en el trabajo en la era digital y pandémica. *La COVID-19: Efectos Sociales y Económicos y Políticas de Respuesta, Dossieres EsF*, *44*, 38-41.

Rodríguez-Modroño, P. y López-Igual, P. (2021). Job quality and work-life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(6), 3239. https://doi.org/10.3390/ijerph18063239

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2022). Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers. *Gender & Development*, *30*(3), 619-635. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121060

Rodríguez-Modroño, P., Pesole, A. y López-Igual, P. (2022). Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe. *Internet Policy Review, 11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1622

Sáinz, M., Arroyo, L. y Castaño, C. (2020). *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. https://www.inmujeres.gob.es/diseno/novedades/M_MUJERES_Y_DIGITALIZACION_DE_LAS_BRECHAS_A_LOS_ALGORITMOS_04.pdf

Samek, M. *et al.* (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy. Luxembourg: Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf.

Schiek, D. y Lawson, A. (2011). *EU Non-Discrimination Law and Intersectional Discrimination*. Farnham: Ashgate.

Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E. y Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* Seville: European Commission, JRC121193.

Squires, J. (2008). *Gender in Political Theory*. Cambridge: Polity Press. https://doi.org/10.1177/003231870105300120

Van Doorn, N. (2022). Platform capitalism's social contract. *Internet Policy Review, 11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1625

Verloo, M. (2007). *Multiple Meanings of Gender Equality: A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Budapest: CPS Books.

Verloo, M. (Ed.) (2018). *Varieties of opposition to gender equality in Europe*. London: Routledge.

Walrave, M. y De Bie, M. (2005). Teleworking @ Home or Close to Home – Attitudes towards and Experiences with Homeworking, Mobile Working, Working in Satellite Offices and Telecentres. En ESF (Ed.), *Telework in Europe: country reports & general report*. Brussels: ESF.

World Economic Forum (2021). *Global Gender Gap Report 2021. Insight Report*. Genève: World Economic Forum.

Yongxin, L., Deschamps, F., de Freitas, E. y Pierin, L. F. (2017). Past, Present and Future of Industry 4.0 – A systematic literature review and research agenda proposal. *International Journal of Production Research, 55*(12), 3609-3639. https://doi.org/10.1080/00207543.2017.1308576

Anexo 1

Iniciativas parlamentarias

Documentación revisada

XIV Legislatura

BOCG, 13 de octubre, 2022. Moción consecuencia de interpelación urgente sobre la aplicación de un plan de trabajo a distancia para el sector público que contribuya a la cohesión territorial y la lucha contra la despoblación.

BOCG, 23 de septiembre, 2022. Proposición no de ley sobre el desarrollo de un plan de transferencia de conocimiento y colaboración para la innovación.

BOCG, 22 de septiembre, 2022. Proyecto de Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

BOCG, 28 de junio, 2022. Proposición no de ley relativa a la digitalización del Sistema Nacional de Salud y la inclusión de los servicios de farmacia digital en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.

BOCG, 7 de abril, 2022. Proposición no de ley sobre la digitalización del sector agroalimentario.

BOCG, 17 de diciembre, 2021. Proposición no de ley sobre el fomento de las competencias digitales para nuestro tejido productivo.

BOCG, 13 de octubre, 2021. Proposición no de ley sobre los desafíos que la aplicación industrial de la robotización tiene sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

BOCG, 26 de julio, 2021. Proposición de Ley para la Transformación Digital de España.

BOCG, 22 de junio, 2021. Proposición no de ley sobre la mejora de las competencias digitales para reducir la brecha digital de género.

BOCG, 21 de mayo, 2021. Proyecto de Ley por la que se adoptan medidas complementarias de apoyo a empresas y autónomos afectados por la pandemia de COVID-19 (procedente del Real Decreto Ley 6/2021, de 20 de abril).

BOCG, 13 de mayo, 2021. Proposición no de ley relativa a establecer un marco normativo adaptado a las singularidades de las *start-ups* para el fomento del emprendimiento innovador en nuestro país.

BOCG, 29 de abril, 2021. Proposición no de ley sobre la regulación de los sistemas basados en Inteligencia Artificial, algoritmos y tecnología robótica.

BOCG, 9 de abril, 2021. Proposición no de ley sobre la necesidad de tramitar como Proyecto de Ley la normativa reguladora de plataformas digitales de reparto a domicilio.

BOCG, 9 de marzo, 2021. Proposición no de ley sobre la elaboración de un nuevo plan para dotar de las competencias digitales adecuadas en el ámbito laboral.

BOCG, 3 de marzo, 2021. Proposición no de ley sobre la elaboración de un nuevo plan para mejorar las competencias digitales básicas y avanzadas.

BOCG, 2 de febrero, 2021. Proposición no de ley sobre el impulso de las *start-ups*, el fomento del emprendimiento y la atracción del talento.

BOCG, 11 de diciembre, 2020. Proposición no de ley relativa a la digitalización social y ambientalmente responsable.

BOCG, 30 de noviembre, 2020. Proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a aprobar una ley específica que regule el nuevo modelo de negocio de las plataformas digitales.

BOCG, 24 de julio, 2020. Proposición no de ley sobre teletrabajo y derecho a la desconexión laboral fuera de horario.

BOCG, 17 de julio, 2020. Proposición no de ley sobre el fomento del trabajo a distancia y el teletrabajo.

BOCG, 30 de junio, 2020. Proposición no de ley relativa a la regulación de la laboralidad de los 'riders' al servicio de plataformas digitales.

BOCG, 23 de junio, 2020. Proposición no de ley relativa a garantizar las protecciones socioeconómicas de los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales.

BOCG, 29 de septiembre, 2020. Proposición no de ley sobre la digitalización de las Pymes.

BOCG, 17 de abril, 2020. Proposición no de ley relativa al teletrabajo.

BOCG, 13 de abril, 2020. Proposición no de ley relativa al establecimiento de incentivos fiscales para la inversión en proyectos de teletrabajo, con objeto de mejorar la conciliación laboral y familiar y la mejor integración laboral de discapacitados.

BOCG, 21 de enero, 2020. Proposición no de ley sobre una ambiciosa Agenda Digital para España.

BOE, 28 de septiembre, 2022. Ley 18/2022 de creación y crecimiento de empresas.

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

BOE, 22 de septiembre, 2021. Recurso de inconstitucionalidad número 4469-2021, contra 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.

BOE, 22 de septiembre, 2021. Recurso de inconstitucionalidad número 4977/2021, promovido por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, contra 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 las plataformas digitales.

BOE, 9 de julio, 2021. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

BOE, 11 de mayo, 2021. Real Decreto Ley 9/2021 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.

BOE, 20 de abril, 2021. Real Decreto Ley 6/2021 por el que se adoptan medidas complementarias de apoyo a empresas y autónomos afectados por la pandemia de COVID-19.

BOE, 22 de septiembre, 2020. Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia.

BOE, 3 de julio, 2020. Real Decreto Ley 25/2020 de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo.

DSCG, 22 de febrero, 2022. Comunicación de que la Comisión Europea ha informado que ha iniciado el plazo para emitir dictamen motivado sobre la vulneración del principio de subsidiariedad respecto de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.

XII Legislatura

BOCG, 14 de diciembre, 2018. Proposición no de ley relativa al desarrollo de un marco regulador para los procesos de automatización y robotización.

BOCG, 3 de diciembre, 2018. Proposición no de ley sobre el impulso de la formación en competencias digitales.

BOCG, 21 de noviembre, 2018. Proposición no de ley sobre medidas para la adaptación al proceso de cambio tecnológico y el avance de la robotización y la automatización.

BOCG, 10 de octubre, 2018. Proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a comunicar y difundir el Plan Estatal de Formación de trabajadores en competencias digitales y a realizar un seguimiento de la eficacia y cumplimiento del mismo.

BOCG, 12 de septiembre, 2018. Proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a promover la implantación de una estrategia digital en las empresas.

BOCG, 16 de julio, 2018. Proposición no de ley relativa a impulsar la transformación digital del empleo en España.

BOCG, 1 de marzo, 2018. Moción consecuencia de interpelación urgente sobre las medidas que piensa adoptar el Gobierno para asegurar unas condiciones de trabajo dignas y de calidad en la economía digital.

BOCG, 29 de diciembre, 2017. Proposición no de ley sobre la definición de las modificaciones normativas necesarias para adecuar las relaciones económico-laborales entre individuos y empresas en el marco de las plataformas digitales.

BOCG, 17 de octubre, 2017. Proposición no de ley relativa a promover una estrategia integral para mejorar las competencias digitales de la población y aumentar la formación de especialistas en tecnologías digitales.

BOCG, 4 de octubre, 2017. Proposición no de ley sobre la puesta en marcha de planes efectivos para reducir la brecha digital de género.

BOCG, 4 de abril, 2017. Proposición no de ley sobre la puesta en marcha de planes efectivos para reducir la brecha digital.

BOCG, 23 de febrero, 2017. Proposición no de ley relativa a fomentar el teletrabajo y a potenciar las ventajas inherentes al mismo.

Anexo 2

Preguntas guía

Preguntas guía relativas al diagnóstico

- ¿Aparece la desigualdad de género como problema?
- ¿Cuál es la problemática específica de género? ¿Cuál es la causa del problema?
- ¿Qué temas no se definen como problemáticos?
- ¿Se definen objetivos en materia de género?
- ¿Aparece la interacción entre desigualdades (género, clase, edad, origen étnico, orientación afectivo-sexual, edad, preferencia sexual, etc.) como problema?
- ¿Cuál es la problemática específica al respecto? ¿Cuál es la causa del problema?
- ¿Qué temas no se definen como problemáticos?
- ¿Se definen objetivos en materia de interseccionalidad?

Preguntas guía relativas al pronóstico

- ¿La igualdad de género es un contenido central en la solución propuesta?
- ¿Existe una mirada a la naturaleza estructural y sistémica de las desigualdades de género en la solución? ¿Se atienden tanto a las necesidades prácticas como a los intereses estratégicos de género?
- ¿Qué tipo de estrategias y acciones se proponen?
- ¿Persiguen transformar las desigualdades de género?
- ¿Se orientan a fomentar las capacidades de las mujeres?
- ¿La interacción entre diferentes desigualdades es un contenido central en la solución propuesta?
- ¿Se atiende al cruce entre desigualdades en la solución?
- ¿Qué tipo de estrategias y acciones se proponen?

2

¿Rompiendo paredes de cristal?

Un análisis de la incursión laboral de las mujeres en las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en Buenos Aires

Francisca Pereyra y Ariela Micha

2.1. Introducción

Una de las transformaciones más destacadas que ha experimentado el mundo del trabajo durante la última década ha sido la aparición de las plataformas digitales que intermedian entre la prestación y el consumo de una amplia gama de servicios. La creciente literatura sobre el tema ha marcado algunas de las principales preocupaciones que generan estas nuevas formas de inserción laboral. Entre ellas, se destacan las condiciones laborales cambiantes y la incertidumbre que genera la escasa transparencia de la gestión algorítmica del proceso de trabajo; la ausencia de instancias de negociación de remuneraciones y condiciones laborales en general, así como la inadecuación de la figura contractual del trabajador independiente que promueven las plataformas frente al intenso control ejercido sobre la fuerza laboral a través de los sistemas de calificación (Berg *et al.*, 2018; De Stefano, 2016; Mateescu y Nguyen, 2019; OIT, 2021; Rosenblat y Stark, 2016, entre otros).

Ahora bien, desde el punto de vista de los aspectos positivos, se ha señalado que la promocionada flexibilidad de este tipo de inserción podría facilitar la participación laboral de ciertas poblaciones que usualmente experimentan restricciones horarias y/o de movilidad. Sin duda, este sería el caso de muchas mujeres debido a las cargas de cuidado que les son socialmente asignadas (Barzilay y Ben-David, 2017; Berg *et al.*, 2018; Chen *et al.*, 2017). No obstante, los estudios que abordan el fenómeno desde una perspectiva de género son prácticamente inexistentes a nivel local, y su desarrollo es aún incipiente a nivel internacional. En este sentido, cabe preguntarse, por un lado, en qué medida la publicitada flexibilidad de este tipo de empleo —en términos de horarios y de la decisión de aceptar o rechazar trabajos— impacta sobre la efectiva inserción laboral femenina. Por otro lado, es importante conocer cuáles son las experiencias laborales de las mujeres en este ámbito y en qué medida replican, atenúan o intensifican las desigualdades de género preexistentes en el ámbito laboral.

Este trabajo busca aportar al primero de estos interrogantes en base al caso argentino. Es decir, ¿cómo repercute la flexibilidad que publicitan las propias plataformas en la efectiva generación de oportunidades laborales para las mujeres? Y cuando se trata de ocupaciones tradicionalmente masculinizadas como las que aborda este capítulo, ¿se trata de una posibilidad abierta para cualquier mujer o existe un perfil particular más proclive a transgredir estereotipos de género en este ámbito? ¿Hasta qué punto es la flexibilidad horaria la que posibilita que las mujeres ingresen en actividades dominadas por varones? ¿Qué otros factores promueven el ingreso de las mujeres en estas ocupaciones?

En Argentina, el desembarco de la economía de plataformas constituye un fenómeno reciente pero en rápida expansión. Si a principios de 2016 operaban un puñado de plataformas fundamentalmente de origen nacional, el cambio de signo de Gobierno que tuvo lugar ese mismo año propició un entorno favorable que facilitó el ingreso de una serie de compañías referentes del sector a nivel global (especialmente en función de la desregulación de los movimientos de capitales desde y hacia el exterior). Adicionalmente, la crisis económica local que comenzó a agudizarse hacia 2018, y se profundizó aún más a partir de la pandemia global del COVID-19, implicó que muchas personas encontraran un refugio en este tipo de actividades.

En este contexto, el capítulo se centra en el caso de dos ocupaciones emblemáticas del trabajo mediante plataformas basado en la localización, como son el servicio de reparto a domicilio y el de transporte de pasajeros. Si bien se trata de actividades que en su versión tradicional se encuentran

casi completamente masculinizadas (Madariaga *et al.*, 2019; OIT, 2020)[1], existe evidencia a nivel local de que en su versión de plataforma comienza a delinearse una incipiente figura de repartidora y conductora mujer. En efecto, en los últimos años la presencia femenina en estas plataformas ha crecido de manera considerable. Si en julio de 2019 la proporción de mujeres en el reparto vía plataformas se situaba en torno al 13%, en julio de 2020 la misma se ubicaba en torno al 22% (OIT, 2020). En el caso del transporte de pasajeros, si en junio de 2018 las mujeres representaban el 11% de la fuerza laboral (Madariaga *et al.*, 2019), en el mismo mes de 2019, la empresa Uber —líder en el mercado— reportó un incremento anual de conductoras mujeres adheridas a la plataforma del 110%. Adicionalmente, entre 2020 y 2021 la misma empresa reportó un aumento adicional del 30% en el número de trabajadoras mujeres[2].

Así, la evidencia argentina sugiere pertinente profundizar en el análisis de la creciente participación femenina en estas ocupaciones y las razones que subyacen detrás de la misma. Estudios de este tipo, por otra parte, contribuirían a señalizar la necesidad de adoptar una perspectiva de género en futuras indagaciones en torno a las condiciones laborales de estas ocupaciones. El presente capítulo se aboca entonces de manera específica a la tarea de explorar las características del ingreso femenino a las tareas de reparto y transporte de pasajeros mediante plataformas a partir de dos ejes de análisis complementarios. Por un lado, se indaga en torno a los perfiles de mujeres más proclives al ingreso en estas actividades, prestando particular atención a las características sociodemográficas y las trayectorias laborales previas. Y, por otro lado, se analizan una serie de factores —tanto inherentes a las plataformas como al contexto económico y laboral en el que estas operan— que actúan atrayendo a las trabajadoras a las ocupaciones bajo análisis.

2.2. Revisión de la literatura

La investigación sobre la economía de plataformas a nivel global se encuentra en constante expansión, a la par que el crecimiento del fenómeno a nivel mundial. En este marco, la literatura internacional ha ido avanzando en la clasificación, caracterización y análisis del trabajo de

1 Si bien la información disponible al respecto es escasa, de acuerdo a estos trabajos la participación de las mujeres en la versión tradicional del servicio de reparto a domicilio y del servicio de transporte de pasajeros no superaría el 3%.

2 Información facilitada por la empresa a la prensa (*Infobae*, 14-9-2019, y *Los Andes*, 11-11-2021).

plataformas, apuntando a ciertas preocupaciones y desafíos que plantea esta nueva organización del trabajo. Tal como se anticipara en la introducción, los principales ejes de análisis al respecto se estructuran, por un lado, en torno a la potencial precarización del trabajo a partir de la falta de transparencia en lo que atañe a la utilización de algoritmos para asignar y evaluar las tareas realizadas —y utilizados frecuentemente para redefinir las condiciones laborales de manera unidireccional e impredecible— (Berg *et al.*, 2018; Chen *et al.*, 2017; De Stefano, 2016; Graham, Hjorth y Lehdonvirta, 2017; Hidalgo Cordero y Salazar Daza, 2020; OIT, 2021; Rosenblat y Stark, 2016).

Por otro lado, a partir del análisis de las condiciones de trabajo resultantes han proliferado los cuestionamientos en torno a la figura del trabajo independiente propuesta por las plataformas. De esta manera, el debate sobre la verdadera naturaleza del vínculo laboral entre los trabajadores y las plataformas y, por ende, sobre la figura contractual más adecuada para reflejarlo, ha adquirido un rol preponderante (CIPD, 2017; Saenz de Buruaga Azcargorta, 2019; Dueñas Herrero, 2019; Vallas y Schor, 2020; Riesgo Gómez, 2023). De todas formas, es necesario tener en cuenta que, aun cuando se realicen esfuerzos por adaptar los sistemas regulatorios con miras a garantizar los derechos de estos trabajadores, las plataformas pueden presentar conductas elusivas. En efecto, un estudio reciente en el contexto de España advierte que —aun en un país que ha adoptado una normativa pionera que reconoce la relación de dependencia laboral de los trabajadores respecto a las plataformas (a través de la denominada ley *rider*)— persisten tendencias precarizadoras debido a distintas estrategias de adaptación que adoptan estas empresas ante el nuevo marco legal (Sanz de Miguel *et al.*, 2023).

En estrecha relación con lo anterior, estas nuevas modalidades de trabajo también han suscitado interés en términos del desafío que implican para la organización de los trabajadores y cómo se puede reconstruir la capacidad de sindicalización y negociación colectiva de esta fuerza laboral según cada actividad y contexto particular (Grohmann, 2020; Johnston, 2020; Johnston y Land-Kazlauskas, 2019; Negri, 2020; Vandaele, 2018; Martínez Lucio *et al.*, 2021).

En lo que atañe a los estudios sobre plataformas y género, intersección sobre la que versa este trabajo, se trata de una literatura emergente a nivel internacional, aunque aún muy escasa a nivel regional y local. Los estudios que abordan la economía de plataformas desde una perspectiva de género destacan, por un lado, el potencial de estos trabajos para fomentar la participación laboral de las mujeres. El argumento se basa en la idea de

que las plataformas ofrecen a las mujeres la flexibilidad necesaria para compaginar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidados que les son socialmente asignadas (Rani *et al.*, 2022). En este sentido, se encuentran diversos estudios que muestran que para las trabajadoras la decisión de unirse a las plataformas está fundamentalmente motivada por la flexibilidad que ofrecen en cuanto a la organización de la jornada laboral, ya que permite la conciliación con el trabajo no remunerado (Anwar, 2022; Berg *et al.*, 2018; Centeno Maya *et al.*, 2022; IFC, 2018; Milkman *et al.*, 2021; Tandon y Sekharan, 2022).

Al mismo tiempo, por otro lado, en el estudio de la relación entre economía de plataformas y género, la incipiente evidencia empírica sugiere que el trabajo en plataformas tiende a reproducir las desigualdades de género preexistentes en el mercado de trabajo (Fuster Morell, 2022). En primer lugar, diversos trabajos dan cuenta de la perpetuación de la segregación de género, tanto en lo que refiere a trabajo mediante plataformas basadas en la web como a trabajo mediante plataformas basadas en la localización (Balaram *et al.*, 2017; Hunt y Machingura, 2016; Hunt y Samman, 2019; Kasliwal, 2020; OIT, 2021; Rodríguez-Modroño, Agenjo y López, 2022; Rodríguez-Modroño, Pesole y López, 2022; Schor, 2017; Ticona y Mateescu, 2018; van Doorn, 2017). Es decir, a grandes rasgos lo que se observa es que las nuevas modalidades de inserción laboral mediadas por la tecnología operan reproduciendo territorios «típicamente» femeninos y masculinos. No obstante, es interesante destacar que también hay evidencia que sugiere que, a pesar de la segregación indicada, las empresas de plataformas estarían progresivamente promoviendo la entrada de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos, situación que se registra en varios países en los sectores de reparto y de transporte de pasajeros (Anwar, 2022; Centeno Maya *et al.*, 2022; Ghosh *et al.*, 2022; IFC, 2018; Kwan, 2022; Micha *et al.*, 2022b).

En segundo lugar, una serie de contribuciones recientes han relativizado la idea de las bondades de la flexibilidad ofrecida por las plataformas para la participación laboral de las mujeres. En efecto, y más allá de que la misma pueda facilitar la entrada femenina a estas ocupaciones, se ha observado que muchas veces ello implica altos costos en términos de desgaste físico, emocional, así como del nivel de ingresos que pueda generarse, debido a la tensión constante entre el trabajo remunerado y el no remunerado (Fuster Morell, 2022; Rani *et al.*, 2022). De hecho, la evidencia disponible sugiere que, muchas veces, la mayor autonomía en el manejo del tiempo de trabajo conduce a una extensión de las jornadas laborales debido a la inestabilidad de los ingresos y a la baja remuneración horaria que ofrecen las plataformas, lo que resulta especialmente

perjudicial para las mujeres, ya que refuerza la doble carga de trabajo remunerado-no remunerado (Anwar, 2022; Ghosh *et al.*, 2022; Rani *et al.*, 2022; Rodríguez-Modroño, Agenjo y López, 2022). En esta misma línea, ciertos trabajos señalan que, en la práctica, el usufructo que las trabajadoras pueden hacer de la flexibilidad horaria es limitado, dado que siguen viéndose obligadas a renunciar a ingresos para dedicar tiempo al cuidado no remunerado en sus hogares (Hunt *et al.*, 2019; Rodríguez-Modroño, Agenjo y López, 2022). Además, el grado en que las mujeres pueden sacar provecho de la flexibilidad ofrecida también se ve afectado por el control que las plataformas ejercen sobre el establecimiento de la jornada laboral y el acceso al trabajo a través de los sistemas de calificación (Rani *et al.*, 2022). Este tipo de prácticas de gestión algorítmica conllevan sesgos de género que debilitan aún más la posición de las mujeres en las ocupaciones masculinizadas, y lo que se observa es que las trabajadoras se ven penalizadas en términos de sus ingresos (Centeno Maya *et al.*, 2022; Grow-Uber, 2020; Kwan, 2022; Micha *et al.*, 2022b). En efecto, hay una incipiente línea de investigación de corte econométrico que reporta brechas salariales de género fundamentalmente para el caso de plataformas basadas en la web (Adams y Berg, 2017; Barzilay y Ben David, 2017; Liang *et al.*, 2018; Litman *et al.*, 2020), aunque también existen algunas aproximaciones al fenómeno para las plataformas basadas en la localización (Cook *et al.*, 2019; Micha *et al.*, 2022b; OIT, 2021).

En suma, en el marco del reciente crecimiento de la literatura que estudia la economía de plataformas con el enfoque de género, han comenzado a surgir investigaciones empíricas que dan cuenta de las experiencias laborales de las mujeres en este ámbito. Si bien la mayoría de estos trabajos señalan la flexibilidad como característica principal que acerca a las mujeres a estas ocupaciones, pocos realizan un desarrollo exhaustivo sobre las razones y motivaciones para su incorporación, así como de los perfiles más proclives a lograrlo. Asimismo, aún es más exiguo el conjunto de estas investigaciones que estudian a las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas, como el sector de reparto y de transporte de pasajeros, a pesar de que probablemente han sido las inserciones laborales más analizadas dentro del universo de los trabajos mediante plataformas basadas en la localización. De este modo, la contribución de este capítulo es doble, en el sentido de centrarse en el análisis de la incorporación laboral de las mujeres en el trabajo de plataformas y de estudiarlo en el caso de dos sectores tradicionalmente masculinizados.

2.3. Metodología

El trabajo se basó en un estudio de tipo cuanti-cualitativo realizado en el Área Metropolitana de Buenos Aires que formó parte de un proyecto más amplio sobre el trabajo mediante plataformas digitales y las desigualdades de género[3]. El caso del servicio de transporte de pasajeros mediante plataformas se basó en trabajadores de la empresa Uber, mientras que para el trabajo de reparto se incluyó a las diferentes compañías que operaban en los distintos momentos del relevamiento (Pedidos Ya, Glovo, Rappi y Uber Eats)[4]. La indagación cualitativa implicó la realización de entrevistas individuales telefónicas en junio de 2020, comprendiendo en total a cerca de 70 trabajadoras y trabajadores entrevistados, divididos en partes iguales por ocupación. Además, se buscó que al menos un tercio de las entrevistadas fueran mujeres, con el fin de poder conocer sus experiencias en particular.

La información recopilada en esta primera etapa fue un paso útil para diseñar cuestionarios de formato cerrado —basados en las mismas dimensiones temáticas— para recabar información cuantitativa sobre el tema. La estrategia incluyó información compartida a partir de un acuerdo de cooperación, que fue generada tanto por parte de los proyectos de investigación anteriormente reseñados como por la oficina local de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[5]. De esta manera, entre julio de 2020 y marzo de 2021, se llevó adelante una encuesta por etapas de 750 casos: 300 de trabajadores de reparto y 450 de conductores de Uber. En ambos casos,

---

3 La primera parte del mismo tuvo lugar entre 2019 y 2022 en el marco del proyecto «Economía de plataformas y servicios personales en el Área Metropolitana del Gran Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género», con sede en la Universidad Nacional General Sarmiento y financiado por la Agence Française de Développement. A partir de 2021 y hasta la actualidad, la indagación continúa como parte del proyecto «El avance de la economía de plataformas sobre el mundo de las ocupaciones de sectores populares en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género», con sede en la Universidad Nacional General Sarmiento y financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica de Argentina.

4 Si bien al comienzo de la investigación todas estas compañías se encontraban activas, hacia fines del 2020 las empresas Glovo y Uber Eats cesaron su actividad en el país.

5 Para el caso específico de la base general de repartidores se utilizó una encuesta local realizada por la OIT en julio de 2020 que funcionó en buena medida como guía para el diseño del resto del relevamiento realizado.

se incluyó una cuota intencional adicional específica de 150 mujeres, a fin de contar con suficientes casos para poder extrapolar resultados, en particular sobre ellas[6].

Con respecto al muestreo, tanto para la encuesta como para la indagación cualitativa se utilizó un diseño no probabilístico mixto: en una primera etapa se realizó un muestreo virtual *online* a través de redes sociales donde interactúan estos trabajadores, buscando representar diferentes características sociodemográficas de esta población, incluyendo su distribución territorial. En una segunda etapa, se realizó un muestreo por bola de nieve tradicional, utilizando un incentivo económico por participación y limitando a dos el número de contactos que cada trabajador podía proporcionar a fin de garantizar la mayor heterogeneidad y representatividad posible a la muestra. Las encuestas fueron administradas a través del sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing, acrónimo en inglés).

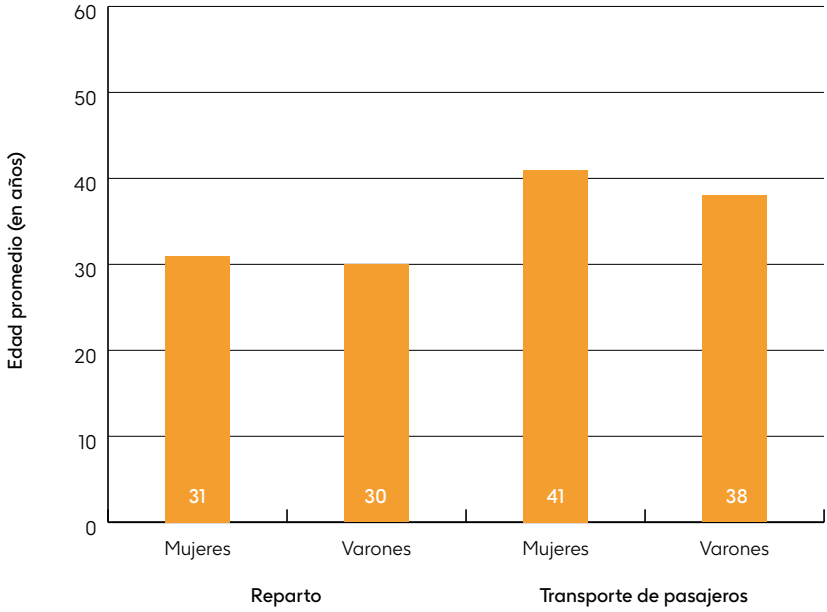
2.4. Trabajo en plataformas de reparto y transporte de pasajeros

Tal como se señaló en la introducción de este trabajo, en el marco de dos ocupaciones que en su versión tradicional están casi exclusivamente compuestas por varones, llama la atención la creciente presencia de mujeres cuando se realizan mediados por plataformas. En este sentido, cobran relevancia una serie de interrogantes sobre los atributos de las mujeres que se incorporan a estas ocupaciones: ¿cuáles son las características sociodemográficas más sobresalientes de estas trabajadoras? ¿De qué tipo de trayectorias laborales provienen?

En primer lugar, resulta interesante marcar ciertas diferencias que se encuentran entre el perfil de las repartidoras y las conductoras.

6 Dado que las empresas bajo estudio sólo brindan información general y estimada sobre el universo de sus trabajadores, el tamaño de la muestra estuvo determinado por el criterio de afijación simple (la cantidad de repartidores es algo menor que la de conductores Uber dado que, como se explicara en la nota precedente, en ese caso puntual se trata de una base proporcionada por la OIT, cuyo tamaño ya venía dado). En cualquier caso, para todos los segmentos de casos aquí utilizados —ya sea delimitados por ocupación, por género o por ambos— se controló que el tamaño de la muestra permitiera extraer resultados estadísticamente válidos, es decir, con un margen de error y nivel de confianza aceptables (el margen de error oscila entre el 5,6 y el 7,7% según el segmento de que se trate y el nivel de confianza se sitúa en el 95% en todos ellos).

Figura 1
Edad promedio de los/as repartidores/as y conductores/as



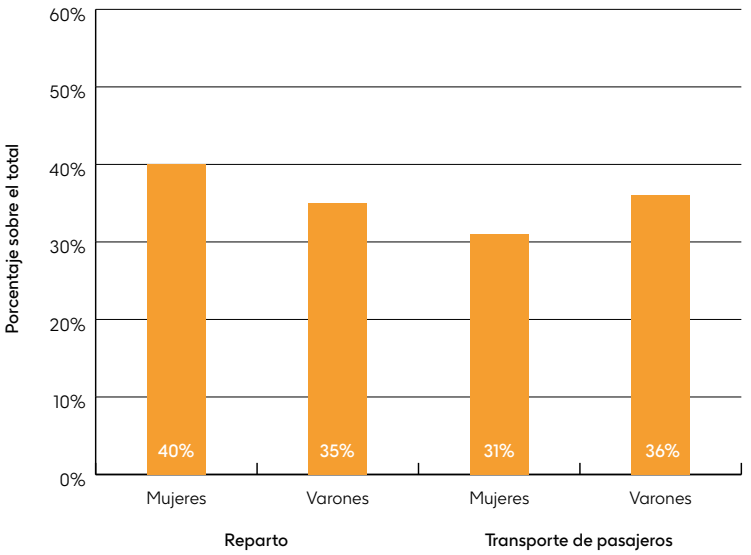
Fuente: elaboración propia en base a relevamientos OIT 2020 y UNGS/AFD 2020-2021.

Según los datos de la encuesta, las repartidoras a través de plataformas conforman una población joven, al igual que la fuerza de trabajo general que se dedica a esta actividad. Así, los datos indican que la edad promedio de las repartidoras es de 31 años, al tiempo que la edad promedio de sus pares varones es de 30 años (figura 1). Es interesante notar que las y los repartidores exhiben los promedios de edad más bajos entre el universo de trabajadores de plataforma en el país (Garavaglia, 2022; Madariaga *et al.*, 2019). Ello se encuentra probablemente relacionado, entre otras cuestiones, con el significativo esfuerzo físico que esta ocupación demanda y/o con el hecho de que no requiere de habilidades específicas que se adquieren con la edad (López Mourelo y Pereyra, 2020).

Respecto a la composición del hogar, el 40% de las repartidoras declara convivir con menores de 18 años (figura 2).

En consonancia con los estudios locales sobre el tema que indican que la actividad de reparto se destaca por una presencia de migrantes muy supe-

Figura 2
Proporción de los/as repartidores/as y conductores/as que declara convivir con al menos una persona menor de 18 años en el hogar

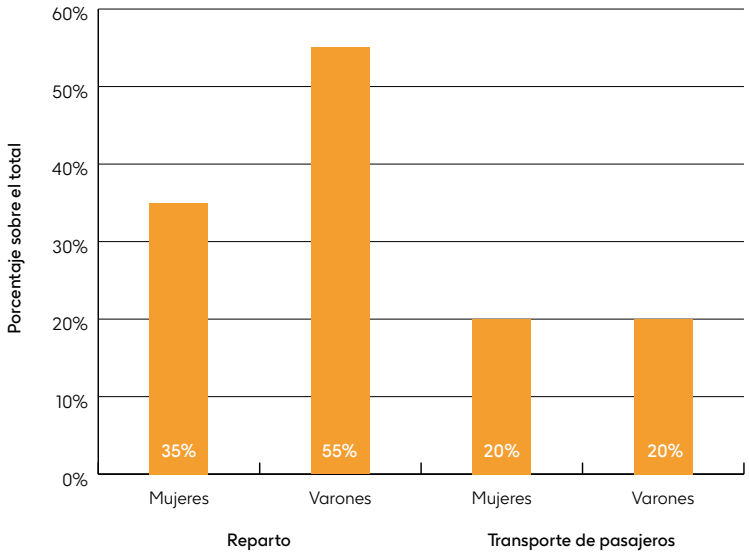


Fuente: elaboración propia en base a relevamientos OIT 2020 y UNGS/AFD 2020-2021.

rior a la de otras fuerzas laborales de plataforma (Garavaglia, 2022; Madariaga *et al.*, 2019), los datos de la encuesta dan cuenta de este fenómeno. Así, las personas nacidas en el extranjero representan a más de la mitad de los repartidores varones (55%) y si bien su presencia es algo menor entre las mujeres, también resulta significativa (35%) (figura 3). En ambos casos predomina ampliamente la población venezolana (cerca del 80%). En efecto, la mayor presencia de plataformas digitales de reparto en Argentina coincidió en el tiempo con la llegada al país de un fuerte flujo de trabajadoras y trabajadores migrantes procedentes de Venezuela (OIM, 2021), que en muchas ocasiones encontraban en las plataformas de reparto una primera opción laboral al llegar al país.

Además, las y los repartidores venezolanos se caracterizan por un alto nivel educativo, en el marco de una población que de por sí ya exhibe niveles de calificación relativamente altos. Si bien la gran mayoría de las y los repartidores han completado por lo menos sus estudios secundarios (94%), y en total entre un 30 y un 40% cuenta con estudios universitarios o superiores

Figura 3
Proporción de los/as repartidores/as y conductores/as que no nació en Argentina

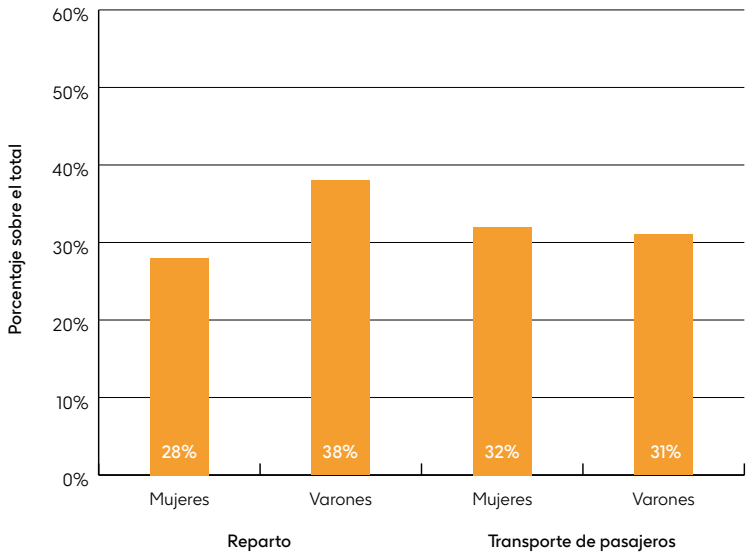


Fuente: elaboración propia en base a relevamientos OIT 2020 y UNGS/AFD 2020-2021.

completos (figura 4), resulta notorio que, mientras que aproximadamente el 15% de las y los repartidores nacidos en Argentina cuentan con estudios universitarios o superiores completos, este porcentaje supera el 60% en el caso de las y los repartidores migrantes (siendo, incluso, ligeramente superior entre las mujeres). Así, profesionales en especialidades diversas (por ejemplo ingeniería, odontología, administración de empresas, etc.) y especialistas con tecnicaturas (en comercialización, administración aduanera, mercadeo, entre otras) manifiestan experimentar dificultades para ejercer su profesión en el país dada su falta de experiencia laboral local y/o dificultades para validar títulos.

En cambio, una primera característica que difiere entre estos dos conjuntos de trabajadoras tiene que ver con que, en el caso de las mujeres que se dedican al transporte de pasajeros mediante plataformas, se trata de una población cuya composición etaria se concentra en las edades centrales (característica que comparten con sus pares varones). Así, la edad promedio de las conductoras mujeres es de 41 años y la edad promedio de sus

Figura 4
Proporción de los/as repartidores/as y conductores/as que completó estudios universitarios o superiores no universitarios



Fuente: elaboración propia en base a relevamientos OIT 2020 y UNGS/AFD 2020-2021.

pares varones es de 38 años (figura 1). Esta situación se relaciona probablemente con el tiempo de acumulación de capital requerido para poder adquirir un vehículo. En efecto, la mayoría de las y los conductores declararon ser propietarios de los automóviles con los que trabajan (85% en el caso de las mujeres y 70% en el caso de los varones). Esto sucede porque, según los testimonios de las y los trabajadores, pagar un alquiler por el vehículo disminuye significativamente la rentabilidad resultante (considerando además la comisión que deben pagar a la propia plataforma y los altos costos relacionados con el mantenimiento del automóvil y el combustible).

Respecto a la composición del hogar, el 31% de las conductoras declara convivir con menores de 18 años (figura 2). En tercer lugar, se trata de una fuerza laboral con una proporción relativamente más baja de migrantes en comparación con el trabajo de reparto: en torno al 20% tanto para el subconjunto de mujeres como de varones conductores (figura 3), siendo el fenómeno de la migración reciente venezolana bastante menor que en el caso del reparto, algo que podría deberse nuevamente a la inversión de

capital que requiere adquirir un vehículo. Por otro lado, y al igual que lo que sucede en el caso del reparto —y de la fuerza laboral de plataformas en general[7]—, también se observa un alto nivel educativo de estas trabajadoras (atributo que comparten con los varones conductores): el 97% de las encuestadas de Uber han completado por lo menos sus estudios secundarios, y el 32% cuenta con estudios universitarios o superiores completos (figura 4).

Al margen de las características sociodemográficas expuestas, del relevamiento cualitativo surgen de manera sistemática alusiones a que este tipo de empleos no son «para cualquier mujer». En este aspecto, juegan un papel central los temores relacionados con la posibilidad de sufrir situaciones de acoso y de inseguridad callejera en general, los cuales han sido documentados en trabajos previos (Anwar, 2022; Centeno Maya *et al.*, 2022; Ghosh *et al.*, 2022; Kwan, 2022; Micha *et al.*, 2022). Así, tanto repartidoras como conductoras suelen destacar que poseen un perfil especial, en tanto se autodefinen como «intrépidas»/«valientes»/«que se animan a todo». Estos rasgos son enarbolados por las trabajadoras para enfrentar la concepción generalizada de que son más «débiles»/«frágiles» para sortear los peligros en la vía pública y hacer frente a las situaciones de inseguridad, que suelen señalarse como el principal problema de la actividad: «en el tema seguridad por ahí es más difícil para la mujer por el hecho de que somos más frágiles en algún sentido, viste que para un ladrón por ahí va a pensar que es más fácil robarle a una mujer que a un hombre»; «muchas [pasajeras] te dicen 'qué coraje, qué guapa'»; «y no sé si es para cualquiera andar dando vueltas por la calle, yo soy medio especial, a mí me proponen algo y yo me mando, me animo a todo».

Ahora bien, más allá de este tipo de cualidades que se atribuyen las trabajadoras, a fin de delinear el perfil de las mujeres que irrumpen en estas ocupaciones masculinizadas cobra particular relevancia el análisis de sus experiencias laborales previas. En lo que refiere a la trayectoria laboral de las repartidoras, es conveniente distinguir entre la población migrante y no migrante. Las y los repartidores migrantes de Venezuela —en sintonía con su perfil educativo— tienden a relatar un pasado caracterizado por inserciones técnicas o profesionales. Se trata de una situación que comparten tanto varones como mujeres. Así, entre esta población se relatan pasados recientes en ocupaciones que contrastan agudamente con la situación actual. En esta línea, son comunes los relatos sobre puestos calificados en

7 Se trata de un fenómeno que suele estar relacionado con las habilidades digitales mínimas que requiere este trabajo.

áreas empresariales de informática, relaciones comerciales, logística, así como en el sector público —en secretarías de gobierno, aduana y universidades—. Si bien en general se tiende a resaltar el impacto que en términos laborales implica la migración y la inserción en el reparto mediante plataformas, también es muy común que se remarque la precariedad económica que implicaban esas inserciones laborales profesionales en el país de origen: «es que ganaba por mes 5 dólares, era imposible»; «10 dólares por mes, no alcanzaba para alimentar a la familia»; «claro que es muy duro, pero estoy mejor ahora porque antes como profesional no llegaba a fin de mes, ahora hasta puedo mandar remesas a mis hijos que quedaron allá».

De este modo, para las y los entrevistados venezolanos el trabajo de reparto funciona muchas veces como puerta de entrada al mercado laboral local. Esta es la situación de Sabrina, técnica superior en administración aduanera, que migró unos meses antes de la pandemia con su hija más pequeña:

> Me metí en esto por necesidad y porque era la única opción porque metí el currículum en varios lugares y no tuve la oportunidad en ninguna empresa [...] a mí me gustaría ejercer claro... venía a buscar algo de mi profesión, además también soy bilingüe y tenía la esperanza afuera de conseguir trabajo en una agencia, algo que pudiera ejercer aunque sea por mi conocimiento de inglés (Sabrina, repartidora, 34 años).

Por otro lado, entre las y los trabajadores de reparto locales las ocupaciones previas reportadas refieren a trabajos menos calificados, mayormente asalariados, tanto formales como informales. Así, se mencionan experiencias como operarios y operarias fabriles, vendedoras y vendedores en comercios de distintos rubros (se destacan el textil y el alimenticio) y experiencias asalariadas en diversas posiciones del sector gastronómico (como camarería, lavaplatos y cocina). Tal como se verá más adelante, una porción importante de estas trayectorias culmina en el desempleo frente a la recesión económica que se desató a partir de 2018 y que se agudizó con la pandemia.

Es importante notar que entre las mujeres repartidoras las experiencias asalariadas relatadas son significativamente menos frecuentes que entre los varones. Se concentran en la venta al público (sobre todo en locales de ropa) y en la inserción como camareras en restaurantes y cafés. Cuando se trata del segmento —nada despreciable— de mujeres con hijas e hijos pequeños, este tipo de experiencias suelen estar marcadas por la intermitencia. Esto se debe a que este tipo de puestos de trabajo no solo están marcados por la precariedad, sino que también colisionan fuertemente con las responsabilidades de cuidado que les son socialmente asignadas:

> Me tocó varias veces también trabajar en gastronomía y shoppings [...] pero es el peor trabajo [...] por ahí quieren que el fin de semana hagas doce horas y esas horas no te las pagan, sino que te las devuelven, [...] la gastronomía es horrible también, [...] no te dejan irte por poco y yo a la nena casi no la veía [...] y me pagaban nada (Noemí, repartidora, 29 años).

> He trabajado en local [...] en un local si se me enferma uno de los nenes para faltar directamente me doy por echada, es así. Bajo patrón tenés muchas... digamos, muchas contras (Noelia, repartidora, 30 años).

> Intenté trabajar en un supermercado chino [...] de verdad que eran muy explotadores, me contrataron para fiambrera y querían que fuera repositora, limpieza, no [...] eran como ocho horas y de lunes a domingo y me daban medio día franco nada más, [...] imposible con mi hija, [...] dure dos días (risas) (Susana, repartidora, 33 años).

Por esta razón, lo que muchas entrevistadas han podido sostener en el pasado son trabajos por cuenta propia, en los que manejaban sus propios horarios. Se trata fundamentalmente de emprendimientos personales endebles que generaban pocos ingresos (tatuadora por cuenta propia, peluquera en un local en su propia casa, elaboración de alimentos en el domicilio, vendedoras a comisión de diversos productos, entre otros). La crisis económica que precedió a las entrevistas implicó en general la reducción de los ingresos por este tipo de trabajos independientes a un mínimo insostenible. En tal contexto, el reparto a domicilio opera habilitando la continuidad de estos modelos de articulación entre las responsabilidades domésticas/de cuidado y la generación de algún ingreso mediante una alternativa laboral flexible.

En el caso del transporte de pasajeros, la mayoría de las y los conductores tienden a provenir de una variedad de ocupaciones anteriores y su inserción laboral en la plataforma —al igual que lo observado para muchas de las repartidoras— estuvo mayormente ligada a la pérdida de un empleo asalariado en el contexto de la recesión económica que comenzó a agudizarse hacia 2018 y se profundizó aún más a partir de la pandemia global del COVID-19. Es interesante notar que, a diferencia de las y los trabajadores de reparto, entre las y los conductores se observan trayectorias laborales previas más afianzadas en el tiempo, ligadas a diversos saberes específicos y generalmente bajo el esquema asalariado registrado. Este contraste con las y los repartidores se relaciona, por un lado, con la mayor

edad promedio de las y los conductores y, por otro, con la menor presencia relativa de migrantes recientes. Así, la variedad de recorridos previos de quienes se desempeñan en Uber, marcados por la irrupción del desempleo que desemboca en la plataforma, es sumamente amplia en términos ocupacionales. De hecho, entre las trayectorias laborales previas de las y los conductores se encuentran tanto inserciones profesionales como trabajos menos calificados. Entre las primeras, se trata mayormente de puestos técnico-administrativos en empresas de rubros diversos: logística, industria farmacéutica, industria textil, seguros, entre otros. En cuanto a los empleos previos menos calificados, se trata, por un lado, de la venta y/o reparto en comercios de distintos rubros: alimenticio, mobiliario, indumentaria e industria automotriz. Si bien no constituyen una mayoría, entre los varones no faltan quienes tienen experiencia laboral previa como conductores de taxi y remis y se vuelcan a esta nueva modalidad de trabajo.

Si en Argentina conducir un taxi no es una alternativa infrecuente frente al desempleo, la plataforma parece facilitar esta salida, debido fundamentalmente a que los requisitos para ingresar son bastante más sencillos que los de la versión tradicional de la ocupación. Un aspecto clave en este sentido tiene que ver con que, a diferencia del sector de taxis y remises[8], la plataforma no requiere la inscripción y habilitación del vehículo ante las autoridades de transporte competentes. Así, la facilidad y el carácter expeditivo del ingreso constituyen dimensiones positivas remarcadas tanto por varones como por mujeres: «te da la facilidad de ingresar con unos requisitos mínimos como para que uno también experimente los primeros días de trabajo [...] teniendo al día los papeles del auto podías arrancar a trabajar [...] ya en una semana vas haciendo algo de platita y con eso vas solventando los gastos que lleva hacer los trámites»; «Si, digamos si estás dentro de lo que sería la legalidad, no tenés nada raro, por ejemplo, ningún antecedente policial también, y tenés todos los papeles en regla de tu vehículo, a la semana estás trabajando».

Es interesante notar que, a pesar de la amplia gama de ocupaciones de las que proviene esta fuerza laboral, un análisis más minucioso de las trayectorias laborales de las conductoras mujeres en particular permite advertir que en muchos casos estas se desempeñaron en rubros que requirieron un contacto con tareas relacionadas de una manera u otra con tareas que requerían de desplazamientos urbanos sistemáticos (que generalmente

8 Los remises proveen el servicio de transporte privado de pasajeros y, a diferencia de los taxis, cuentan con una oficina central donde los conductores se reúnen y esperan a que los clientes llamen para solicitar el servicio.

realizaban en su propio vehículo) —por ejemplo, vendedoras a domicilio y emprendedoras que realizaban sus propios servicios de reparto—. Asimismo, también se identificaron varias trayectorias directamente ligadas al sector del transporte, la logística o de la industria automotriz —por ejemplo, antiguas empleadas de concesionarios de automóviles, de empresas de logística o de pequeñas agencias de taxis, entre otros—.

De esta manera, las conductoras que se unen a Uber tienden a ser mujeres con cierta participación en rubros masculinizados, que conforman experiencias y aprendizajes que se configuran como antecedentes que las animaron a desarrollar el trabajo actual (García, 2022). De hecho, en reiteradas ocasiones las trabajadoras subrayaron que los saberes adquiridos en este tipo de ocupaciones —entre los que se destaca el conducir un automóvil así como desplazarse y/o conocer «la calle»— constituyeron condiciones clave para facilitar el desarrollar esta actividad:

> Manejo desde los 14 años y aparte ya te digo con este trabajo anterior yo estaba todo el tiempo en la calle manejando también, 8 horas en la calle pero no sólo manejando, vas de un consultorio a otro o de una clínica a un hospital [...]. Yo estaba el 100% en la calle, o sea yo no estaba dentro de la compañía, [...] prácticamente mi trabajo era en la calle (Mónica, conductora, 55 años, se desempeñaba como visitadora médica).

> Incluso me sirvió mucho, hoy por hoy me doy cuenta, una de las experiencias laborales que tuve fue en una mensajería en donde tenía que encargarme de la logística de los viajes y todo lo que es el conocimiento de calles y todo lo adquirí a través de ese trabajo que tuve y lo aplico en este momento con Uber (Maite, conductora, 30 años, trabajó en una empresa de mensajería).

Por último, cabe señalar que, a diferencia de las repartidoras, la mayoría de las conductoras habían tenido la posibilidad de ensamblar esquemas de cuidado que les permitieron sostener empleos pasados relativamente afianzados en el tiempo. No obstante, un elemento que aparece en forma reiterada en los relatos de las mujeres con hijos tiene que ver la disconformidad que implicaba la rigidez de los esquemas horarios de las ocupaciones anteriores. En este sentido, muchas veces aparece la tensión entre los aspectos positivos de estos trabajos pasados —que pueden apelar a intereses personales y/o proveen de protección social— y el tema de los horarios extendidos y pautados que suele ser relatado como un obstáculo para poder «criar a los hijos» o «verlos crecer»:

> En Falabella [última tienda departamental en la que trabajó supervisando ventas] tenía horarios rotativos [...] había un turno que era de 2 de la tarde a 10 de la noche, tenía muchos beneficios [...] ART [Aseguradora de Riesgos de Trabajo], tenés un aguinaldo[se refiere al sueldo anual complementario de los trabajos en relación de dependencia], vacaciones pagas [...] pero era muy sacrificado, no podía estar después del colegio ni cenar con los chicos [...] había varias cosas buenas pero no tenía la flexibilidad horaria para poder criar a mis hijos (Viviana, conductora, 43 años).

> Yo estudié cocina [...] trabajé siempre en gastronomía como gerenta de salón, muchos años [...] pero con un hijo es complicado, son muchas horas [...] no es un tipo de trabajo que te podés ausentar así como así [...] un poco sentía que no podía ver a mi hijo crecer [...] lo que pasa es que cuando estás en blanco [se refiere al carácter registrado de su anterior trabajo], también tenés la tranquilidad que sí o sí tenés cobertura médica y todas esas cosas (Melisa, conductora, 29 años).

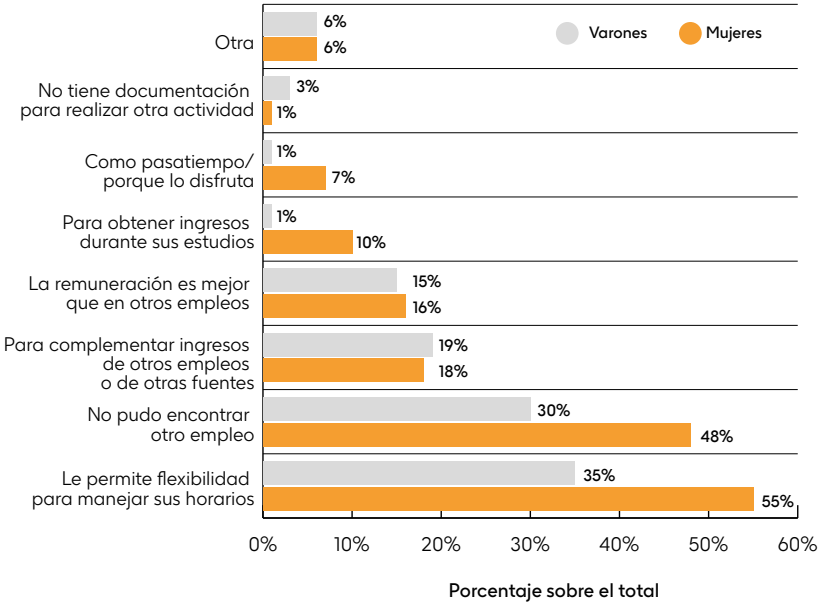
Así, para las entrevistadas, las posibilidades o restricciones de adaptabilidad horaria de la ocupación se erigen como un aspecto significativo en la evaluación de sus condiciones laborales en ocupaciones pasadas. De manera previsible, esta cuestión constituye un parámetro importante que resaltan para evaluar su situación actual en las plataformas, tal como se ahondará en la sección subsiguiente.

2.5. Factores que facilitan y propician la entrada de las mujeres

Sin duda, la inserción de las mujeres en este tipo de ocupaciones implica una transgresión, en tanto supone la incursión en un espacio típicamente masculino, y como tal sigue constituyendo un desafío importante. No obstante, existe una serie de características —del contexto económico local, del método de reclutamiento de estas empresas y del proceso de trabajo— que ayudan a entender el incipiente crecimiento de la participación femenina en la actividad. Tal como se anticipara anteriormente, una primera cuestión que surge con fuerza al abordar las razones que acercan a las mujeres a estas ocupaciones típicamente masculinas cuando se desarrollan en la modalidad de plataforma tiene que ver con la flexibilidad horaria (figura 5).

De esta manera, si bien la alusión a la posibilidad de manejar los propios horarios como motivo de entrada a la plataforma es una de las razones predominantes en la población analizada en su conjunto, parece ser una

Figura 5
Trabajadores/as de reparto y transporte de pasajeros: principal razón señalada por la que decidió trabajar como repartidor/a o conductor/a mediante plataformas, según porcentaje sobre el total



Fuente: elaboración propia en base a relevamientos OIT 2020 y UNGS/AFD 2020-2021.

ventaja con una presencia mucho más significativa entre los argumentos esgrimidos por las mujeres (los varones la mencionan en el 35% de los casos mientras que las mujeres lo hacen en el 55%).

Además de la mayor frecuencia de la alusión a esta ventaja, la forma en que mujeres y varones se refieren a la misma en la indagación cualitativa adquiere ribetes diferenciales. En el caso de los varones la flexibilidad está asociada a cierta sensación de libertad que deviene del hecho de no tener que «estar metido» (en un establecimiento), «con alguien» (un jefe/supervisor directo) cumpliendo un horario. En este sentido, muchos entrevistados varones ponderan de manera positiva el hecho de «estar en la calle», «ver el día», «moverse», «manejar sus horarios», etc.

Si bien hay mujeres que también mencionan estas ventajas, entre aquellas que tienen hijas e hijos pequeños especialmente, la valoración positiva de la flexibilidad suele estar más bien asociada a la posibilidad de conciliar

el trabajo con las responsabilidades de cuidado que recaen mayormente sobre ellas. De esta manera, en los relatos, el manejo de los propios horarios suele ir acompañado de referencias recurrentes y abundantes en torno a la posibilidad de administrar y adaptar la jornada laboral a las demandas de cuidado de sus hogares:

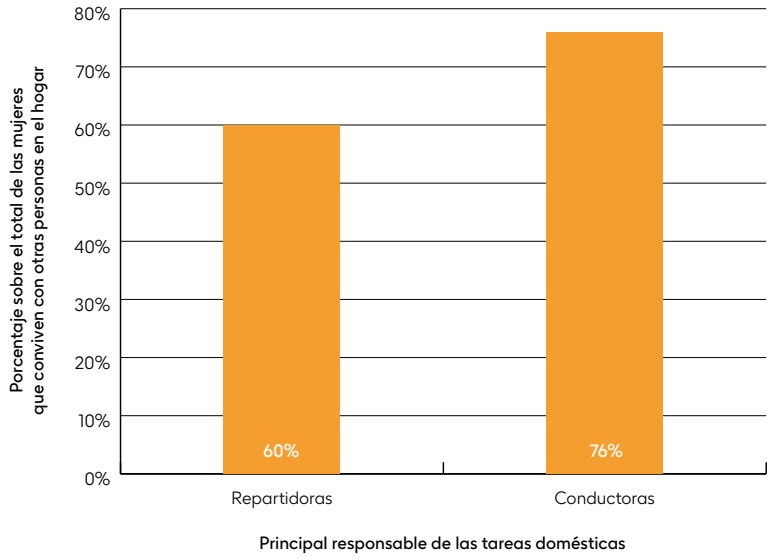
> [...] para mí es súper importante poder largar todo y volver a casa si me necesitan los chicos, además mis hijos tienen distintos horarios de colegio [...] entonces trato de manejarme por la zona para poder buscarlos [...] a mí me parece súper flexible para una mujer, sabés lo que es que de repente podés ir a un acto de tu hijo, podés llevarlo al dentista, al médico, podés ir y venir, podés hacerles la comida y [su actual trabajo mediante plataforma] no te impide laburar y hacer eso. Es algo que no lo tenés en muchos trabajos (Viviana, conductora, 43 años).

> No puedo trabajar todos los días [...] Mauro [su hijo adolescente que tiene una discapacidad] martes, miércoles y jueves tiene terapias [...] por eso me da esa libertad este trabajo [...] porque lo puedo llevar a las terapias [...] cuando mi nene está en casa tengo que esperar que este ella [su hija mayor] para cuidarlo al hermano [...] así que trabajando de esto yo me arreglo bien según viene mi día (Cecilia, repartidora, 45 años).

Este tipo de apreciaciones acerca de la flexibilidad horaria abarca a un porcentaje nada desdeñable de las trabajadoras: cerca de la mitad de las repartidoras y conductoras encuestadas declara que en su hogar hay personas que requieren cuidados (aunque predomina ampliamente el cuidado de niñas, niños y adolescentes, también aparecen alusiones al cuidado de adultos mayores). La amplia mayoría de estas trabajadoras que conviven con personas que requieren cuidados —casi el 85% de las repartidoras y el 70% de las conductoras— indica que esto repercute en la forma en que organizan y planifican su jornada laboral.

Asimismo, tanto en el caso de las trabajadoras de reparto como de las conductoras de Uber encuestadas, se advierte que la mayoría de las que conviven con otras personas se declara la principal responsable de las tareas domésticas (figura 6). Y cuando hay personas que requieren cuidado en el hogar también la gran mayoría se considera la principal responsable de proveer esos cuidados (figura 7). En estas situaciones, es decir, en el caso de las mujeres encuestadas que declaran ser las princi-

Figura 6
Mujeres repartidoras y conductoras: proporción que declara ser la principal responsable de las tareas domésticas, según porcentaje sobre el total de las mujeres que conviven con otras personas en el hogar

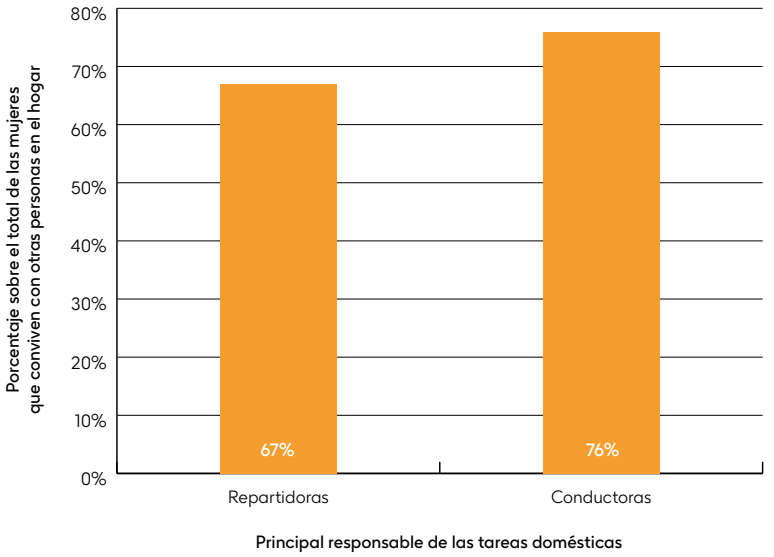


Fuente: elaboración propia en base a relevamientos OIT 2020 y UNGS/AFD 2020-2021.

pales responsables de las tareas domésticas y de cuidado, la alusión a la flexibilidad horaria como motivo de ingreso a la plataforma asciende al 55 y al 71%, respectivamente.

Por otro lado, volviendo a las razones que acercan a las trabajadoras mujeres a estas plataformas, la imposibilidad de encontrar otro empleo se erige también como otra razón preponderante. Si bien, como es de esperar, también constituye una de las razones principales de entrada de los varones, esta situación tiene una frecuencia de mención aún mayor entre las mujeres (figura 5). En línea con lo señalado en la sección previa, el peso de este factor se relaciona con un desempleo que venía experimentando una tendencia creciente en los últimos años previos al trabajo de campo, y con la agudización de esta problemática a partir de la pandemia. Aunque indudablemente el escenario impactó de manera significativa a la población en general, dada la histórica brecha de género que presenta la tasa de desempleo en Argentina en detrimento de las mujeres, son ellas las que resultaron proporcionalmente más afectadas (figura 8).

Figura 7
Mujeres repartidoras y conductoras: proporción que declara ser la principal responsable de las tareas de cuidado, según porcentaje sobre el total de las mujeres que conviven con personas que requieren cuidados

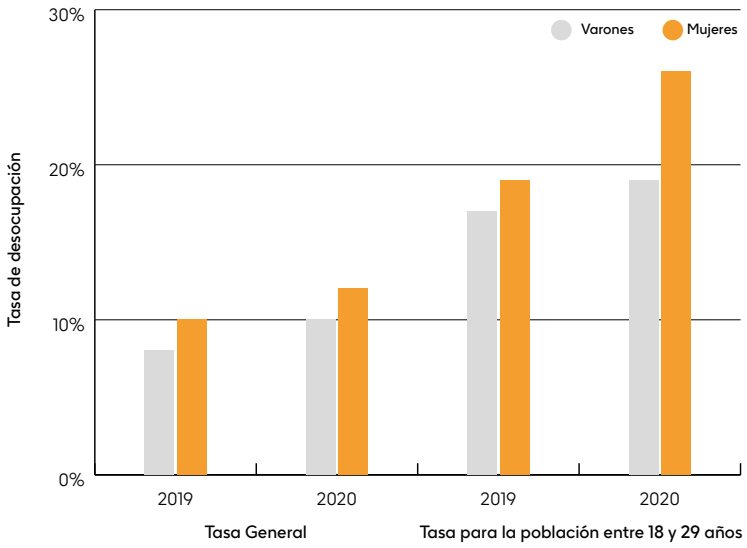


Fuente: elaboración propia en base a relevamientos OIT 2020 y UNGS/AFD 2020-2021.

Es importante señalar, además, que la pandemia profundizó de manera significativa la brecha de desempleo entre varones y mujeres de la población joven, un subgrupo también tradicionalmente más afectado por esta problemática (véase la figura 8). La agudización de esta brecha impacta especialmente en el caso de las repartidoras, ya que, tal como se mencionó previamente, más de la mitad tiene entre 18 y 30 años (característica que comparten con sus pares varones).

En efecto, muchas de las mujeres que ingresaron a las plataformas de reparto durante 2020 relataron ocupaciones típicamente femeninas de ramas de actividad que se encuentran entre las más afectadas por la pandemia. Tal como se señaló en la sección previa, se destacaron las camareras provenientes del sector gastronómico y empleadas de comercio, sobre todo de locales de centros comerciales. Es interesante notar que en el contexto previo a pandemia, en el que ya se registraba una recesión económica

Figura 8
Tasa de desocupación de mujeres y varones (personas que no tienen ocupación, están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente, como proporción de la Población Económicamente Activa). Argentina, principales aglomerados urbanos, 2019-2020



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares, Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

importante, las repartidoras mujeres también tienden a provenir de estos mismos sectores, aunque el ritmo de expulsión se acelera con la crisis del COVID-19[9].

> Era camarera, y ya venía mal el trabajo, pocos clientes, pocas propinas... los sueldos de camarera son muy bajos, son una miseria... y una depende mucho de las propinas y la gente

9 Si bien entre los varones el sector comercial, gastronómico y de servicios en general reviste un peso significativo en sus trayectorias previas, a diferencia de las mujeres, también hay un grupo importante que —en el marco de la recesión previa a la pandemia— perdió empleos asalariados formales de mejor calidad ligados al sector industrial. Así, se mencionan puestos en fábricas de maquinaria, de confección textil, de producción de calzado, entre otros.

> estaba muy justa, te dejaban muy poquito: en otras épocas se hacía bastante diferencia con las propinas... en fin, yo me fui por eso... igual después vino la pandemia y listo, se terminó definitivamente ese trabajo (Micaela, repartidora, 26 años).

> Yo era vendedora en un outlet de ropa [...] se vendía poco ya antes de la pandemia, habían reducido bastante personal [...] por la situación económica, porque por más que eran precios de outlet la gente primero come y después se compra ropa ¿no? Y bueno, ya con la pandemia fue el golpe de gracia, se cerró el local, obvio (Ana, repartidora, 30 años).

La experiencia de repartidoras como Micaela o Ana que, al quedar desempleadas, se volcaron a las plataformas de reparto en busca de una salida laboral «rápida» —precedida o no por el sondeo de otras opciones laborales—, ejemplifica lo que sucede con la mayoría de sus pares entrevistadas:

> Y estaba sin nada de trabajo, necesitaba trabajar urgente [...] justo en ese momento era como el auge de los *deliverys*, el comienzo... habían empezado a aparecer por la calle un montón de chicos y chicas con las mochilas naranjas en las bicis y me llamó la atención [...] averigüé en Internet [...] busqué la página, llené le formulario, fui a una reunión y bueno... ahí fue que me enteré de todo y me anoté y a los pocos días ya estaba trabajando (Micaela, repartidora, 26 años).

El testimonio de Ana en particular también es ilustrativo de lo que sucede con muchas otras repartidoras que se animan a «probar» en base a la experiencia de sus parejas varones:

> Busqué un montón de cosas. Yo hice un curso de secretariado administrativo y buscaba también de secretaria administrativa, y aunque se gana poco buscaba también referente a lo que es comercio que tenía experiencia [...] yo había empezado a acompañar algunas veces a mi novio que trabaja en esto del *delivery* y en un momento me dijo ¿te animás a hacerlo sola? Y bueno, pensé, total no consigo otra cosa, me inscribí y... ahí fue enseguida, fue lo que más rápido me salió (Ana, repartidora, 30 años).

En el caso de Uber las conductoras también provienen en muchos casos de experiencias de pérdida de trabajo en el mismo contexto. No obstante, como se señalara en la sección previa y en sintonía con la mayor edad pro-

medio de estas trabajadoras, se trata de trayectorias laborales no solo más diversas, sino también más afianzadas en sus respectivos rubros. En este sentido, la pérdida de empleo se presenta aun como más desestructurante, ya sea por lo que se puede percibir como la pérdida de una «carrera» y/o de una posición económica más o menos consolidada como también por la necesidad de encarar una búsqueda laboral a una edad que se percibe como «avanzada».

Se observa en el largo recorrido laboral que realizó Viviana, que durante mucho tiempo trabajó como «gerente de retail» en tiendas de ropa renombradas. Unos pocos años antes de la entrevista se había quedado sin empleo cuando quebró la empresa y en el marco de responsabilidades económicas apremiantes decide probar con lo que percibe como «la única opción» que encontró:

> Es la única opción que tuve. En ese momento no tuve otra opción [...] salí de una entrevista laboral que me había ido muy mal por mi edad, ¿viste que a los 40 años estás fuera del mercado? Entonces me pedí un Uber, me subí al Uber y le dije al señor si era algo que yo podía hacer. Y el señor se me rio. Se rio y fue como, nada, vine derechito a comunicarme con Uber para poder ingresar y me salió enseguida (Viviana, conductora, 43 años).

Mónica trabajó durante diecinueve años para un laboratorio desempeñándose como visitadora médica hasta que la despidieron por reestructuración de la empresa:

> Era un trabajo muy bueno, yo estaba cien por cien en la calle manejando, solo teníamos una reunión semanal, así que me daba mucha flexibilidad, manejaba mis horarios [...] así pude estar siempre para mi hija [...] y tenía un salario bueno, imagínate después de casi veinte años [...] pero a la compañía la compró un laboratorio, otro, un laboratorio alemán y empezó a despedir a la gente [...], así que fue muy traumático, justo ese año había fallecido mi esposo, me quede sin nada en un año (Mónica, conductora, 54 años).

A diferencia de la mayoría de las conductoras que reportan a Uber como ocupación principal, el caso de Mariela se corresponde con la porción de mujeres cuya participación obedece a la necesidad de obtener un ingreso complementario (figura 5). No obstante, se trata de un suplemento muy necesario frente a la disminución de ingresos que trajo aparejada la recesión económica de los últimos años previos al trabajo de campo:

> Entonces cuando me despidieron me volqué de lleno a mi ocupación de fonoaudióloga que yo la tenía como algo complementario [...] pero aun así no llegaba ni al 70% de lo que cobraba antes en mi otro trabajo [...] me atrasé muchísimo en las cuentas [...] un día fui a un congreso en otra ciudad y en lugar de un avión me tomé un Uber y me llevó una mujer y dije «bueno, cuando vuelva voy a ver qué puedo hacer con eso porque me gusta», a mí me encanta manejar [...] me anoté y empecé enseguida [...] y la verdad que me salvó, porque ahora tengo dos trabajos con horarios flexibles que me permiten llegar a fin de mes (Mónica, conductora, 54 años).

El marco de la recesión económica y la pandemia también implica que en ocasiones el acercamiento a este tipo de ocupaciones se produzca frente a la pérdida o disminución de ingresos del trabajo del cónyuge. El testimonio de Noelia refleja este tipo de situaciones, donde el trabajo mediante plataformas aparece complementando sus propios ingresos, históricamente bajos, así como los recientemente alicaídos ingresos de su cónyuge:

> La cosa ya venía mal económicamente y con la pandemia... mi marido se quedó sin trabajo directamente... yo tengo cinco hijos y vendo cosméticos desde mi casa, pero como la situación estaba complicada había que generar algo más [...] entonces mi marido se metió en esto del *delivery* y él me contó de qué se trataba y me anoté con mi hermana y una amiga [...], a la semana estábamos trabajando. Es un aporte más y sirve (Noelia, repartidora, 30 años).

Entre las mujeres más jóvenes y sin responsabilidades familiares el relevamiento cuantitativo revela una tasa de asistencia a establecimientos educativos (generalmente terciarios o universitarios) significativamente mayor que entre los varones de las mismas características —30% de los varones asisten mientras más del 50% de las mujeres declara estar estudiando—[10]. Por esta razón, encontrar una actividad rentada que permita estudiar —en un contexto adverso como el descrito— es mencionado con mucha mayor frecuencia entre las encuestadas mujeres como incentivo a

10 La diferencia observada va en línea con los datos a nivel nacional, que indican una mayor tasa de escolarización femenina entre los mayores de 18 años: el 40% de las mujeres asiste a algún establecimiento educativo mientras que esta proporción es menor entre los varones —de un 30%— (Encuesta Permanente de Hogares, III Trimestre 2020).

la incursión en esta actividad (figura 5). Este tipo de respuesta prevalece entre las repartidoras mujeres más que entre las conductoras de Uber, dada la composición etaria más joven de esta fuerza de trabajo.

> En mi casa la situación económica está delicada, no puedo darme el lujo de estudiar solamente [...], yo colaboro con varios gastos, [...] este era el único trabajo en el cual podía agarrar los horarios para que no se me complique con la facultad [la entrevistada es estudiante del curso de ingreso a la carrera de Medicina], había pensado de vendedora... en un local de ropa... no sé... pero eso te ata a un horario y no se gana muy bien (Emily, repartidora, 19 años).

En línea con lo que señala Emily, varias entrevistadas jóvenes con escasa o nula experiencia laboral previa señalan que otras ocupaciones de calificación media-baja a la que pueden aspirar reportarían ingresos aún más bajos que los del reparto considerando, además, que las obligarían a cumplir un horario fijo y más extenso que el actual (figura 5). En estos casos, y tal como se señaló en la sección precedente, el trabajo de plataformas muchas veces se erige como alternativa superadora ante la posibilidad de lo que se percibe como «morir en un *shopping*», «ser explotada» en diversos comercios y/o establecimientos gastronómicos, donde las condiciones laborales son percibidas como «horribles» y los ingresos en particular como «una miseria».

Ahora bien, desde el relevamiento cualitativo surge una razón adicional a las detectadas mediante la encuesta y sumamente importante a la hora de explicar el incipiente acercamiento femenino a esta ocupación. Se trata del carácter impersonal y masivo del reclutamiento de las plataformas. En este sentido, las trabajadoras señalan que la discriminación que podrían sufrir en la entrada a ocupaciones altamente masculinizadas se ve neutralizada por una modalidad de ingreso que no requiere interacción directa y donde todo sugiere que los procesos de selección se limitan al cumplimiento de ciertos requisitos y procedimientos burocráticos básicos. Tal como señala una repartidora:

> La plataforma no discrimina [...] en cambio en los comercios para hacer este trabajo tenés que ser hombre y tener moto [...] yo creo que por eso las chicas se suman, [porque] fuera de la plataforma [...] tenés que hacer una entrevista y te seleccionan y si no sos 'así' no te toman. Y en la plataforma entra cualquiera [...] llenás la solicitud en tu teléfono y [...] mientras puedas pedalear o tengas una moto —lo que sea—, no discriminan (Andrea, repartidora, 23 años).

De esta manera, tanto entre repartidoras como conductoras —si bien la gran mayoría de las entrevistadas mujeres no ha intentado ejercer la ocupación en su versión tradicional— se asumen preferencias de los potenciales empleadores hacia los varones cuando se imagina la inserción asalariada en las mismas (por ejemplo, en comercios que requieran servicios de reparto propio, agencias de remises o taxis, o dueños directos de taxis que contratan conductores). En el caso de las repartidoras, muchas —como Andrea— estiman que los empleadores se inclinarían por varones dado que en general saben manejar y/o poseen motocicletas con mayor frecuencia que las mujeres. A este factor se agrega la suposición de que la preferencia por repartidores hombres también se asienta en la percepción social acerca de la mayor «resistencia» o «fuerza» masculina, en tanto atributos deseables para ejercer la actividad: «Piensan que de repente, no sé, que el hombre, no sé, si lo chocan es más resistente que la mujer. Yo creo que va por ese lado. Es una idiotez, ¿no?»; «Siento como que los negocios que tienen sus propios *deliverys*, más que todo agarran hombres, [...] no sé si será por la fuerza en sí que tienen los hombres más que las mujeres, pero bueno... es la costumbre». En el caso de las conductoras, se mencionan con mayor frecuencia estereotipos de género en torno a las habilidades de conducción de vehículos («seguramente buscarían un varón, está esa cosa de que no confían en cómo manejamos las mujeres y además son todos varones, van a querer un varón»; «está ese prejuicio de que una mujer maneja peor que un varón, cuando es al revés, entonces por ahí te dejan afuera, no sé viste, tenemos esas cosas machistas todavía»).

Aun cuando para las conductoras también existiría la posibilidad de ejercer la ocupación tradicional en su versión independiente, surgen reticencias basadas en referencias a la incomodidad y a la potencial discriminación al ser identificable como conductora mujer en un automóvil con los colores característicos de este tipo de transportes («si vas con un taxi el que te va a parar se da cuenta de que sos mujer y yo siento que muchos varones no quieren viajar con una mujer, la verdad que sería para situaciones incómodas»), a lo que se percibe como el carácter «beligerante» de potenciales colegas («da un poco de miedo, los taxistas son muy beligerantes, muy alterados o sea, se pelean entre sí también muchas veces, tienen sus códigos en la calle»). Adicionalmente, algunas mujeres conductoras destacan el carácter más individual del proceso de trabajo de esta ocupación en su versión de plataforma, que de alguna manera contribuye mitigar la intimidación que genera el ambiente masculinizado que impera en la actividad:

> Si vas a una parada de taxis sabes que son todos hombres. Acá [Uber] es como que vos no tenés contacto con tus compañeros... o sea, sos vos [...] Y en una remisería vos tenés que estar 12 horas en una oficina llena de hombres esperando que te llamen [...] Yo me animé a hacer esto porque en Uber vos te subís a tu auto, manejas con una plataforma y volvés a tu casa y no te cruzaste con ningún compañero de trabajo (Sandra, conductora, 35 años).

2.6. Conclusiones

La precariedad laboral, que ha sido ampliamente documentada para estas ocupaciones, demanda su urgente regulación —una asignatura pendiente a nivel global—. En este sentido, las características y problemáticas específicas de los diferentes grupos poblacionales que componen esta fuerza laboral se erigen como insumos clave para encarar esta tarea. Los datos presentados para el caso argentino sugieren que estas plataformas pueden estar rompiendo algunas de las barreras que mantienen a las mujeres fuera de las ocupaciones bajo análisis, favoreciendo una incorporación incipiente pero progresiva. Este capítulo ha buscado dar cuenta del ingreso femenino a estas actividades típicamente masculinas, indagando sobre los factores que subyacen detrás del mismo. Este tipo de análisis busca visibilizar el fenómeno —que también se ha delineado en otros contextos (Anwar, 2022; Centeno Maya *et al.*, 2022; Ghosh *et al.*, 2022; IFC, 2018; Kwan, 2022)— a fin de alentar las aún escasas indagaciones sobre las experiencias laborales específicas de las mujeres en estas ocupaciones.

En lo que atañe a los factores que propician el ingreso de repartidoras y conductoras a estas actividades, el análisis constata, en base a datos empíricos, la centralidad de la flexibilidad horaria que la bibliografía existente suele asumir como la principal razón que podría operar atrayendo mujeres a estas y otras ocupaciones (Anwar, 2022; Berg *et al.*, 2018; Centeno Maya *et al.*, 2022; IFC, 2018; Milkman *et al.*, 2021; Tandon y Sekharan, 2022). Sin duda, la posibilidad de conciliar la generación de ingresos con las responsabilidades de cuidado que recaen sobre estas trabajadoras (sobre todo de niñas y niños pequeños) constituye un aspecto central en la decisión de probar suerte en estas plataformas.

No obstante, también surgen otros elementos que ayudan a comprender la decisión femenina de incursionar en estos territorios dominados por varones. Por un lado, en el caso argentino, el contexto económico y la estructura de oportunidades que plantea el mercado laboral han jugado un papel fundamental en la atracción de mujeres a este tipo de actividades. La crisis

económica que se desató a fines de 2018, y su agravamiento posterior a partir de la pandemia, planteó un escenario favorable para el crecimiento de la fuerza laboral de las ocupaciones bajo estudio, tanto entre varones como entre mujeres (ocupaciones que además fueron catalogadas como «esenciales» durante el periodo de aislamiento obligatorio). Sin embargo, si los varones ya participaban en estas actividades antes del crecimiento del desempleo producto de la crisis, los relatos de las mujeres sugieren que este fue un evento desencadenante para consolidar su incursión en este ámbito.

Por otro lado, los perfiles y los recorridos laborales previos de estas mujeres también pueden favorecer su incorporación. En este sentido, existen una serie de características comunes a varones y mujeres que favorecen la entrada a estas ocupaciones —la condición migrante y la baja edad promedio en el caso del reparto, trayectorias laborales previas más afianzadas y la acumulación de cierto capital para adquirir un vehículo en el caso del transporte de pasajeros—. No obstante, a modo de ejemplo, para el caso específico de las mujeres conductoras, los datos cualitativos sugieren la importancia de contar con experiencias ocupacionales pasadas que implican la familiarización con la conducción de automóviles y los desplazamientos motorizados y cotidianos en el espacio público. En el caso de las repartidoras, es común encontrar mujeres jóvenes —migrantes y locales— que se desempeñaban en rubros particularmente golpeados por la pandemia, como la gastronomía y el comercio. Entre ellas, es frecuente que el impulso a sumarse al reparto vía plataforma se refuerce a través de la experiencia de parejas o amigos varones en el rubro, con quienes comparten situaciones de apremio económico.

Por último, las entrevistadas resaltan que no se atreverían a postularse a este tipo de labores en su versión tradicional, puesto que asumen la preferencia de varones por parte de potenciales empleadores (y, en el caso específico del reparto, de varones equipados con motocicletas, de las que las mujeres suelen carecer). Por esta razón, también reviste un papel central en la incorporación laboral femenina el carácter impersonal, masivo y relativamente sencillo de los criterios de reclutamiento que plantean ambos tipos de plataformas.

Relacionado con este último punto, ciertas políticas de las propias plataformas bajo estudio indican que hay cierto interés en continuar incentivando la participación laboral femenina. Concretamente, la empresa Uber ha lanzado recientemente en varios países de América Latina (incluida Argentina) iniciativas que buscan reducir la sensación de inseguridad/vulnerabilidad entre las conductoras y, por ende, apuntan a atraer mujeres a este tipo de empleo. Por un lado, se puso en marcha la herramienta Uber Ellas, disponible solo para las mujeres, a través de la cual las conductoras pueden

optar por recibir únicamente solicitudes de viaje de pasajeras identificadas como mujeres. Y, por otro lado, también se lanzó la campaña de concientización «Fuera de Juego», que difunde vídeos al interior de la comunidad de trabajadores/as y clientes de estas aplicaciones. Estos buscan advertir sobre posibles conductas inapropiadas entre ambas partes, prestando particular atención a las situaciones de acoso sexual. Si bien aún no se cuenta con estudios en torno al impacto de estas acciones, es esperable que continúen atrayendo mujeres a la actividad.

En efecto, tanto a nivel local, regional como global, falta aún evidencia acumulada sobre el nivel y la evolución de la participación femenina en este tipo de actividades, así como las motivaciones y los factores que la propician —tarea a la que este capítulo ha buscado contribuir—. Como ya se señalara, conocer y dimensionar este fenómeno ayudaría a que eventuales (y muy necesarios) esquemas regulatorios que puedan desarrollarse a futuro tengan en cuenta las necesidades de las mujeres en este ámbito. Esto es importante, por un lado, para que ellas puedan seguir participando o comenzar a participar —y en mejores condiciones— de estas nuevas oportunidades laborales y de generación de ingresos. Y, por otro lado, también es relevante para dar continuidad a lo que en principio se presenta como una incipiente pero progresiva incursión de mujeres en sectores de actividad que antes les estaban prácticamente vedados.

Bibliografía

Adams-Prassl, A. y Berg, J. (2017). When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. *SSRN*. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3048711

Anwar, M. A. (2022). Platforms of inequality: gender dynamics of digital labour in Africa. *Gender & Development, 30*(3), 747-764. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121059

Balaram, B., Warden, J. y Wallace-Stephens, F. (2017). *Good gigs: A fairer future for the UK's gig economy*. London: The RSA.

Barzilay, A. y Ben David, A. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review*, (47), 393-431. https://doi.org/10.2139/ssrn.2995906

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Genève: International Labour Organization.

Centeno, L. A., Heatley, A., Rodríguez Martínez, A., Rodríguez Leal-Isla, A. L., Jaramillo-Molina, M. E. y Rivera-González, R. C. (2022). Food delivery workers in Mexico City: a gender perspective on the gig economy. *Gender & Development, 30*(3), 601-617. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2131253

Chen, M. K., Chevalier, J., Rossi, P. y Oehlsen, E. (2017). *The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers*. NBER Working Paper 23296. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. http://www.nber.org/papers/w23296

CIPD (2017). *To gig or not to gig. Stories from the modern economy*. London: CIPD.

Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. y Oyer, P. (2019). *The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers*. NBER. http://www.nber.org/papers/w24732

De Stefano, V. (2016). *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig economy»*. Genève: ILO.

Dueñas, L. J. (2019). Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *37*(2), 275-292. https://doi.org/10.5209/crla.66038

Fuster, M. (2022). The gender of the platform economy. *Internet Policy Review*, *11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1620

Garavaglia, P. (2022). *El avance de las plataformas de trabajo en Argentina*. Documento de Trabajo 212. Buenos Aires: CIPPEC.

García, M. (2022). *Labour market trajectories and conciliation efforts among female Uber drivers*, AFD Research Papers 237. Paris: Agence Française de Développement.

Ghosh, A., Mubashira, Z. y Ramachandran, R. (2022). Locating women workers in the platform economy in India – old wine in a new bottle? *Gender & Development, 30*(3), 765-784. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2131258

Graham, M., Hjorth, I. y Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European review of labour and research, 23*(2), 135-162. https://doi.org/10.1177/1024258916687250

Grohmann, R. (2020). Sindicatos de trabajadores de plataforma en comunicación: ¿una nueva ola de organización colectiva? En K. Hidalgo Cordero y C. Salazar Daza (Eds.), *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

Grow-Uber (2020). *Género y plataformas de movilidad. ¿Cómo promover la igualdad?* Buenos Aires: Grow.

Hidalgo, K. y Salazar, C. (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

Hunt, A. y Machingura, F. (2016). *A good gig? The rise of on-demand domestic work* (Working paper 7). London: Overseas Development Institute.

Hunt, A. y Samman, E. (2019). *Gender and the gig economy. Critical steps for evidence-based policy*. Overseas Development Institute Working Paper 546.

Hunt, A., Samman, E., Tapfuma, Sh., Mwaura, G., Omenya, R., Kim, K., Stevano, S. y Roumer, A. (2019). *Women in the gig economy. Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa*. London: Overseas Development Institute.

Infobae (2019). Bajo el lema «Juntas en el viaje» Uber realizó un encuentro con más de 400 conductoras, 14 de septiembre.

International Finance Corporation (IFC) (2018). *Driving toward equality: women, ride-hailing, and the sharing economy*. Washington, D.C.: IFC.

Johnston, H. (2020). Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital. *Revista Internacional del Trabajo, 139*(1), 27-50. https://doi.org/10.1111/ilrs.12152

Johnston, H. y Land-Kazlauskas, C. (2019). *Organizing on-demand: representation, voice and collective bargaining in the gig-economy*. ILO.

Kasliwal, R. (2020). *Gender and the gig economy: A qualitative study of gig platforms for women workers* [Issue brief]. Observer Research Foundation.

Kwan, H. (2022). Gendered precarious employment in China's gig economy: exploring women gig drivers' intersectional vulnerabilities and resistances. *Gender & Development, 30*(3), 551-573. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2118464

Liang, C., Hong, Y., Gu, B. y Peng, J. (2018). *Gender Wage Gap in Online Gig Economy and Gender Differences in Job Preferences*. The «NET» Institute, Working Paper 18-03.

Litman, L., Robinson, J., Rosen, Z., Rosenzweig, C., Waxman, J. y Bates, L. M. (2020). The persistence of pay inequality: The gender pay gap in an anonymous online labor market. *PLOS ONE, 15*(2), e0229383. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229383

López, E. y Pereyra, F. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa. *Estudios del Trabajo, 60*, ASET. https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/90

Los Andes (2021). Una *app* de viajes incrementó más del 30% la cantidad de socias conductoras activas, 11 de noviembre.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de Plataformas de Empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC- BID-OIT.

Martínez, M., Mustchin, S., Marino, S., Howcroft, D. y Smith, H. (2021). New technology, trade unions and the future: not quite the end of organised labour. *Revista Española de Sociología*, *30*(3), 1-13. https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.68

Mateescu, A. y Nguyen, A. (2019). *Algorithmic management in the workplace*. New York: Data and Society Research Institute.

Micha, A., Poggi, C. y Pereyra, F. (2022a*). Gender inequalities in the platform economy. The cases of delivery and private passengers transport services in the Buenos Aires Metropolitan Area*. AFD Research Papers 236, Éditions Agence Française de Développement.

Micha, A., Poggi, C. y Pereyra, F. (2022b). When women enter male-dominated territories in the platform economy: gender inequalities among drivers and riders in Argentina. *Gender & Development, 30*(3), 575-600. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2117931

Milkman, R., Elliott-Negri, L., Griesbach, K. y Reich, A. (2021). Gender, Class, and the Gig Economy: The Case of Platform-Based Food Delivery. *Critical Sociology, 47*(3), 357-372. https://doi.org/10.1177/0896920520949631

Negri, S. (2020). El proceso de trabajo y la experiencia de los trabajadores en las plataformas de delivery en Argentina. *Estudios del Trabajo, 60*.

Organización Internacional del Migrante (OIM) (2021). *Argentina-Monitoreo de flujo de población venezolana*. Buenos Aires: Organización Internacional para las Migraciones/Cruz Roja Argentina.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Genève: OIT.

Rani, U., Castel-Branco, R., Satija, S. y Nayar, M. (2022). Introduction: Women, work, and the digital economy. *Gender & Development, 30*(3), 421-435. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2151729

Riesgo, V. (2023). Entre el control y el consentimiento. De Braverman a Burawoy en el capitalismo de plataforma. Trabajar para Uber en España. *Revista Española de Sociología*, *32*(3), a175. https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.175

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2022). Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers. *Gender & Development, 30*(3), 619-635. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121060

Rodríguez-Modroño, P., Pesole, A. y López-Igual, P. (2022). Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe. *Internet Policy Review*, *11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1622

Rosenblat, A. y Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication, 10*, 3758-3784.

Saenz de Buruaga, M. (2019). Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber. *Estudios de Deusto, 67*(1), 385-414. https://doi.org/10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414

Sanz, P., Casas-Cortés, M. I., Prieto, A. y Arasanz, J. (2023). El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales? *Revista Española de Sociología, 32*(3), a177. https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.177

Schor, J. B. (2017). Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent? Findings from a qualitative study of platform providers. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 10*(2), 263-279. https://doi.org/10.1093/cjres/rsw047

Tandon, A. y Sekharan, A. (2022). Labouring (on) the app: agency and organisation of work in the platform economy. *Gender & Development, 30*(3), 687-706. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2130515

Ticona, J. y Mateescu, A. (2018). Trusted strangers. Carework platform's entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media and Society*, 1-21. https://doi.org/10.1177/1461444818773727

Vallas, S. y Schor, J. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology, 46*(16), 1-16. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857

Van Doorn, N. (2017). Platform labour: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society, 20*(6), 898-914. https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194

Vandaele, K. (2018). *Will trade unions survive the platform economy?* Working Paper 5. Brussels: European Trade Union Institute.

3

¿Una base común?

Diferencias de género en la (ir)regularización del empleo y la intermediación en las plataformas de trabajo doméstico en Bélgica

Meike Brodersen, Anastasia Joukovsky, Elief Vandevenne y Jens Doms

3.1. Introducción

> *Siempre hemos querido poner en marcha [...] una solución para que quienes desean hacerlo de forma legal puedan hacerlo de forma legal.*
>
> *Kevin, cofundador de DingDing[1], plataforma de servicios domésticos*

Aunque siempre se ha considerado que el empleo ofrecido en las plataformas digitales era, en su mayoría, atípico, precario y, sobre todo, irregular, varios autores y agentes clave en este campo defienden que, en ciertos sectores, la intermediación de las plataformas digitales facilita cierto grado de formalización en tareas que, de otro modo, no se declararían, incluso no serían remuneradas (Ticona y Ma-

1 Los nombres de las entrevistadas y de las plataformas utilizados en las entrevistas son ficticios.

teescu, 2018). En concreto, argumentan que las plataformas de cuidados se esfuerzan por regularizar aspectos de la relación laboral entre trabajador y cliente en ciertas actividades (principalmente el cuidado de niños y personas mayores), donde el trabajo informal está muy normalizado. Las propias plataformas hacen gala de su capacidad para ofrecer un marco legal a servicios que, en general, se encuadran dentro de la economía informal (limpieza, mantenimiento, etc.). Algunos señalan los beneficios que esta relativa regularización aporta a los trabajadores (marco legal fijo, seguro de empleo, intermediación en la relación con el cliente, cierto nivel de reconocimiento formal de la cualificación y la experiencia laboral); otros, en cambio, insisten en que las plataformas, en realidad, contribuyen a acentuar la precariedad del trabajo doméstico (Rodríguez-Modroño, Agenjo y López, 2022).

Aunque esto puede ser cierto en algunos casos, nuestro estudio sugiere que es preciso dirigir una mirada más matizada al panorama de los servicios domésticos o a domicilio «entre iguales»[2]. En particular, es necesario tener en cuenta que el alcance y, sobre todo, los beneficios de la regularización de las relaciones laborales a través de las plataformas parecen estar en gran medida condicionados por el género de los trabajadores. A pesar de las apariencias y de los discursos de neutralidad, las plataformas de empleo que utilizan algoritmos pueden, de hecho, reproducir (Vallas y Schor, 2020) e incluso agravar las desigualdades sociales, raciales y de género. Mientras que las plataformas más emblemáticas, como las dedicadas al transporte o las entregas a domicilio, tienden a estar mayoritariamente masculinizadas (Le Lay y Lemozy, 2022), las plataformas dedicadas a los cuidados, el mantenimiento y otros servicios a domicilio suelen presentar una realidad más compleja.

Cuando se trata de plataformas digitales de empleo, la diferencia entre las actividades de los distintos sectores, en lo que se refiere a tipo de ocupación, modalidad de conexión y gestión algorítmica, tiende a ser cada vez

2 En Bélgica, muchas plataformas de cuidados utilizan el régimen económico «entre iguales» o colaborativo, que permite que los trabajadores obtengan ingresos sometidos a un bajo nivel de fiscalidad, hasta una determinada cantidad por año, a través de las plataformas. Este régimen, implantado mediante la llamada Ley de Croo (2018) para el fomento del uso de plataformas digitales, no proporciona a los trabajadores acceso a los beneficios de la Seguridad Social ni a los convenios colectivos, puesto que no otorga estatus de empleado. Muchos observadores han señalado los riesgos de polarización de la mano de obra a causa de la desprotección laboral y la debilitación de los acuerdos sectoriales existentes (Pulignano *et al.*, 2021; Pulignano y Van Lancker, 2021).

más perceptible. Se han propuesto una serie de tipologías conforme a criterios como el grado de (aparente) autonomía, el nivel de ingresos y los requisitos de formación de los trabajadores (Cingolani, 2021; Cornet *et al.*, 2020; Vallas y Schor, 2020), pero nosotros proponemos adoptar una clasificación que presta atención a la integración espacial y al contenido del trabajo como factores distintivos. Tomando como referencia la definición de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2021), diferenciamos entre: 1) trabajo inherentemente móvil que se lleva a cabo en el espacio urbano (entregas a domicilio y transporte, principalmente); 2) trabajo desarrollado completamente en línea (como las microtareas y otras formas de trabajo autónomo en internet), y 3) servicios que se realizan en lugares concretos, casi siempre en el domicilio de individuos particulares o en el entorno cercano a este. Estos últimos incluyen, de forma destacada, las tareas de cuidado, limpieza y mantenimiento, y presentan, además de condiciones y contenidos laborales particulares, perfiles de trabajadores específicos. Si nos concentramos en el trabajo doméstico o *in situ* realizado a través de plataformas, no solo evitamos el habitual sesgo de género de las investigaciones preocupadas por la uberización (Ticona y Mateescu, 2018), sino que podemos demostrar cómo las desigualdades de género influyen y limitan las declaraciones de las plataformas referentes a las supuestas mejoras en las condiciones de empleo y de trabajo de las personas que realizan esas actividades.

Mediante el análisis de una serie de plataformas que ofrecen trabajos de cuidados, mantenimiento y otros servicios a domicilio en Bélgica, demostramos que, mientras que la distribución del trabajo y las descripciones de los empleos en este segmento de la economía de plataformas están, en general, condicionados por el género, el modo en que la regularización se lleva a cabo y afecta a las relaciones laborales, la visibilidad y el poder de negociación de los trabajadores está, en sí mismo, sujeto a las diferencias de género. En este capítulo esbozamos, en primer lugar, la metodología utilizada en el estudio de plataformas de trabajos domésticos en Bélgica. Después de detallar la naturaleza de los empleos y cómo esta se halla condicionada por el género, pasamos a señalar las limitaciones de la regularización lograda y de los servicios que ofrecen, incluidas aquellas que tienen que ver con la indefinición de las actividades y la relación con los clientes, ambas muy marcadas por el género. Esto nos permite reconocer más claramente la fragilidad del poder de negociación de los trabajadores y matizar la asunción generalizada de que la gestión algorítmica y los elevados niveles de vigilancia digital son los principales límites impuestos a la capacidad de acción del trabajador. Terminamos proponiendo una serie de perspectivas conceptuales que pueden resultar útiles para futuros estudios sobre el ecosistema de trabajo a través de plataformas.

3.2. Los trabajos domésticos y a domicilio en la economía de plataformas en Bélgica

3.2.1. Espacio en línea y espacio presencial en el empleo doméstico a través de plataformas: una tipología

La categoría de trabajo de cuidados a domicilio utilizada se basa en la comprensión de que las dimensiones espaciales del empleo a través de plataformas son indicativas de ciertos factores relativos al perfil de los trabajadores y al contenido del trabajo. Además, tienden a coincidir con un desequilibrio en las relaciones entre los actores que entran en contacto gracias a la intermediación de la plataforma en cuestión. Aunque las plataformas incluidas en nuestro estudio cubren un abanico relativamente amplio de actividades, comparten una serie de características en lo que respecta a la relación de la propia plataforma con los usuarios finales. Algunos intentos previos de clasificación de las plataformas de empleo han utilizado criterios como el grado de (aparente) autonomía, el nivel de ingresos y las cualificaciones requeridas a los trabajadores (Cingolani, 2021; Cornet *et al.*, 2020; Vallas y Schor, 2020).

Como parte de un gran estudio a nivel nacional sobre los efectos de la digitalización en el trabajo y las condiciones laborales, hemos desarrollado una tipología del trabajo ofrecido a través de plataformas en función de su integración espacial y de su contenido como factores distintivos. Diferenciamos entre: 1) trabajo inherentemente móvil realizado en el espacio urbano (entregas a domicilio y transporte, principalmente); 2) trabajo desarrollado completamente en línea (como las microtareas y otras formas de trabajo autónomo en internet); y 3) servicios que se llevan a cabo en lugares concretos, casi siempre el domicilio de individuos particulares o su entorno.

3.2.2. Metodología

Las plataformas y los trabajadores de estas que participaron en el estudio cubren un amplio abanico de actividades, en especial bricolaje, jardinería, servicios de mudanza y eventos, servicios de mecánica, cuidado de la casa, cuidado de los niños (incluidos servicios de *au pair*), cuidado de mascotas, cuidado de personas mayores y servicios paramédicos, clases particulares, tutorías, servicios de belleza y bienestar, limpieza, plancha, tareas administrativas, servicios de reparación y mantenimiento, como, por ejemplo, fontanería. Algunas de estas plataformas ofrecen trabajo en línea, como diseño gráfico o asesoramiento legal. En nuestras entrevistas, nos interesaba obtener información sobre la motivación de los trabajadores para recurrir a la mediación de las plataformas, su papel dentro de una trayectoria profesional más amplia o como fuente de ingresos, el contenido de su trabajo y sus condiciones labora-

Tabla 1. Tipos de trabajo a través de plataformas. Proyecto de investigación SEAD

Categoría socioespacial	Características comunes	Actividades	Ejemplos de plataformas de empleo (Bélgica)
En lugares concretos / en el espacio urbano	Actividades móviles condicionadas por el lugar donde se lleva a cabo, desarrolladas principalmente en el espacio urbano (público) y, en su mayoría, sobre la base de relaciones entre múltiples actores, incluyendo la plataforma.	Comida y compras a domicilio	Deliveroo, Uber Eats, Takeaway, Gorillas, Frichti, Shopopop
		Transporte de pasajeros	Uber, Heetch, Bolt, Blacklane
		Transporte y entrega de paquetería	Howdy, Shippr, Vengo
		Servicios de intercambio/alquiler de micromovilidad	Lime, Dott
En lugares concretos / en el domicilio	Trabajo realizado en distintos puntos repartidos en el espacio y condicionado en la mayoría de los casos por el lugar donde se lleva a cabo, desarrollado principalmente en el lugar de residencia de los clientes y cuyo objetivo esencial es ofrecer cuidados o servicios de mantenimiento para individuos y hogares.	Multiservicios: cuidado de niños y mascotas, cuidado de la casa, limpieza, catering, bricolaje, informática, belleza y bienestar	Ring Twice, Yoojo, Yoopies, Helpper, PWIIC, tophelp, Care.com, NeedHelp, StarOfService
		Enseñanza (clases particulares, apoyo a la redacción, etc.)	Superprof, Bijleshuis
		Cuidado de niños	Bsit, Babysits, Speech Splash, HappySitting, Sitly, Toptata
		Limpieza de coches	Just Wash
		Cuidado de mascotas	Pawshake, Holidog
En línea	Actividades realizadas en distintos puntos del globo, a menudo fragmentadas y desarrolladas fundamentalmente en línea para particulares o empresas.	Trabajo autónomo digital	Freelance Network, Upwork, Freelancer.be, Fiverr
		Microtareas	Clickworker, Microworkers, Appen, Textbroker

Fuente: elaboración propia.

les, sus relaciones con la plataforma y sus representantes, personal y clientes, y los recursos con los que supuestamente cuentan para la organización de su trabajo y la resolución de conflictos. Nos centramos, sobre todo, en plataformas donde la conexión entre clientes y trabajadores, el establecimiento de precios y la gestión de los pagos son responsabilidad de la propia plataforma.

Para el estudio, realizamos entrevistas semiestructuradas, tanto en línea como en persona, con trabajadores y gerentes de un determinado número de plataformas de servicios a domicilio o *in situ*, tanto multiservicio como especializadas en un tipo de actividad en particular (cuidado de niños, cuidado de mascotas, ayuda a domicilio, tutorías/clases particulares, etc.). Algunas ofrecen servicios cualificados/profesionales (por ejemplo, enseñanza), mientras que otras prestan también servicios no profesionales y pueden exigir una suscripción aparte para acceder a las ofertas de profesionales. Llevamos a cabo un total de 39 entrevistas con trabajadores de plataformas (tabla 2): 19 entrevistados trabajaban en Bruselas, 8 en Flandes, 12 en Valonia. Para 14 de los entrevistados la plataforma en cuestión era la principal o una entre las varias utilizadas por los participantes en la experiencia. De los entrevistados, 26 eran mujeres, y 13, hombres. Sus relatos fueron sometidos a un análisis temático exhaustivo. También realizamos cuatro entrevistas a gerentes de plataformas.

Tabla 2
Actividades ofrecidas a través de las plataformas y distribución de las entrevistas[3]

Principales actividades ofrecidas por las plataformas	Nº de entrevistas
Cuidado de menores	7
Cuidado de mascotas	3
Cuidado de la casa/limpieza	9
Trabajos manuales (fontanería, electricidad, jardinería, carpintería…)	8
Tutorías (clases particulares)	3
Catering	2
Informática	1
Varias actividades	6

Fuente: elaboración propia.

3 Hemos identificado las principales actividades ofrecidas por las plataformas (aquellas a las que los entrevistados dedican más tiempo), aunque a menudo la frontera entre una y otra es borrosa porque los trabajadores suelen ofertar varias, especialmente cuando se suscriben a plataformas multiservicios. Cuando no hay una actividad central, utilizamos la categoría «varias actividades».

3.3. Diferencias de género en los servicios ofrecidos en plataformas

3.3.1. El condicionamiento de género del empleo a través de plataformas

En un primer nivel descriptivo, nuestros resultados apuntan a la naturaleza profundamente condicionada por el género de las actividades estudiadas. Se confirman los resultados de publicaciones anteriores que afirmaban que las trabajadoras, que todavía constituyen una minoría entre los trabajadores de plataformas, se concentran en las labores más «feminizadas» (Rodríguez-Modroño, Pesole y López, 2022). Nuestros resultados indican que las trabajadoras están sobrerrepresentadas en actividades relacionadas con labores reproductivas, como el cuidado personal, el de niños, las clases particulares y la limpieza, mientras que los hombres son los principales proveedores de servicios de jardinería, bricolaje, fontanería, carpintería, construcción y actividades relacionadas con el transporte (véase también Gaublomme *et al.*, 2023). Lo que es más importante, nuestras entrevistas y observaciones demuestran que la organización, la contratación y la interpretación de las tareas están también determinadas por el género del trabajador. Las mujeres están más presentes en este segmento de la economía de plataformas en general, especialmente en las actividades y tareas más asociadas con lo femenino, que son las demandadas mayoritariamente en estas plataformas como servicios a domicilio o *in situ*. La distribución de actividades o tareas parece ajustarse a la división por géneros existente en el mercado laboral en general (por ejemplo, las mujeres tienen más probabilidad de ofrecer servicios de cuidados que los hombres, mientras los hombres suelen realizar trabajos manuales en mayor proporción que las mujeres). A pesar de que algunas de esas actividades parecen ser de tipo mixto (como el cuidado de mascotas, las entregas a domicilio o el diseño), están lejos de representar la mayor parte del empleo publicitado. Incluso cuando los servicios de cuidados no son el tipo de tarea ofrecida en primer lugar, las mujeres suelen incluirlos en sus anuncios como tarea complementaria.

Desde que la despidieron de su anterior empleo, Karine se ha reorientado profesionalmente hacia las actividades culinarias. Desempleada e inscrita en varios cursos de formación, empezó ofreciendo servicios de cuidados varios (niños, personas mayores, ayuda a domicilio...) a través de las plataformas Hooray y DingDing con objeto de ganar un dinero extra antes de gradualmente hacer el tránsito hacia actividades más cercanas a su formación:

> Comencé cuidando niños y después me he ido orientando hacia los servicios de *catering* [...] He trabajado de ama de llaves, he limpiado, planchado y cocinado en un palacio. Y al margen de eso, me he dedicado, sí, a la cocina, he cocinado platos para llevar por semanas, diría que unos 12 platos por semana, para un cliente [...]. Y ahora me dedico también al *catering* (Karine, Hooray y DingDing).

Todavía ofrece todos esos servicios en sus anuncios, aunque ahora se está enfocando más en el trabajo de *catering* (servicios de cocina y sala), pues le permite practicar fuera de sus sesiones de formación.

Más allá de la caracterización por género de las actividades y de la distribución de los trabajadores entre ellas, las formas de habitar la combinación del espacio digital y el físico propia del trabajo mediado por plataformas pueden estar también condicionadas por el género. El modo en que los trabajadores utilizan la plataforma para conectar con los clientes, la forma en que compaginan los recursos en línea y presenciales, la red y los canales de comunicación, y la manera en que se presentan y llevan a cabo la promoción de su trabajo en la plataforma puede variar de acuerdo con el género, el nivel de capacitación y la disponibilidad de capital. Como se ha demostrado en el caso de la mercantilización de las actividades de ocio y profesionales en línea, esto puede dar lugar a estratificaciones de género en las plataformas en lo que respecta a la influencia y los ingresos generados (Jourdain y Naulin, 2019). Nuestras entrevistas muestran que el uso que los trabajadores hacen de las plataformas a diario puede diferir también en función del género, por ejemplo, en lo relativo a los mecanismos de seguridad tanto dentro como fuera de la plataforma. Las cuidadoras de niños, por ejemplo, reconocen utilizar las plataformas como herramienta de escrutinio previo a fin de evitar riesgos, mientras que las trabajadoras en general prefieren emplear ese medio para generar un rastro duradero de sus interacciones como garantía de seguridad.

A menudo, las desigualdades de género y la diferente atribución de valor entre los diversos tipos de actividades mediadas por plataformas aparecen, de hecho, en la categorización que las propias plataformas hacen. La plataforma inglesa Superaid —que opera en Bélgica, entre otros países— anuncia el trabajo de «limpiadoras», «niñeras» y «jardineros» utilizando géneros gramaticales distintos, mientras que la plataforma multiservicio DingDing promociona a «limpiadoras» y «trabajadores manuales», entre otras categorías más neutrales. Las plataformas emplean los imaginarios de género asociados a ciertas actividades con el fin de promocionar sus servicios y a los trabajadores que los llevan a cabo. Es más, se apoyan en esos imaginarios para generar una impresión de familiaridad y proximidad. En

la categoría de «trabajadores manuales», la frontera entre un empleo informal y una relación cercana de ayuda mutua es a veces borrosa, lo cual es fomentado explícitamente a través de lemas como «des voisins talentueux, à deux pas de chez vous» (vecinos con talento a la vuelta de la esquina).

En general, algunas de las plataformas basan su publicidad en su papel como creadoras de comunidades en línea y presenciales más que en su función como mercados o como intermediarias con apariencia de empleadoras. Por tanto, aunque la posibilidad de regularizar un trabajo, que de otro modo sería irregular, se encuentra entre los objetivos manifiestos por algunas plataformas, este tipo de marco laboral proyecta generalmente una imagen de informalidad y reciprocidad. Al tiempo que este tipo de publicidad puede parecer disonante a ojos de muchos —el compromiso de formalizar el empleo irregular, por un lado, y el fomento de una imagen que subraya el intercambio informal de favores dentro de comunidades locales—, la ambigüedad puede generar tensión en distintos tipos de trabajadores a la hora de definir el alcance y el valor de su actividad profesional. Integrar la conexión entre la oferta y la demanda de trabajo en un marco de relaciones comunitarias mecánicas se vuelve problemático cuando coincide con interpretaciones del trabajo reproductivo y de cuidados condicionadas por el género. Como mostramos más adelante, la naturalización del trabajo de cuidados como inherentemente femenino contribuye a desdibujar las fronteras de las relaciones laborales establecidas a través de las plataformas y representa un límite para la regularización, la transparencia y la predictibilidad del trabajo ofrecido en ellas y su retribución.

3.3.2. Persistencia de las diferencias de género en el trabajo reproductivo

La naturalización del trabajo de cuidados acerca este tipo de trabajo ofrecido en plataformas a los intercambios no remunerados típicos de los bancos de tiempo. Esto tiene un impacto sobre cómo se concibe, se valora y se evalúa dicho trabajo. De hecho, a veces se espera de manera implícita que las mujeres sean capaces de llevarlo a cabo adecuadamente sin contar con cualificación o capacitación formal alguna, y sin que se haya explicitado el contenido y los procedimientos de las tareas en cuestión. Los cuidados y la limpieza pueden, por tanto, ser presentados como una transferencia natural del trabajo privado al profesional. Para muchas trabajadoras, esto significa un tránsito no reconocido de la esfera privada a la profesional y, en muchos casos, se traduce en un doble turno de trabajo cuando, al llegar a casa, estas mujeres tienen que ocuparse de su hogar y de su familia. Esto se suma, además, a la limitación que el trabajo reproductivo no remunerado suele suponer para las mujeres que obtienen ingresos del trabajo que realizan a través de la plataforma (Rodríguez-Modroño, Pesole y López, 2022).

Esa conexión directa entre la experiencia personal y la actividad remunerada de las trabajadoras también puede tener como consecuencia una falta de puntos de referencia para apreciar y evaluar el propio trabajo. Esto se refleja en los comentarios de los trabajadores cuando describen la dificultad de explicar el alcance y la intensidad de su trabajo cuando lo anuncian en la plataforma y cómo éste puede ser fácilmente minimizado o invisibilizado por los clientes.

> Hacer las tareas de la casa no es nada. No lo veo como un trabajo, de hecho. Y no es difícil; puedes hacerlo mientras cantas. Limpiar no supone nada en realidad (Hannah).

Trabajando en entornos privados desconocidos y a veces imprevisibles, las trabajadoras se encuentran a menudo con la necesidad de movilizar toda su capacidad de improvisación y adaptación. Los servicios de cuidados, en particular, exigen a menudo altos niveles de disponibilidad afectiva y trabajo emocional (Hochschild, 2017). Como se ha subrayado en el contexto de la teoría del valor-trabajo, «muchas plataformas digitales sitúan formas de trabajo emocional en el centro del proceso laboral, como resultado del papel que los sistemas de evaluación, clasificación y valoración desempeñan en la regulación de la interacción social entre trabajadores y consumidores/clientes» (Gandini, 2019). En el trabajo de cuidados, este elemento de evaluación repartida y subjetiva se suma a la dimensión emocional inherente al propio trabajo. En el cuidado de personas mayores y niños, la disponibilidad afectiva forma parte de aquello que los clientes pagan y evalúan, lo cual puede dificultar el posicionamiento de los trabajadores. A pesar de reconocer las limitaciones que conlleva no ser una cuidadora profesional, Christelle se ha ofrecido para acompañar a personas mayores, además de prestar servicios como profesora en DingDing:

> Y después ofrecía también otros servicios, como acompañamiento a personas mayores. No tengo un diploma de enfermera, en absoluto, pero por qué no pasar unas horas charlando con una persona mayor. Luego me di cuenta de que a menudo las solicitudes eran para cuidar a personas de más de 90 años, realmente con... Tengo que sentirme cómoda y capaz de arreglármelas, así que... Y hay enfermeras que obviamente se ofrecen para hacer esos trabajos (Christelle, DingDing).

En la medida en que este trabajo emocional forma parte de lo que se espera de un sujeto y una experiencia que han sido naturalizados para las mujeres, el género se convierte en un aspecto significativo del traba-

jo mediado por las plataformas. Mientras que la importancia del trabajo emocional en otros tipos de cuidados (médicos, etc.) ha sido bien documentada (Staden, 1998), la posibilidad de trazar una línea directa entre la experiencia personal de las trabajadoras y su actividad remunerada coloca los servicios a domicilio ofrecidos por las plataformas cerca del trabajo sexual (Di Cicco y Vandewenne, 2023; Sanders, 2005) y de los servicios de acompañamiento (Laurin, 2019), anunciados por el mismo medio. Y aunque esa posibilidad también existe en actividades similares desarrolladas al margen de las plataformas, la promoción y evaluación de la actividad de las trabajadoras a través de la red extiende la gobernanza biopolítica (Gregory y Sadowski, 2021), mediante la cual las plataformas reconfiguran el capital humano.

Esto introduce una distinción aún más marcada entre las actividades más condicionadas por el género dentro de las plataformas que ofrecen servicios a domicilio. De hecho, muchos de los artesanos, obreros especializados y especialistas en reparaciones sostienen que presentarse y actuar «como un profesional» es parte integral del modo en que se promocionan y subrayan el valor de su trabajo, aunque lleven a cabo su actividad en el contexto de lo que se percibe como buenas relaciones entre vecinos. Laurent comenta que ofrece servicios de carpintería y fontanería en la plataforma como «profesional», lo cual significa tratar con el cliente las condiciones del trabajo desde el principio con objeto de anticipar problemas y quejas, o presentarse con herramientas profesionales:

> Ya no llevo la caja de «Bob el constructor» que tenía antes, ahora tengo una caja con herramientas más profesionales (Laurent, DingDing).

Cuando le preguntan si hay clientes que hayan solicitado su trabajo repetidas veces a través de la plataforma, Sébastien, que ofrece servicios de fontanería y electricidad, responde que todavía no, pero insiste en que no es por «falta de profesionalidad»; su profesionalidad y los comentarios positivos a su trabajo son algo ya asumido:

> Todos los comentarios que me han hecho son muy buenos, me dan cinco estrellas cada vez. Así que [si no me llaman de nuevo] es porque no necesitan mis servicios, no por falta de profesionalidad o por otros motivos. En todos los trabajos que he hecho, me han dado siempre el máximo de estrellas y todos los comentarios han sido muy elogiosos, de modo que no hay de qué preocuparse (Sébastien, DingDing).

Esto contrasta fuertemente con la apariencia de familiaridad y espontaneidad asociada con el trabajo de cuidados y doméstico. Aunque es indicativo de una clara desigualdad de género en la forma en que el empleo en plataforma es percibido y evaluado, las dos realidades no son, por supuesto, mutuamente excluyentes. De hecho, a pesar de la profesionalidad y la experiencia demostradas por los trabajadores manuales, la clave en lo que ellos perciben como determinante para el éxito de su actividad radica en su capacidad para relacionarse; de hecho, las recompensas adicionales por su trabajo son a menudo en forma de comida y bebida, o de nuevas oportunidades dentro de la casa. Los trabajadores de cuidados y los tutores, por otra parte, también son evaluados —aunque de distinta manera— en relación con su profesionalidad. La naturalización del trabajo de cuidados, y la familiaridad y el afecto que se esperan de quienes lo realizan, reflejan cómo este tipo de servicios remunerados, ofrecidos a través de plataformas e integrados en la organización del hogar y de la familia, se encuentran también condicionados por el género. De hecho, los trabajadores de cuidados vinculados a plataformas mencionan que la mayoría de las gestiones las hacen con madres o cuidadoras mujeres como principales interlocutoras. Esto confirma lo observado, en el sentido de que, más que aliviar la desigual distribución del trabajo reproductivo dentro del hogar, el trabajo de cuidados y mantenimiento ofrecido a través de plataformas asigna las tareas reproductivas a otras mujeres y a trabajadoras vulnerables y subempleadas, mientras que el reparto de la carga de trabajo cognitivo sigue estando desequilibrado.

3.4. (In)formal e ilimitado: los límites del trabajo según el género

Hasta ahora hemos destacado algunos elementos clave para la diferenciación por género de los servicios a domicilio ofrecidos a través de plataformas en lo que se refiere a su interpretación y distribución, incluyendo, entre otros, la segregación profesional de este segmento de la economía de plataformas. En este epígrafe presentamos las limitaciones identificadas en la regularización y mostramos cómo esas limitaciones se deben, en parte, a las diferencias de género en la concepción y la organización de ese tipo de trabajo mediado por plataformas.

3.4.1. Abandono de las plataformas

La limitación más evidente y esperable a la regularización del empleo pretendida por las plataformas es que, con mayor o menor frecuencia, los trabajadores evitan las plataformas una vez han establecido una relación con los clientes:

> Al principio lo hacía todo a través de DingDing [...] y luego la gente me llamaba y me decía: «¿Tengo que continuar con mi suscripción a la página o puedo llamarte directamente la próxima vez?». Así que empecé a hacer pequeñas tarjetas con mi número de móvil, mi dirección de correo y mi foto, y se acabó. Les decía: «Aquí tenéis, colgadlo en la puerta de la nevera y la próxima vez me llamáis a mí» (Frédéric, DingDing).

Aunque a menudo el trabajo al margen de las plataformas sucede por iniciativa del cliente, evitarlas ofrece a los trabajadores la posibilidad de eludir las tasas que la plataforma impone a cada transacción, y a algunos les proporciona un mayor nivel de autonomía y flexibilidad a la hora de fijar las condiciones de trabajo. Ofrecer precios más bajos es una estrategia fundamental para conseguir clientes, especialmente cuando los trabajadores están empezando o todavía no tienen una cartera muy amplia. Una vez que se han establecido relaciones directas de confianza, los clientes suelen contactar con los trabajadores directamente para ahorrarse las tasas de suscripción y los procedimientos en línea de las plataformas. Crear una relación de confianza ayuda a mantener clientes en el largo plazo. En el contexto belga, donde un nivel de ingreso máximo restringe el régimen fiscal asociado al trabajo «entre iguales» bajo el que opera un gran número de trabajadores de plataformas, estos tienen un incentivo adicional para evitar esa intermediación, dadas las limitaciones a los ingresos que están autorizados a añadir como trabajo no declarado a la renta declarada. La oportunidad de sumar el trabajo no declarado al flujo de ingresos general no solo es bien recibida, algunos la necesitan para hacer que su trabajo en la plataforma sea viable y para generar unos ingresos suficientes:

> Evidentemente, una vez que has pasado por la plataforma y la persona tiene tu número de teléfono, no puedes evitar que te envíe un SMS, está claro [...]. Y cuando se da el caso, obviamente, no me niego, porque sé que es una cantidad que no va a añadirse a los 6.000, claro (David, DingDing y Yeygig).

El alcance de la regularización del empleo se encuentra también limitado por el hecho de que, para muchos trabajadores, la intermediación de la plataforma es solo una entre otras muchas salidas promocionales y de empleo dentro de una cartera profesional más amplia que puede incluir uno o varios tipos de actividades. Aunque el trabajo realizado a través de plataformas puede ser utilizado como complemento del trabajo no declarado o de otras formas de empleo, algunos usuarios registrados en plataformas lo

perciben como un espacio donde publicitar servicios que ya ofrecían con anterioridad.

> Sí, ésa es la razón, correcto. También ayuda a aumentar la presencia. Yo estudié *marketing*, así que quería promocionarme en diferentes plataformas [*risas*]. ¡Estoy haciendo uso de mis habilidades! (Bhoomattee).

Es más, las plataformas promueven activamente el trabajo no remunerado como forma de fortalecer la relación con el cliente y crear redes individuales. Muchas plataformas obligan a los proveedores de servicios a ofrecer gratis la primera hora de trabajo, o los animan a ir a conocer primero a sus clientes (gratuitamente) antes de cerrar el trato correspondiente. A menudo los trabajadores lo utilizan como estrategia para evitar problemas más adelante, como, por ejemplo, disputas con los clientes acerca de la calidad del servicio, que pueden dar lugar a una falta de retribución o a comentarios negativos:

> Ellos casi te imponen el ofrecer la primera hora gratis [...] Yo lo propongo de todas maneras, porque a menudo la primera hora sirve simplemente para charlar, ¿sabe a lo que me refiero? Dices «ajá, ajá» y al término de esa primera hora dices «sí» o dices «no», ¿sabe? Así que considero que... lo ofrezco voluntariamente para no... para evitar problemas después, ¿sabe a lo que me refiero? (Sylvie, Topenseignant).

Esta imposición sobre el precio es una de las formas en que las plataformas intervienen en las transacciones entre clientes y proveedores, excediéndose en su función como intermediarias. En lugar de ofrecer mayor transparencia y predictibilidad en los precios, animan a aplicar una estrategia empresarial que redunda en la expansión de su propia base de usuarios.

> También lo fuerza un poco la plataforma cuando nos dice: «No pongáis precios muy altos al principio, así os haréis una red. ¿Y por qué no proponéis una primera sesión gratuita?, etc.». Ahí lo tiene, aunque sea solo una sugerencia. A buen entendedor, pocas palabras bastan (Isabelle, DingDing).

Todo esto se añade al trabajo no remunerado que se observa como rasgo transversal de muchas plataformas (Howson *et al.*, 2022; Pulignano *et al.*, 2021; Simonet, 2018), incluso en el contexto de trabajo a destajo en los servicios urbanos de entrega a domicilio o en el de creación de contenidos o en el de ventas en línea. A pesar de que el trabajo invisible y

no remunerado parece un rasgo común a los servicios ofrecidos a través de plataformas y se ha señalado ya en el caso de las labores domésticas y de cuidados, nuestra investigación subraya que el modo en que ese trabajo no remunerado se moviliza, se realiza y se percibe en este sector específico de la economía de plataformas está muy condicionado por el género. Y aunque esto es en buena parte el resultado de cómo se negocian las condiciones laborales a través de las plataformas, en gran medida se debe también a cómo la actividad en cuestión es percibida y llevada a cabo desde el punto de vista del género. Como veremos a continuación, esto tiene distintas consecuencias por lo que respecta a la reproducción de las desigualdades.

3.4.2. Delimitación diferenciada del trabajo remunerado en función del género

Las consecuencias son especialmente evidentes cuando se trata de fijar los límites del trabajo. Los trabajadores participantes en nuestro estudio informan de que con frecuencia se les pide que ofrezcan servicios adicionales a los negociados inicialmente con los clientes, o a los mencionados en los anuncios de los empleos o en sus propios perfiles según se muestran en las plataformas. Esto puede traducirse en una ampliación de las horas de trabajo y en la falta de remuneración de ese tiempo extra. Más a menudo, el problema reside en la dificultad para establecer los límites de lo que entra dentro del encargo en sí. Puesto que el contenido del trabajo es definido de manera conjunta con los clientes (Dujarier, 2022), a menudo de manera provisional y sobre el terreno, determinar los límites y el valor de cada tarea es un desafío para muchos trabajadores a domicilio. La operación conlleva incertidumbre para ambas partes, pero delimitar el contenido y calcular la intensidad del trabajo son acciones especialmente comprometidas para los trabajadores, pues en gran medida dependen del carácter mudable de la creación y desarrollo conjuntos de cada trabajo por parte de trabajadores, clientes y plataforma. Según lo observado en nuestras entrevistas, parece que la forma en que se fijan los límites a los clientes está condicionada por el género de los trabajadores, de modo que estos se encuentran en desventaja a la hora de moderar la intensidad del trabajo, conservar el control sobre su contenido o la definición del encargo y recibir un pago adecuado por su labor.

En el caso de los trabajadores de mantenimiento, reparaciones y trabajos manuales, esto puede suponer tener que utilizar materiales inadecuados, lidiar sobre la marcha con problemas técnicos imprevistos, anticipar la necesidad de disponer de los materiales requeridos o de adquirir materiales adicionales. Como explica Bruno, que es fontanero:

> Por ejemplo, para que se haga una idea, fui a Bruselas a hacer un trabajo: instalar una caldera para una piscina… y resulta que necesitaba una toma de IP, del tipo que se puede poner fuera… Así que fui a un almacén de bricolaje, compré lo que necesitaba e instalé la toma. Pero después me dije: «Vaya, no va a funcionar, ¿qué es este desastre?»… Porque el tipo vino y dijo: «Bueno, he comprado la caldera», que era una máquina grande y no había manera de encenderla. Y dijo: «Sí, lo compré así, con los cables colgando y a la vista, tú te encargas de arreglarlo». Lo abrí y dentro había una bolsa con el enchufe y todo lo demás [*risas*]. Así que obviamente, el tipo se puso pálido… (Bruno).

En gran medida, esto también implica adaptarse a las demandas de los clientes de acuerdo con las posibilidades materiales, proporcionar información extra, compartir habilidades y consejos, y ofrecer asesoramiento sobre trabajos futuros. Esto se añade a los costes no abonados del transporte, la formación, la compra y mantenimiento de herramientas, las tareas administrativas y la disponibilidad constante. En función del grado de dependencia que los trabajadores tengan con respecto a los encargos de la plataforma, así como de otros factores que inciden en su vulnerabilidad, esto puede tener consecuencias graves para la rentabilidad del trabajo realizado (véase también Dujarier, 2019). En ciertos tipos de trabajo doméstico a través de plataformas, la inseguridad en los límites tiene que ver con la falta de capacitación de los clientes para identificar adecuadamente la naturaleza del trabajo y el tiempo y los recursos requeridos para ejecutarlo. La intermediación estandarizada de las plataformas, antes que crear transparencia en la transacción, suele contribuir a una simplificación excesiva en la descripción del encargo, lo que incrementa el riesgo de falta de claridad en los límites relativos al contenido y al tiempo de ejecución del trabajo y a la posibilidad de realizar tareas que no serán remuneradas. Sin embargo, cuando se trata de renegociar los términos de la transacción, definidos inicialmente sobre la base de expectativas no realistas, la asimetría por razones de género de la relación cliente-trabajador puede influir mucho sobre el contenido, retribución y evaluación últimos del trabajo, puesto que la especialización técnica, la fuerza física, la profesionalidad, la disponibilidad como algo naturalizado y la obligación moral son a menudo percibidos de distinta manera según el género.

En los servicios domésticos y de cuidados, el trabajo suele alargarse en varios sentidos y la tendencia es que sus fronteras queden desdibujadas. En primer lugar, se exige un determinado nivel de disponibilidad afectiva como parte del trabajo emocional implícito en las tareas, lo que suele difu-

minar la distinción entre rol profesional y relación personal con el cliente o el receptor del cuidado.

> Entrevistador: ¿Por qué te sentiste tan culpable al dejarlos?
> Hanni (cuidadora de niños): No lo sé. Simplemente sentí que había sido muy feliz con ellos y que ellos habían sido muy felices conmigo, y me sentí mal por ellos y por los niños. Quizás no comprendan por qué los dejé al cabo de seis meses.

El nivel de intimidad y personalización que se espera de las mujeres como parte de sus tareas les afecta, de manera que su posición negociadora puede verse alterada y la intensidad de su trabajo incrementada. Al mismo tiempo, la naturalización de las tareas que realizan hace que sea difícil evaluar objetivamente su carga de trabajo y la intensidad de este.

> A menudo les digo: «Dada la cantidad de trabajo, no puedo con todo. Puedo hacer una habitación en profundidad y un poco del resto. O quizás sea mejor que lleguemos a un acuerdo para que venga de forma regular o una vez al mes, depende de ustedes. Pero no puedo hacer todo el piso en dos horas, es imposible». Aunque quisiera, no podría hacerlo. Como ellos nunca limpian, no tienen noción del tiempo que requiere, porque nunca lo hacen ellos mismos (Clodette).

En segundo lugar, la naturalización del trabajo doméstico y de cuidados conforme al género suele dar lugar a una ampliación del contenido inicial del encargo para incluir otras tareas. Varios de nuestros participantes mencionan haberse enfrentado a exigencias de los clientes para que incorporasen tareas que, según ellos, no formaban parte de la labor encomendada tal cual se negoció inicialmente con el cliente o se anunció en la plataforma. La limpieza, por ejemplo, puede incluir tareas que no se mencionaron en un principio y que exceden el marco temporal asignado al trabajo que se acordó.

> Si sacas al perro de paseo a diario, cargas una tarifa por ello. Ocasionalmente, puedes quedarte por la noche en casa de los clientes; ya me ha pasado alguna vez. Esto no es un problema para mí, pero después tengo que marcharme a hacer mi trabajo habitual. Tengo que levantarme por la mañana para ir a trabajar. No puedo quedarme con el perro, pero la gente espera que lo haga. Para alguien que tiene un empleo normal, es imposible, a no ser que trabaje desde casa. Ahí es donde yo fijo mi límite (Jae, paseador de perros).

Por lo que respecta al cuidado de los niños, los trabajadores pueden verse exigidos a asumir tareas domésticas o responsabilidades educativas que exceden lo que ellos y/o las plataformas consideran propio de este servicio. A no ser que los trabajadores estén en posición de definir y defender los límites, esto redundará en una intensificación del trabajo, en la realización de trabajo no remunerado o en un conflicto con los clientes. La presión sobre los trabajadores para que mantengan la lealtad de los clientes dentro de un ambiente competitivo acentúa la posición de desventaja en la que se encuentran. Esta dinámica particular de explotación en función del género es una de las razones por las que identificar y oponerse al trabajo no remunerado resulta mucho más complicado aquí que en otras actividades ofrecidas a través de plataformas (que exigen, por ejemplo, esperar órdenes en las entregas a domicilio o mantener el vehículo en el transporte de viajeros). Esto también significa que los trabajadores de todos los géneros se ven afectados por la devaluación patriarcal y por la informalidad, especialmente en el ámbito del trabajo reproductivo.

3.5. Intermediación según género

Estas fronteras porosas son parte del motivo por el cual la manera y el nivel de intervención de cada plataforma marcan la diferencia con respecto a cómo los trabajadores se ven afectados por la explotación en función de su género. Más allá de ofrecer una interfaz digital para que se produzcan las conexiones entre clientes y proveedores, y como corolario a la extracción de valor en las transacciones que centralizan, las plataformas intervienen en la creación de la relación entre clientes y trabajadores, así como en la definición de las condiciones de empleo y de trabajo.

3.5.1. ¿Todo con moderación? Intervención de las plataformas y limitación del poder de negociación

A menudo se afirma que la capacidad de acción y la autonomía de los trabajadores se hallan amenazadas por la vigilancia de las plataformas y la gestión algorítmica (Bucher *et al.*, 2021; Casilli, 2019; Cingolani, 2021; Glavin *et al.*, 2021). Sin embargo, el trabajo de cuidados demuestra que las relaciones de poder deben ser estudiadas en el contexto más amplio de múltiples relaciones, característico de los servicios mediados por plataformas o por cualquier otra vía. En las tareas domésticas o a domicilio, no observamos los mismos mecanismos de control de tipo «caja negra» entre trabajadores y plataformas que se dan en las actividades móviles en el espacio urbano, en general, y los servicios de entrega a domicilio, en particular (Brugière, 2019). De hecho, no existe el mismo nivel de «gestión algorítmica» (Aloisi y De Stefano, 2022; De Stefano y Taes, 2023; Stark y Pais, 2020) que, en el

caso de conductores y mensajeros, se asocia con un elevado grado de monitorización, prescripción y racionalización del trabajo y que suele provocar fenómenos de «autoaceleración» (Le Lay y Lemozy, 2022; Lemozy, 2019). En los servicios domésticos o a domicilio, la organización y la ejecución del trabajo escapan en gran medida al control de la plataforma, puesto que la negociación, en su mayor parte, tiene lugar directamente entre el cliente y la persona proveedora del servicio. Esto permite un mayor margen de maniobra a los trabajadores a la hora de modular su relación con los clientes y definir las tareas, y, en algunos casos, favorece una mayor autonomía en lo que se refiere a la organización del trabajo. No obstante, esa falta de intervención de la plataforma puede llegar a ser un factor clave que exponga a los trabajadores a un tratamiento injusto, sanciones arbitrarias, explotación o abuso por parte de los clientes. La no remuneración del trabajo es percibida dentro de este contexto como un asunto que requiere intervención por parte de los representantes de las plataformas. Puesto que en los trabajos domésticos o a domicilio el riesgo, en términos de negociación y equilibrio de poder, se ha trasladado a la relación entre trabajador y cliente, los conflictos suelen darse en este espacio, más que con la propia plataforma. De este modo, una falta de intervención y regulación por parte de la plataforma puede fácilmente redundar en unas condiciones de trabajo y empleo más desfavorables para cada trabajador, y para este segmento de la economía de plataformas en su conjunto.

Las consecuencias varían enormemente según los trabajadores, en gran parte de acuerdo con su nivel de dependencia de esta actividad (véase también Schor *et al.*, 2020), pero, además, y especialmente, en función de su género. Como consecuencia indirecta de una estructura profesional segregada por género y de las expectativas sobre los trabajadores conforme al mismo, fijar límites, refutar comentarios negativos o reclamar impagos puede resultar más problemático para una mujer en los segmentos feminizados de los servicios domésticos o a domicilio. Y esto es aún más habitual entre trabajadoras que dependen de los empleos publicitados en plataformas y en especial entre aquellas que sufren varias formas de vulnerabilidad y discriminación en el mercado de trabajo.

> Edna (cuidadora de niños): A veces la gente me llama y me dice: «Edna, ¿puedes venir por favor?», y entonces tengo que ver si puedo hacerlo. Por ejemplo, ayer me llamó un cliente que quería que fuera hoy a su casa, pero hoy es mi día libre. Le dije: «Sí, puedo ir». A veces la gente hace eso. Y a veces me lo dicen dos días antes, pero otras veces me informan el mismo día. Porque tengo un par de clientes y no puedo... la mayoría de las veces, no puedo decir «no». Pero está bien.

> Entrevistador: ¿Por qué?
> Edna: Porque necesito el dinero.

En algunas plataformas nacionales o regionales más pequeñas, los trabajadores afirman tener una relación directa con el personal de apoyo de las plataformas, que se muestra mucho más disponible, accesible y atento y lleva a cabo una gestión de la plataforma mucho más transparente de lo que suele ser el caso en plataformas transnacionales (de transporte, multitarea, etc.). Varios de los participantes en nuestro estudio mencionan que han recurrido a la opción de contactar con alguien en caso de tener algún problema con la interfaz de la plataforma o con el propio trabajo. Dependiendo de la plataforma, esto puede incluir la posibilidad de contestar a una crítica negativa. En el contexto de las plataformas multiservicio en Bélgica, la gestión de la plataforma se encarna en personas concretas, hasta el punto de que una de ellas, «Karien, de DingDing», aparece mencionada repetidas veces en los relatos de los participantes. Karien no solo es una persona (gestora de operaciones, para más detalles), sino que los trabajadores describen sus interacciones con ella como bastante productivas en general.

> ¡Es muy buena! Era como si me conociera. Pensé que ofrecía un contacto muy personal. Alguien que te dice realmente: «Vale, ¿está arreglado? ¿Puedes seguir tú solo?». Sí, sin problema. Porque pensé: «Ay, me van a decir que tengo que enviar un correo». Pero no, puedes llamarla por teléfono y eso está genial.

Tener acceso a un «rostro real» con cierto nivel de responsabilidad e influencia es bueno tanto para las plataformas como para los trabajadores. Puede ser percibido como sinónimo de una mayor capacidad de acción por parte de estos, pero no garantiza un mayor poder de negociación o de control sobre el proceso de trabajo, puesto que no desafía en lo fundamental las desigualdades de género implícitas en la infraestructura de las plataformas o en los límites de los servicios a domicilio. Hay poco margen para negociar los términos de la relación dentro de una interacción donde los empleados de las plataformas se benefician de las ventajas del trabajo asalariado.

3.5.2. Formalización o formulación en función del género

Aunque estas plataformas funcionan como mercados, no son, sin embargo, intermediarios neutrales, pues pueden afectar al (des)equilibrio de poder entre las dos partes a través de su modelo, diseño y características. Como Mateescu y Ticona explican: «[...] las plataformas de cuidado dan forma a la estructura y las condiciones del mercado laboral mediante decisiones

de diseño que afectan a los trabajadores de forma desigual» (2020, p. 59). Al margen de los riesgos para los trabajadores que puede suponer la falta de control por parte de las plataformas, los protocolos de actuación y, en particular, los sistemas de evaluación, clasificación y valoración de estas están de por sí diseñados de dicha manera. En el sector de los servicios a domicilio en Bélgica, los mecanismos de negociación y evaluación varían considerablemente entre plataformas y en muchos casos son evitados con objeto de beneficiar al cliente.

> El problema de la *app* de Babizz es que no puedes ver los comentarios, solo los padres pueden leerlos. Creo que es un aspecto realmente discriminatorio de la aplicación y quiero hablar de ello. Normalmente, cuando termino un servicio de cuidado de niños con una familia, esta puede hacer un comentario en la *app* de Babizz, decir cosas buenas, pero yo no puedo leer la crítica, no puedo ver si es buena o mala. En cambio, cuando unos padres seleccionan a un cuidador, pueden leer todas las críticas que este ha recibido. Y solo los padres pueden publicar comentarios, yo no puedo hacer ningún comentario escrito sobre ellos (Nina, cuidadora de niños).

El desequilibrio y la descentralización en la evaluación de clientes y proveedores puede, por tanto, reproducir e intensificar las discriminaciones y desigualdades existentes. Como Hannák *et al.* (2017, p. 1927) muestran en su estudio sobre TaskRabbit y Fiverr, una valoración social con sesgos (de género, raza, etc.) puede también dar como resultado un sesgo en los algoritmos de búsqueda. Esto ocurre especialmente cuando el desequilibrio entre el poder de negociación de los distintos agentes es una característica inherente a la plataforma, como queda ilustrado en el ejemplo de Nina. De hecho, nuestro estudio confirma que la evaluación a través de la plataforma es una fuente de presión y de intensificación del trabajo, tal como indicaban observaciones previas (Curchod *et al.*, 2020; Gandini, 2019; Sibiya y du Toit, 2022). Aunque este efecto es perceptible en todo tipo de actividades mediadas por plataformas, se intensifica en los servicios a domicilio, donde las normas de género se reproducen eficientemente y desafían los límites del contenido y la organización del trabajo, y donde el carácter relacional e invisible de este hace que sea aún más difícil defenderse de apreciaciones aisladas y eventuales acerca de la calidad del trabajo. Es más, dado que intervienen de forma más o menos activa en las estrategias promocionales de los trabajadores (apoyando incluso la realización de trabajo no remunerado), las plataformas pueden contribuir a reproducir formas de precariedad en función del género en los servicios a domicilio. Más que controlar de forma directa la organización del trabajo, lo que las plataformas de cuidado hacen es alentar estra-

tegias concretas para que los trabajadores aumenten su visibilidad frente a los clientes (Mateescu y Ticona, 2020, p. 63). El trabajo no remunerado de autopromoción (O'Neil y Frayssé, 2016) y automercantilización puede resultar prohibitivo para aquellos que tienen menos recursos fuera de las competencias requeridas para llevar a cabo su trabajo. Puede también perjudicar directamente a los trabajadores más vulnerables. Elena, que ofrece servicios de cuidado de mascotas en múltiples plataformas, explica cómo le ofendió el comentario de un cliente cuando ella canceló un trabajo. Cuenta que, previamente, la cliente no le dio detalles sobre lo exigente que sería el trabajo desde el punto de vista físico y después, teniendo en cuenta su discapacidad, ella se sintió incapaz de hacerlo:

> En su evaluación, la cliente escribió «es una persona muy agradable, pero no adecuada a la demanda». ¡Vaya usted a saber lo que quiso decir con eso! ¿Es que el hecho de que yo cojee le asusta? (Elena).

Las plataformas, por tanto, crean y manejan conscientemente la incertidumbre en torno a los límites del trabajo, y generan imperativos que reproducen y acentúan las desigualdades de género. Para las mujeres, la necesidad de autopromocionarse se ve lastrada además por el sesgo negativo que caracteriza toda autopromoción o visibilización de sus cualidades en general.

3.6. Conclusiones

Las plataformas refuerzan, reconfiguran y consolidan las desigualdades y la segregación por género en los servicios domésticos y a domicilio. La «platformización» de las actividades relacionadas con el «hágalo-usted-mismo» y el trabajo doméstico no conlleva ni una regularización completa ni una precarización del empleo, sino sobre todo una cooptación (Stark y Pais, 2020) y una extracción de valor (Srnicek, 2017) de acuerdos informales preexistentes que, de otro modo, habrían sido negociados y resueltos a través de relaciones familiares o de vecindad (Dujarier, 2022). Y dicha cooptación se lleva a cabo gracias a la intermediación dentro de un mercado artificial de actores en situación generalmente mucho menos precaria. Aunque hasta cierto punto aportan transparencia y seguridad, esos actores también intensifican y difuminan los límites de un empleo ya de por sí precario, al tiempo que generan trabajo adicional no remunerado. Dadas las restricciones impuestas a los ingresos que se pueden obtener legalmente mediante el empleo en plataformas, en muchos casos las conexiones realizadas a través de la plataforma contribuyen al aumento del trabajo no declarado (cuando se evita la intermediación de esta). Es imposible, por tanto, concluir de forma

general que las plataformas son eficaces en lo que respecta a la regularización, la accesibilidad al mercado de trabajo o la creación de una comunidad, y parece obvio que los efectos de su intermediación necesitan, además, ser examinados desde una perspectiva de género.

Tomando en cuenta los resultados de nuestra investigación, sugerimos tres perspectivas desde las cuales continuar el estudio del empleo a domicilio ofrecido en plataformas y de la economía de plataformas en general. Si nos concentramos en los servicios domésticos y a domicilio, nuestro análisis ilustra la necesidad de entender el empleo en plataformas dentro del contexto concreto del sector donde estas operan. Sin embargo, a raíz de nuestras conclusiones, abogamos por una perspectiva ecológica más amplia a la hora de analizar el empleo a través de plataformas: en Bélgica, plataformas como DingDing compiten con un sistema nacional de cheque-servicio que proporciona servicios de limpieza subvencionados públicamente en un esfuerzo por limitar el trabajo informal. Evolucionan en paralelo con la transición del trabajo reproductivo no remunerado, las dinámicas del mercado laboral ajenas a las plataformas y relativas al género, la historia de los movimientos migratorios y las distintas interpretaciones de los conceptos de familia y localidad en función del contexto. Estudiar únicamente las plataformas y ocupaciones individuales impide captar los complejos sistemas multifactoriales que determinan el empleo, las condiciones de empleo y trabajo, así como las desigualdades de género en las actividades ofrecidas a través de las plataformas. Y se requiere además adoptar una perspectiva más abierta y matizada para analizar la forma en que las plataformas producen, negocian y enmascaran el poder. Se habla con frecuencia de la tensión que se produce entre la capacidad de acción y la autonomía de los trabajadores y la gestión logarítmica y la vigilancia llevadas a cabo por la plataforma. Sin embargo, el trabajo de cuidados demuestra que las relaciones de poder se inscriben dentro del contexto más amplio de relaciones múltiples (a menudo descritas como triangulares) que caracterizan el trabajo mediado por plataformas o por cualquier otra vía. De hecho, como muestra el ejemplo de la limpieza, la no intervención de la plataforma puede exponer a los trabajadores a tratamiento injusto, sanciones arbitrarias, explotación o abuso por parte de los clientes.

En segundo lugar, hay una triple invisibilización del trabajo a través de plataformas según el género: las actividades masculinizadas son más visibles porque operan en el espacio urbano y son percibidas de forma generalizada como disruptivas. El hecho de concentrarse en un número limitado de empresas y compartir una serie de condiciones, facilita la cooperación y el poder de negociación de los trabajadores. Las mujeres, aunque representan la mayoría de los trabajadores de servicios domésticos o a domicilio en

las plataformas, quedan relegadas a la sombra de los perfiles mayoritarios y reciben, como consecuencia, poca atención por parte de los políticos, los investigadores y los sindicatos. Gran parte del trabajo de limpieza o de cuidados a domicilio realizado por mujeres se muestra inviable, excede incluso las dimensiones del trabajo no remunerado presente en todas las plataformas de trabajo doméstico. Esto implica la necesidad de repensar los cauces para la negociación colectiva (De Stefano y Taes, 2023; Molina *et al.*, 2023; Tandon y Sekharan, 2022) en un entorno donde los trabajadores se encuentran aislados, y las relaciones profesionales están individualizadas y son altamente dependientes del contexto.

Finalmente, defendemos la necesidad de adoptar perspectivas interseccionales para estudiar el empleo en plataformas, enfoques que reflejen las complejas desigualdades existentes y la diversidad de las trayectorias de los trabajadores, matizando los efectos de las estrategias de intermediación desarrolladas por las plataformas y de los esfuerzos realizados para alcanzar una negociación colectiva.

Bibliografía

Aloisi, A. y De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. London: Bloomsbury Publishing. https://doi.org/10.5040/9781509953219

Brugière, F. (2019). Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique: Des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeurs des plateformes. *La nouvelle revue du travail*, *15*, article 15. https://doi.org/10.4000/nrt.5653

Bucher, E. L., Schou, P. K. y Waldkirch, M. (2021). Pacifying the algorithm – Anticipatory compliance in the face of algorithmic management in the gig economy. *Organization*, *28*(1), 44-67. https://doi.org/10.1177/1350508420961531

Casilli, A. A. (2019). *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*. Paris: Le Seuil. https://doi.org/10.3917/savo.053.0117

Cingolani, P. (2021). *La Colonisation du quotidien: Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme* (1ª ed.). Paris: Éditions Amsterdam.

Cornet, M., Paris, T., Joulin, M. y Casilli, A. (2020). *WP1-Platform-mediated labor in Europe*. https://www.swirlproject.eu/2021/04/wp1-platform-mediated-labor-in-europe/

Curchod, C., Patriotta, G., Cohen, L. y Neysen, N. (2020). Working for an Algorithm: Power Asymmetries and Agency in Online Work Settings. *Administrative Science Quarterly*, *65*(3), 644-676. https://doi.org/10.1177/0001839219867024

De Stefano, V. y Taes, S. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, *29*(1), 21-36. https://doi.org/10.1177/10242589221141055

Di Cicco, E. y Vandewenne, E. (2023). Femininity as a gig? An interface analysis of childcare and sugar dating platforms. *About Gender*, *12*(23), 98-139. https://doi.org/10.15167/2279-5057/AG2023.12.23.2115

Dujarier, M.-A. (2019). Le sens de l'entrepreneuriat de soi sur les places de marché numériques de bricolage. *Nouvelle revue de psychosociologie*, *27*(1), 65-77. https://doi.org/10.3917/nrp.027.0065

Dujarier, M.-A. (2022). Places de marché numériques: Nouveaux travailleurs et continuité du capitalisme néolibéral. Le cas du bricolage en France. En R. Carelli, P. Cingolani y D. Kesselman (Eds.), *Les travailleurs des plateformes numériques* (pp. 83-116). Buenos Aires: Teseo Press.

Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, *72*(6), 1039-1056. https://doi.org/10.1177/0018726718790002

Gaublomme, S., Gevaert, J. y Kruithof, E. (2023). *Describing the socio-demographic, professional and economic profile of platform workers based on administrative platform data. Sustainable work in new employment phenomena*. Working paper, Belspo BRAIN.

Glavin, P., Bierman, A. y Schieman, S. (2021). Über-alienated: Powerless and alone in the gig economy. *Work and Occupations*, *48*(4), 399-431.

Gregory, K. y Sadowski, J. (2021). Biopolitical platforms: The perverse virtues of digital labour. *Journal of Cultural Economy*, *14*(6), 662-674. https://doi.org/10.1080/17530350.2021.1901766

Hannák, A., Wagner, C., Garcia, D., Mislove, A., Strohmaier, M. y Wilson, C. (2017). Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiverr. *Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing*, 1914-1933. https://doi.org/10.1145/2998181.2998327

Hochschild, A. R. (2017). *Le prix des sentiments: Au coeur du travail émotionnel*. Paris: La Découverte.

Howson, K., Johnston, H., Cole, M., Ferrari, F., Ustek-Spilda, F. y Graham, M. (2022). Unpaid labour and territorial extraction in digital value networks. *Global Networks*. https://doi.org/10.1111/glob.12407

Jourdain, A. y Naulin, S. (2019). Marchandiser ses loisirs sur internet: Une extension du domaine du travail. En S. Abdelnour y D. Méda (Eds.), *Les nouveaux travailleurs des applis* (pp. 47-60). Presses Universitaires de France.

Laurin, D. (2019). Subscription Intimacy: Amateurism, Authenticity and Emotional Labour in Direct-to-Consumer Gay Pornography. *About Gender. International Journal of Gender Studies*, *8*(16), article 16. https://doi.org/10.15167/2279-5057/AG2019.8.16.1114

Le Lay, S. y Lemozy, F. (2022). Capitalisme de plateformes et transformations de l'équilibre des rapports de genre. Une enquête en psychodynamique du travail dans la livraison à vélo. *Revue française des affaires sociales*, *4*, 239-256. https://doi.org/10.3917/rfas.224.0239

Lemozy, F. (2019). La tête dans le guidon. Être coursier à vélo avec Deliveroo. *La nouvelle revue du travail*, *14*. https://doi.org/10.4000/nrt.4673

Mateescu, A. y Ticona, J. (2020). Invisible Work, Visible Workers: Visibility Regimes in Online Platforms for Domestic Work. En D. Das Acevedo (Ed.), *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation* (pp. 57-81). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781108767910.005

Molina, O., Butollo, F., Makó, C., Godino, A., Holtgrewe, U., Illsoe, A., Junte, S., Larsen, T. P., Illésy, M., Pap, J. y Wotschack, P. (2023). It takes two to code: A comparative analysis of collective bargaining and artificial intelligence. *Transfer: European Review of Labour and Research*, *29*(1), 87-104. https://doi.org/10.1177/10242589231156515

O'Neil, M. y Frayssé, O. (2016). *Digital Labour and Prosumer Capitalism: The US Matrix*. Springer.

OIT (2021). *Working from home. From invisibility to decent work*. Genève: International Labour Office.

Pulignano, V. y Lancker, W. van (2021). Digital Cleavages and Risk in the Platform Economy in Belgium. *Sociologia del Lavoro*, 159. https://doi.org/10.3280/SL2021-159004

Pulignano, V., Piasna, A., Domecka, M., Muszyński, K. y Vermeerbergen, L. (2021). *Does it pay to work? Unpaid labour in the platform economy (January 20, 2022)*. ETUI Research Paper-Policy Briefs. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4013358

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2022). Platform work in the domestic and home care sector: New mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers. *Gender & Development*, *30*(3), 619-635. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121060

Rodríguez-Modroño, P., Pesole, A. y López-Igual, P. (2022). Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe. *Internet Policy Review*, *11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1622

Sanders, T. (2005). 'It's Just Acting': Sex Workers' Strategies for Capitalizing on Sexuality. *Gender, Work & Organization*, *12*(4), 319-342. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00276.x

Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. y Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*. https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y

Sibiya, W. y du Toit, D. (2022). Sweeping up decent work: Paid domestic work and digital platforms in South Africa. *Gender & Development*, *30*(3), 637-654. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2126199

Simonet, M. (2018). *Travail gratuit: La nouvelle exploitation?* Paris: Textuel.

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. New York: John Wiley & Sons.

Staden, H. (1998). Alertness to the needs of others: A study of the emotional labour of caring. *Journal of Advanced Nursing*, *27*(1), 147-156. https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.00498.x

Stark, D. y Pais, I. (2020). Algorithmic Management in the Platform Economy. *Sociologica*, *14*(3), article 3. https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/12221

Tandon, A. y Sekharan, A. (2022). Labouring (on) the app: Agency and organisation of work in the platform economy. *Gender & Development*, *30*(3), 687-706. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2130515

Ticona, J. y Mateescu, A. (2018). Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. *New Media & Society*, *20*(11), 4384-4404. https://doi.org/10.1177/1461444818773727

Vallas, S. y Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, *46*, 273-294. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857

4

Crisis de cuidados y ocupaciones precarizadas

Un análisis de las plataformas digitales de cuidados en España

Paula Rodríguez-Modroño,
Astrid Agenjo Calderón y
Purificación López-Igual

4.1. Introducción

En la última década estamos asistiendo a un constante y acelerado crecimiento del trabajo a través de plataformas digitales, lo que genera un profundo impacto en las prácticas empresariales, la naturaleza de los trabajos y las relaciones laborales. Un fenómeno que se espera continúe intensificándose (De Groen *et al.*, 2017; Florisson y Mandl, 2018), dados los beneficios que reporta a las empresas, al permitirles reducir los costes de transacción y externalizar un conjunto de tareas a un *pool* global de mano de obra al que se puede acceder rápidamente *online* (Berg *et al.*, 2019; Rani y Grimshaw, 2019).

La doctrina científica, en un esfuerzo de clasificación, agrupa en dos tipos principales las plataformas laborales digitales (ILO, 2021): a) plataformas *online*, donde los trabajadores realizan las tareas *online* y de forma remota (trabajo *online* con gestión *online*), y b) plataformas basadas en la ubicación, donde las tareas son realizadas por personas en una ubicación física

específica (trabajo *offline* con gestión *online)*. Estas últimas se pueden subdividir a su vez en dos categorías: i) plataformas que proporcionan servicios realizados en espacios públicos y gestionados a través de plataformas, como las del transporte o la entrega a domicilio, y ii) trabajo de servicios realizado en espacios privados gestionados *online* a través de plataformas. El objeto del estudio que se presenta en este capítulo se centra en este último tipo. Son plataformas que utilizan tecnologías digitales para intermediar en interacciones de creación de valor entre los usuarios o clientes y los trabajadores que ofrecen los servicios (Woodcock y Graham, 2020). En este caso, relacionados con el hogar y los cuidados, incluidos, entre otros, cuidado de menores, de personas mayores y/o dependientes, servicios de limpieza y otras tareas domésticas.

El crecimiento y la proliferación de este tipo de plataformas es el resultado de la combinación de varios factores interrelacionados, como son la transformación digital que caracteriza a la denominada Cuarta Revolución Industrial, el envejecimiento de la población y la crisis social de los cuidados, así como la liberalización de los mercados de trabajo. La desregulación de los mercados laborales y la creciente externalización y fragmentación del trabajo generan un contexto propicio para el nacimiento de estas nuevas intermediarias digitales.

A pesar de que el trabajo en plataformas está creciendo exponencialmente en estas áreas más sensibles, como la atención sanitaria y los cuidados, donde la mayoría de los trabajadores son mujeres y una considerable proporción son inmigrantes, este es un segmento de la economía en gran parte ignorado por la creciente literatura sobre la economía de plataforma. Hasta ahora, la investigación y el debate político han centrado su atención en sectores con una mayoría de trabajadores varones en el norte global, como son el de transporte y el de reparto a domicilio. Este fenómeno se ha descrito en algunos medios de comunicación y académicos como la «uberización del trabajo» (Trojansky, 2020). Y son escasos los estudios, tanto teóricos como empíricos, que utilicen una perspectiva de género y feminista para analizar el trabajo en plataformas y el impacto en las condiciones laborales, en concreto de las mujeres (Hunt *et al.*, 2019; Rodríguez-Modroño, Agenjo y López, 2022; Van Doorn, 2022). Sin embargo, las mujeres tienen un peso específico destacado como trabajadoras en estas empresas. Las mujeres ya representan casi la mitad (46%) de los trabajadores en las plataformas en Europa (Piasna *et al.*, 2022), y son mayoría entre los trabajadores *offline* (64%), categoría dominada por mujeres jóvenes que realizan servicios de cuidados. Además, los inmigrantes están sobrerrepresentados en la economía de plataforma en la mayoría de los países europeos (Piasna *et al.*, 2022). No solo el género, sino también la condición de migrante, son sellos

distintivos de la vulnerabilidad del mercado laboral, con los trabajadores migrantes a menudo segregados en trabajos peor pagados y más inseguros.

Por todo ello, nuestra investigación busca avanzar en el conocimiento de la feminización y la racialización del trabajo en las plataformas digitales de cuidados y servicios domésticos. El objetivo es desvelar cómo las plataformas digitales aprovechan las desigualdades de género, raza y estatus migratorio para acceder a una fuerza laboral precaria generando nuevos mecanismos de explotación e invisibilidad del trabajo de cuidados y de las trabajadoras. Para lograr este objetivo, en este capítulo se utiliza el enfoque de la reproducción social de la economía política feminista, el cual nos permite evaluar las nuevas desigualdades creadas por la intrusión del capitalismo de plataforma en la esfera de la reproducción social, en un entorno digital de acelerado crecimiento (Rodríguez-Modroño, Pesole y López, 2022, 2023, 2024; Van Doorn, 2022). En su avance, las plataformas están redefiniendo los límites entre la esfera de la producción y la esfera de la reproducción social, mientras experimentan nuevas formas de obtener valor de ambas. De esta forma, estas empresas están desempeñando un papel cada vez más destacado en la rearticulación de las prácticas de valoración o devaluación del trabajo, al acelerar el proceso de debilitamiento y erosión del contrato social existente entre capital y trabajo (Van Doorn, 2017, 2022).

El enfoque de reproducción social de la economía política feminista es una herramienta perfecta para analizar cómo la economía de plataforma, las cadenas globales de cuidado (Hochschild, 2000), las migraciones transnacionales y la división internacional del trabajo reproductivo (Barañano y Marchetti, 2016) reconfiguran las desigualdades interseccionales y de género, permitiendo la devaluación del trabajo de reproducción social (Stevano *et al.*, 2021), al tiempo que refuerza el poder empresarial y una división global del trabajo que lleva las marcas de raza, clase, género y geografía (Gurumurthy, 2020). Analizar las plataformas digitales desde este enfoque de la reproducción social nos permite sacar a la luz las desigualdades de género transnacionales y sus lazos con un pasado colonial. Los análisis desde este enfoque nos ayudan a revelar el trabajo de plataformas, en gran medida invisible, y cómo la nueva división del trabajo replica patrones históricos de dominación económica colonial y cadenas globales de cuidados (Graham *et al.*, 2020; Huws, 2019; Kambouri, 2022; Van Doorn, 2022).

Para llevar a cabo el análisis tomamos como estudio de caso España, por ser el país de Europa con mayor porcentaje de mujeres trabajadoras en plataformas (Pesole *et al.*, 2018). Además, tiene un amplio sector informal en los cuidados, caracterizado por el trabajo informal y precario y por sus cadenas globales de cuidado con los países latinoamericanos.

4.2. El desarrollo de las plataformas digitales en el sector de los cuidados

La rápida penetración de la economía de plataforma en el sector de los cuidados y limpieza ha sido posible gracias a un marco normativo que fomenta el carácter precario, informal, con menor protección, visibilización y valor social de este trabajo, unido a la intensificación de la «crisis social de los cuidados» en el norte global, que traslada el trabajo reproductivo a la esfera del mercado. Dicha crisis se ha producido por la transformación de las estructuras tradicionales de organización de los cuidados en los hogares, el aumento de la demanda de cuidados debido al envejecimiento de la población y los efectos de las políticas neoliberales en diferentes ámbitos: la progresiva desregulación y precarización del mercado laboral, la intensificación del tiempo de trabajo, las políticas de austeridad fiscal, los recortes de gasto público en servicios sanitarios, sociales y de cuidados, el desmantelamiento del Estado de bienestar y la pérdida de redes sociales de apoyo familiar y comunitario debido al impacto del proceso individualizador (Beck y Beck-Gernsheim, 2003; Martuccelli y De Singly, 2012; Rodríguez-Modroño y Matus-López, 2016).

Aunque esta crisis de cuidados es global, y afecta a todas las sociedades envejecidas, es aún más acuciante en aquellos países con una menor provisión de servicios públicos, donde los hogares son todavía los máximos responsables de los cuidados, como es el caso de España. Apoyados por el marco regulatorio existente, estos hogares han tenido que recurrir a la externalización de los cuidados a través de soluciones económicas, resultando la mercantilización de los cuidados a través de la contratación de trabajadores con salarios bajos (la mayoría mujeres, y muchas de ellas migrantes). En el caso de España, el 82% de los 660.175 afiliados en actividades de servicios sociales y de cuidados en el tercer trimestre de 2022 eran mujeres (IMSERSO, 2022). En lo que respecta a las cuidadoras no profesionales, el peso de las mujeres es aun mayor, representando el 89%, y más entre los trabajadores domésticos, con el 98%, según datos de la EPA (INE, 2022). Las personas de nacionalidad extranjera alcanzan el 11,6% en los contratos formales, aunque se estima que llegan hasta el 80% de las trabajadoras informales (Aguirre y Ranea, 2020), estando sujetas a una especial desprotección e invisibilización.

El marco regulatorio de la prestación de servicios de cuidados en el domicilio depende de varios factores, como el tipo de trabajo que desarrollan las trabajadoras (mantenimiento del hogar o cuidados), quién las contrata y los fines explicitados en el contrato. Así, si la trabajadora es contratada por una empresa dedicada a la provisión de servicios de limpieza del hogar

familiar, estará incluida en el Régimen General de la Seguridad Social y tendrá acceso a los derechos laborales correspondientes. Si está contratada por una empresa de servicios de atención a domicilio para personas en situación de dependencia, será reconocida como cuidadora profesional, al amparo de la Ley de Dependencia (Ley 39/2006), y también trabajará bajo el Régimen General de la Seguridad Social. En cambio, si la trabajadora es contratada por la familia, será considerada trabajadora del hogar, independientemente de si su trabajo consiste en el mantenimiento y limpieza del hogar o en el cuidado especializado a personas dependientes. Su contrato deberá enmarcarse en el Sistema Especial para Trabajadores del Hogar de la Seguridad Social, el cual hasta la reciente aprobación del Real Decreto Ley 16/2022 no reconocía derechos fundamentales como la prestación por desempleo, la protección frente al despido y no aplicaba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La desprotección se agudiza en el caso de las trabajadoras migrantes. La legislación española en materia de extranjería exige ciertos requisitos para obtener la residencia y el permiso de trabajo, y en los primeros años se dan muchas situaciones de irregularidad. Así, quienes necesitan permanecer en el país hasta regularizar su situación deben aceptar ciertas tipologías de empleos informales (como es el trabajo doméstico), indistintamente de sus capacidades, su formación académica y su experiencia laboral. Esto tiene como consecuencia que las personas inmigrantes ingresan en la parte más baja de la estructura ocupacional, dado que realizan a menudo las actividades que la población autóctona no quiere cubrir debido a su alto grado de precariedad, lo que determina el proyecto laboral y vital de ellas (García-Sainz *et al.*, 2014). Todo esto conduce a desarrollar un sector ocupacional ciertamente oculto, que se desenvuelve en condiciones de irregularidad administrativa y de informalidad laboral (sin contrato y entrando en vulnerabilidad los derechos laborales), con empleo precario y a tiempo parcial, con ingresos inestables y poco predecibles, y pensiones tan bajas como las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social; siendo el caso de las cuidadoras internas particularmente abusivo. Pero el caso español no es una excepción, sino una práctica generalizada de contratación de cuidadoras extranjeras en los países del norte global en el marco de la crisis de los cuidados. Esto ha llevado a que las relaciones de cuidado comiencen a transnacionalizarse y mundializarse, produciéndose una «reconfiguración multiescalar de la reproducción social» (Barañano y Marchetti, 2016). Emerge así un nuevo modelo de bienestar en los países del norte global, constituido por una familia con una persona migrante, generalmente una mujer (Bettio *et al.*, 2006). Lo cual es producto, a su vez, de una nueva rearticulación, ahora transnacionalizada o globalizada, entre los Estados, los mercados y los hogares (Kofman y Raghuram, 2009; Williams, 2010; Yeates, 2009). Esta división internacional

del trabajo reproductivo y la transferencia internacional de cuidados ponen en evidencia cómo el género, la clase y la raza son factores centrales en el flujo de trabajadores en la globalización neoliberal.

4.3. Metodología

Nuestra investigación empírica se basa en un enfoque cualitativo mixto. Este combina investigación documental sobre 19 plataformas digitales identificadas en el estudio que operan en España en el sector de cuidados y servicios de limpieza, con 26 entrevistas en profundidad a trabajadores, empresas y actores clave (tabla 1). Estas se realizaron por videoconferencia, entre enero y mayo de 2022, y tuvieron una duración media de una hora, en un rango de entre 45 y 90 minutos.

Tabla 1
Distribución de las entrevistas realizadas por tipo de plataformas, según servicios prestados

	Cuidados	Limpieza	Nº de entrevistas
Empresas	Aiudo, Cuideo, Depencare, Familiados, Senniors, Weli	-	6
Trabajadoras	Cuideo, Cuidum, Familiados, Qida, Senniors	Cleanzy, Clintu, Mypoppin	15
Actores clave	Asociaciones: Servicio Doméstico Activo (SEDOAC) y Territorio Doméstico; Sindicato (CC. OO.); Digital Future Society; cliente de plataforma		5

Fuente: elaboración propia.

Atendiendo a la información extraída desde Internet, todas las plataformas analizadas son empresas privadas, y la mayoría surgieron como *start-ups* tecnológicas (tabla 2). Doce de ellas están especializadas en atención a personas mayores, dependientes y/o menores, y se fundaron entre 2009 y 2021 (Aiudo, Aupair.com, Cuideo, Cuidum, CuoreCare, Depencare, Familiados, Qida, Senniors, Sitly, Wayalia y Weli); cuatro son plataformas especializadas en servicios de limpieza, fundadas entre 2014 y 2018 (Cleanzy, Clintu, Domestico24 y MyPoppins); y tres son plataformas multiservicios (ofrecen diversos servicios, tanto de cuidados como de limpieza), fundadas entre 2006 y 2011 (Helpycare, Interdomicilio y Familia Fácil). Todas las empre-

sas, excepto cuatro (Aupair.com, Cleanzy, Domestico24 y Sitly), han sido fundadas en España, donde tienen su sede principal.

Asimismo, teniendo en cuenta el tipo de intermediación que realizan, podemos distinguir tres tipos de plataformas en este estudio (tabla 2), al igual que en el de Rathi y Tandon (2021): 1) Agencias digitales de colocación, o plataformas que prestan un servicio de intermediación laboral entre el cliente final (empleador) y los trabajadores, identificando a los trabajadores más adecuados a unos criterios previos de selección y negociando las condiciones de trabajo con los clientes en nombre de los trabajadores; 2) Plataformas bajo demanda, o empresas que ofrecen servicios puntuales o «gigs», como cuidados o limpieza por horas, realizados por trabajadores que se caracterizan como «independientes»; 3) Marketplace, o plataformas que ponen en contacto a trabajadores (profesionales independiente) y clientes, proporcionando ciertos filtros para la selección automatizada de un grupo de trabajadores y cobrando una tarifa, a los trabajadores y/o a los clientes, por acceder a los datos de contacto. Esta tipología es fundamental en nuestro análisis para comprender el grado de intermediación de las plataformas (débil o fuerte), según el nivel de control que ejercen sobre la negociación de las condiciones de trabajo y su desempeño.

Tabla 2
Clasificación de las plataformas del sector de los cuidados y servicio doméstico, en España

Servicios prestados	Agencias digitales de colocación	Plataformas de servicios bajo demanda	*Marketplace*
Cuidados	Aiudo, Cuideo, Cuidum, CuoreCare, Depencare, Qida, Senniors, Wayalia, Weli	Familiados	Aupair.com, Sitly
Limpieza	-	Cleanzy, Clintu, Domestico24, MyPoppins	-
Multiservicio	Helpycare, Interdomicilio	Familia Fácil	-

Fuente: elaboración propia.

Los distintos tipos de negocio se han ido adaptando a los rápidos cambios del mercado, en algunos casos ampliando y diversificando sus actividades, con la incorporación en sus plataformas de ventas cruzadas de servicios complementarios de cuidados y de material de ayuda para la mejora de

la movilidad y el bienestar entre sus clientes. Tras la crisis del COVID-19, las empresas que siguen activas presentan elevadas perspectivas de crecimiento e internacionalización, gracias a fuertes inyecciones de inversión, acorde con el dinamismo de las empresas digitales. Sus servicios cubren gran parte del territorio español, pero todavía los ofrecen fundamentalmente en ciudades grandes o medias, y solo una de ellas cubre también la demanda en municipios rurales. En cuanto al tamaño de las empresas, estas son pymes o micropymes en su gran mayoría, aunque existe gran diversidad acorde con su cobertura territorial. En 2021 varían entre las que han prestado servicios a 400 familias y las que lo han hecho a entre 15.000 y 20.000. Una vez analizadas las plataformas e identificados sus gerentes, se contactó con todos ellos para que participaran en la investigación. Sin embargo, solo accedieron a la entrevista seis directivos/as (CEO) de plataformas, todas dedicadas a cuidados.

Contactar con las trabajadoras de este tipo de plataformas también es complicado debido a la realización de su trabajo en espacios privados y a su escasa sindicación. Por ello, tuvimos que recurrir a asociaciones de mujeres empleadas del hogar y sindicatos y, a partir de ellos, ir ampliando la muestra con una estrategia de bola de nieve. En total se ha entrevistado a quince trabajadoras, de entre 21 y 50 años, trece de ellas latinoamericanas (de ocho países de habla hispana) y dos españolas. La entrevista semiestructurada incluía preguntas sobre diferentes aspectos, como: perfil socio-profesional, migración, condiciones de trabajo, remuneración, formación y asesoramiento, seguridad e integridad, sistemas de evaluación y de resolución de conflictos, valoración del trabajo y asociacionismo.

Adicionalmente, se han realizado cinco entrevistas a agentes clave. Concretamente, dos con representantes de asociaciones nacionales de empleadas del hogar, SEDOAC y Territorio Doméstico, un representante de sindicatos, una experta de una entidad pública sobre digitalización y un cliente de este tipo de plataformas.

4.4. Caracterización del trabajo en las plataformas de trabajo doméstico y de cuidados

Las plataformas digitales han irrumpido en un sector muy tradicional e informal, como es el sector de servicios domésticos y de cuidados, principalmente a partir de 2015. Desde entonces han experimentado un importante crecimiento, aunque el sector se caracteriza por su heterogeneidad y alta volatilidad, con plataformas que están activas unos pocos años y otras que se expanden rápidamente. Estas empresas han digitalizado una gran parte de sus procesos de búsqueda, selección y gestión de trabajadores, lo que

les ha permitido una gran agilidad a bajo coste en el *matching* entre oferta y demanda en el sector de servicios domésticos y de cuidados. Su rápida expansión ha provocado que en estos momentos sea más difícil trabajar en el sector al margen de la plataforma. Según los expertos consultados, actualmente en España las plataformas ocupan una posición dominante, con una gran cuota del sector de la limpieza y los cuidados a domicilio, lo que refleja el incremento de su poder de mercado.

> [...] el sector está cambiando [...] mujeres que llevan muchos años trabajando y tienen una red, pueden vivir al margen de la plataforma. Pero la persona que quiere introducirse de nuevo en el sector es muy difícil que trabaje al margen de las plataformas, porque estas se están extendiendo muy rápido, están comiendo mucha porción de negocio (entrevista 25, 11 de mayo de 2022, Barcelona. Representante sindical).

4.4.1. Procesos de selección y tipos de contratación

Atendiendo a las entrevistas realizadas, y en contraste con las empresas tradicionales del sector analizado, estas plataformas se consideran a sí mismas como espacios de generación de oportunidades para los trabajadores, al permitirles acceder a una amplia variedad de clientes y escoger entre diferentes posibilidades para encontrar empleos que se ajusten a sus perfiles. Abanderan así un discurso sobre la flexibilidad laboral asociado a conceptos como libertad o autonomía en la búsqueda de trabajo, pero que choca en muchos casos con las percepciones de las trabajadoras. Estas, por su parte, afirman acceder a estas empresas principalmente porque tienen dificultades para encontrar trabajo, especialmente el tipo de trabajo para el que se han capacitado, y aprecian el acceso relativamente fácil a la plataforma y la capacidad de comenzar a ganar dinero rápidamente. Aunque la adaptación por parte de los trabajadores a este modelo de negocio digital conlleva la necesidad de poseer unas competencias y unas capacidades diferenciadas. Así, desde las asociaciones de empleadas del hogar destacan la existencia de una brecha en competencias digitales por edad y nivel de estudios, siendo solo las más formadas las que realmente acceden a las plataformas digitales.

El tipo de trabajo que ofrecen las plataformas varía en cuanto a grado de formalidad, acceso a protección social y a derechos laborales, dependiendo del modelo de negocio, así como del sector. Las empresas utilizan distintas fórmulas de contratación o compra de servicios con el objetivo de reducir costes y maximizar beneficios. Aunque todas buscan maximizar su escalabilidad y rentabilidad final, los dos criterios principales para recibir financiación a través de capital de riesgo.

En primer lugar, las plataformas bajo demanda, más comunes en el sector de servicios de limpieza (Cleanzy, Clintu, Domestico24 y MyPoppins), aunque también se pueden encontrar en el sector de los cuidados (Familiados), están especializadas en servicios puntuales y a corto plazo. Los requisitos de acceso son mínimos, solicitando información básica sobre estatus de residencia, formación y alguna experiencia previa. No suelen realizar entrevista personal, si la hacen es telefónica, y la formación se valida con la realización de un test básico o con la posesión de experiencia previa. Aunque se supone que solo seleccionan a trabajadoras con residencia legal y que sean autónomas, normalmente no realizan ninguna comprobación de estos requisitos, bastándoles simplemente la declaración de la propia trabajadora. Su funcionamiento es muy similar al de las plataformas de transporte o reparto a domicilio, donde los algoritmos y el uso de la Inteligencia Artificial se encargan del proceso completo, utilizando de forma preferente los criterios de disponibilidad horaria que facilitan las trabajadoras y la ubicación. Las empresas realizan todo el proceso de búsqueda y asignación de servicios a través de portales de empleo, *apps* y aplicaciones de mensajería instantánea. No existe contrato laboral, ni hay ninguna figura empresarial en el sentido clásico. Tampoco llevan a cabo ninguna labor proactiva para asegurar que sus clientes regularicen la situación de las trabajadoras. El acuerdo entre las partes se materializa con un clic, aceptando los términos y las condiciones generales de la plataforma, cuyas disposiciones, generalmente muy desequilibradas, se toman o se dejan. Los usuarios pagan a las plataformas por las horas contratadas (a través de pasarelas de pago que gestionan las propias plataformas) y estas pagan a las trabajadoras a final del mes por los servicios prestados a los diferentes clientes en ese periodo, tras descontarles una parte del precio/hora. Hay dos perfiles diferenciados en este tipo de trabajo: por una parte, concentrados en el sector de servicios domésticos, una mayoría de trabajadoras con bajo nivel de formación, migrantes en su primera etapa de entrada al país, algunas de ellas todavía sin permiso de trabajo; y, por otra, en el sector de los cuidados, una minoría de trabajadoras jóvenes y con mayor nivel formativo, algunas de ellas nacionales, que acceden a las plataformas para complementar sus ingresos con algunos trabajos esporádicos por horas.

En segundo lugar, la modalidad denominada *marketplace* presenta características afines a la anterior en el sentido de que no intervienen en el control del proceso de contratación ni en el seguimiento del servicio. En esta categoría encontramos a Aupair.com y Sitly, especializadas en servicios de cuidados de menores, tanto puntuales como de continuidad. Otras similitudes entre ambos modelos se encuentran en la utilización de algoritmos para el *matching* entre trabajadores y clientes, la medición unidireccional del desempeño de los cuidadores a través de sistemas de calificación y

en canalizar la comunicación entre las partes a través de sistemas dentro de la aplicación. Sin embargo, el proceso y el modelo de negocio es algo diferente. A diferencia de las plataformas bajo demanda, que detraen una parte del salario de los trabajadores, las plataformas *marketplace* se basan en atraer una gran cantidad de usuarios, siguiendo un modelo de suscripción que monetiza el acceso a las oportunidades laborales y la suscripción de los clientes a «paquetes Premium». Por otro lado, no realizan una coincidencia directa de clientes y trabajadores como las plataformas bajo demanda, sino que tanto los clientes como los trabajadores buscan perfiles o listas de trabajos, comunicándose y coordinándose entre sí, negociando salarios y términos de empleo. Sin embargo, estas plataformas son más que simples bolsas de trabajo basadas en suscripción. Poseen una influencia significativa en el proceso de emparejamiento y contratación al crear un sistema de clasificación con el poder de determinar el éxito o el fracaso de los trabajadores en su búsqueda de trabajo. Adicionalmente, aunque estas plataformas transmiten la impresión de un mercado neutro, abierto e igualitario donde cualquiera puede postularse para cualquier trabajo, la visibilidad de los perfiles, que incluyen fotografías de los/as candidatos/as de empleo, amplifica la discriminación laboral. Así, para los cuidadores con identidades marginadas (por raza, etnia o edad), se genera una carga adicional para garantizar que su oferta sea atractiva para un público amplio, como lo demuestran investigaciones como la de Ticona *et al.* (2018), que constatan que las oportunidades de empleo para estos perfiles se materializan generalmente con salarios más bajos.

En esta categoría encontramos dos perfiles diferenciados: trabajadoras jóvenes de nacionalidad española, estudiando en la universidad y que quieren obtener algunos ingresos con trabajos de cuidados a menores por horas; mujeres de más edad, algunas nacionales, que quieren complementar los ingresos del hogar con trabajos de cuidados a menores y mayores. En estos casos, el trabajo en plataformas les permite la posibilidad de elegir y controlar los horarios que mejor les permiten conciliar, aunque esto les supone una pérdida de los derechos laborales más básicos.

En tercer lugar, las agencias digitales de colocación (autorizadas por el Servicio Público de Empleo), más parecidas a las agencias de colocación tradicionales, se ubican únicamente en el sector de los cuidados de personas mayores o dependientes, donde los trabajos suelen establecerse a medio o largo plazo y por un número fijo de horas a la semana (Aiudo, Cuideo, Cuidum, CuoreCare, Depencare, Qida, Senniors, Wayalia y Weli). Estas nuevas intermediadoras digitales ponen en contacto a trabajadoras y familias y gestionan todos los trámites para que las familias den de alta en la Seguridad Social a las empleadas del hogar a cambio de una cuota inicial, y, pos-

teriormente, de una cuota mensual por los servicios de intermediación y gestión de la contratación (que incluye, entre otros, la gestión de nóminas o la búsqueda de sustituciones por vacaciones). Las trabajadoras son contratadas por las propias familias bajo el régimen especial de empleadas del hogar, cuando realmente están ejerciendo de cuidadoras de personas en situación de dependencia. La mayoría de las plataformas destacan la rigurosidad con la que realizan los procesos de selección de estas trabajadoras. Sin embargo, este proceso se limita a exigir el permiso de residencia, referencias de experiencias previas o formación relacionada con los cuidados y una entrevista telefónica. Tras ella, las entrevistas personales presenciales las realiza la propia familia en su casa, sin presencia de la plataforma. A este tipo de trabajo suelen acceder mujeres migrantes, de más edad, que normalmente no habían trabajado en su país de origen en este sector pero que cuando emigraron adquirieron experiencia al ser una de las pocas salidas laborales a su llegada (junto con la hostelería), la mayoría de las veces de manera informal, y algunas poseen formación básica en cuidados. Son trabajadoras que llevan unos años en España y algunas de ellas tienen la doble nacionalidad. En algunos casos pueden trabajar como internas en las casas porque no tienen hijos menores con ellas.

Por último, hay que destacar que existen plataformas que se están expandiendo a través de la ampliación de su oferta de servicios. Por ejemplo, a través de servicios especializados de profesionales sanitarios, realizados preferentemente por profesionales nacionales con la formación requerida, y que necesitan complementar sus ingresos. Además, aprovechando los fondos públicos destinados al servicio de ayuda a domicilio, están también empezando a contratar directamente a trabajadoras, que están dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Vemos, por tanto, por un lado, cómo las plataformas van expandiendo sus servicios y potencial mercado, aunque estos contratos directos solo representan como máximo el 10% de su negocio. Y, por otro lado, cómo contribuyen a una mayor segmentación de la fuerza laboral en este sector al ofrecer distintos tipos de contratos a diferentes grupos de trabajadoras (tabla 3).

Así, y según plantea la representante del sindicato entrevistada:

> Nos encontramos ante un modelo a la carta, donde el empresario hace uso de aquellos elementos de la laboralidad que le son necesarios o beneficiosos mientras elude aquellos otros que le representan un coste económico o no le aportan ningún beneficio, como es contratar a las trabajadoras y asumir los riesgos de la actividad económica (entrevista 25, 11 de mayo de 2022, Barcelona. Representante sindical).

Tabla 3
Distribución de las modalidades de trabajos ofrecidos por las plataformas, clasificadas por modelo de negocio

Plataformas	Contratación			Sin contrato
	Sistema Especial de Trabajadores Hogar (SETH)		Régimen General Seguridad Social (RGSS)	
	Por horas	*Régimen Interno*		
Agencias digitales de colocación	Aiudo, Cuideo, Cuidum, Cuore Care, Depencare, Helpycare, Interdomicilio, Qida, Senniors, Wayalia	Aiudo, Cuideo, Cuidum, Cuore Care, Depencare, Helpycare, Interdomicilio, Qida, Senniors, Wayalia	Aiudo, Cuideo, Interdomicilio, Qida, Senniors, Wayalia	-
Servicio bajo demanda	Familiados, Familiafácil, Clintu	Familiafácil	-	Cleanzy, Clintu, Doméstico24, Familiados, Mypoppins
Marketplace	AuPair.com, Sitly	AuPair.com	-	AuPair.com, Sitly

Fuente: elaboración propia.

4.4.2. Condiciones de trabajo y protección social

Los distintos tipos de trabajos dan lugar también a diversas condiciones de trabajo y protección social. Escudándose en su condición de intermediadoras, las plataformas no ofrecen ningún asesoramiento o formación para las cuidadoras, limitándose a enviar algún vídeo o enlace web sobre los cuidados de determinadas enfermedades.

> Cuando comencé a trabajar con la plataforma, fue con una mujer que tenía esclerosis lateral amiotrófica [...] me enviaron un folleto y vídeos de cómo tratarla. La mujer que tengo ahora tiene la enfermedad de Parkinson. Hay que tener paciencia y saber manejarla cuando se ponga agresiva (entrevista 1, 14 de enero de 2022, Soria. Trabajadora de 41 años, servicios de cuidados a domicilio. Agencia Digital de Colocación).

En concreto, las plataformas digitales bajo demanda simplemente controlan las horas de llegada y salida y tienden a negar sus responsabilidades al no reconocer a los trabajadores como empleados, ni a ellas mismas como empleadores. Según las entrevistadas, esto se traduce en la ausencia de relaciones directas y formales con la empresa, lo cual da lugar a un nuevo modelo de negocio que anonimiza las relaciones entre empleadores y empleados, convirtiéndose en verdaderas empresas fantasmas detrás de la aparente neutralidad de la tecnología. A esta ausencia de «gestor visible» se une el aislamiento que supone trabajar con una *app* o servicios de mensajería como único canal de comunicación entre el trabajador y la plataforma y sin relación entre los propios trabajadores. Esto se traduce en que la organización y la acción colectiva sean improbables para estas trabajadoras, con el consiguiente deterioro de los derechos individuales y colectivos.

> Ellos saben que la mayoría de la gente de la plataforma es gente desesperada [...] Es como trabajadores desechables, te pasa cualquier problema y es tu problema, yo me busco otro. Porque, además, las colas que hay de gente esperando trabajos de cuidados [...] Y ellos lo saben, por eso no se quieren hacer cargo ni de tener una oficina ni de tener nada. Tienen un teléfono y ya está. Y luego pues alguien lo atiende el teléfono, o si no le dejas un audio y ellos te contestan (entrevista 26, 16 de mayo de 2022, Madrid. Representante Asociación de Empleadas del Hogar).

Por otra parte, existe una elevada opacidad en las plataformas bajo demanda de limpieza en cuanto a los costes y beneficios de sus servicios, tanto para los usuarios como para las trabajadoras. Atendiendo a las entrevistas realizadas, muchas veces los clientes creen que están contratando un servicio prestado por trabajadoras de la plataforma con contrato laboral y aseguradas, y las trabajadoras no conocen cuánto pagan los clientes a las empresas.

En cuanto a la jornada laboral, los resultados de este estudio ponen de manifiesto la coexistencia de situaciones muy diversas, conviviendo en el sector casos de baja intensidad laboral con otros de extensas jornadas, como es el caso de las trabajadoras internas, que se presenta mayoritariamente en las agencias digitales de colocación (tabla 3). Las propias trabajadoras de plataformas digitales bajo demanda reconocen como una ventaja importante la elección por ellas mismas de los horarios que mejor les permiten conciliar. Este es el caso, sobre todo, de aquellas trabajadoras que compaginan unas pocas horas de trabajo en plataformas con otros trabajos de cuidados, por su cuenta, más estables y permanentes. Sin embargo, en

el caso de que deseen completar una jornada laboral de muchas horas a través de las plataformas, la situación se complica, pues las plataformas no ofrecen ningún apoyo en este sentido. Son las propias trabajadoras las que deben tener en cuenta los tiempos de desplazamiento y no incurrir en incumplimientos de servicios o impuntualidades, pues estas conllevan penalizaciones por parte de las plataformas que varían entre realizar descuentos de dos horas de salario hasta limitarles el acceso a determinadas ofertas de trabajo o a todas las ofertas durante una semana. Por otra parte, la forma de pago del servicio utilizada, al finalizar la quincena o el mes, les permite a las plataformas aplicar estas penalizaciones en los pagos. El hecho de que estas trabajadoras del hogar no tengan un único centro de trabajo al que acudir a diario, sino varios a los que deben desplazarse en el transcurso de una misma jornada laboral, convierte los tiempos de desplazamiento en un factor importante que influye en los horarios de trabajo, puesto que, además, la mayoría de estas plataformas operan en grandes ciudades donde los traslados requieren más tiempo. De hecho, una parte significativa de su jornada la dedican a desplazarse entre un domicilio y el siguiente, sin que este tiempo se incluya en el cómputo de horas de trabajo, y por tanto de su remuneración.

> Yo necesitaba trabajar en las mañanas, entonces me pusieron en un trabajo [...] y le dije a la señora de recursos humanos: «¿Cómo me vas a poner a trabajar de ocho a tres, y luego empezar en otro lugar a las cuatro y media hasta las siete y media y luego volver a casa?». ¿Cómo se supone que una persona puede trabajar bien si trabaja las 24 horas del día? Y ella dijo: «Pues sí, vamos a ver algo que es en la tarde, pero ¿no te interesa? Esta es una familia que te da derecho al paro» [...]. Y «Puedes traer un bocadillo y comértelo en el metro» (entrevista 2, 17 de enero de 2022, Madrid. Trabajadora de 35 años, servicios de cuidados a domicilio. Agencia Digital de Colocación).

Respecto a la remuneración de los trabajos, las plataformas se caracterizan por la fragmentación del trabajo que conlleva que la retribución dependa del número de tareas/horas realizadas. De esta manera, el sistema de remuneración es personalizado. Es decir, los trabajadores obtienen los ingresos económicos exclusivamente por la realización de las tareas asignadas, sin que se establezca un ingreso mínimo mensual y produciéndose una sobrecarga de trabajo no remunerado. Asimismo, los resultados apuntan a que los beneficios de la eficiencia en el *matching* entre oferta y demanda no se están trasladando a los trabajadores, que pierden el poder de negociación sobre sus salarios y horarios. De hecho, las trabajadoras entrevistadas que

prestan servicios bajo demanda declaran que las plataformas les pagan menos ahora que cuando empezaron a operar en el mercado, mientras que el coste para los usuarios no ha descendido. Y aunque las trabajadoras con contrato de empleadas del hogar destacan como un aspecto positivo de las plataformas que estas les aseguren un contrato formal con derecho a pensión, y que les ayuden a que las familias paguen sus salarios, las plataformas retienen estos pagos durante unos días y tanto estas retribuciones como las condiciones laborales siguen siendo inferiores a la de los empleados en el Régimen General de la Seguridad Social.

4.4.3. Mecanismos de evaluación y control de las trabajadoras

En esta nueva realidad, las prácticas de control de las empresas no han desaparecido, sino que se han transformado, respondiendo a los intereses empresariales. De hecho, en las plataformas los sistemas de reputación y control son importantes para alimentar la información contenida en las bases de datos de trabajadores y mejorar la gestión algorítmica empresarial, reduciendo los costes de transacción y aumentando la capacidad y la eficiencia de la plataforma. Sin embargo, estas prácticas pueden reproducir e incluso incrementar las desigualdades existentes, como apuntan investigaciones realizades en plataformas como TaskRabbit o Fiverr (Hannák *et al.*, 2017), que muestran sesgos y prejuicios por cuestiones raciales y de género en los algoritmos de recomendación, alimentados por las valoraciones realizadas por los clientes.

Estos mecanismos de reputación tienden a estructurarse en una sola dirección: son los clientes quienes califican a los trabajadores, siendo los únicos que pueden valorar y opinar sobre el servicio recibido. Atendiendo a las entrevistas realizadas en este estudio, todo ello supone una importante carga emocional para las trabajadoras, porque mostrarse amables y contentas con los clientes probablemente pueda repercutir en la calificación recibida por el trabajo realizado.

> Los usuarios añaden una nota [...] también pueden escribir, dar su opinión [...] otros clientes pueden verla. No es un método justo. No podemos evaluar a los usuarios (entrevista 5, 20 de enero de 2022, Barcelona. Trabajadora de 37 años, servicios de limpieza. Plataforma Bajo Demanda).

Asimismo, a través de la tecnología digital (con el uso de los terminales móviles y *apps*) las plataformas bajo demanda de limpieza ejercen un control indirecto sobre los trabajadores, que se centra en cuestiones básicas como el cumplimiento de los horarios, pero no en la calidad del trabajo

que desarrollan. Un control y supervisión exhaustivos de los horarios que puede derivar en graves implicaciones para posibles trabajos futuros, o ser excluidas de sus bases de datos. El uso de la tecnología se convierte, así, más en una forma de organización y control del trabajo que en un elemento realmente innovador para la prestación del servicio. Y, a pesar de ello, las plataformas se niegan a reconocer y asumir las responsabilidades de cualquier empleador.

Finalmente, hay que destacar el hecho de que las trabajadoras de las plataformas bajo demanda no tienen ninguna información de sus clientes previa a la prestación del servicio en su vivienda particular. Solo se les facilita el domicilio y un teléfono, y esta es una incertidumbre que afrontan de forma cotidiana y siempre en soledad.

> No sabes lo que vas a encontrar. Ellos tampoco, no hay filtro. Y no hay contacto con ellos. Así como hay un lugar en la aplicación para cargar y confirmar que fuiste, también debería haber un lugar en caso de que tengas algún problema. No hay nadie que te respalde. Cualquier cosa podría pasar antes de que vean el mensaje (entrevista 4, 19 de enero de 2022, Barcelona. Trabajadora de 31 años, servicios de limpieza. Plataforma Bajo Demanda).

Las trabajadoras también experimentan de forma frecuente situaciones que conllevan un riesgo para su salud física, ya sea por el estado en que se encuentran los domicilios de los clientes en los que prestan los servicios de limpieza, por las peticiones y expectativas de las personas que han solicitado estos servicios y, en el caso de las trabajadoras de cuidados, también por la gran exigencia física que requieren las tareas de cuidados de personas con movilidad reducida.

> No me siento segura en el trabajo; siempre tengo miedo porque hay gente realmente extraña. Cuando son trabajos puntuales te sientes más desconfiada [...] y cuando las casas están lejos y dan miedo [...]. No sabes a qué tipo de hogar te vas (entrevista 5, 20 de enero de 2022, Barcelona. Trabajadora de 37 años, servicios de limpieza, Plataforma Bajo Demanda).

En el caso de que se produzca algún incidente o accidente con los clientes, las entrevistadas manifestaban cómo las propias plataformas les disuaden e intentan convencer de que no planteen quejas para que no tengan problemas con el permiso de trabajo.

4.5. Conclusiones

La economía de plataforma está invadiendo el sector de los cuidados en el hogar en los países del norte global como una respuesta privada de bajo coste a la crisis de los cuidados basada en dinámicas de feminización, racialización e invisibilización y desvalorización del trabajo de las cuidadoras. El denominador común de estas plataformas es la externalización de las relaciones con clientes y trabajadores, maximizando así la no institucionalización y la flexibilización en la prestación de servicios, la jornada laboral y las relaciones laborales (Köhler, 2020).

Nuestros resultados muestran que, si bien las plataformas digitales facilitan un rápido acceso al trabajo para las mujeres migrantes, sus condiciones laborales se caracterizan por la precariedad, ingresos bajos e impredecibles, falta de acceso a protección social y prestaciones por desempleo, y atomización de las relaciones laborales. Este tipo de plataformas está creciendo muy rápidamente, acaparando cuotas de mercado que antes ocupaban empresas de multiservicio que contrataban directamente a las trabajadoras. Su expansión, muchas veces a través de convenios con empresas de seguros e incluso residencias de mayores, está contribuyendo a agravar condiciones preexistentes, como la baja remuneración, la vulnerabilidad ante situaciones de trato abusivo o discriminatorio, la inseguridad y nuevos riesgos psicosociales relacionados con el control excesivo o la imposibilidad de desconexión. Nuestros resultados confirman que las plataformas digitales en este sector, al igual que en otros, están reforzando la precarización de los mercados laborales, la segregación de género y la opresión en los mercados laborales (Arcy, 2016; Kasliwal, 2020; Larsson y Teigland, 2020; Schor *et al.*, 2020).

Para las trabajadoras, las consecuencias derivadas de estos sistemas de reputación y control continuo constituyen una parte central de los consiguientes riesgos psicosociales asociados al trabajo en las plataformas, unido a la falta de seguimiento y acompañamiento en el desarrollo de las tareas. El aislamiento social y la alta intensidad de trabajo bajo la presión de las valoraciones de los clientes y el control algorítmico son problemas compartidos por los trabajadores de plataformas de otros sectores de actividad: repartidores y proveedores de servicios globales como Amazon Mechanical Turk o Upwork (Perera *et al.*, 2020; Pesole *et al.*, 2018; Wood *et al.*, 2019).

Los relatos y las experiencias tanto de las mujeres que trabajan en las plataformas digitales de cuidados como de los agentes clave del sector nos han acercado a las realidades de un sector atravesado por la informalidad y la precariedad. Las mujeres migrantes trabajadoras del hogar y de los cui-

dados se ven impactadas por una triple discriminación: por ser mujeres, migrantes y de clase trabajadora. Si además se da el caso de irregularidad administrativa, esto las lleva a realizar trabajos en peores condiciones, informales y con salarios muy bajos.

Por lo tanto, nuestro estudio contribuye a comprender cómo la economía de plataformas interviene, cambia y reconfigura la organización de la producción y la reproducción social, y las desigualdades de género e interseccionales.

Bibliografía

Aguirre, E. y Ranea, B. (2020). *Investigación mujer inmigrante y empleo de hogar. Situación actual, retos y propuestas.* Madrid: Federación de Mujeres Progresistas.

Arcy, J. (2016). Emotion work: Considering gender in digital labor. *Feminist Media Studies, 16*(2), 365-368. https://doi.org/10.1080/14680777.2016.1138609

Barañano, M. y Marchetti, S. (2016). Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur. *Investigaciones feministas, 7*(1), 9-33. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2016.v7.n1.53094

Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.

Berg, J., Cherry, M. A. y Rani, U. (2019). Digital Labour Platforms: a Need for International Regulation? *Revista de Economía Laboral, 16*(2), 104-128. https://doi.org/10.21114/rel.2019.02.05

Bettio, F., Simonazzi, A. y Villa, P. (2006). Change in care regimes and female migration: The 'care drain' in the Mediterranean. *Journal of European Social Policy, 16*(3), 271-285. https://doi.org/10.1177/0958928706065598

De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. y Salez, N. (2017). The Impact of the Platform Economy on Job Creation. *Intereconomics*, *52*(6), 345-351. https://doi.org/10.1007/s10272-017-0702-7

Florisson, R. y Mandl, I. (2018). Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review. *Working paper WPEF*18004. Dublin: Eurofound.

Graham, M., Woodcock, J., Heeks, R., Mungai, P., Van Belle, J., du Toit, D., Fredman, S., Osiki, A., van der Spuy, A. y Silberman, S. M. (2020). The Fairwork Foundation: Strategies for improving platform work in a global context. *Geoforum*. *112*, 100-103. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.01.023

Gurumurthy, A. (2020). A feminist future of work in the post-pandemic moment. A new social contract as if women matter. *Feminist digital justice,* 3.

Hannák, A., Wagner, C., Garcia, D., Mislove, A., Strohmaier, M. y Wilson, C. (2017). Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiverr. En CSCW'17: *Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing* (pp. 1914-1933). New York: Association for Computing Machinery (ACM). https://doi.org/10.1145/2998181.2998327

Hochschild, A. R. (2000). Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional. En A. Giddens y W. Hutton (Eds.), *En el límite: la vida en el capitalismo global* (pp. 187-208). Barcelona: Tusquets.

Hunt, A., Samman, E., Tapfuma, S., Mwaura, G., Omenya, R., Kim, K., Stevano, S. y Roumer, A. (2019). *Women in the gig economy. Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa*. London: Overseas Development Institute and Data Pop Alliance. https://cdn.odi.org/media/documents/women_in_the_gig_economy_final_digital.pdf

Huws, U. (2019). The hassle of housework: Digitalisation and the commodification of domestic labour. *Feminist Review, 123*, 8-23. https://doi.org/10.1177/014177891987972

ILO (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Genève: International Labour Office.

IMSERSO (2022). *Informe de Empleo en Sector Servicios Sociales*. https://imserso.es/documents/20123/120137/inf_empleo_ss_3trim_2022.pdf/df32dc35-8fe1-b28d-d6bd-cbbe1856dabc

INE (2022). *Encuesta de Población Activa*. https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4143&L=0

Kambouri, E. (2022). Gendering platform research. *Work Organisation, Labour & Globalization, 16*(1), 14-33. https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.16.1.0014

Kasliwal, R. (2020). Gender and the gig economy: A qualitative study of gig platforms for women workers. *ORF Issue Brief* 359, Observer Research Foundation.

Kofman, E. y Raghuram, P. (2009). The Implications of Migration for Gender and Care Regimes in the South. *Social Policy and Development Programme Paper* 41. Genève: UNRISD.

Köhler, H. D. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. *Sociología del Trabajo, 96*, 23-33. https://doi.org/10.5209/stra.69928

Larsson, A. y Teigland, R. (2020). *The digital transformation of labor: Automation, the gig economy and welfare*. London: Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429317866

Martuccelli, D. y De Singly, F. (2012). *Las sociologías del individuo*. LOM.

Perera, K., Ohrvik-Stott, J. y Miller, C. (2020). *Better Work in the Gig Economy*. London: Doteveryone. https://doteveryone.org. uk/report/betterwork

Pesole, A., Urzí, C., Fernández-Macías, E., Biagi, F. y González, I. (2018). *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey, JRC Science for Policy Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2760/742789

Piasna, A., Zwysen, W. y Drahokoupil, J. (2022). The platform economy in Europe. Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey. *ETUI Working Paper* 2022.05. https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe

Rani, U. y Grimshaw, D. (2019). Introduction: What does the future promise for work, employment and society? *International Labour Review, 158*(4), 577-592. https://doi.org/10.1111/ilr.12158

Rathi, A. y Tandon, A. (2021). *Platforms, power, and politics: Perspectives from Domestic and Care Work in India*. Bangalore: The Centre for Internet and Society. https://cis-india.org/raw/platforms-power-and-politics-pdf

Rodríguez-Modroño, P. y Matus-López, M. (2016). Políticas de cuidados a la infancia y mayores dependientes. Evolución y condicionamiento pro-mercado. *Revista del CLAD Reforma y Democracia, 66*, 99-130.

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2022). Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers. *Gender & Development, 30*(3), 619-635. https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121060

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2023). A Feminist Political Economic Analysis of Platform Capitalism in the Care Sector. *Review of Radical Political Economics*, *55*(4), 629-638. https://doi.org/10.1177/04866134231184235

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López-Igual, P. (2024). A social reproduction analysis of digital care platform work. *New Political Economy*. https://doi.org/10.1080/13563467.2024.2317703

Rodríguez-Modroño, P., Pesole, A. y López-Igual, P. (2022). Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe. *Internet Policy Review, 11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1622

Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. y Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*, *49*, 833-861. https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y

Stevano, S., Mezzadri, A., Lombardozzi, L. y Bargawi, H. (2021). Hidden abodes in plain sight: The social reproduction of households and labor in the COVID-19 pandemic. *Feminist Economics, 27*(1-2), 271-287. https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1854478

Ticona, J., Mateescu, A. y Rosenblat, A. (2018). *Beyond Disruption How Tech Shapes Labor Across Domestic Work & Ridehailing*. Data & Society. https://doi.org/10.1007/978-981-15-5883-2_17

Trojansky, A. (2020). *Towards the «Uber-isation» of Care? Platform work in the sector of longterm home care and its implications for workers' rights*. Brussels: European Economic and Social Communities. https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-02-20-092-en-n.pdf

Van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society, 20*(6), 898-914. https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194

Van Doorn, N. (2022). Platform capitalism's social contract. *Internet Policy Review, 11*(1). https://doi.org/10.14763/2022.1.1625

Williams, C. (2010). Beyond the market/non-market divide: a total social organisation of labour perspective. *International Journal of Social Economics, 37*(6), 402-414.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. y Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society, 33*(1), 56-75. https://doi:10.1177/0950017018785616

Woodcock, J. y Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Oxford: Polity Press.

Yeates, N. (2009). *Globalizing Care Economies and Migrant workers. Explorations in Global Care Chains*. Basingstoke: Palgrave.

5

Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales de trabajo: el caso de España

Olivia Blanchard

5.1. Introducción

La pandemia de la COVID-19 ha evidenciado la importancia y a la vez la fragilidad de los sistemas de cuidados de todo el mundo. Ya antes de la crisis sanitaria, el envejecimiento de la población y el aumento de la incidencia de enfermedades crónicas suponía un reto cada vez mayor en diferentes países, incluida España. Los cuidados de larga duración representan a su vez un segmento de la economía en continuo crecimiento: en la última década se ha multiplicado el número de empresas privadas y fondos de inversión operando en este sector (Recio, 2020).

Al igual que otros países del sur de Europa, España tiene un sistema de bienestar «familiarista». Tradicionalmente son las mujeres las que cuidan, de forma no remunerada, de los integrantes del hogar, así como también se responsabilizan del cuidado y la limpieza de la casa.

Este sistema basado en una división sexual del trabajo se ha visto desestabilizado en las últimas décadas por la confluencia de una serie de factores demográficos, sociopolíticos y económicos. Un factor clave es el envejecimiento de la población y consecuente aumento en la incidencia de enfermedades crónicas y necesidad de cuidados en la tercera edad. Un segundo factor es la

entrada masiva de mujeres en el mercado laboral a partir de los años ochenta. Un tercer factor es una tendencia generalizada de políticas neoliberales y recortes en gastos sociales. Todo ello, junto con el hecho de que los hombres solo han asumido parcialmente su responsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados, y que los servicios públicos sociales y de cuidados son insuficientes, ha desembocado en la llamada «crisis social de los cuidados». Se entiende como crisis social de los cuidados «la puesta en evidencia de la incapacidad social y política de garantizar el bienestar de amplios sectores de la población (Ezquerra, 2010) y la generalización de la dificultad de éstos para poder cuidarse, cuidar o ser cuidados (Del Río, 2004)» (Ezquerra, 2011).

Hasta la fecha, la respuesta a esta crisis ha consistido en seguir promoviendo el hogar como el lugar ideal para cuidar a personas ancianas y dependientes, así como en una creciente privatización y externalización de los servicios de cuidados. A menudo, las residencias son de propiedad pública, pero las gestionan entidades privadas; es un sistema caracterizado por licitaciones muy competitivas donde se busca reducir el precio al mínimo y firmar convenios a corto plazo, lo que conlleva unas condiciones laborales precarias para quienes trabajan en estos centros (Martínez Virto, 2010).

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (LAPAD), promulgada en el 2006, trajo consigo importantes avances, como el reconocimiento universal del derecho a recibir atención. No obstante, los recortes en los fondos destinados a este fin durante los siguientes años han hecho que siga aumentando la brecha entre la demanda y la oferta de los servicios de cuidados. Las prestaciones y los servicios públicos no llegan a todas las personas que los necesitan a largo plazo, y muchos siguen sin poder permitirse la atención privada. Actualmente, el cuidado de las personas mayores y dependientes sigue en manos de las familias en su inmensa mayoría, y especialmente en manos de las mujeres, que o bien se ocupan del trabajo por sí mismas o bien recurren a alguien externo (que también suele ser una mujer, a menudo extranjera).

Las familias que contratan a alguien suelen hacerlo mediante diferentes canales como el boca a boca, las agencias de colocación, por recomendación de entidades sociales y sanitarias, empresas privadas, etc. Es en este contexto que en la última década han surgido en España nuevas intermediarias digitales que capitalizan la necesidad de cuidados de larga duración. Es una tendencia que no solo se ve en España. A nivel global, las plataformas digitales de empleo doméstico, incluidas las que ofrecen servicios de cuidados a personas mayores, dependientes y niños, se han multiplicado por ocho en diez años (OIT, 2021).

El fenómeno de la expansión de las plataformas digitales de trabajo se ha de situar en la intersección entre la innovación digital y los cambios en las tendencias laborales. El desarrollo y adopción de las tecnologías de telefonía móvil e internet, los avances en inteligencia artificial y el crecimiento de la economía de datos han alimentado el crecimiento de las plataformas digitales, incluidas las que intermedian el trabajo. A su vez, tendencias laborales como la desregulación de los mercados laborales, así como la creciente externalización y fragmentación del trabajo, han proporcionado un terreno fértil para el auge de las plataformas digitales de trabajo (Digital Future Society, 2020).

Durante los últimos años, la economía de plataformas se ha convertido en objeto de estudio y se han publicado numerosos artículos académicos, informes y libros. No obstante, en España, al igual que en el resto del planeta, la creciente literatura, así como el debate social y regulatorio sobre la economía de plataformas, apenas ha prestado atención al sector de los cuidados y empleo doméstico (Digital Future Society, 2020). Como un primer paso para abordar esta laguna de conocimiento, Digital Future Society (DFS) llevó a cabo una investigación y publicó un informe, «Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España» (2021). Para ello, se realizó un trabajo de documentación y entrevistas con informadores clave, entre ellos, los representantes de seis plataformas digitales de cuidados.

El contenido de este capítulo se basa principalmente en dicho informe escrito por la autora para Digital Future Society (2021), así como en la ponencia que dio la autora en la conferencia «Conciliación en la era del trabajo digital», organizada por la Universidad Pablo Olavide de Sevilla el 26 de mayo de 2022, y en una actualización posterior para incorporar una nueva sección sobre el modelo de cooperativas de plataformas como alternativas.

El primer epígrafe de este capítulo sitúa el auge de las plataformas digitales de trabajo en el contexto de los cuidados a domicilio en España. El segundo epígrafe presenta los diferentes modelos y servicios que ofrecen las plataformas. El tercero ofrece un breve análisis de las ambiciones de profesionalizar y formalizar el sector por parte de las nuevas intermediarias digitales. El cuarto epígrafe plantea algunas cuestiones relacionadas con el modelo de las plataformas de cooperativas como alternativa al modelo comercial. Por último, las conclusiones recogen los principales puntos de análisis y se hacen recomendaciones para las futuras agendas de investigación.

5.2. Los cuidados a domicilio en España

Al igual que otros países del sur de Europa como Italia y Grecia, España tiene un sistema de protección social que tradicionalmente se ha basado en la familia y en sus miembros. El denominado «régimen de bienestar familiarista» combina servicios de cuidados a domicilio de financiación pública con una asistencia informal y familiar respaldada por ventajas fiscales y subsidios estatales (Advancing Personal and Household Services, 2019).

Históricamente, el cuidado de niños, mayores y dependientes ha sido un trabajo no remunerado del que se han ocupado las mujeres, a menudo familiares —esposas, madres, hijas, hermanas—, en el entorno privado del hogar. Este modelo, basado en la tradicional división sexual del trabajo, se vio desafiado a partir de los años ochenta debido a una confluencia de factores: la entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral, el envejecimiento de la población y el aumento de demanda de cuidados de larga duración en la tercera edad, una limitada participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados, y unos servicios públicos insuficientes en materia social y dependencia. Todo ello ha contribuido a la llamada «crisis social de los cuidados». La necesidad de cuidados de larga duración ha crecido más rápidamente que la capacidad política para responder a ella, en el contexto de un sistema familiarista y, ya de partida, muy frágil.

Cabe destacar que la Ley 39/2006, también llamada Ley de la LAPAD o Ley de la Dependencia, marcó un antes y un después dentro de la política social española en materia de cuidados dado que reconocía el derecho de los ciudadanos a recibir asistencia y aspiraba a profesionalizar el sector. El Estado creó un ambicioso programa para alcanzar la cobertura universal y generar empleo e ingresos (Picchi y Simonazzi, 2014). La ley estableció tres niveles de dependencia y creó el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) para administrar la provisión de servicios y prestaciones económicas de acuerdo con el nivel de dependencia. Uno de los logros de esta ley fue que permitió a los familiares cuidadores no profesionales darse de alta y cotizar en el régimen de la Seguridad Social, recibir una pensión al jubilarse y acceder a la formación para el empleo de manera formal, aunque no tuvieran contrato[1].

1 Además, la ley estableció que el Estado pagaría las cotizaciones de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales. Esta disposición se derogó en el 2012 y, hasta el 2019, fueron los propios cuidadores los responsables de darse de alta en el régimen de la Seguridad Social y pagar sus propias cotizaciones. Desde 2019, el Estado vuelve a ser el que paga estas cotizaciones a la Seguridad Social.

No obstante, a pesar de las ambiciones iniciales, la realidad, 17 años después de la aprobación de la ley, es que los servicios no llegan a todas las personas que los necesitan. Los procedimientos administrativos son lentos, muchas personas ancianas con algún grado de dependencia reconocido tienen que esperar meses antes de recibir asistencia, y muchas fallecen mientras esperan. Los recursos económicos son insuficientes, sobre todo desde que en el 2012 las medidas de austeridad recortaran un sistema de asistencia y social ya de por si frágil e infradotado. Además, aunque la LAPAD planteó la opción de ofrecer prestaciones económicas a los familiares cuidadores como último recurso, en realidad esta prestación es de las más habituales. Muchos la critican precisamente por esto, por incentivar y perpetuar el rol de las mujeres como cuidadoras.

El resultado del limitado alcance de la LAPAD y de los servicios del sistema público es que las familias continúan encargándose ellas mismas de los cuidados de sus familiares. Es una responsabilidad que sigue recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres dentro de la familia, que hacen el trabajo de cuidados ellas mismas. Lo hacen o bien saliendo del mercado laboral, reduciendo su jornada o haciendo la llamada «doble jornada» o, si se lo pueden permitir económicamente, contratando a otra persona, con frecuencia otra mujer y muchas veces extranjera, para hacerlo.

En este último caso, la mayoría de las veces las familias contratan a una persona bajo el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Los motivos principales son que resulta más económico que contratarla a través de una empresa, ya que bajo el Régimen General de la Seguridad Social, las trabajadoras no pueden trabajar más de 40 horas, por lo que la empresa privada no puede ofrecer el servicio de cuidadoras internas (residentes en el hogar de la persona a la que cuidan), mientras que los contratos sujetos al Sistema Especial son más flexibles y permiten que la empleada trabaje legalmente más horas.

Llama la atención que, según estimaciones del 2019, un tercio de los trabajadores domésticos de Europa están en España, que solo se ve superada por Italia. En cambio, España tiene un volumen de trabajadores en ocupaciones asistenciales en instituciones, como por ejemplo residencias, muy inferior al de otros países como Alemania o Francia (UGT, 2019). La práctica generalizada de emplear a una trabajadora doméstica, de manera formal bajo el Sistema Especial o de manera informal en la economía sumergida, para que trabaje como cuidadora y cubra necesidades asistenciales que deberían cubrir las entidades públicas ha sido denunciada reiteradamente por sindicatos y asociaciones de trabajadoras (UGT,

2019). Dicho de otro modo, este modelo de asistencia domiciliaria es un sistema «low cost» (de bajo coste) para el Estado, ya que esta opción es menos costosa que construir más residencias públicas o contratar a más cuidadores profesionales (Otaegui Jáuregui, 2013).

5.2.1. Conceptos y retos metodológicos

El sector de los cuidados a domicilio abarca una inmensa variedad de servicios de financiación pública y privada, así como ocupaciones profesionales e informales, tanto en el ámbito social como en el de la atención sanitaria. Este capítulo se centra en los servicios de cuidados en los que intermedian, o que proporcionan, actores privados (en este caso, plataformas que son *start-ups* tecnológicas) y que se prestan a personas ancianas y dependientes dentro del hogar.

El estudio de este sector presenta retos metodológicos a diferentes niveles. Un reto es que el concepto de cuidados «se caracteriza por una complejidad rara vez reconocida» (Ezquerra y Mansilla, 2018), la definición del término sigue suscitando debate y no existe una definición universal consensuada (ONU Mujeres, 2018). Con frecuencia se considera que las personas que necesitan cuidados son aquellas que están o al inicio o al final de su vida, o tienen algún tipo de diversidad funcional. Pero en realidad, las personas necesitamos diferentes tipos de cuidados a lo largo de nuestras vidas ya que, como matiza Pérez Orozco (2016), «la vulnerabilidad y la (inter)dependencia son inherentes a la condición humana y, además, son multidimensionales». En respuesta a esta realidad, la hoja de ruta de la estrategia estatal de cuidados del Gobierno publicada recientemente reconoce la necesidad de «los cuidados en todas las etapas de la vida y, por tanto, que todas las personas necesitamos y necesitaremos ser cuidadas» (Gobierno de España, 2022).

Además, a menudo, no está clara la división entre el trabajo de cuidados y otras tareas que tienen lugar en el hogar, como las de limpieza[2]. De hecho, un mismo servicio, como el de limpiar o cocinar, se puede considerar o no parte de los «cuidados» dependiendo de quién lo reciba. Por ejemplo, en casa de una persona anciana, las tareas de limpiar y cocinar se suelen

2 Para algunas instituciones, como la OIT, el trabajo doméstico engloba todas las actividades, tanto las de cuidados como las de otros tipos (la entidad las denomina «actividades de cuidado directo e indirecto»), que tienen lugar en un hogar y en el marco de una relación de trabajo. Esta definición incluiría actividades como las de jardinería o los servicios de chófer (OIT, 2012).

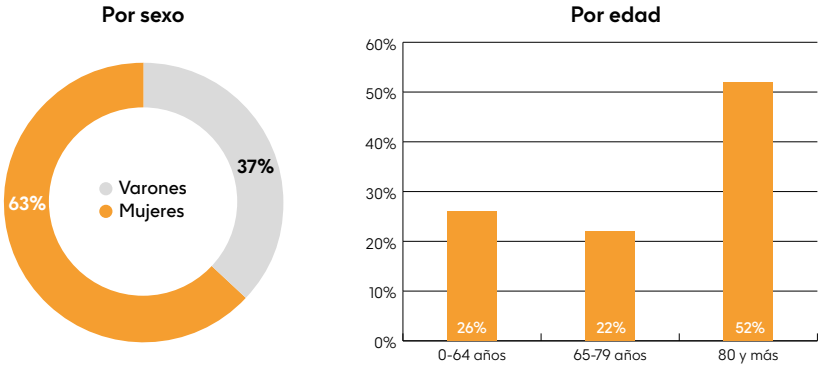
considerar parte de cuidar de esa persona. Sin embargo, si esas mismas actividades se realizan como servicios independientes —por ejemplo, como un servicio una vez a la semana en la casa de una pareja joven mientras ambos salen a trabajar en oficinas—, en el imaginario colectivo estas tareas no se suelen considerar «cuidados», sino trabajo doméstico o servicios de limpieza (IMPact, 2020).

Otro reto relacionado es la falta de estadísticas. Tanto en España como en otros países, las estadísticas de empleo, la literatura y políticas públicas suelen incluir los trabajos de cuidados a domicilio dentro del concepto de trabajo doméstico (Díaz Gorfinkiel y Martínez Buján, 2018). Algunas autoras critican esta categorización y argumentan que invisibiliza el trabajo de cuidados (*ibid*.; León, 2010). El trabajo doméstico abarca multitud de actividades, que incluyen el cuidado de niños y ancianos, pero también las tareas de limpieza, mantenimiento, jardinería, compras, cocina y clases particulares. Por ello, aunque hay datos de empleo precisos sobre el número de trabajadoras domésticas, se desconoce cuántas de estas son cuidadoras.

Otro obstáculo a la hora de calcular la dimensión real de los cuidados a domicilio es el hecho de que una parte significativa del trabajo doméstico, alrededor de un tercio, no se declara y queda invisibilizado en la economía sumergida (Zaguirre Altuna, 2019).

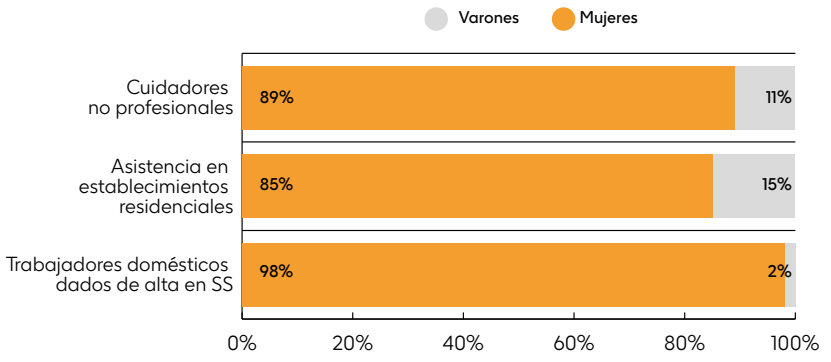
Por último, el estudio de la expansión y el impacto de las plataformas digitales en el sector del cuidado presenta retos metodológicos comunes con el estudio de la expansión de plataformas y su impacto en otros sectores. Diferentes países como Estados Unidos, Finlandia y Francia, por ejemplo, han intentado recopilar estadísticas y cuantificar el trabajo en plataformas, con resultados mixtos y un éxito limitado (Digital Future Society, 2020). En España, no existen estadísticas oficiales a nivel estatal sobre el trabajo en plataformas o cuántas personas trabajan en plataformas digitales, en ningún sector (*ibid.*).

Figura 1
Perfil de solicitantes del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia



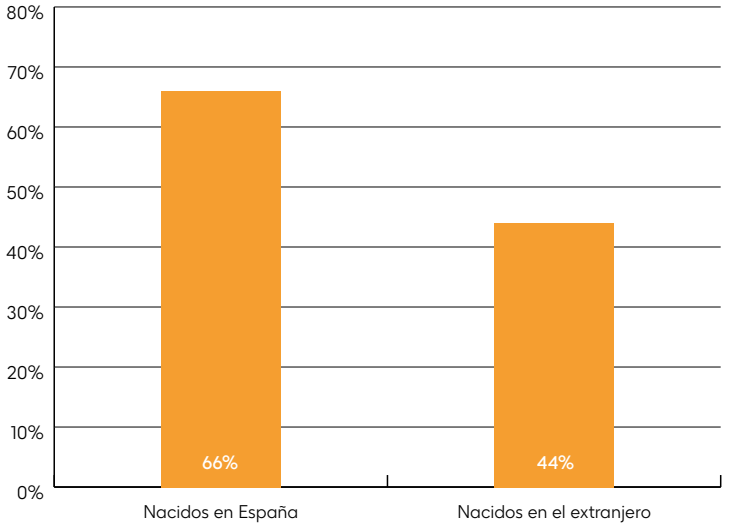
Fuente: IMSERSO, 2023a; 2023b.

Figura 2
Perfil de cuidadores dados de alta según sexo



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2022.

Figura 3
Perfil de trabajadores domésticos dados de alta en la Seguridad Social según lugar de nacimiento



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023.

5.2.2. Los cuidados a domicilio: un trabajo muy feminizado y «extranjerizado»

Como reflejan los datos de las figuras anteriores, el sector de los cuidados a domicilio, así como el del empelo doméstico, no solo está muy feminizado, sino que también se ha «extranjerizado». El 44% de las personas dadas de alta como empleados domésticos son extranjeros, frente al 12% de las personas dadas de alta en todos los regímenes de la Seguridad Social.

El concepto de «la cadena global de los cuidados» está íntimamente vinculado con la feminización de las migraciones y hace referencia al fenómeno mundial mediante el cual mujeres emigran a otros países para trabajar en el ámbito doméstico, enviar remesas y sostener a su familia de origen. Con frecuencia esto implica dejar el cuidado de sus hijos y mayores en manos de otras mujeres de la familia y comunidad de origen, mientras mantienen los vínculos emocionales a distancia y se crean así las «familias transnacionales» (Pérez Orozco, 2010).

Por todo lo explicado hasta ahora, no se puede hablar de cuidados sin hablar de trabajo doméstico, ya que son las trabajadoras domésticas las que se encargan en gran medida del cuidado de niños y personas ancianas, aunque por regla general no son clasificadas como cuidadoras profesionales en las estadísticas oficiales.

5.2.3. La regulación y las condiciones laborales del empleo doméstico en España

Históricamente, en todo el mundo, el trabajo doméstico remunerado ha estado desvalorizado socialmente y caracterizado por la precariedad, unos altísimos niveles de informalidad y la mala calidad de empleo. En diferentes países, desde la primera mitad del siglo XX se han intentado fomentar y garantizar los derechos laborales fundamentales, pero la regulación del trabajo doméstico quedó rezagada en comparación con la de otras profesiones (Lexartza *et al.*, 2016). Las primeras regulaciones establecieron regímenes laborales diferenciados y no otorgaron los mismos derechos a las empleadas domésticas que al resto de profesionales. Por lo general, hasta las últimas décadas del siglo pasado, el empleo doméstico quedó marginado de los avances en legislación laboral y de los movimientos sindicales en muchos países del mundo (Blanchard, 2023).

Poco a poco se han ido reformando los códigos de trabajo y creando leyes específicas para equiparar los derechos de las empleadas domésticas con el del resto de profesionales. En el 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio 189 con el fin de que los Estados emprendan medidas específicas para fomentar una mayor formalidad y garantizar los derechos de las empleadas domésticas. El Estado español ratificó el convenio en 2022, en parte motivado por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 24 de febrero de 2022, que dictaminó que España está incurriendo en una discriminación indirecta contraria a la Directiva 79/7/CEE por no reconocer el derecho a la protección por desempleo a las personas empleadas en el hogar familiar, en su gran mayoría mujeres.

La ratificación del Convenio 189 ha puesto fin a lo que ha sido una demanda constante de parte del colectivo de empleadas del hogar durante la última década, y a su vez representa un paso más en las reformas legislativas que se iniciaron en España hace una década, en 2011, con la Ley 27/2011.

A continuación de la ratificación del convenio de la OIT, en septiembre del 2022, el Estado español aprobó el Real Decreto Ley 16/2022 con el objetivo de equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras

por cuenta ajena. Dicha norma reconoce que existe «un elemento histórico de desvaloración del trabajo doméstico, que se ha mantenido en las conciencias y también en las normas, y que es necesario corregir porque infravalora un trabajo desempeñado histórica y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género».

5.3. Plataformas digitales de trabajo doméstico y de cuidados

Como se describe en la sección anterior, los cuidados de larga duración recaen en gran medida sobre las familias. Los recursos públicos no llegan a todos aquellos que los necesitan. Las familias se apoyan en que uno de sus miembros (en general, una mujer) asuma el rol de cuidadora, o bien emplean a trabajadoras domésticas para esas labores. En el segundo caso, suelen encontrar a dichas trabajadoras a través de redes informales, por el boca a boca o mediante intermediarios como agencias privadas, organismos locales, ONG, organizaciones benéficas y cooperativas. Algunas empresas contratan a sus propias cuidadoras, y las familias pagan por los servicios a la entidad. Pero lo más común es que las agencias de colocación y empresas privadas actúen como intermediarias, ya que el precio por hora de trabajo es más caro para la familia cuando una empresa contrata a la trabajadora, en el régimen general, que cuando lo hace la familia directamente, bajo el sistema especial. Como se ha mencionado antes, España es uno de los países europeos con más trabajadoras domésticas contratadas directamente por las familias (Farvaque, 2015).

A este ecosistema de actores que intermedian en el trabajo doméstico y de cuidados se han sumado en los últimos años varias empresas que utilizan medios digitales, tecnologías de plataformas web y/o aplicaciones móviles, para conectar oferta y demanda de servicios. Este fenómeno supone una tendencia creciente en España, así como en el resto de Europa y en todo el mundo (Blanchard, 2023; Digital Future Society, 2022; Trojanski, 2020).

5.3.1. El auge del trabajo en plataformas en todo el mundo

El crecimiento exponencial de las plataformas digitales de cuidados y limpieza o trabajo doméstico se ha de enmarcar dentro del contexto del rápido crecimiento de la economía de plataformas a nivel mundial. Para la Organización Internacional del Trabajo, la expansión de las plataformas digitales laborales en múltiples sectores y países supone uno de los acontecimientos más significativos en el ámbito del trabajo (Berg *et al.*, 2018). Según estimaciones, España tiene la tasa más alta de trabajadores en plataformas digitales de toda Europa. Alrededor del 2,6% de la población activa

desempeña su trabajo principal a través de plataformas digitales. Y, si sumamos a quienes trabajan en ellas de manera esporádica, la cifra aumenta hasta el 18% (Pesole *et al.*, 2018).

5.3.2. Las plataformas digitales de cuidados a domicilio en España

A grandes rasgos, existen dos tipos de plataformas digitales operando en el sector de los cuidados en España. El primer tipo, el de las plataformas «multiservicio», ofrece servicios de cuidados y otros servicios relacionados con el hogar, incluyendo los de limpieza, mantenimiento y reparación, clases particulares, cuidado de mascotas o/y entrenamiento personal. Algunas de estas empresas, como Clintu y Cronoshare, fueron creadas en España mientras que otras, como Yoopies, lo fueron en el extranjero y operan en múltiples países. Estas plataformas parecen operar bajo un sistema bajo demanda, similar al de plataformas de otros sectores.

El segundo tipo de plataformas digitales que opera en el sector de los cuidados ofrece servicios especializados en cuidados de larga duración. Algunas de estas plataformas, como la neerlandesa Sitly o la aplicación española Babysits, están especializadas en el cuidado de niños, o bien, como en el caso de Depencare, en el de personas mayores y dependientes. Existen dos modelos de plataformas especializadas en el cuidado de mayores y dependientes. Unas siguen el modelo de una agencia de colocación digital; están especializadas en cuidados a medio y largo plazo y actúan como una agencia de colocación tradicional. Cobran a los usuarios un cargo inicial para valorar sus necesidades y encontrar a una cuidadora. También ofrecen la posibilidad de encargarse de la firma del contrato y alta de la cuidadora en el Sistema Especial para Empleados del Hogar. Además, si se abona una cuota mensual, la plataforma puede hacerse cargo de tareas como gestionar las nóminas, organizar sustituciones durante las vacaciones o las bajas por enfermedad de la cuidadora, mantenerse en contacto con la trabajadora y la familia y gestionar cualquier trámite o cambio administrativo que pueda surgir.

Aunque las agencias de colocación digitales y las plataformas bajo demanda tienen aspectos en común, hay varios factores clave que las diferencian. Uno es el modelo de contratación; otro factor diferencial es el grado de automatización del proceso de «matching». En el caso de las agencias de colocación, al tratarse de cuidados de larga duración, el volumen de procesos de selección es menor que en el de las plataformas con un modelo bajo demanda y el proceso de asignación sigue estando supervisado por una persona, aunque el sistema esté muy automatizado y los algoritmos faciliten el trabajo. En cambio, en el caso de las plataformas de cuidados

bajo demanda, la mayoría de los servicios son más urgentes y cubren situaciones puntuales. En cuestión de minutos, los clientes pueden encontrar cuidadoras en su zona mediante la geolocalización del dispositivo móvil y ponerse en contacto con ellas. En este modelo bajo demanda, el proceso está totalmente automatizado.

El perfil de las personas que encuentran trabajo mediante las diferentes plataformas es otro factor diferencial entre los dos modelos de empresa. En el caso de las agencias de colocación digitales, las cuidadoras son contratadas como trabajadoras domésticas y suelen provenir de ese sector. Por lo general a estas plataformas les interesa retener a las cuidadoras para evitar que «salten» a otra plataforma, como describe el fundador de Aiudo: «Nosotros lo que intentamos es completarles las horas para que dejen de estar en una situación de *minijob* para tener un trabajo que les ayude también a tener estabilidad. Entonces, cuanto más nos acercamos a las 40 horas semanales, mejor» (Aiudo, citado en Digital Future Society, 2021).

Sin embargo, quienes encuentran trabajo por medio de plataformas bajo demanda como Familiados suelen proceder del campo de los servicios de la asistencia social y de salud. De hecho, estas plataformas están orientadas a atraer profesionales que pueden tener ya un trabajo a tiempo parcial en una residencia o un centro de salud, por ejemplo, pero que desean obtener ingresos adicionales. Tal y como ilustra la siguiente cita de una enfermera en el sitio web de familiados: «Mi horario de trabajo en el hospital cambia cada mes y solo tengo media jornada. Con Familiados puedo completar mi salario. ¡Está muy bien!» (enfermera, sitio web de Familiados).

5.3.3. Características y evolución del sector digital de los cuidados a domicilio

El sector «digital» de los cuidados a domicilio es muy reciente. Las primeras plataformas se crearon a partir del 2015, momento en el cual se establecieron en España otras plataformas muy conocidas como Glovo, en el sector del reparto a domicilio. Casi todas las plataformas de cuidados estudiadas por Digital Future Society se crearon como *start-ups* y han ido creciendo hasta ofrecer servicios en numerosas ciudades de toda España. El perfil de los socios fundadores coincide con el perfil típico de emprendedor en España: hombre, entre 30 y 40 años, con estudios universitarios y que provienen del ámbito de la consultoría, negocios o el emprendimiento. El perfil de trabajadoras coincide con el perfil típico del colectivo en el sector analógico, es decir, es predominantemente femenino, con una variedad de nivel de estudios y con notable presencia de personas extranjeras.

Es un sector muy cambiante y evoluciona rápidamente, como es habitual en el mundo de las *start-ups*. No todas las plataformas que se crearon en el 2015 han sobrevivido. En el tiempo desde que la autora del estudio empezó a entrevistar a los fundadores en el verano del 2020 hasta que publicó el informe a principios del 2021, Joyners, una de las empresas entrevistadas, puso fin a su actividad. Por otro lado, desde que se publicó el informe otras plataformas nuevas han surgido y se están consolidando en el mercado, como, por ejemplo, Senniors, mientras que otras, como Familiados, han evolucionado su negocio y ahora ofrece servicios de cuidado de niños (Familiados Kids), además de una suscripción prémium de pago para cuidadores y trabajadores.

5.4. Formalización y profesionalización

Un denominador común a las plataformas de cuidados y empleo doméstico de todo el mundo es el mensaje de confianza y profesionalidad que transmiten las empresas a sus clientes. A diferencia de otros servicios, como el del reparto a domicilio o el diseño de una página web, los servicios de cuidados y de limpieza tienen lugar en el espacio íntimo y privado del hogar. La confianza en la persona que va a realizar el servicio cobra una relevancia muy significativa. Cuando hablamos del cuidado de un niño pequeño o el cuidado de una persona con Alzheimer, por ejemplo, la relación de confianza es fundamental. Aunque la retórica de la «agilidad» se asemeja al discurso de las plataformas de otros sectores (puedes encontrar a alguien en pocos minutos u horas), el tema de la confianza es una diferencia fundamental respecto de la dinámica y características de otros ámbitos.

En España, la mayoría de las plataformas incluidas en el estudio de Digital Future Society indican en sus páginas web que trabajan con las mejores profesionales y hacen referencia a su riguroso proceso de selección y al bajo índice de candidatas que superan el proceso. Las empresas presentan un discurso centrado en su ambición por contribuir y modernizar los cuidados, por profesionalizar y formalizar el sector. Este discurso refleja el de las plataformas que intermedian en el sector de los cuidados en otros países de diferentes regiones del mundo como Estados Unidos, Colombia o la India (Blanchard, 2023; Centre for Internet and Society, 2019; Digital Future Society, 2021; Ticona *et al.*, 2018).

La construcción de una actividad como profesión es un fenómeno complejo y no neutral. Diversos factores como el género, la clase o la raza han determinado qué actividades se han profesionalizado a lo largo de los años, cuándo y cómo. Las ocupaciones históricamente han estado y continúan segregadas por sexo. La manera en la que ciertas actividades han llegado a

ser valoradas socialmente, mientras otras como los cuidados son infravaloradas, tiene que ver en gran medida con la división sexual del trabajo y la forma en la que las leyes y políticas de empleo se han centrado solo en los empleos remunerados realizados en el espacio público (Recio Cáceres *et al.*, 2015). Como se ha mencionado antes, durante mucho tiempo las tareas de cuidado del hogar, así como el cuidado de sus integrantes, se han considerado la responsabilidad (no remunerada) de las mujeres en el ámbito privado del hogar, en lugar de un empleo remunerado y una profesión en sí misma (Moreno-Colom *et al.*, 2016).

La profesionalización de los cuidados presenta importantes retos tanto para España como para otros países. En el caso de España, los intentos realizados hasta ahora han enfrentado diversos obstáculos. Uno de los principales es el factor cultural, especialmente la imagen social de los cuidados (Moreno-Colom *et al.*, 2016). La mayoría de las personas ancianas, sus familias, así como las instituciones y los profesionales siguen creyendo y promoviendo el hogar como lugar ideal para recibir cuidados. Se percibe que la atención puede ser más individualizada en el hogar que en las residencias. La pandemia de la COVID-19, durante la cual más de 30.000 personas fallecieron en residencias en condiciones denunciadas por familiares y ONG, no ha ayudado a cambiar esta percepción. Lamentablemente, la organización de las actividades laborales y la construcción de profesiones suele ir ligada a la institucionalización de una actividad. Paradójicamente, el hogar como lugar de cuidados sigue perpetuando la imagen de que los cuidados pertenecen al ámbito privado, y, por ello, carecen de valor social y profesional[3].

Otro tipo de obstáculo es de carácter administrativo y estructural. En el caso de los cuidados a domicilio y servicio doméstico es difícil realizar una inspección laboral dada la naturaleza privada del lugar de trabajo. A pesar de que la LAPAD ha intentado profesionalizar los cuidados, la falta de inversión económica y la frecuencia con que se recurre a las prestaciones para familiares cuidadores han dificultado las iniciativas.

Además, el trabajo de cuidados se ha naturalizado como «una responsabilidad femenina más asociada a la identidad y la forma de ser que a un conjunto de habilidades y competencias aprendidas» (Moreno-Colom *et*

3 Cabe destacar que esta percepción es común a otros países mediterráneos, pero no a los países nórdicos, por ejemplo, donde los modelos de asistencia social son diferentes, las residencias se centran en las personas y las dinámicas familiares difieren de las del sur de Europa.

al., 2016). El resultado es que «los conocimientos de la profesión vinculados al trabajo no se valoran» (Moreno-Colom *et al.*, 2016). Muchas de las personas, en su mayoría mujeres, que trabajan como cuidadoras y empleadas domésticas en domicilios lo hacen sin ningún tipo de certificación y la LAPAD ha aplazado ya en varias ocasiones la fecha límite para la cual las cuidadoras han de certificar sus competencias y experiencia.

Por último, las condiciones laborales precarias que caracterizan el sector dificultan la organización colectiva. Las trabajadoras domésticas, sobre todo las cuidadoras internas, son de los colectivos más vulnerables.

5.4.1. El papel de las plataformas

En las entrevistas con fundadores de las plataformas digitales, la ambición de profesionalizar el sector es un mensaje recurrente. No obstante, había poco consenso sobre cómo cumplir dicho objetivo. Al preguntar cómo definen una cuidadora profesional, las respuestas eran ambiguas. Varios coincidieron en la necesidad de tener un contrato, como muestra de profesionalidad.

La profesionalización generalmente requiere una formación y acreditación formales, como ocurre con las cuidadoras profesionales que trabajan en el SAAD, así como una revisión periódica de las competencias profesionales. Ninguna de las plataformas entrevistadas certifica ni respalda de forma sistemática la experiencia o competencias adquiridas en el tiempo que las trabajadoras están activas en la plataforma. Cuando preguntamos a los socios fundadores de las plataformas si ofrecían formación, eran rápidos en responder que las cuidadoras que encuentran trabajo en sus plataformas «ya» eran cuidadoras profesionales. En las páginas web es común que enfaticen que tienen rigurosos requisitos de admisión y solo aceptan un pequeño porcentaje de candidatas.

Se podría argumentar que los procesos de admisión, por ejemplo, la creación de un perfil profesional en la plataforma, las pruebas psicológicas o las entrevistas, en sí mismos contribuyen de algún modo a la profesionalización de la actividad. Por otro lado, esto también nos lleva a cuestionar el rol y el poder de las plataformas a la hora de establecer estándares y construir narrativas en torno a lo que es una cuidadora profesional en España hoy en día. También cabe cuestionar el impacto de las plataformas digitales en cuanto a que se podrían generar diferentes categorías de trabajadoras dentro del sector (las cuidadoras que tienen un perfil y están «validadas» por una plataforma versus las que no están activas en el espacio digital), así como la posible influencia e impacto de las plataformas en otras áreas del sector.

En cuanto al papel de las plataformas en la formalización del sector, se podría decir que aquellas plataformas con un modelo de agencia de colocación digital que ofrecen un servicio de selección de la cuidadora junto con la gestión de la contratación y alta en la Seguridad Social en nombre de la familia están ayudando a formalizar relaciones laborales que de otro modo podrían quedar en la economía sumergida. Dicho esto, las cuidadoras en estos casos están dadas de alta como empleadas del hogar conforme el Sistema Especial y no como cuidadoras según el Régimen General. Sigue sin haber un impacto en la profesionalización del sector propiamente dicho, ya que se perpetúa la figura de la empleada doméstica y no aumenta el número de cuidadoras profesionales. Además, la formalización no necesariamente va acompañada de unas condiciones laborales dignas.

5.5. Modelos alternativos: el caso de las cooperativas de plataformas

En diferentes países del mundo han surgido cooperativas de plataformas digitales en respuesta al auge de las plataformas de gestión privada. En distintas ciudades españolas hay varios ejemplos conocidos en el sector del reparto a domicilio, como es el caso de Mensakas en Barcelona, Botxo Riders en Bilbao, Eraman Coop en Vitoria, Ziclo-p en Pamplona, Zámpate en Zaragoza y La Pájara, en Madrid. Todas ellas son miembros de la federación de cooperativas europea CoopCycle.

En España, en el sector del empleo doméstico existen numerosas asociaciones y cooperativas[4] de trabajadoras del hogar que ofrecen servicios de limpieza y servicios profesionales de cuidados en el ámbito público (servicios del SAD) y privado (García Mandaloniz, 2019; Sanz Sáez, 2021). Algunos ejemplos incluyen Senda de Cuidados, Tiebel Cooperativa, AIPHyC (Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados), SEDOAC (Servicio Doméstico Activo), ATH-ELE (Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia) y CVEHL (Cooperativa Valenciana de Empleadas del Hogar en Levante). Durante años dichas entidades han luchado por el reconocimiento de sus derechos y el respeto por su trabajo, así como la

4 Según la definición de la Alianza Cooperativa Internacional y la Organización Internacional del Trabajo, una cooperativa es «una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática» (OIT, 2015).

ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte de España[5]. En 2019 se constituyó la Plataforma por un Empleo de Hogar y de Cuidados con Plenos Derechos de Madrid, que agrupa a colectivos y trabajadoras del hogar y cuidados, entidades sociales y sindicatos. Un año más tarde se fundó el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU), el primer sindicato de este tipo a nivel estatal.

Hasta la fecha no se ha encontrado en el Estado español ninguna experiencia documentada de una asociación o cooperativa que ofrezca servicios de limpieza o de cuidados a domicilio que haya creado con éxito una *app* para conectar trabajadores y clientes. Para la redacción de este artículo se han mantenido entrevistas con dos representantes de la fundación Calala Fondo de Mujeres y Suara Cooperativa, ambas de Barcelona, para hablar acerca del potencial y la viabilidad de crear una *app* de trabajo por parte de las asociaciones y cooperativas. En ambas entrevistas se identificaron varios retos que se detallan a continuación.

Por un lado, en el caso de las asociaciones y cooperativas más pequeñas, uno de los retos que se tendría que resolver antes de crear una *app* de trabajo es que prima la necesidad de tener herramientas digitales para los procedimientos internos y así «ahorrar muchas horas de Excel» (Palomares, entrevista 31-1-2023). Como comenta la representante de Calala Fondo de Mujeres, lo que quieren las organizaciones a las que apoya la Fundación es sobre todo herramientas de fortalecimiento y digitalización de procesos internos, de gestión económica y de recursos humanos. Por ejemplo, tener «una *app* interna en el teléfono de cada trabajadora para registrar las horas trabajadas, que pueda alimentar con datos una herramienta de gestión de la asociación, y de ahí extraer la información para elaborar las nóminas, efectuar los pagos, etc.» (*ibid*.).

Un segundo reto identificado en las entrevistas es el tiempo disponible, ya que las empleadas del hogar y las cuidadoras tienen duras condiciones de trabajo con jornadas habitualmente muy largas. El tiempo que le puedan dedicar a la creación de una *app* es limitado; interesarlas y mantener su interés es un reto.

Un tercer desafío es que la escalabilidad y sostenibilidad económica de la *app* afrontaría los mismos obstáculos que ya tienen las cooperativas en el mundo analógico, donde compiten con grandes empresas privadas. No

5 España ratificó el Convenio 189 en febrero de 2023. Es el 36º Estado miembro de la OIT en ratificarlo.

cuentan con las rondas de inversión y ángeles inversores que tienen las *start-ups* privadas, que pueden estar en funcionamiento durante años sin ser rentables, ni cuentan con el músculo tecnológico y de *marketing* para dar a conocer la plataforma (Qualtrough, 2021). Así mismo, los concursos públicos para realizar servicios de limpieza, por ejemplo, son muy difíciles de ganar por parte de las cooperativas pequeñas.

Asimismo, la viabilidad de una *app* en el ámbito de los cuidados a largo plazo se vería afectada por el mismo problema que tienen las cooperativas especializadas en los cuidados a largo plazo: es decir, el alto coste que supone para las familias contratar a una cuidadora asalariada por cuenta ajena, ya sea con una agencia de colocación, plataforma digital o cooperativa. Esto lo ven a diario en Suara Cooperativa; como explica su representante, tienen clientes muy comprometidos que están dispuestos a pagar más por tener una trabajadora de la cooperativa, pero en cuanto la dependencia se agrava y necesitan más horas de cuidados, las familias dejan la cooperativa y contratan a la trabajadora por su cuenta, bajo el Sistema Especial del Empleo doméstico. «Una cuidadora profesional asalariada puede trabajar un máximo de 37,5 horas, lo cual supondría la contratación de cinco profesionales para cubrir las 24 horas, los 7 días de la semana, algo inviable para la gran mayoría de familias españolas» (Cobo Puig, entrevista 8-2-2023).

Esto apunta a que una cooperativa quizás tendría más oportunidad de éxito a la hora de crear una *app* laboral en el caso de los servicios de limpieza (de dos o tres horas, por ejemplo) y en el de cuidados no intensivos (pocas horas a la semana o al día), donde la diferencia de precio todavía es asumible para los clientes comprometidos con los valores cooperativos. Tendría quizás también más utilidad crear una *app* para estos casos ya que el volumen de servicios solicitados sería más alto (debido a la corta duración del servicio) que en el caso de los cuidados a largo plazo, donde el volumen y frecuencia de solicitudes es menor y la dificultad de automatizar por completo el proceso de selección también es mayor. Por lo que parece, crear una *app* para los cuidados a largo plazo tendría serios obstáculos debido al, como se ha comentado, alto coste que supone para las familias, en el modelo actual de cuidados, contratar a una persona que está en nómina con una agencia o cooperativa.

5.5.1. Cooperativas de plataformas en otros países

En otros países del mundo también existen casos de cooperativas de trabajadoras del hogar que aprovechan las ventajas que pueden ofrecer las nuevas tecnologías y herramientas digitales para crear nuevos modelos de organización interna, la gestión y acceso a protecciones sociales, así como para

gestionar los servicios. A diferencia de las opciones comerciales, que están diseñadas centradas en la agilidad y el beneficio económico y que están basadas en tener grandes volúmenes de trabajadores disponibles a todas horas, las alternativas impulsadas por las cooperativas colocan a las trabajadoras y a sus condiciones laborales en el centro del diseño.

Algunos ejemplos incluyen la cooperativa Up&Go en Nueva York, Estados Unidos. Up&Go fue fundado por tres cooperativas de servicios de limpieza en el 2017. Hoy en día son 44 mujeres, de cuatro cooperativas —todas ellas lideradas por mujeres inmigrantes—, las que son dueñas y trabajan en Up&Go. Las trabajadoras se quedan con 95 centavos de cada dólar que ganan. Según Zundl y van der Meulen Rodgers (2021), el éxito de Up&Go radica en que es una iniciativa anclada en la comunidad y arraigada en el contexto local, tiene el apoyo de organizaciones comunitarias y de los servicios públicos, y están alineadas con los valores de las entidades que las fundaron. La iniciativa ha recibido financiación de la Robin Hood Foundation, Barclays y el Center for Family Life in Sunset Park (CFLSP). Las herramientas tecnológicas fueron desarrolladas con el apoyo de la cooperativa CoLab y CornellTech.

Al mismo tiempo, en otras partes del mundo también existen proyectos en los que se está creando una cooperativa de plataforma digital desde cero, como es el caso del Social Law Project en Sudáfrica. En el 2020, el proyecto Social Law Project, impulsado por la Universidad de Western Cape, y apoyado por los sindicatos de trabajadoras domésticas y migrantes, comenzó a desarrollar una plataforma cuyas propietarias eran las mismas trabajadoras: WeCare, un proyecto cooperativo de plataforma digital.

El proyecto está constituido por 60 trabajadoras domésticas de dos ciudades, Ciudad del Cabo y Johannesburgo, y será la primera cooperativa de plataforma de Sudáfrica. Las trabajadoras estarán empleadas y disfrutarán de los correspondientes derechos, como el salario mínimo, vacaciones y acceso a prestaciones de la Seguridad Social. Las 60 afiliadas fundadoras participan en el codiseño de todos los procesos y funciones de la *app*. Una diferencia importante con las plataformas privadas es que los empleadores deberán someterse a un proceso de aprobación, para proteger mejor a las trabajadoras (para más información sobre este proyecto véase Mullagee *et al.*, 2022).

Al otro lado del Atlántico, en Estados Unidos, la National Domestic Workers Alliance (NDWA) lleva años trabajando en representación y defensa de las empleadas domésticas, que históricamente han estado en un trabajo precario e inseguro y excluidas del acceso a los derechos laborales que disfrutan

profesionales de otros sectores. El laboratorio de innovación de la entidad, el NDWA Labs, ha aprovechado las oportunidades que ofrece la tecnología para crear su propia herramienta, Alia, una «plataforma de beneficios portátil» mediante la cual los diferentes empleadores de una misma trabajadora pueden hacer contribuciones al fondo de la trabajadora para que esta lo pueda usar de diferentes maneras, por ejemplo en el acceso a un seguro médico o vacaciones. Está pensado para todos los trabajadores, independientemente de su estatus legal (un número significante de empleadas domésticas en Estados Unidos son inmigrantes en situación irregular), que tienen varios empleadores y carecen de un contrato con un único empleador que les ofrecería estos beneficios (para más información sobre este proyecto véase Gearhart, 2022 y NDWA Labs, 2023).

Está fuera del alcance de este capítulo profundizar más en las diferentes cooperativas de cuidados y empleo doméstico existentes en diferentes países, pero sería interesante realizar un trabajo de investigación futuro para realizar un análisis comparativo de los factores de éxito de las cooperativas de plataformas, tanto en otros sectores como en el sector de los cuidados a domicilio y empleo doméstico en otros países.

5.6. Conclusiones. Mirando a futuro: propuesta de una agenda de investigación

El sector de los cuidados a domicilio ha crecido de forma exponencial en los últimos años. La pandemia de la COVID-19 ha puesto en evidencia la fragilidad de los sistemas de cuidados de países de todo el mundo, y España no es una excepción. Los servicios públicos no llegan a todas las personas mayores y dependientes que necesitan cuidados y son las familias, sobre todo las mujeres, las que siguen cargando con la responsabilidad de resolver la llamada crisis social de los cuidados.

Al mismo tiempo, el desarrollo de tecnologías digitales está impactando en la sociedad a diferentes niveles. La adopción masiva de dispositivos móviles con internet y el desarrollo de aplicaciones de inteligencia artificial, la economía de datos y las tecnologías digitales en su conjunto están transformando los hábitos de consumo, la organización y ejecución del trabajo, las formas de comunicación interpersonal, etc.

En este contexto, la economía de plataformas y el trabajo en plataformas digitales se ha expandido en múltiples sectores en la última década. Es un fenómeno que ha llamado la atención de sindicatos, reguladores, legisladores, así como de los medios de comunicación y de diferentes colectivos de la sociedad en general, incluida la comunidad académica. Las imágenes

de *riders* pedaleando por calles vacías durante el confinamiento al inicio de la pandemia llegaron a las páginas de varios diarios nacionales. El objeto de debate —y de discordia— ha sido hasta ahora, sobre todo, la relación laboral entre trabajadores y plataformas.

La entrada de las plataformas digitales en la intermediación de los servicios de cuidados ha recabado menos atención, tanto en el debate público como en el regulatorio. Todavía sabemos poco de las experiencias, motivaciones y condiciones laborales de quienes encuentran trabajo, así como de las experiencias y motivaciones de quienes encuentran cuidadoras, a través de estas nuevas intermediarias. Es urgente, pues, investigar más este sector, caracterizado por la precariedad y la informalidad laboral, los bajos sueldos y la infravaloración social. En definitiva, un sector muy invisibilizado que hasta ahora está también ausente en los grandes debates sociales sobre la economía de bolos (*Gig economy*).

Es necesario entender el impacto que están teniendo las plataformas, ya sea las especializadas en cuidados o las plataformas multiservicio, en el sector. Por ejemplo, entender de qué manera las plataformas podrían estar influenciando las narrativas en torno a lo que es una cuidadora profesional. O de qué manera podrían estar impactando en la construcción de diferentes categorías de trabajadoras dentro del sector (las cuidadoras que tienen un perfil y están «validadas» por una plataforma versus las que no están activas en el espacio digital y por ende, no «validadas» por la plataforma y otros usuarios). También sería pertinente documentar y entender mejor los sistemas de precios y de selección en las plataformas multiservicio. Asimismo, hay una laguna de información en cuanto a la influencia e impacto de la entrada de plataformas en otros aspectos, como los salarios medios del sector. Por último, sería pertinente conocer en mayor profundidad el grado de dependencia en las *apps* y plataformas webs para encontrar clientes y las experiencias que tienen las cuidadoras y empleadas domésticas en las diferentes aplicaciones.

Agradecimientos

Las entrevistas y la recopilación de datos fueron parte de la investigación que realicé para el proyecto de investigación más amplio de Digital Future Society Think Tank sobre el futuro del trabajo y la economía de plataformas desde una perspectiva de género. El contenido de este texto se basa en el informe que escribí en el contexto de ese proyecto titulado *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España* (ver referencia Digital Future Society, 2021).

Bibliografía

Advancing Personal y Household Services (2019). *Country Report Spain*. https://ad-phs.eu/country_profile/spain/

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, M. S. (2018). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm

Blanchard, O. (2023). *Las plataformas digitales de cuidados y sus servicios workertech en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Digital Future Society (DFS). http://dx.doi.org/10.18235/0004728

Centre for Internet and Society (2019). *Platformisation of Domestic Work in India: Report from a Multistakeholder Consultation*. https://cis-india.org/raw/platformisation-of-domestic-work-in-india-report-from-a-multistakeholder-consultation

Del Río, S. (2004). La crisis de los cuidados: precariedad a flor de piel. Documento de trabajo. CGT-Comisión Confederal contra la Precariedad. https://aviles15m.files.wordpress.com/2012/05/la_crisis_de_los_cuidados.pdf

Díaz, M. y Martínez, R. (2018). Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España. *Panorama Social*, 27, 105-118. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art08.pdf

Digital Future Society (2020). *El trabajo en plataformas digitales en España. ¿Qué sabemos? Una revisión de literatura*. Barcelona. https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/

Digital Future Society (2021). *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*. Barcelona. https://digitalfuturesociety.com/es/report/cuidados-domicilio-plataformas-digitales-espana/

Digital Future Society (2022). *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo.* Barcelona. https://digitalfuturesociety.com/es/report/perspectiva-global-sobre-las-mujeres-el-trabajo-y-las-plataformas-digitales-de-trabajo/

Ezquerra, S. (2010). A propósito de las crisis ¿qué pasa con la de los cuidados? *Diagonal*, 121, 4 de marzo.

Ezquerra, S. (2011). Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real. *Investigaciones Feministas*, 2, 175-194.

Ezquerra, S. y Mansilla, E. (2018). *Economía de los cuidados y política municipal: hacia una democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona*. https://base.socioeco.org/docs/economia_y_politica-cast.pdf

Farvaque, N. (2015). *Thematic Review on Personal and Household Services*. Comisión Europea. https://www.orseu.com/wp-content/uploads/2015/11/Thematic-review-on-personal-andhousehold-services-Final-Synthesis-Report.pdf

García, M. (2019). De empleada del hogar a emprendedora del hogar: emprendimiento colectivo social para un autoempleo decente. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, *9*, 2. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5584

Gearhart, D. (2022). *Women in gig work*. Online Webinar. Wage Indicator Foundation webinar event 27 October 2022. https://wageindicator.org/about/events/2022/women-in-gig-work-october-27-2022

Gobierno de España (2022). *Hoja de ruta de la estrategia estatal de cuidados*. https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/docs/estrategia-estatal-de-cuidados-v8.pdf

IMPact (2020). *PHS Policies – Implementation and monitoring guide. European Federation for Services to Individuals.* http://impact-phs.eu/wp-content/uploads/2016/07/PHS-Policies-Implementation-and-Monitoring-Guide_EN.pdf

IMSERSO (2023a). *Información estadística del sistema para la autonomía y atención a la dependencia. Situación a 31 de enero 2023*. https://imserso.es/documents/20123/3515174/estsisaad_20230131.pdf/9f945de5-1d41-f1d5-1776-00254c394543

IMSERSO (2023b). *Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia*. https://imserso.es/documents/20123/3515245/cecuidadores20230131.pdf/5e5ac4a9-3f25-e971-5e6e-1b268dfccd5d

Instituto Nacional de Estadística (2023). *Ocupados por sexo y ocupación*. https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4143

León, M. (2010). Migration and Care Work in Spain: The Domestic Sector Revisited. *Social Policy and* Society, *9*(3), 409-418. Cambridge University Press. https://www.researchgate.net/publication/232026186_Migration_and_Care_Work_in_Spain_The_Domestic_Sector_Revisited

Lexartza, L., Chaves, M.ª J. y Carcedo, A. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf

Martínez, L. (2010). Gestión de los cuidados, desnacionalización y precariedad laboral: una perspectiva comparada. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 221-235. http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/14305

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022). *Informe de empleo en sector servicios sociales (datos del 4º trimestre 2022)*. https://imserso.es/documents/20123/120137/inf_empleo_ss_4trim_2022.pdf/c49d0fb0-648a-c05b-e701-e4cd76896adf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023). *Trabajadores afiliados en alta laboral, según regímenes*. https://www.mites.gob.es/estadisticas/bel/AFI/afi1_top_EXCEL.htm

Moreno-Colom, S., Recio, C., Torns, T. y Borràs, V. (2016). Long-term care in Spain: Difficulties in professionalizing services. *Journal of Women & Aging*, 3, 200-215. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27485259/

Mullagee, F., Nangalia, N. y Muralidhara, S. (2022). Domestic Work and Platformisation in India and South Africa: a look at enablers and barriers. En Digital Future Society, *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo* (pp. 59-66). Barcelona. https://digitalfuturesociety.com/es/report/perspectiva-global-sobre-las-mujeres-el-trabajo-y-las-plataformas-digitales-de-trabajo/

NDWA Labs (2023). *Benefits for house cleaners*. https://www.ndwalabs.org/alia-benefits

OIT (2012). *Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales*. Conferencia Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_229175/lang--es/index.htm

OIT (2015). *Cooperar para salir del aislamiento: las cooperativas de trabajadoras y trabajadores domésticos*. Cooperativas y el mundo del trabajo, 2. https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/areas-of-work/WCMS_377669/lang--es/index.htm

OIT (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office*. Genève: ILO. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_802551/lang--en/index.htm

ONU Mujeres (2018). *El trabajo de cuidados: una cuestión de derechos humanos y políticas públicas.* https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/mayo-2018/mayo/publicacion-de-cuidados

Otaegui, A. (2013). *La regulación laboral de empleados y empleadas del hogar.* Madrid: CC. OO. http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/035857RegulacionLaboralEmpleados.pdf

Pérez, A. (2010). *Cadenas Globales de cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?* Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW). https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2010-R-MIG-GLO-GLO-SP.pdf

Pérez, A. (2016). Políticas al servicio de la vida: ¿políticas de transición? En Fundación de los Comunes (Ed.), *Hacia nuevas Instituciones democráticas. Diferencia, sostenimiento de la vida y políticas públicas* (pp. 61-102). Madrid: Traficantes de Sueños.

Pesole, A., Urzí, M. C., Fernández, E., Biagi, F. y González, I. (2018). *Platform Workers in Europe Evidence from the COLEEM Survey,* EUR 29275 EN. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157

Picchi, S. y Simonazzi, A. (2014). *The Mediterranean Care Model in Times of Austerity. The Case of Italy and Spain*. https://www.academia.edu/23624045/The_%20Mediterranean_Care_Model_in_Times_of_Austerity_%20The_Case_of_Italy_and_Spain

Qualtrough, E. (2021). Why 'platform cooperatives' have yet to challenge Big Tech. *Techmonitor*. https://techmonitor.ai/policy/big-tech/why-platform-cooperatives-have-yet-to-challenge-big-tech

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. *Boletín Oficial del Estado,* 216, de 8 de septiembre de 2022. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-14680

Recio, P. (2020). *Fondos y grandes fortunas manejan las residencias de mayores en España*. 65ymas.com. https:// www.65ymas.com/sociedad/fondos-grandesfortunas-manejan-residencias-mayores-enespana_14474_102.html

Recio, C., Moreno-Colom, S., Borràs, V. y Torns, T. (2015). La profesionalización del sector de los cuidados. *Revista de servicios sociales*, 60, 179-193. http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/La_profesionalizacion_sector_cuidados.pdf

Sanz, C. (2021). Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores. *Revista de Relaciones Laborales, Lan Harremanak*, 45. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22805

Ticona, J. y Mateescu, A. (2018). *Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy*. Data & Society. https://ndg.asc.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/09/Trusted-Stranger.pdf

Trojansky, A. (2020). *Towards the «Uber-isation» of Care? Platform work in the sector of longterm home care and its implications for workers' rights*. Comité Económico y Social Europeo. https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-02-20-092-en-n.pdf

UGT (2019). *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares. Proyecto por un trabajo digno*. Vicesecretaría General, Departamento de Migraciones. https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf

Zundl, E. y van der Meulen, Y. (2021). *The Future of Work for Domestic Workers in the United States: Innovations in Technology, Organizing and Laws*. The Center for Women and Work Working Paper Series. Rutgers School of Management and Labour Relations. https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Centers/CWW/Publications/Zundl%20and%20Rodgers%20The%20Future%20Work%20for%20Domestic%20Workers%20in%20the%20US.pdf

6

¿Le ponemos nombre a la relación?

Indicios de laboralidad en las plataformas de cuidados y limpieza en domicilios: el caso de Clintu y MyPoppins

Irene Galí Magallón

6.1. Introducción

Los llamados *riders*, trabajadores de plataformas digitales de reparto, con sus vistosas mochilas corporativas amarillas, verdes, negras o naranjas, han pasado, en unos pocos años, a formar parte del paisaje urbano de cualquier gran ciudad. Sin duda, la apuesta por la visibilidad fue un factor determinante en el éxito de plataformas como Glovo o la ya desaparecida —en España— Deliveroo. Paradójicamente, esas coloridas mochilas, día y noche de un lado a otro, fueron también una pieza clave en la visibilización del colectivo *rider* y de sus demandas. ¿Eran los *riders* trabajadores autónomos, como defendían las plataformas de reparto —y también algunos trabajadores—, o eran trabajadores por cuenta ajena a los que las plataformas no habían dado de alta debidamente? Tras años de movilizaciones, denuncias de sindicatos y de Inspección de Trabajo, y un tortuoso y ambivalente recorrido judicial, en mayo de 2021 veía la luz la llamada ley *rider*, que establece, vía modificación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la presunción de laboralidad para las relaciones que se

dan entre las plataformas digitales de reparto y sus trabajadores: los *riders* son asalariados.

La ley *rider* supone un hito en la protección de los trabajadores de plataformas de reparto y sitúa a España a la cabeza de la Unión Europea en la regulación de esta modalidad de empleo, anticipándose a la directiva sobre el trabajo en plataformas digitales, aún en discusión. Sin embargo, los trabajadores a los que aspira a proteger la presunción de laboralidad de la ley *rider*, constituyen únicamente una porción de los trabajadores que desarrollan parte o la totalidad del trabajo remunerado mediante plataformas digitales. *Riders*, sí, pero también psicólogos, cuidadoras, traductores, transportistas, limpiadores, manitas, conductores y un largo etcétera, encuentran en las plataformas digitales una vía de acceso, en ocasiones la única, al trabajo remunerado.

La Unión Europea cifra en 28,3 millones los trabajadores de plataformas digitales en Europa en el año 2022 y estima que se alcanzarán los 43 millones en 2025 (Consejo de la Unión Europea, 2023). Si bien se trata de un fenómeno laboral a nivel global, el alcance y las consecuencias del trabajo en plataformas digitales dependen en gran medida de las características propias de cada mercado laboral (Berg *et al.*, 2018; Urzí *et al.*, 2020). En este sentido cabe destacar que, de acuerdo con la Comisión Europea, España es el país de la Unión con una mayor extensión del trabajo en plataformas digitales: un 18% de los trabajadores han obtenido ingresos en alguna ocasión a través de estas plataformas, y para un 2,6% el trabajo en plataformas digitales es su principal fuente de ingresos, cifra que solo es superada por Países Bajos, con un 2,7% (Urzí *et al.*, 2020). Estos porcentajes podrían ser incluso mayores, teniendo en cuenta que los últimos datos disponibles son de 2018 y que, como hemos visto, el trabajo en plataformas digitales es un fenómeno en expansión.

Bajo la categoría genérica de trabajo en plataforma conviven una vasta amalgama de casuísticas que no permiten valorar este tipo de empleo como un todo homogéneo. Esto se atribuye, de una parte, a factores que se relacionan con la naturaleza del trabajo que se realiza, tales como la cualificación requerida, el lugar donde se trabaja (en el propio domicilio, en el domicilio del cliente o en constante movimiento), la duración de la tarea (desde el *microtasking* a proyectos de semanas o meses) o el contacto con el cliente (directo-indirecto, corto-prolongado). Y se atribuye, de otra parte, al funcionamiento de cada plataforma concreta, esto es, el modelo de negocio de cada plataforma, la situación laboral de los trabajadores (asalariados o, en la mayoría de ocasiones, autónomos o trabajadores no declarados) e, independientemente de esta, el grado de control que ejerce

la plataforma sobre los trabajadores, sobre las ganancias de los mismos y el papel que desempeña en la organización del trabajo.

Pese a la heterogeneidad descrita, sí es posible identificar algunos elementos característicos del trabajo en plataforma, como son una escasa o nula protección social, la falta de previsibilidad del trabajo, la inseguridad de los ingresos y la falta de un centro de trabajo donde compartir espacio, tiempo e inquietudes con otros trabajadores. También son comunes la exposición a riesgos laborales de tipo psicosocial, entre los que destacan la dificultad de desconexión de la plataforma y la evaluación del desempeño de los trabajadores basada únicamente en criterios subjetivos, y gestionada por algoritmos, la monitorización constante del comportamiento o el aislamiento de los trabajadores y la debilitación del sentido de pertenencia a un colectivo (CC. OO., 2022). Estos rasgos propios del trabajo en plataformas digitales son motivo de preocupación por los trabajadores de las mismas, por sus condiciones de empleo y trabajo y por su capacidad para ejercer derechos laborales básicos y, de manera más profunda, causan también preocupación por su peso en la configuración del futuro del empleo.

La extensión del trabajo en plataformas digitales es, probablemente, el mayor reto al que se enfrenta hoy en día el derecho laboral y también la acción sindical (Valle Muñoz, 2020). Y esto es así porque, si bien el fenómeno de huida del derecho del trabajo es previo a la irrupción de las plataformas y de la denominada *gig economy*, estas han proporcionado, con sus anglicismos, sus neologismos y sus algoritmos, un vehículo privilegiado para esta huida. La tendencia a la deconstrucción de las relaciones laborales y la proliferación de formas atípicas de trabajo, distintas del contrato de trabajo estándar, que han acrecentado las plataformas digitales, nos han llevado a una creciente problematización de la relación laboral. Esta problematización se refleja en el gran aumento de sentencias dictadas en los tribunales de justicia de las comunidades autónomas y también en los juzgados de lo social en relación al concepto de ajenidad, crucial para determinar la laboralidad de una relación. Si en la década de los años noventa del siglo XX se dictaban menos de cuatro sentencias anuales al respecto, a finales de la primera década del siglo XXI ya se alcanzaban las 200, y, en la actualidad, estamos cerca de las 500.

Discernir cuándo una plataforma digital actúa realmente como mero punto de encuentro entre oferta y demanda y cuándo su presentación como intermediaria es fruto de una estrategia de externalización de los riesgos de la actividad económica hacia el trabajador en el marco de una relación laboral puede no ser tarea fácil. Para el esclarecimiento de estas situaciones en zonas grises (Llamosas, 2009) contamos con el principio de prima-

cía de la realidad. De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, «la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar» (STS de 21 de enero de 2000). Es decir, si la relación existente entre trabajadores y plataforma reúne los elementos necesarios para ser considerado el trabajador, de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, un trabajador por cuenta ajena, deberá ser reconocido como tal, independientemente de lo pactado por las partes.

Pero la realidad o la verdad no son siempre conceptos directamente aprehensibles, a la vista de quien quiera observarlos. Es más, en muchas ocasiones, son un campo de batalla. En el caso de los *riders*, la acumulación de elementos de realidad probados judicialmente condujo a la aprobación de la ley *rider* y al establecimiento de la presunción de laboralidad para los trabajadores de las plataformas de reparto. Que la cobertura del derecho laboral llegue a otros colectivos de trabajadores de plataforma dependerá, en gran medida, de nuestra capacidad para situar estos elementos de realidad que apunten, en cada caso concreto, a la existencia de laboralidad, cuestión para la que es del todo indispensable la investigación. Este fue el objetivo principal del estudio «Precarizar lo precario. Trabajadoras de cuidados y limpieza a domicilio en plataformas digitales. Los casos de Clintu, MyPoppins y Cuideo», realizado entre noviembre de 2021 y marzo de 2022 y que se expone parcialmente en las siguientes líneas: arrojar luz sobre una zona particularmente gris del empleo, como es el trabajo de cuidados y limpieza en domicilios particulares a través de plataformas digitales.

6.2. Marco legal del trabajo de limpieza y cuidados en domicilios

El marco legal de las trabajadoras de limpieza y cuidados a domicilio no depende del tipo de trabajo que desarrollan, sino de quién las contrata. Una trabajadora que acude a realizar tareas del hogar a un domicilio particular, y que ha sido contratada por la unidad familiar, será dada de alta como trabajadora en el Sistema Especial de Trabajadores del Hogar (en adelante, SETH). Si quien contrata a la trabajadora es una empresa dedicada a la provisión de servicios de limpieza del hogar familiar, en cambio, será dada de alta en el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante, RGSS). No se trata de una distinción inocua, ya que el SETH (anteriormente y hasta 2011, Régimen Especial de Trabajadores del Hogar) se ha caracterizado históricamente por una menor protección social de las trabajadoras en comparación con el RGSS.

Algunas cosas han cambiado desde la presentación del estudio sobre plataformas digitales de cuidados y limpieza en domicilios en marzo de 2022.

En junio de ese mismo año se produjo la ratificación por parte de España del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) sobre los trabajadores y trabajadoras domésticos, una década después de su promulgación y tras la advertencia de la justicia europea: negar el acceso a la prestación por desempleo a las trabajadoras del hogar es contrario al derecho de la Unión en materia de igualdad (STJUE de 24 de febrero de 2022, C-389/20). El razonamiento es tan sencillo como certero: dada la abrumadora feminización del colectivo de trabajadores adscritos al Sistema Especial de Trabajadores del Hogar (en torno al 95% de mujeres el año 2021 según datos de la TGSS), su exclusión del derecho a la prestación por desempleo, del que gozan el resto de trabajadores por cuenta ajena, entra en conflicto con la Directiva Europea 79/7 sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

La ratificación del Convenio 189 de la OIT condujo a la aprobación del Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, donde, además del derecho a paro y las correspondientes cotizaciones por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, se regulan otras cuestiones como la necesidad de concurrencia de causas justificadas para el despido de una trabajadora del hogar, poniendo fin a la figura del desistimiento. Sin embargo, la nueva norma mantiene la no obligatoriedad de establecer un contrato de trabajo por escrito en relaciones laborales con una duración inferior a cuatro semanas, recogida en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Es decir, la ley permite que los trabajos de limpieza y cuidados en domicilios particulares que sean contratados directamente por los titulares del hogar familiar se lleven a cabo sin necesidad de formalizar un contrato de trabajo entre el empleador y la empleada del hogar, siempre que la relación laboral no se alargue por más de un mes.

Las plataformas de limpieza de domicilios a demanda, en tanto que facilitan y promueven los servicios de limpieza esporádicos, potencian un modelo de provisión de servicios de limpieza que queda al margen de la cobertura del SETH y que agrava la situación de informalidad característica del sector. Las estadísticas sobre la evolución de las personas afiliadas en el SETH que ofrece la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) arrojan datos interesantes. Entre los años 2012 y 2013, coincidiendo el RD 620/2011 y el establecimiento de la obligatoriedad para los titulares del hogar familiar de dar de alta a las trabajadoras del hogar con independencia del número de horas trabajadas semanalmente (de manera previa esto no era necesario hasta las 20 horas semanales), se produjo un gran aumento de las personas

afiliadas en el SETH, pasando de las 296.000 en enero de 2012 a algo más de 415.000 un año después, en enero de 2013. La norma permitió aflorar, por tanto, unos 120.000 empleos que hasta ese momento formaban parte de la enorme porción de empleo sumergido que existe en el sector. Durante los años siguientes la cifra continuó aumentando, hasta alcanzar los 433.000 afiliados a mediados de 2015. A partir de este momento y coincidiendo con la aparición de las primeras plataformas digitales que ofrecían servicios de limpieza a demanda, la cifra comenzó a descender, hasta las poco más de 370.000 personas dadas de alta en el SETH a inicios de 2024.

6.3. Plataformas de limpieza y cuidados en domicilios

Las plataformas digitales no deben ser entendidas como entes ajenos e independientes del entorno. Así, las dinámicas propias del trabajo en plataforma se entrelazan, con las características propias de cada sector en el que se insertan, dando lugar a diferentes condiciones de ocupación y de trabajo para sus trabajadoras. Por tanto, si queremos comprender cómo operan las plataformas de limpieza y cuidados y cuáles son las consecuencias de este funcionamiento para sus trabajadoras, es necesario atender al contexto propio del sector. En el caso del trabajo de limpieza y cuidados nos encontramos ante un ámbito fuertemente feminizado, motivo por el que históricamente ha sido objeto de una escasa valoración social y económica. Es también destacable una gran prevalencia del trabajo informal en el sector, así como una insuficiente protección social en el caso de las trabajadoras adscritas en el SETH. En las últimas décadas el sector cuenta además con un elevado porcentaje, superior al 50%, de mujeres inmigrantes.

La gran proliferación de plataformas digitales a la que asistimos durante los últimos años ha sido especialmente acentuada en el sector de la limpieza de domicilios y de los cuidados. Esto se debe a diversos factores. En el caso de las plataformas que ofrecen cuidadoras, especialmente, cabe señalar al envejecimiento de la población: si en la actualidad los mayores de 65 años ya representan en España un 20,3% de la población total, este porcentaje ascenderá hasta el 30,3% en 2050, de acuerdo con proyecciones del Instituto Nacional de Estadística (2022). Ante esta perspectiva, la llamada *silver economy* (Marcucci *et al.*, 2021), centrada en las pautas de consumo y necesidades de las personas mayores —entre las que frecuentemente se encuentra la asistencia domiciliaria—, es ahora mismo un nicho de mercado. Además, al volumen creciente de la demanda de atención domiciliaria (de acuerdo con datos proporcionados por IMSERSO (2022), las personas con derecho a prestación de acuerdo con la Ley de Dependencia han aumentado en cerca de 200.000 entre 2018 y 2022) se une un gasto público insuficiente: España dedicó el año 2020 un 0,87% del PIB a cuida-

dos de larga duración, frente al 1,5% que destinan de media los países de la OCDE, desplazándose la demanda de cuidados en gran medida hacia el sector privado.

Otro aspecto importante para entender la abundancia de plataformas en el sector de la limpieza y los cuidados en domicilios es la existencia del Sistema Especial de Trabajadores del Hogar, en tanto que facilita a las plataformas su presentación como meras intermediarias entre oferta y demanda. En el sector del reparto a domicilio la discusión se situaba en determinar si los trabajadores de las plataformas eran trabajadores autónomos dependientes de la plataforma o trabajadores asalariados de la misma (Monereo y López, 2020). En el caso de las trabajadoras de las plataformas de limpieza y cuidados en domicilios, en cambio, el foco se desplaza hacia la persona que contrata el servicio, debiendo determinarse si la trabajadora es una empleada del hogar y por tanto debería ser contratada en el marco del Sistema Especial de Trabajadores del Hogar o si, por el contrario, su empleador es la propia plataforma, por lo que debería ser dada de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Como comentábamos anteriormente, incluso dentro de un mismo sector las plataformas adoptan distintas dinámicas de funcionamiento. En el ámbito de la limpieza y los cuidados en domicilios conviven diversos tipos de plataformas digitales que podemos diferenciar según su modelo de negocio —de dónde obtienen los ingresos—, la situación laboral de las trabajadoras —contratadas por la familia o en situación de empleo informal— y el grado de control que ejerce la plataforma en la organización del trabajo. Existen, en primer lugar, plataformas que ofrecen servicios bajo demanda, de forma parecida a como hacen plataformas de reparto como Glovo. Entre estas, algunas actúan como intermediarias entre oferta y demanda. En estos casos, una vez realizado el primer contacto entre cliente y trabajadora termina la participación de la plataforma. ¿Dónde se encuentra, en este tipo de plataformas, el negocio? En algunos casos se exige a las trabajadoras un registro de pago para poder acceder a las ofertas que se publican en la plataforma, o se condiciona al abono de cierta cantidad el acceso a funciones «prémium», siendo estas prácticamente imprescindibles para optar a un puesto. Es el caso de plataformas como Cronoshare, Doméstico 24 o Topnanny.

Según esta lógica de funcionamiento, son las trabajadoras las que pagan a la plataforma para acceder a ofertas de trabajo, a las que pueden presentarse, a su vez, otras muchas trabajadoras que también habrán pagado por hacerlo, sin que el cliente esté obligado a contratar a ninguna de ellas. Las trabajadoras pagan, no ya por trabajar, sino por la posibilidad de un trabajo, teniendo

en cuenta, además, que en muchas ocasiones se trata de trabajos de una o dos horas. Este modelo de plataforma ofrece más frecuentemente servicios de limpieza y de cuidados esporádicos, en especial de niños, y de manera menos frecuente cuidados de larga duración. Este modelo de plataforma, donde las trabajadoras envían presupuestos para postularse a las diferentes ofertas, compitiendo con otras trabajadoras y bajo la presión de haber realizado una inversión económica para conseguir el trabajo, produce un efecto de subasta a la baja en las retribuciones percibidas por las trabajadoras.

Otras plataformas amplían esta lógica de pago de planes o suscripciones hacia las personas interesadas en contactar con una cuidadora o una trabajadora de la limpieza. Este es el caso de plataformas como Familiados. En ambos casos, tanto si los ingresos de la plataforma provienen de las trabajadoras como si provienen de los clientes, las ganancias no se obtienen de forma directa del factor trabajo, sino de las suscripciones de particulares que buscan empleo o que requieren un trabajador. El producto con el que opera la plataforma, por tanto, no es el trabajo: es la información. Por este motivo, una vez abonada la tarifa fijada por el acceso a los datos y establecido el contacto entre cliente y trabajadora, la relación laboral puede desarrollarse al margen de la plataforma.

Un modelo distinto de plataforma, dentro aun de las plataformas bajo demanda, es aquel que no cobra suscripción por el acceso a los datos, ni a trabajadoras ni a clientes, sino que se adjudica una parte de las ganancias generadas con la actividad laboral de las trabajadoras. A diferencia del caso anterior, donde se establece un precio por el acceso a la información, la fuente de ingresos de este tipo de plataforma es el trabajo propiamente dicho. Dentro de este modelo encontramos también variaciones. En plataformas como Taskia, el precio por el servicio de limpieza no está prefijado; se requiere a las trabajadoras que envíen presupuestos para postularse a las distintas ofertas y es finalmente el cliente quien adjudica a una u otra trabajadora el trabajo a realizar. En plataformas especializadas en limpieza del hogar como Clintu y MyPoppins, el precio del servicio de limpieza se encuentra prefijado por la plataforma y son las trabajadoras quienes pueden adjudicarse los distintos trabajos una vez la plataforma ha hecho difusión de los mismos.

A diferencia de lo que ocurre en plataformas que cobran por el acceso a la información, en este modelo de plataforma existen reglas estrictas sobre la forma de proceder en numerosos aspectos de la relación entre cliente y trabajadora. La comunicación entre ambos debe desarrollarse siempre a través de la plataforma, no estando permitido compartir el número de teléfono o cualquier otra forma de contacto al margen de la plataforma. El pago por el trabajo realizado se debe realizar únicamente a través de la plataforma. Las

trabajadoras no pueden renunciar a la realización de un servicio, sea cual sea el motivo, con menos de 24 horas de antelación respecto de la hora de inicio. El quebrantamiento de estas normas implica penalizaciones para las trabajadoras, tanto económicas como de expulsión, temporal o permanente, de la plataforma. Esto es, hasta cierto punto, lógico: desde el momento en que los ingresos de la plataforma provienen del trabajo, esta necesita ejercer un cierto grado de control sobre el trabajo —y sobre las trabajadoras— para asegurar la viabilidad del negocio. Sin embargo, el control que ejerce la plataforma cuestiona su presentación como intermediaria entre oferta y demanda y, según la forma y la intensidad de este control, es indicativo de la existencia de relación laboral entre la plataforma y sus trabajadoras.

Por último, encontramos plataformas que no siguen el modelo anterior, bajo demanda, y adoptan la forma de una agencia de colocación digital. Estas plataformas ofrecen de manera más frecuente servicios de cuidado de personas mayores o dependientes, si bien es habitual que las trabajadoras desarrollen también tareas de limpieza y mantenimiento del hogar. La naturaleza del trabajo a realizar favorece el establecimiento de relaciones laborales por periodos relativamente largos de tiempo y por un número fijo de horas a la semana. Si bien este tipo de plataforma se define, como en los casos anteriores, como intermediaria entre oferta y demanda, en este caso sí existe una voluntad de las plataformas de que las trabajadoras sean contratadas por la persona dependiente o un familiar de la misma en el marco del Sistema Especial para Trabajadores del Hogar. El negocio se encuentra, en este caso, en proporcionar una trabajadora de cuidados a las familias que así lo requieren, por lo que se abona una cuota de entrada, y en gestionar las altas y bajas en la Seguridad Social, las nóminas de la trabajadora y demás cuestiones administrativas y de asesoría, por las que se abona una cuota mensual. La cuestión aquí, por tanto, no es determinar si existe una relación laboral, ya que esta está reconocida. Se trataría de determinar si, por su papel en el desarrollo de la actividad laboral, esta relación debería establecerse en realidad con la plataforma, lo que generaría mayor protección social para las trabajadoras.

6.4. Determinación de la laboralidad en plataformas de limpieza a demanda: el caso de Clintu y MyPoppins

Entre noviembre de 2021 y marzo de 2022 se llevó a cabo una investigación que tenía entre sus principales objetivos la búsqueda de indicios de laboralidad en la relación entre las plataformas de limpieza y cuidados y las trabajadoras de estas plataformas, basándonos en la definición de trabajador por cuenta ajena que proporciona el Estatuto de los Trabajadores, y que derivó en la publicación del informe *Precarizar lo precario*.

Trabajadoras de cuidados y limpieza a domicilio en plataformas digitales. Los casos de Clintu, MyPoppins y Cuideo (Galí, 2022). La constatación de la existencia de una relación laboral debería conducirnos, como en el caso de los *riders*, a la presunción de laboralidad para las trabajadoras de este tipo de plataforma. Se trata de una investigación de carácter cualitativo para la que se entrevistó a 12 trabajadoras de plataformas digitales de servicios de limpieza y de cuidados en domicilios. De acuerdo con el carácter exploratorio de la investigación y con el objetivo de permitir el afloramiento de aspectos no contemplados inicialmente y que pudieran ser de interés, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas. En las siguientes líneas se exponen algunos de los principales hallazgos realizados en el transcurso de las entrevistas realizadas a trabajadoras de las plataformas Clintu y MyPoppins y que pueden aportar claridad en la determinación de la laboralidad de la relación que se establece entre las plataformas de limpieza a demanda y las trabajadoras que prestan servicios a través de estas plataformas.

De acuerdo con el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena son aquellos que «voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario». El trabajo por cuenta ajena se basa, pues, en los conceptos de voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia. No obstante, como hemos visto anteriormente, estos conceptos pueden presentarse hoy en día de manera difusa, debido a la proliferación de modos de trabajo diferentes al contrato de trabajo estándar, dificultando la determinación de la existencia de una relación laboral.

La voluntariedad es, aparentemente, de entre todos los elementos, el menos controvertido. Partiendo de una concepción de la voluntariedad basada exclusivamente en la ausencia de coacción, las trabajadoras prestan el servicio a través de la plataforma de manera voluntaria. En un plano, si se quiere, más filosófico, cabría reflexionar sobre los límites de la voluntariedad en un contexto de severa restricción de las oportunidades, como el que experimentan muchas de las trabajadoras de estas plataformas. Sin embargo, ni dicho contexto es imputable a la plataforma ni tendría efecto jurídico alguno sostener, únicamente desde un punto de vista filosófico, cualquier posición diferente a la afirmación de la voluntariedad en este caso, por lo que, en sentido estricto, las trabajadoras prestan su trabajo en las plataformas de manera voluntaria.

Dejando a un lado la voluntariedad, nuestra investigación se ha centrado en la determinación de la existencia de una relación laboral entre las platafor-

mas de limpieza en domicilios a demanda y las trabajadoras de las mismas, a partir de los conceptos de dependencia y ajenidad, considerados elementos esenciales de la relación laboral (STS 2924/2020, de 25 de septiembre de 2020). El elevado nivel de abstracción de los conceptos de dependencia y ajenidad y las múltiples formas en que pueden manifestarse hacen necesario recabar un conjunto de hechos indiciarios que respalden su presencia (STS de 16 de noviembre de 2017, rec. 2806/2015). Estos indicios deben ser entendidos en sentido amplio en función del tipo de servicios prestado y el modo de producción (STS de 23 de noviembre de 2009 [rcud 170/2009], STS 2924/2020, de 25 de septiembre de 2020).

Con respecto a la retribución, si bien la investigación planteada no tenía como objetivo la búsqueda de elementos que pudieran probar la existencia de una retribución por parte de las plataformas a las trabajadoras, al considerarse que este era un hecho suficientemente acreditado, en este capítulo se dedican unas líneas a los hallazgos realizados al respecto durante las entrevistas. Esta decisión se justifica por el hecho de que la retribución, o más bien su supuesta ausencia, se perfiló como un tema central en la defensa de la empresa Clintu en el juicio celebrado en Barcelona en enero de 2023 y donde se dirimió sobre la laboralidad de 505 trabajadoras de esta plataforma, algunas de ellas entrevistadas para este estudio. El Juzgado de lo Social n.º 15 de Barcelona condenó, con fecha 26 de junio de 2023, a la empresa Clintu Online SL al pago de 1,3 millones de euros en concepto de cuotas impagadas a la Seguridad Social entre 2014 y 2019 por emplear a 505 trabajadoras sin estar estas debidamente dadas de alta. Algunos de los argumentos que aquí se esgrimen han sido apreciados por dicha sentencia.

6.4.1. Relaciones de dependencia: autonomía, control y organización del trabajo

El concepto de dependencia, que alude a la existencia de dirección y organización del trabajo por parte del empresario, es uno de los indicios clásicos que cabe esperar de una relación laboral. Los trabajadores asalariados no realizan su actividad laboral de manera autónoma, sino que lo hacen en el marco de una relación de subordinación respecto del empresario. En ausencia de una relación formal entre plataformas y trabajadoras, como es el caso, la búsqueda de elementos que indiquen dependencia es esencial para determinar la existencia de una relación laboral. A continuación se exponen los hallazgos realizados en el transcurso de las entrevistas en relación a la autonomía de las trabajadoras en el ejercicio de su trabajo, el control que ejerce la plataforma sobre el trabajo y también sobre la organización del mismo.

6.4.1.1. Autonomía

La ausencia de autonomía por parte de las trabajadoras en el ejercicio de su trabajo es un aspecto fundamental para determinar la laboralidad de la relación que establecen con la plataforma. A este respecto son múltiples los hallazgos realizados durante las entrevistas. En primer lugar, las trabajadoras de las plataformas de limpieza a domicilio Clintu y MyPoppins no tienen capacidad para decidir ni tampoco negociar el precio al que venden el fruto de su trabajo. La tarifa que abona el cliente por cada servicio y que acaba determinando lo que percibirá la trabajadora se encuentra prefijada por la plataforma. El cliente tiene cierto margen de elección en el establecimiento del precio por hora que está dispuesto a pagar, dentro de una horquilla de precios ofrecida por la plataforma, sin que exista participación de ningún tipo en la fijación de precios por parte de la trabajadora.

Uno de los argumentos que emplean este tipo de plataformas para defender su papel de intermediarias entre oferta y demanda es la libertad de las trabajadoras a la hora de escoger sus horarios de trabajo. En efecto, las trabajadoras de plataformas de servicios de limpieza tienen un cierto margen de autonomía a la hora de establecer sus horarios de trabajo, siempre de acuerdo con unas franjas horarias que ha preestablecido la plataforma. No es cierto, sin embargo, que la elección de horarios de trabajo responda únicamente a las necesidades de las trabajadoras, sino que esta se encuentra condicionada por la distribución de la demanda de servicios en determinados días y franjas horarias y, por tanto, mayores opciones de trabajar en esos lapsos de tiempo. En cualquier caso, la libertad de horario no implica ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario (STS 2924/2020).

Otro aspecto aducido por las plataformas para incidir en la autonomía de las trabajadoras es su capacidad para rechazar encargos, lo que entraría en contradicción con una relación de subordinación. De acuerdo con la información recabada, sabemos que las plataformas envían a las trabajadoras, a través de su propia *app* o de aplicaciones de mensajería instantánea, los distintos servicios solicitados por los clientes y estas indican cuáles son los que quieren realizar. Por tanto, no podemos decir que la plataforma asigne servicios de manera individualizada a las trabajadoras, sino que se realiza difusión a través de distintos canales y son las trabajadoras las que aceptan el servicio que puedan realizar. Las trabajadoras no rechazan servicios *a priori* porque estos no les han sido asignados: la asignación se produce en el momento en que una trabajadora solicita que un servicio concreto le sea asignado. La autonomía de las trabajadoras para rechazar un servicio, así como el carácter personalísimo del trabajo,

considerado también elemento característico del trabajo por cuenta ajena (STS 20 de julio de 2010, recurso 3344/2009), debe valorarse, por tanto, a partir de ese momento y nunca antes.

Una vez se ha producido la asignación del encargo, no es cierto que las trabajadoras tengan plena autonomía para renunciar a él, desde el momento en que la renuncia acarrea una penalización económica. Las trabajadoras de Clintu y MyPoppins deben informar a la plataforma de la imposibilidad de realizar un servicio asignado como mínimo 24 horas antes de la fecha prevista. De no hacerlo, incluso aunque se trate de una situación imprevista, se impone a las trabajadoras una penalización económica. Se prevén también penalizaciones en caso de renuncia a un servicio habitual cuando no ha transcurrido un tiempo determinado desde su asignación, independientemente de las razones que motivan la renuncia.

Las trabajadoras no tienen tampoco capacidad de decidir las tareas a realizar en cada servicio, que se encuentran delimitadas por lo que el cliente ha especificado al contratar el servicio a través de la plataforma. Un último aspecto de relevancia en el que las trabajadoras no disponen de autonomía es el trato con el cliente. De acuerdo con las normas establecidas por la plataforma, cualquier contacto entre trabajadora y cliente debe realizarse, sin excepción, a través de la plataforma, motivo por el que no está permitido compartir el número de teléfono privado. La falta de autonomía de las trabajadoras en la relación con el cliente que imponen las plataformas afecta también a la gestión de los posibles conflictos que tengan lugar en el desarrollo de la actividad laboral: las trabajadoras deben renunciar a resolver personalmente cualquier problema que pueda surgir con los clientes y dejar su gestión en manos de la plataforma.

6.4.1.2. Control

Comentábamos anteriormente que es habitual que las plataformas digitales que basan sus ingresos en el factor trabajo, como es el caso de Clintu y MyPoppins, tiendan a ejercer un control sobre el mismo que garantice el sostenimiento del negocio. Este control, sin embargo, no tiene por qué presentarse en la forma en que lo haría en una relación laboral declarada. Si lo que se quiere es, precisamente, eludir la calificación de relación laboral, es probable que se busquen mecanismos de control del trabajo indirectos o alternativos. A partir del estudio de las plataformas Clintu y MyPoppins podemos distinguir tres manifestaciones distintas de este control. En primer lugar existe un control basado en sanciones, principalmente económicas, aunque pueden darse también sanciones disciplinarias como la suspensión temporal o la expulsión de la plataforma.

En segundo lugar podemos hablar de un componente de control operativo que, a partir de las entrevistas, únicamente se produce en la plataforma Clintu y no se observa en la plataforma MyPoppins. Las trabajadoras de Clintu llegan a recibir mediante la *app* de la plataforma hasta cuatro solicitudes de información relativas a cada servicio de limpieza que realizan, en diferentes momentos previos y posteriores a su realización: una hora antes de la hora programada para el servicio, deben confirmar que van a llegar puntuales, unos minutos antes de la hora de inicio deben confirmar que ya se encuentran en el lugar, unos minutos después de la hora de inicio deben confirmar que ya están trabajando y, minutos antes de la hora prevista de finalización, deben confirmar que ya terminan el servicio. En ocasiones estas notificaciones incluyen una solicitud de ubicación GPS para comprobar que la trabajadora se encuentra realmente en el domicilio del cliente. La comprobación de que el trabajo está siendo efectivamente realizado por la trabajadora designada y no ha sido delegado en un tercero muestra el carácter personalísimo de la relación entre plataforma y trabajadora, apuntando de nuevo hacia la relación laboral.

La tercera forma de control descrita, quizá la más característica del trabajo en plataforma, es la evaluación de las trabajadoras por parte de los clientes. En esta modalidad de empleo no se valora la calidad del trabajo desarrollado, cuestión para la que no existen mecanismos de evaluación objetivos, sino aspectos indirectos, de naturaleza subjetiva y más o menos relacionados con la prestación del servicio, como son las valoraciones realizadas por los clientes. Si bien estas valoraciones tienen el objetivo declarado de guiar a otros clientes en la búsqueda de una profesional de la limpieza y también de motivar a las trabajadoras a mejorar su trabajo, lo cierto es que las valoraciones negativas perjudican las opciones de las trabajadoras de acceder a futuros trabajos y pueden llegar a implicar la suspensión de la trabajadora por parte de la plataforma. El papel determinante de las valoraciones de los clientes en la continuidad y estabilidad del trabajo y, por tanto, de los ingresos, empuja en ocasiones a las trabajadoras a mantener una actitud complaciente con los clientes, aceptando tareas por las que no recibirán una remuneración, asumiendo riesgos —tanto físicos como psicológicos— en el desarrollo de su trabajo y evitando a toda costa el conflicto con el cliente. Es por este motivo que podemos hablar de un control que traspasa el ámbito del trabajo y penetra en la persona.

6.4.1.3. Organización del trabajo

En el transcurso de las entrevistas han aflorado diversas cuestiones que indican la existencia de organización del trabajo por parte de las plataformas. En primer lugar, tanto Clintu como MyPoppins disponen de un

canal de comunicación con las trabajadoras al margen de la propia *app* de la plataforma. Este canal alternativo, en ambos casos un grupo de empresa en una aplicación de mensajería instantánea, tiene el objetivo de agilizar la difusión de los servicios de limpieza que se requiere cubrir. En el caso de Clintu, la comunicación con las trabajadoras al margen de la plataforma no se ciñe a la difusión de los distintos servicios de limpieza requeridos, sino que es bidireccional: las trabajadoras, además de recibir las ofertas, tienen soporte telefónico (vía llamada o WhatsApp) para las cuestiones que puedan surgir en el desarrollo del trabajo o de manera previa, como no encontrar un domicilio o que el cliente no se encuentre en el mismo.

La existencia de un número de teléfono de la plataforma a disposición de las trabajadoras es de gran relevancia a la hora de determinar la laboralidad de la relación, ya que prueba la existencia de personal de la plataforma realizando tareas de organización y gestión de recursos humanos y de la prestación del servicio de limpieza. Además, la gestión y organización del trabajo realizada por Clintu vía telefónica y WhatsApp, de acuerdo con las trabajadoras más antiguas, es incluso previa a la existencia de la *app*, lo que indica que la actividad empresarial —de provisión de servicios de limpieza en domicilios— es anterior a la creación de la plataforma. En el caso de MyPoppins, si bien en la actualidad no existe un número de teléfono donde llamar para resolver dudas o cuestiones derivadas de la actividad laboral, las trabajadoras hacen referencia a la existencia de este número en el pasado.

Eliminar la posibilidad de contacto directo al margen de los canales de la plataforma, apuntan las trabajadoras, ha perjudicado el normal desarrollo de su trabajo y nos sirve para poner el foco sobre una de las características de las plataformas que debemos tener en cuenta para la investigación de sus prácticas en materia laboral: son un objetivo en movimiento. Las plataformas que desean huir de la relación de laboralidad con sus trabajadores aprenden de las experiencias, ya judicializadas en muchos casos, de otras plataformas, y modifican sus propias prácticas con objeto de alejarse de la laboralidad sin renunciar a su modelo de negocio. En el caso de MyPoppins, no es necesario mirar hacia afuera, ya que la propia plataforma fue obligada a dar de alta de manera retroactiva a un grupo de trabajadoras al considerar la Inspección de Trabajo que se trataba de trabajadoras asalariadas. Sin embargo, este tipo de actuaciones tienen por objeto la valoración de la laboralidad en un periodo concreto, por lo que una vez regularizado dicho periodo, mientras no se establezca la presunción de laboralidad, nada obliga a la plataforma a contratar a sus trabajadoras.

De acuerdo con el relato de las trabajadoras, aceptar un mayor número de servicios en la plataforma aumenta las posibilidades de que la plataforma ofrezca servicios frecuentes, esto es, acudir al mismo domicilio a realizar un servicio de manera semanal o quincenal. Es decir, aquellas trabajadoras a quienes la plataforma considera trabajadoras frecuentes son premiadas con trabajos que permiten consolidar un ingreso regular a lo largo del mes. Este aspecto sugiere la existencia de algoritmos de funcionamiento de la plataforma que clasifican a las trabajadoras y que condicionan su acceso al trabajo, constituyendo una herramienta de organización del trabajo.

6.4.2. Retribución

La investigación realizada pone de relieve numerosos elementos que apuntan a la existencia de retribución por parte de las plataformas Clintu y MyPoppins hacia las trabajadoras. En primer lugar, como se ha comentado anteriormente, es la plataforma la que fija una horquilla de precios por hora de trabajo, sin que exista participación alguna de la trabajadora en el establecimiento del precio al que el cliente va a pagar su hora de trabajo. Más aún, la trabajadora no llega a conocer cuál es el precio final que está abonando el cliente por el servicio, por lo que no renuncia de manera informada, consciente y voluntaria a un porcentaje de su retribución en favor de la plataforma como pago por su uso, sino que percibe una cantidad, que constituye un porcentaje desconocido de una cantidad total que también desconoce.

Por otra parte, los clientes de la plataforma no pagan a las trabajadoras la cantidad establecida, sino que satisfacen el importe íntegro directamente a la plataforma y es la plataforma la que ingresa su retribución a las trabajadoras. La plataforma, por su parte, no abona a las trabajadoras la cantidad correspondiente a los servicios de limpieza que llevan a cabo según los van realizando, sino que acumula las cantidades y las ingresa en la cuenta bancaria de las trabajadoras mediante un único ingreso —quincenal en el caso de MyPoppins y semanal en el caso de Clintu— dos semanas después de la prestación de los servicios. Estos pagos, semanales o quincenales, se realizan siempre el mismo día, de manera que son previsibles en su periodicidad. Cabe destacar que, de acuerdo con el relato de las trabajadoras, los ingresos de las cantidades acumuladas en los servicios solían realizarse tiempo atrás una vez al mes. Este hecho hace pensar que el actual ingreso semanal o quincenal es una estrategia para diferenciar ese pago de lo que sería una nómina mensual.

Cabe destacar que las plataformas aducen como elemento de prueba de la no concurrencia de retribución la existencia de una plataforma externa que funciona como pasarela de pago, donde los clientes ingresan la canti-

dad correspondiente al servicio y que, posteriormente, abona su parte a las trabajadoras. De esta manera, defienden, no es la plataforma quien recibe y gestiona los ingresos generados con la actividad económica y los pagos a las trabajadoras, sino que es esta segunda plataforma accesoria la que realiza tal función. Sin embargo, la interposición de una plataforma externa para la gestión económica no es motivo suficiente para eludir la presencia de retribución por parte de la plataforma principal, ya que la plataforma interpuesta no actúa como actor independiente, sino que lo hace únicamente en función de las atribuciones concedidas por la plataforma principal, que es quien realiza la actividad económica.

6.4.3. Ajenidad

Para caracterizar el supuesto de ajenidad en la relación entre plataformas y trabajadoras, se ha prestado atención a las diversas dimensiones de las que se compone el concepto, esto es, la ajenidad en los frutos, la ajenidad en los riesgos, la ajenidad en el mercado y la ajenidad en los medios de producción. La ajenidad en los frutos se da cuando el trabajador cede el fruto de su trabajo *ab initio*, es decir, desde el inicio, en favor de un tercero (el empresario) que posteriormente deberá retribuir al trabajador. En el transcurso de las entrevistas han aflorado diversas prácticas llevadas a cabo por las plataformas que indican la existencia de ajenidad en los frutos. En primer lugar, como hemos visto al hablar de retribución, las trabajadoras no tienen capacidad para establecer ni para negociar el precio por la prestación del servicio que se cobrará al cliente. Además, este pago no es percibido por la trabajadora directamente del cliente, sino que es la plataforma la que percibe el ingreso y posteriormente retribuye a la trabajadora. Otro elemento importante en la determinación de la ajenidad en los frutos es que las trabajadoras desconocen el importe que obtiene la plataforma con la realización de cada uno de sus servicios.

Además, las plataformas no satisfacen a las trabajadoras el pago de cada servicio que realizan, sino que acumulan las cantidades y realizan pagos periódicos. La acumulación y atraso de los pagos por los trabajos realizados tiene la función de permitir que las plataformas puedan imponer sanciones económicas a las trabajadoras. Si una trabajadora incurre en alguno de los supuestos de penalización establecidos por la plataforma, esta utilizará la cantidad acumulada por la trabajadora en trabajos ya finalizados y cobrados por la plataforma para satisfacer la sanción. La práctica de acumular y retrasar los pagos, así como el establecimiento por parte de la plataforma de unos días fijos al mes para ingresar las cantidades en la cuenta bancaria de las trabajadoras, constituyen elementos de prueba de cómo la plataforma dispone de los beneficios obtenidos con el trabajo de las trabajadoras de la plataforma.

Las plataformas de limpieza *on-demand* no solo ofrecen servicios de limpieza esporádicos por horas, sino que ofrecen la opción, como hemos visto con anterioridad, de contratar un servicio de limpieza frecuente. En estos casos, una trabajadora puede acudir de manera semanal o quincenal a un mismo domicilio durante periodos que pueden alargarse meses o años. Esta es una situación muy usual. De hecho, muchas trabajadoras hacen dos, tres o hasta cuatro servicios frecuentes de manera simultánea, en diferentes días de la semana. En estos supuestos, en los que se crea una relación entre trabajadora y cliente que hace innecesaria su comunicación a través de la plataforma, y en ausencia de vinculación contractual de la plataforma con la trabajadora, el papel de la plataforma queda reducido al de un canal de pago. No obstante, la plataforma sigue quedándose con parte de lo que los clientes pagan semanalmente por estos servicios. Es decir, las plataformas continúan obteniendo un lucro económico del trabajo de las trabajadoras, a pesar de ser del todo prescindibles en la relación entre cliente y trabajadora, sin ofrecer ninguna ventaja concreta y por tiempo indefinido. Este hecho resulta muy relevante en la determinación de la ajenidad en los frutos, ya que invalida la imagen que proyectan las plataformas de simples agentes de conexión entre oferta y demanda.

La ajenidad en los riesgos implica que el resultado de la actividad económica, sea este favorable o desfavorable, recae sobre el empresario. Es decir, el trabajador no participa de los beneficios de la actividad, pero tampoco de las pérdidas. La nómina que percibe el trabajador por un periodo trabajado, constante e independiente del resultado económico empresarial de ese periodo es la prueba más común de la existencia de ajenidad en los riesgos. En el caso de Clintu y MyPoppins, como en el de la mayoría de las plataformas, las trabajadoras no tienen contrato, nómina ni ningún ingreso fijo. Si la empresa disminuye su volumen de negocio, las trabajadoras sufrirán la pérdida de sus propios ingresos. Por tanto, el funcionamiento de estas plataformas sugiere la no existencia de ajenidad en los riesgos.

En el caso de Clintu, las trabajadoras reciben una compensación por la anulación de un servicio si esta se produce cuando ya están de camino o cuando ya han llegado al domicilio. Este hecho podría interpretarse como indicio de ajenidad en los riesgos. Sin embargo, en caso de que un cliente anule un servicio con menos de dos horas de margen respecto de la hora prevista de inicio, debe abonar igualmente el coste correspondiente a dos horas de servicio, por lo que la compensación a la trabajadora —inferior a la cantidad que abona el cliente— no supone ningún coste para la plataforma. La dificultad para identificar elementos que indiquen ajenidad en los riesgos no es sorprendente, si tenemos en cuenta que el modelo de negocio de este tipo de plataformas se basa precisamente en la externalización de

los riesgos hacia el trabajador. En un contexto de progresiva externalización de los riesgos de la empresa al trabajador, la ausencia de ajenidad en los riesgos no sirve para determinar la no laboralidad de una relación, en la medida en que puede no responder a la naturaleza de la relación existente, sino a la voluntad deliberada del empresario.

La ajenidad en el mercado se da cuando un trabajador no se presenta personalmente en el mercado, sino que la empresa se interpone en el mercado entre el trabajador y el cliente. Cabe señalar que los indicios de ajenidad al mercado en el caso de las trabajadoras de plataforma son abundantes. En primer lugar, en la fase previa a la prestación del servicio, el contacto en el mercado se produce entre cliente y plataforma, el establecimiento del precio se da entre cliente y plataforma y el pago del servicio lo realiza el cliente directamente en la plataforma, como hemos visto en anteriores apartados. Es importante incidir en que el cliente no conoce a la trabajadora hasta el mismo momento en que esta llega al domicilio para la prestación del servicio. En consecuencia, lo que el cliente está contratando es la marca, la plataforma, no a la trabajadora. La interposición de la plataforma entre cliente y trabajadora continúa una vez finalizada la prestación del servicio, así como en el caso de los servicios frecuentes, mediante la obligatoriedad de vehicular las comunicaciones cliente-trabajadora a través de la plataforma. Además, como hemos visto cuando hablábamos de la autonomía de las trabajadoras, la plataforma no permite el establecimiento de una relación laboral entre cliente y trabajadora al margen de la plataforma, imponiendo importantes penalizaciones económicas para las trabajadoras que rompan esta norma o, incluso, la expulsión de la plataforma. Es decir, las trabajadoras tienen vetado el acceso a los clientes de la plataforma, porque los clientes son propiedad de la plataforma.

La ajenidad en los medios es la propiedad de los medios de producción necesarios para el desarrollo del trabajo por parte del empresario. Es decir, el trabajador lleva a cabo la prestación de servicios utilizando medios de producción (como maquinaria, vestuario, productos, herramientas o utensilios) que le son ajenos. De acuerdo con las entrevistas realizadas, Clintu y MyPoppins no proporcionan a las trabajadoras ningún elemento que permita identificarlas como trabajadoras de la plataforma —como ropa de trabajo o mochilas—, así como tampoco proporcionan los productos y utensilios de limpieza necesarios para la prestación del servicio. Clintu y MyPoppins proporcionan a las trabajadoras la *app* de la plataforma y también la inclusión en un grupo de empresa en una *app* de mensajería instantánea, a través de las cuales tienen acceso a las ofertas de trabajo y pueden realizar gestiones con la empresa. Disponer de estas aplicaciones es imprescindible para trabajar en la plataforma. De acuerdo con el relato

de algunas trabajadoras, personal de la empresa ayuda a las trabajadoras a descargar la aplicación de manera presencial mientras otras, de incorporación más reciente, declaran no haber tenido asistencia de la empresa para instalar la *app*.

De acuerdo con la situación descrita por las trabajadoras, la escasez de elementos que indiquen ajenidad en los medios de producción —a excepción de la propia plataforma y los canales de empresa— no es atribuible a la naturaleza de la relación existente entre plataforma y trabajadora, sino a una voluntad deliberada del empresario de no proporcionar a la trabajadora ningún elemento que pueda identificarla con la empresa, a pesar de que las trabajadoras, de hecho, representan a la marca cuando acuden a los domicilios a realizar los servicios. En el caso de las plataformas digitales, la ajenidad en los medios de producción viene dada por la propiedad de la *app*, de los canales de mensajería de empresa y de la información, sin los cuales las trabajadoras no podrían acceder al trabajo y que son controlados únicamente por la empresa, extremo que ha sido avalado por jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 805/2020, de 25 de septiembre de 2020).

6.5. Conclusiones

Cuando pensamos en el trabajo en plataformas digitales es habitual que venga a nuestra imaginación el repartidor a domicilio, en bicicleta y ataviado con una gran mochila. Sin embargo, el trabajo en plataforma es una realidad laboral en aumento que alcanza a otros muchos ámbitos y profesiones, desde traductores a cuidadoras, psicólogos o transportistas. Algunos rasgos comunes del empleo en plataforma, como una escasa o nula protección social, la falta de previsibilidad del trabajo y la inseguridad de los ingresos, además de la exposición a riesgos laborales de tipo psicosocial característicos de este tipo de trabajo, como la disponibilidad permanente y la valoración del trabajo basada en criterios subjetivos, causan preocupación por las condiciones de empleo y trabajo de estos trabajadores y por su capacidad para ejercer derechos laborales básicos y, de manera más profunda, causan también preocupación por su peso en la configuración del futuro del empleo.

En la actual coyuntura puede ser difícil discernir cuándo nos encontramos ante un trabajador por cuenta ajena, y por tanto bajo la cobertura del derecho laboral, y cuándo lo hacemos ante otra modalidad de trabajo. Por este motivo resulta esencial la investigación dirigida a la búsqueda de indicios de laboralidad en las relaciones entre plataformas y trabajadores, que permitan arrojar luz sobre zonas grises y determinar, allí donde concurran las causas y de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, la

existencia de una relación laboral. Generar conocimiento es indispensable para la regulación de esta modalidad de empleo y también puede proporcionar elementos para defender la presunción de laboralidad en el trabajo en plataformas, extremo que ya estableció la ley *rider* para el caso de los trabajadores de plataformas de reparto a domicilio.

La gran proliferación de plataformas digitales a la que asistimos durante los últimos años ha sido especialmente acentuada en el sector de la limpieza de domicilios y de los cuidados, fenómeno que podemos atribuir en parte al envejecimiento de la población y el surgimiento de la llamada *silver economy* y también a la existencia del Sistema Especial de Trabajadores del Hogar, en tanto que facilita a las plataformas su presentación como meras intermediarias entre oferta y demanda y, por consiguiente, la distancia de la relación laboral. En el ámbito de la limpieza y los cuidados en domicilios conviven diversos tipos de plataformas digitales que podemos diferenciar según su modelo de negocio —¿los ingresos provienen del acceso a información o del trabajo que se realiza?—, la situación laboral de las trabajadoras —contratadas por la familia o en situación de empleo informal— y la forma y el grado de control que ejerce la plataforma en la organización del trabajo. Entre noviembre de 2021 y marzo de 2022 se llevó a cabo una investigación de carácter cualitativo que tenía entre sus principales objetivos la búsqueda de indicios de laboralidad en la relación entre las plataformas de limpieza Clintu y MyPoppins y las trabajadoras de estas plataformas, basándonos en la definición de trabajador por cuenta ajena que proporciona el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y en especial en las notas de dependencia, ajenidad y retribución.

La investigación muestra numerosos indicios de laboralidad, desarrollando las trabajadoras su actividad laboral en un contexto de dependencia y subordinación respecto a la empresa, donde destacan un muy escaso nivel de autonomía de las trabajadoras en la toma de decisiones y en el trato con los clientes, un elevado control con imposición de sanciones disciplinarias y elementos claros de organización del trabajo por parte de las plataformas, incluyendo el uso del algoritmo. También existen claros indicios de retribución, como son la fijación de precios por parte de la plataforma, el hecho de que los clientes ingresan el dinero por el servicio a la plataforma y no directamente a la trabajadora y el pago a las trabajadoras por parte de la plataforma de manera periódica y previsible. Se identifica también ajenidad en los frutos, en el mercado y en los medios de producción. De acuerdo con la información recabada, la dificultad para identificar elementos que indiquen ajenidad en los riesgos no responde a la naturaleza de la relación existente entre plataforma y trabajadoras, sino a la voluntad deliberada de la empresa de externalizar el riesgo de la actividad económica en las trabajadoras.

Bibliografía

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman. M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Organization (ILO).

Comisiones Obreras (CC. OO.) (2022). *Condiciones de trabajo en plataformas digitales y prevención de riesgos laborales*. Secretaría de salud laboral de Madrid. Comisiones Obreras.

Consejo de la Unión Europea, Secretaría General (2023, marzo). *Panorámica de las plataformas digitales en la UE (2023)*. https://www.consilium.europa.eu/es/infographics/digital-platform-workers/

Galí, I. (2022). *Precarizar lo precario. Trabajadoras de cuidados y limpieza a domicilio en plataformas digitales. Los casos de Clintu, MyPoppins y Cuideo*. Barcelona: Centre d'Estudis i Recerca Sindicals, Comissions Obreres de Catalunya.

IMSERSO (2022). *Información estadística del sistema para la autonomía y atención a la dependencia*. Secretaría de Estado de Derechos Sociales. Informe semestral, diciembre de 2022.

Instituto Nacional de Estadística (2022). *Proyecciones de población*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176953&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Llamosas, A. (2009). Las zonas grises en el Derecho Laboral. La prestación del Servicio de Transporte. *Revista de Derechos Fundamentales*, 3, 105-119.

Marcucci, G., Ciarapica, F., Poler, R. y Sanchis, R. (2021). A Bibliometric Analysis of the Emerging Trends in Silver Economy. *IFAC-PapersOnLine*, *54*(1), 936-941.

Monereo, J. L. y López, B. M. (2020). Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 4/2020.

OECD (2021). *Health at a Glance 2021: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/ae3016b9-en

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189).* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Urzì, C., Pesole, A. y Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://doi:10.2760/459278

Normativa

Directiva Europea 79/7 sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

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.

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales COM/2021/762 final.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *Boletín Oficial del Estado,* 277, de 17 de noviembre de 2011. https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620/con

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. *Boletín Oficial del Estado,* 255, de 24 de octubre de 2015. https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con

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. *Boletín Oficial del Estado,* 216, de 8 de septiembre de 2022. https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/09/06/16/con

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2000.

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2010.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2017, rec. 2806/2015.

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 2009, rcud 170/2009.

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, 2924/2020. Unificación de doctrina 4746/2019.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, C-389/20.

Reseñas biográficas de las autoras del libro

Coordinadora

Paula Rodríguez-Modroño. Universidad Pablo de Olavide
https://orcid.org/0000-0002-0724-0248

Profesora titular en el Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica de la Universidad Pablo de Olavide. Directora del Centro Interdisciplinar de Estudios Feministas, de las Mujeres y de Género (CINEF) y del Máster Universitario de Género e Igualdad. Actualmente dirige el proyecto «Plataformización del Ecosistema de Cuidados. Un Análisis Feminista e Interseccional» (CAREFEM, 2024-26) y ha dirigido los proyectos de investigación «El futuro del trabajo desde una óptica de género: las mujeres en la 4ª Revolución Industrial» y «Conciliación en la era del trabajo digital» y participa en el COST Action Platform Work Inclusion Living Lab. Premio Meridiana 2017 de investigación en igualdad de género.

Autoras (por orden de aparición de capítulo)

Julia Espinosa-Fajardo. Universidad de Sevilla
https://orcid.org/0000-0003-2450-0731

Profesora titular del Departamento de Sociología de la Universidad de Sevilla. Licenciada en Sociología y doctora en Ciencia Política por la Universidad Complutense de Madrid. Desde 2003 trabaja como profesora universitaria, investigadora, evaluadora y experta en políticas públicas y desigualdad de género. Coordinadora del Observatorio de Políticas Públicas de Igualdad y Género de la Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana e investigadora del grupo Género y política de la Universidad Complutense de Madrid, del grupo Trabajo, política y género de la Universidad de Cádiz y del GEP&DO.

Purificación López-Igual. Universidad Pablo de Olavide
https://orcid.org/0000-0002-7759-0112

Doctora en Ciencias Económicas, profesora en la Universidad Pablo de Olavide (Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica). Ha trabajado como investigadora, evaluadora y experta en políticas públicas para instituciones y centros de investigación durante veinte años. Ha participado en los últimos años en los proyectos de investigación «El futuro del trabajo desde una óptica de género: las mujeres en la 4ª Revolución Industrial» y «Conciliación en la era del trabajo digital». Participa en redes internacionales, como el COST Action Platform Work Inclusion Living Lab (P-WILL). Es miembro del grupo de investigación en Economía Ecológica, Feminista y Desarrollo, del Observatorio de Género, Economía y Desarrollo (GEP&DO) y colaboradora del CINEF.

Francisca Pereyra. Universidad Nacional General Sarmiento, Argentina
http://orcid.org/0000-0002-5362-2482

Francisca Pereyra es socióloga, especialista en temas relativos a mercado de trabajo y género. Se graduó en la Universidad de Buenos Aires y completó sus estudios de Doctorado en la Universidad de Essex. Actualmente se desempeña como investigadora y docente en el Área de Economía de la Universidad Nacional General Sarmiento. En los últimos años, su línea de indagación se centró en las experiencias, oportunidades y desafíos de las mujeres que incursionan en el mundo del trabajo a través de plataformas digitales. Ha dirigido proyectos y publicado numerosos artículos, capítulos de libro y documentos de trabajo relacionados con la temática.

Ariela Micha. Universidad Nacional General Sarmiento, Argentina
https://orcid.org/0000-0002-5923-9740

Ariela Micha es economista y experta en género y mercado de trabajo, así como en la economía del cuidado. En los últimos años su línea de indagación se ha centrado en el estudio de la participación laboral de las mujeres en las plataformas digitales de trabajo. Sus estudios de grado los realizó en la Universidad de Buenos Aires, luego completó la maestría en Estudios de Desarrollo en la London School of Economics and Political Science y se graduó como doctora en Ciencias Sociales en la Universidad Nacional General Sarmiento. Actualmente se desempeña como investigadora y docente en el Área de Economía de la Universidad Nacional General Sarmiento.

Meike Brodersen. Instituto de Sociología, Universidad Libre de Bruselas

https://orcid-org/0000-0003-2464-3468

Profesora titular en la Universidad Libre de Bruselas (ULB). Socióloga especializada en movilidades espaciales, digitalización y automatización en mundos laborales cambiantes basados en etnografías multisitio, completó su tesis doctoral en 2019 en el centro de investigación METICES de la ULB. Posee títulos de la Universidad de Toulouse y de Passau. Como becaria postdoctoral ha realizado proyectos de investigación en la Universidad Libre de Bruselas (proyecto SEAD sobre digitalización y economía de plataforma) y en la Universidad de Halmstad, en particular el proyecto AHA sobre Design Ethnographic Living Labs for Future Urban Mobility. Las publicaciones recientes incluyen «¿Automatizar la primera y última milla? Reencuadrando los "desafíos" de las movilidades cotidianas» (*Mobility*, 2023) y «De l'entreprise-réseau à l'économie de plateforme, les impasses des négociations» (*La nouvelle revue du travail*, 2022).

Anastasia Joukovsky. Instituto de Sociología, Universidad Libre de Bruselas

https://orcid-org/0009-0000-1780-8338

Investigadora en el centro de investigación METICES, tiene una maestría en Sociología de la Universidad Libre de Bruselas, donde desarrolló un fuerte interés en el campo del trabajo y las profesiones. Después de haber trabajado en varios proyectos de investigación sobre investigación dentro de las instituciones públicas, profesionalización en temas de igualdad o transición energética, actualmente se centra en el empleo y las condiciones laborales en la economía de plataforma como parte del proyecto SEAD - Empleo Sostenible en la Era de la Digitalización.

Elief Vandevenne. Interface Demography, Vrije Universiteit de Bruselas

https://orcid-org/0000-0002-8700-5511

Estudiante de doctorado en Sociología del Trabajo en el grupo de investigación Interface Demography (Vrije Universiteit, Bruselas). Su investigación explora la digitalización de los mercados laborales, la calidad del trabajo en la economía de plataforma, y la salud y el bienestar relacionados con el trabajo. Su trabajo tiene como objetivo descubrir las dimensiones subjetivas y objetivas de la calidad del trabajo, examinar el impacto de la digitalización en las relaciones laborales y comprender las implicaciones del trabajo en plataforma para el bienestar de los trabajadores.

Jens Doms. Interface Demography, Vrije Universiteit de Bruselas
https://orcid.org/0009-0003-3610-5445

Investigador junior en Interface Demography (Vrije Universiteit, Bruselas). Tiene una licenciatura en Gestión de Comunicaciones (Arteveldehogeschool, 2019) y una maestría en Sociología (Vrije Universiteit de Bruselas, 2021). Actualmente se encuentra cursando su doctorado en Sociología sobre «arreglos de trabajo híbridos y bienestar de los empleados». Su trabajo explora los efectos de las nuevas formas de trabajar en varias dimensiones, incluida la calidad del trabajo, la salud y el bienestar, y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Astrid Agenjo Calderón. Universidad Pablo de Olavide
https://orcid.org/0000-0002-2203-8435

Economista y doctora en Ciencias Sociales. Profesora en el Departamento de Economía, Métodos cuantitativos e Historia Económica de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Coordinadora del Máster de Género e Igualdad. Forma parte del grupo de Investigación EcoEcoFem, del Centro Interdisciplinar de Estudios Feministas, de las Mujeres y de Género (CINEF) y del Observatorio de Género, Economía, Política y Desarrollo (GEP&DO). Participa en redes internacionales como el COST Action Platform Work Inclusion Living Lab (P-WILL), el Grupo de trabajo Economía Feminista Emancipatoria de CLACSO o la Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana TRAGEVIC.

Olivia Blanchard. Digital Future Society (Mobile World Capital Foundation)
https://orcid.org/0009-0000-3073-8004

Olivia Blanchard es investigadora y consultora independiente sobre el impacto social de la tecnología, especializada en el futuro del trabajo con una perspectiva de género. Entre enero de 2019 y enero de 2024 trabajó como *Senior Researcher* en el Digital Future Society Think Tank, donde lideró la investigación sobre el trabajo en plataformas desde una perspectiva de género. Es cofundadora del Gender and Gig Economy Working Group, que cuenta con 50 miembros en 14 países.

Irene Galí Magallón. Centro de Estudios e Investigación Sindicales (CERES), CC. OO. de Catalunya

Licenciada en Sociología (UB) y en Ciencias del Trabajo (UOC) y máster en Ciencias Jurídicas Avanzadas (UPF). Anteriormente investigadora en el Grupo de investigación en Desigualdades en Salud - Employment Conditions Network (GREDS-EMCONET) de la UPF y actualmente técnica de investigación en el Centro de Estudios e Investigación Sindicales (CERES) de CC. OO. de Catalunya.

La última revolución tecnológica, liderada por la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial, está transformando tanto los sistemas productivos como la organización del trabajo y las relaciones laborales. Esta transformación digital del mercado laboral crea oportunidades, pero también grandes riesgos y posibles retrocesos en nuestro avance hacia la eliminación plena de las desigualdades de género e interseccionales que perduran en nuestras sociedades y mercados de trabajo. Los textos de este monográfico tienen como objetivo debatir sobre los impactos de la digitalización en la producción y reproducción social, con especial atención a las transformaciones en las desigualdades de género e interseccionales. Este volumen recoge algunas de las ponencias presentadas en el seminario *Trabajos y Cuidados en la Era Digital* organizado en Sevilla en 2022, junto con otros textos que analizan los efectos de esta Cuarta Revolución Industrial en los empleos, cuidados y condiciones de vida y trabajo, con especial énfasis en su impacto diferenciado sobre mujeres y distintos países y contextos institucionales, e intentan responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo las últimas transformaciones tecnológicas están transformando el mercado laboral y la provisión de cuidados? ¿Cómo se perpetúan las desigualdades de género con la digitalización y qué nuevas asimetrías provocan? ¿Cómo los nuevos empleos refuerzan los roles de género en la reproducción social? ¿Qué políticas podrían mitigar la generación de nuevas desigualdades?

ISBN 978-84-10064-12-6

La colección **Enfoques** está orientada a reunir bajo un mismo volumen el resultado académico de seminarios, jornadas científicas, etc., que sean consecuencia de alguna iniciativa académica de investigación o debate, cuyo resultado suponga una obra colectiva dirigida por un editor o editores.

Junta de Andalucía

Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa

Centro de Estudios Andaluces