

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Mujeres migrantes en riesgo de exclusión ante el trabajo digital: zonas grises de laboralidad, subordinación algorítmica y protección sociolaboral

Mayra Alejandra PASCUAL GUZMÁN*

RESUMEN: En el mundo contemporáneo, la convergencia entre el ecosistema de plataformas digitales y una movilidad humana sin precedentes ha generado profundas “zonas grises” que desafían la arquitectura clásica del derecho del trabajo. La presente exégesis expone cómo la racionalidad algorítmica y la falsa autonomía instrumentalizan la vulnerabilidad de las mujeres migrantes, expulsándolas de una tutela efectiva. Mediante una metodología dogmático-jurídica articulada desde un enfoque interseccional, se evidencia que esta desprotección no constituye una disfunción marginal, sino un engranaje sistémico que mercantiliza el género y la irregularidad administrativa, operando tanto en el trabajo presencial como en el trabajo deslocalizado. Se concluye que la obsolescencia estructural de la laboralidad exige vincular los derechos universales a la persona trabajadora y reforzar la capacidad institucional para garantizar la igualdad material.

Palabras clave: Interseccionalidad, mujeres migrantes, plataformas digitales, protección laboral, zonas grises.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La crisis de la laboralidad en entornos de plataforma. 3. Interseccionalidad y movilidad en el trabajo digital. 4. Tipologías de trabajo en economías de plataforma. 4.1. Plataformas presenciales (*on-demand*/local). 4.2. Plataformas de servicios y *hubs* tecnológicos. 4.3. Plataformas remotas y teletrabajo digital. 5. Zonas grises de la protección laboral. 5.1. Concepto operativo. 5.2. Rasgos comunes en todas las tipologías. 5.3. Especificidad de mujeres migrantes. 6. Límites del modelo de protección social. 7. Hacia una reconfiguración de la protección laboral. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

* Doctora en Ciencias Jurídicas y Políticas; Abogada; Investigadora doctoral en Derecho del Trabajo, Igualdad, Derechos Humanos y Nuevas Tecnologías, Universidad de Málaga (España); Máster en Abogacía y Máster en Mediación.



Migrant Women at Risk of Exclusion in Digital Work: Gray Areas of Employment Status, Algorithmic Subordination and Socio-Labour Protection

ABSTRACT: In the contemporary world, the convergence of the digital platform ecosystem and unprecedented human mobility has generated profound 'grey areas' that challenge the traditional architecture of labour law. This analysis examines how algorithmic rationality and false autonomy instrumentalise the vulnerability of migrant women, excluding them from effective legal protection. Through a doctrinal legal methodology structured around an intersectional approach, it demonstrates that this lack of protection is not a marginal dysfunction, but a systemic mechanism that commodifies gender and irregular migration status, operating in both on-site and geographically dispersed work. It concludes that the structural obsolescence of the traditional concept of employment requires universal rights to be attached to the working person and institutional capacity to be strengthened in order to guarantee substantive equality.

Key Words: Intersectionality, migrant women, digital platforms, labour protection, grey areas.

1. Introducción

La transformación digital de la economía y la intensificación de la movilidad humana transnacional están modificando el paradigma productivo contemporáneo. Esta mutación no opera como un ente aséptico o tecnológicamente neutral, sino que altera la organización del trabajo mediante arquitecturas algorítmicas opacas, diluyendo las fronteras espaciales y temporales de la subordinación clásica¹. En un escenario donde el desplazamiento forzado o motivado por la supervivencia empuja a miles de mujeres migrantes a insertarse en los nichos más volátiles de las sociedades de acogida, la tecnología, cuando carece de una orientación garantista, puede actuar como un mecanismo de despersonalización administrativa y trasladar los riesgos y costes empresariales a la persona trabajadora².

Este proceso también ha favorecido la transición desde la primigenia *gig economy* hacia un ecosistema de plataformas hiperconectado y de mayor complejidad³. Esta nueva topografía del trabajo ya no se restringe a tareas aisladas, sino que abarca tanto la prestación de servicios locales, gestionados por plataformas de movilidad y reparto de última milla como Uber, Glovo o Rappi, como la ejecución de tareas remotas vinculadas al teletrabajo, la programación y el microtrabajo de datos en *hubs* tecnológicos globales⁴. En este ecosistema híbrido, la gestión automatizada y la deslocalización del capital desdibujan la identidad y la posición jurídica del empleador, configurando relaciones contractuales efímeras que escapan al ámbito de aplicación de la norma. La denominada innovación colaborativa puede encubrir, por tanto, una flexibilización intensa de las condiciones de vida y de trabajo.

La plataformización converge, además, con la feminización de la precariedad en entornos digitales. Más allá del trabajo doméstico, sectores fuertemente masculinizados en su origen –como el transporte de pasajeros, la logística de reparto o el entrenamiento de inteligencia artificial– absorben hoy a un número creciente de mujeres⁵. Las plataformas se benefician de

¹ Vid. OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *Mujeres en la economía de plataformas: desafíos y oportunidades en Iberoamérica*, 2026, p. 5.

² Vid. K. DUMANČIĆ, A. OBADIĆ, *Gendering analysis of working conditions and social protection law in digital labour platform work*, en *Labour & Law Issues*, 2024, n. 2, p. 35.

³ Vid. C. BARON, *Precariedad y feminización. Pistas feministas para comprender los cambios en la reproducción de los hogares. Argentina (1974-2018)*, en *Mora*, 2022, n. 28.

⁴ Vid. G. HE, *Blooming in the Cracks: Women Migrant Workers and their Everyday Practices in China's Platform-mediated Gig Economy*, Universiteit Utrecht, 2026, p. 116.

⁵ Vid. M.S. ROSALES, M. MAREGA, *Cuidados y acción colectiva entre repartidoras de plataformas*

las asimetrías de poder y las responsabilidades reproductivas no remuneradas que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, ofreciendo una promesa de flexibilidad horaria que, en determinadas condiciones, puede intensificar la precariedad. Las conductoras, repartidoras y teletrabajadoras se enfrentan así a una subordinación algorítmica donde pueden percibir menores ingresos por hora, verse afectadas por sesgos en los sistemas de calificación y exponerse a violencias territoriales y digitales bajo la apariencia jurídica del emprendimiento autónomo⁶.

El problema central de esta investigación reside en la insuficiencia de las categorías tradicionales de laboralidad para responder a estos ecosistemas tecnológicos, lo que favorece la proliferación de complejas “zonas grises” en el derecho del trabajo⁷. Las corporaciones digitales pueden eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social mediante la clasificación de las trabajadoras migrantes como contratistas independientes, autónomas o proveedoras de servicios. Esta ingeniería jurídica apoyada en la gestión algorítmica puede limitar la tutela judicial efectiva y bloquear el acceso a la seguridad social, a la negociación colectiva y a la protección frente al despido. La inadecuación de las categorías laborales vigentes genera así espacios de desprotección para quienes sostienen con su trabajo la actividad económica de las plataformas⁸.

A partir de este problema, la presente investigación se articula en torno a la siguiente pregunta: ¿de qué manera el trabajo digital, al operar en contextos transnacionales de movilidad humana, produce nuevas “zonas grises” que excluyen sistemáticamente a las mujeres migrantes –insertas en plataformas de reparto, transporte y *hubs* tecnológicos remotos– de la laboralidad y del sistema integral de protección sociolaboral?

La hipótesis sostiene que el trabajo digital en contextos de movilidad produce “zonas grises” que excluyen a las mujeres migrantes del sistema de protección laboral. Las plataformas digitales, lejos de democratizar por sí solas el acceso al empleo, pueden aprovechar la vulnerabilidad documental, el racismo estructural y la necesidad económica de estas mujeres para evadir

digitales, en *Estudios Sociológicos*, 2024, vol. 42.

⁶ Vid. A. MICHÁ, F. PEREYRA, C. POGGI, *Assessing gender inequalities in the platform economy: an analysis of ride-bailing and delivery workers in the Buenos Aires Metropolitan Area*, en DIGITAL FUTURE SOCIETY, *Global perspectives on women, work, and digital labour platforms. A collection of articles from around the world on women's experiences of digital labour platforms*, 2022.

⁷ Vid. C. JOVER RAMÍREZ, *Los creadores de contenido digital. ¿Una nueva zona gris del Derecho del trabajo?*, en *Labos*, 2025, n. 2.

⁸ Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, art. 1.

la presunción de laboralidad. Esta dinámica facilita formas de explotación encubiertas por sistemas algorítmicos opacos y exige definir responsabilidades empresariales compatibles con el principio de igualdad material.

Para examinar esta problemática, el presente estudio adopta una metodología cualitativa y dogmático-jurídica, basada en el análisis normativo, jurisprudencial y documental, e incorpora la perspectiva de la interseccionalidad. Mediante esta lente crítica, se analiza la convergencia entre las desigualdades asociadas al género, el origen nacional, el estatus migratorio y la posición socioeconómica. El estudio presta especial atención a la situación de las repartidoras, conductoras y teletrabajadoras migrantes a partir de la literatura especializada, la normativa y la jurisprudencia examinadas. Este enfoque permite identificar las limitaciones de los datos agregados y valorar la necesidad de mecanismos de corrección algorítmica y de respuestas institucionales adaptadas a situaciones de vulnerabilidad interseccional.

El artículo se organiza del siguiente modo: en primer lugar, se examina la crisis de la laboralidad derivada de la transformación digital y de las nuevas formas de dirección algorítmica; a continuación, se analiza la interacción entre género, condición migratoria y movilidad transnacional desde una perspectiva interseccional. Posteriormente, se estudian las principales tipologías de trabajo en plataformas, tanto presenciales como remotas, y se delimitan las zonas grises de protección laboral que comparten estos modelos. En un bloque posterior, se abordan los límites de los sistemas de protección social basados en la contributividad continuada y la territorialidad. Por último, se formulan propuestas dirigidas a ampliar la tutela sociolaboral, reforzar la portabilidad de los derechos e incorporar un enfoque interseccional en la regulación del trabajo digital.

2. La crisis de la laboralidad en entornos de plataforma

El modelo clásico del derecho del trabajo se construyó sobre una subordinación jurídica y material claramente delimitada⁹. Históricamente, la prestación de servicios se desarrollaba bajo la dirección de un empleador que ejercía poderes organizativos y disciplinarios en un espacio físico concreto y durante una jornada preestablecida, configurando un escenario donde la laboralidad actuaba como presupuesto principal para acceder a la

⁹ Vid. J. CRUZ VILLALÓN, *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138.

tutela de los derechos sociales.

La expansión de la economía de plataformas ha alterado estas coordenadas espaciales y temporales, desdibujando la figura tradicional del empleador¹⁰. En la actualidad, las corporaciones tecnológicas operan deslocalizando el capital y fragmentando las tareas mediante infraestructuras digitales, provocando que el lugar de trabajo se disuelva en el espacio urbano o se traslade al domicilio privado. Estas transformaciones modifican las relaciones de producción y facilitan estrategias dirigidas a reducir o eludir las obligaciones derivadas del empleo asalariado.

Esta innovación organizativa no implica la desaparición de la subordinación, sino su transformación en formas de control algorítmico¹¹. La figura del supervisor humano es reemplazada por una “gerencia algorítmica” que supervisa, evalúa y condiciona el desempeño de la persona trabajadora de forma automatizada y permanente¹². Mediante la recolección masiva de datos, los sistemas automatizados asignan pedidos, ordenan la actividad e imponen consecuencias desfavorables, instaurando un régimen disciplinario que puede resultar más intenso e intrusivo que la supervisión presencial tradicional.

Este entramado tecnológico opera, además, en un contexto de marcada asimetría informativa, donde la persona trabajadora genera los datos que la plataforma utiliza para dirigir y evaluar su actividad¹³. La racionalidad algorítmica restringe con frecuencia el acceso a la lógica de sus decisiones, dejando a las trabajadoras sujetas a métricas opacas que determinan su puntuación, sus ingresos o la desactivación de sus cuentas. La apariencia de neutralidad tecnológica puede ocultar así decisiones empresariales difíciles de conocer, impugnar y revisar.

Bajo esta óptica, las plataformas despliegan una elaborada ingeniería jurídica cimentada en una falsa autonomía laboral¹⁴. Para eximirse de sus obligaciones tuitivas, clasifican a las personas prestadoras de servicios como proveedoras autónomas o “contratistas independientes”, trasladándoles los

¹⁰ Vid. C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*

¹¹ Vid. K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*

¹² Vid. M. MÖHLMANN, L. ZALMANSON, *Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Driver's Autonomy*, en ASSOCIATION FOR INFORMATION SYSTEMS, *38th International Conference on Information Systems (ICIS 2017). Transforming Society with Digital Innovation. Seoul, South Korea. 10-13 December 2017*, 2017, vol. 8.

¹³ Vid. A. GURUMURTHY, *Unlocking data value for platform labour: Insights from worker-led, SSE platform models*, ponencia al [ILO COOP 100 Symposium](#), 16-17 noviembre 2020, sesión 5, [Platform Cooperatives](#).

¹⁴ Vid. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers*, en *Gender & Development*, 2022, vol. 30, n. 3.

riesgos inherentes a la actividad productiva y los costes económicos asociados a su ejecución. Esta clasificación puede privarlas de las garantías laborales y de protección social vinculadas al trabajo por cuenta ajena.

La falsa autonomía aparece en distintos modelos de negocio de la economía digital, ya se trate de plataformas locales de reparto de última milla o de ecosistemas remotos y globales¹⁵. Tanto en la presencialidad impuesta por el trabajo de cuidados a través de agencias digitales como en la deslocalización del microtrabajo de datos, la plataforma se aferra a la ficción de operar como un mero intermediario tecnológico, a pesar de que impone tarifas, monopoliza el acceso a la clientela y condiciona de manera relevante las oportunidades de trabajo y la obtención de ingresos¹⁶.

De la exégesis realizada se desprende la proliferación de las denominadas “zonas grises” en los límites del ordenamiento laboral¹⁷. En estos espacios de indeterminación jurídica, las prestaciones de servicios exhiben notas difusas que dificultan su encuadramiento en las categorías tradicionales, dejando a las trabajadoras en una posición intermedia: carecen de la autonomía efectiva propia del trabajo independiente, pero soportan formas de subordinación no reconocidas jurídicamente.

Frente a esta precarización algorítmica, procede cuestionar el formalismo con el que pueden aplicarse los indicios tradicionales de laboralidad¹⁸. El recurso exclusivo a categorías construidas para formas de organización productiva anteriores conduce, en algunos casos, a exigir la demostración de elementos como el horario fijo o la exclusividad presencial, aunque las plataformas hayan sustituido esos mecanismos por sistemas indirectos de dirección, puntuación e incentivos. Esta lectura puede favorecer la desprotección cuando atribuye un valor decisivo a contratos de adhesión que califican formalmente la relación como autónoma.

Este formalismo afecta con particular intensidad a las mujeres migrantes situadas en estas zonas de indeterminación jurídica¹⁹. La falta de reconocimiento de la laboralidad material puede privarlas de la protección necesaria para afrontar la vulnerabilidad derivada de su estatus administrativo, enfrentar la violencia estructural y acceder a la seguridad social. La opacidad tecnológica y la dispersión de los indicios de

¹⁵ *Ibidem*, p. 622.

¹⁶ *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 38.

¹⁷ *Vid.* C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 115.

¹⁸ *Vid.* S. OLARTE ENCABO, *La doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre esclavitud, servidumbre y trabajo forzado. Análisis crítico desde la perspectiva laboral*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 145.

¹⁹ *Ibidem*, p. 68.

dependencia incrementan, además, las dificultades probatorias para impugnar la calificación contractual impuesta por la plataforma.

La tesis central sostiene que el concepto tradicional de laboralidad no capta plenamente la diversidad y complejidad de las actuales relaciones de producción²⁰. El binomio que divide a las personas trabajadoras entre asalariadas subordinadas y profesionales autónomas resulta insuficiente para analizar formas de dominación algorítmica multidimensional, ejercidas a través de incentivos, geolocalización, sistemas reputacionales y la amenaza de desactivación de la cuenta, funcionalmente equiparable a la pérdida del empleo o de la fuente de ingresos.

Aunque se han adoptado medidas institucionales relevantes, entre ellas las presunciones legales de laboralidad incorporadas al marco normativo europeo²¹, la categoría del contrato de trabajo muestra límites en su capacidad de protección. Las corporaciones tecnológicas adaptan sus arquitecturas y modelos contractuales para reducir los indicios visibles de dependencia, alterando las reglas de sus aplicaciones y manteniendo espacios de elusión normativa.

La respuesta jurídica debe partir de que la laboralidad no puede operar como la única frontera para acceder a determinados derechos y garantías²². Condicionar la protección de la dignidad, la no discriminación y la seguridad y salud en el trabajo a la estricta superación de un test de subordinación clásica puede dejar fuera del ámbito protector a personas sometidas a una dependencia económica y organizativa efectiva. Ello contradice la función compensadora del derecho del trabajo frente a la desigualdad material.

Bajo este planteamiento, determinados derechos deben acompañar a la persona que trabaja con independencia de la calificación contractual impuesta a la relación²³. El acceso a una remuneración digna, el derecho a la salud física y mental y la protección frente al acoso y la discriminación interseccional deben reconocerse como garantías mínimas aplicables a toda prestación personal de trabajo económicamente dependiente, sin que las ficciones mercantiles puedan neutralizarlas.

La protección de estas personas exige también garantías de transparencia, información, auditoría y revisión frente a los sistemas

²⁰ Vid. P. DIEUAIDE, C. AZAÏS, *Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance*, en *Frontiers in Sociology*, 2020, vol. 5, artículo 2.

²¹ Vid. Directiva (UE) 2024/2831.

²² Vid. Convenio OIT n. 189, *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011, art. 2.

²³ Vid. PICUM, *Guide to Undocumented Workers' Rights at Work under International and EU Law*, 2022, p. 10.

automatizados de gestión laboral²⁴. El marco jurídico debe asegurar un grado suficiente de inteligibilidad sobre los criterios utilizados para asignar tareas, evaluar el rendimiento, fijar retribuciones o desactivar cuentas, permitiendo impugnar decisiones y corregir sesgos de género, origen racial o nacional. Asimismo, deben establecerse límites estrictos al tratamiento de datos que afecten a la salud, el estado emocional o la esfera mental de la persona trabajadora.

Para materializar este giro dogmático, se precisa una respuesta institucional coordinada frente al poder asimétrico de las plataformas digitales²⁵. Las administraciones públicas, la inspección de trabajo y los órganos de tutela deben evitar la fragmentación de sus actuaciones y articular mecanismos conjuntos de supervisión, responsabilidad y reparación. Ello exige imponer responsabilidades compartidas cuando intervengan varias empresas y sancionar las estrategias dirigidas a ocultar relaciones de dependencia bajo estructuras contractuales o tecnológicas formalmente neutrales.

En síntesis, la superación de esta crisis de la laboralidad exige actualizar las categorías interpretativas del derecho del trabajo y reforzar su función compensadora²⁶. La protección de la dignidad material no puede depender exclusivamente de la denominación contractual, sino de las condiciones reales en las que se organiza, controla y remunera el trabajo. Desde esta perspectiva, el Estado social debe someter la racionalidad algorítmica a las garantías laborales, antidiscriminatorias y de protección social aplicables a toda relación marcada por una desigualdad material efectiva.

3. Interseccionalidad y movilidad en el trabajo digital

La irrupción del trabajo digital no puede ser examinada desde una pretendida neutralidad tecnológica, sino que requiere incorporar la interseccionalidad como marco analítico²⁷. La convergencia entre el género y la condición migratoria no opera como una simple adición de vulnerabilidades, sino que interactúa de forma co-constitutiva y puede reforzar procesos de racialización y sexualización de la fuerza de trabajo en las plataformas digitales. Las mujeres migrantes no enfrentan barreras

²⁴ Vid. U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *Experiences of women on online labour platforms: insights from global surveys*, en DIGITAL FUTURE SOCIETY, *op. cit.*, p. 15.

²⁵ Vid. Directiva (UE) 2024/2831, art. 11.

²⁶ Vid. PICUM, *op. cit.*, p. 14.

²⁷ Vid. M.J. MAGLIANO, *Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos*, en *Revista Estudios Feministas*, 2015, n. 3.

aisladas; su posición laboral puede quedar condicionada simultáneamente por el género, el origen nacional, el estatus migratorio y la posición socioeconómica, factores que favorecen su concentración en los niveles inferiores de la jerarquía sociolaboral. La desigualdad previa no desaparece con la migración, sino que puede reproducirse o intensificarse en las sociedades de acogida.

Esta situación se agudiza cuando la movilidad se analiza desde sus dimensiones territorial y digital. La movilidad humana transnacional converge con la deslocalización productiva facilitada por las plataformas²⁸. Mientras las fronteras físicas imponen controles y restricciones a las personas, las infraestructuras digitales permiten que el capital y la demanda de trabajo operen a escala global. Esta asimetría facilita la contratación de mujeres migrantes tanto en actividades presenciales, como el reparto o los cuidados, como en tareas remotas realizadas desde el domicilio o mediante plataformas digitales.

La exclusión de estas trabajadoras del sistema de protección sociolaboral responde, en buena medida, a la interacción entre la normativa de extranjería, la segmentación laboral y los modelos de organización de las plataformas²⁹. La ausencia de autorización administrativa o de permiso de trabajo incrementa la exposición al despido, la explotación y la denuncia migratoria. Esta vulnerabilidad reduce la capacidad efectiva de reclamar derechos, acudir a la Inspección de Trabajo o impugnar la calificación contractual, favoreciendo formas de trabajo informal o no declarado difíciles de detectar por las instituciones públicas.

La intersección entre género, migración y cualificación produce, además, procesos de desclasamiento profesional que condicionan la inserción laboral de muchas mujeres migrantes. Una parte de estas trabajadoras dispone de estudios universitarios o experiencia profesional adquirida en sus países de origen; sin embargo, las dificultades para homologar títulos, acreditar competencias o acceder a redes profesionales limitan su incorporación al empleo formal³⁰. El ecosistema digital no corrige necesariamente estas barreras y puede reproducirlas mediante sistemas de selección, reputación y asignación de tareas que no reconocen adecuadamente las cualificaciones previas. La consecuencia es una inserción en ocupaciones situadas por debajo de su nivel formativo y con menores

²⁸ Vid. OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 15.

²⁹ Vid. M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, Dykinson, 2022, p. 27.

³⁰ Vid. Y. PÉREZ-VARELA, *Desconectadas: brecha y exclusión digital de las mujeres inmigrantes internacionales en España*, en *Journal of Supranational Policies of Education*, 2025, n. 23.

posibilidades de promoción.

Bajo esta óptica, la movilidad laboral de estas trabajadoras queda restringida y concentrada en segmentos de elevada precariedad. Lejos de utilizar la plataforma como un trampolín transitorio, pueden quedar atrapadas en nichos laborales altamente feminizados debido a que la interdependencia entre la esfera productiva y la reproductiva continúa recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres³¹. Sus trayectorias están condicionadas por la necesidad de generar ingresos inmediatos, sostener cadenas transnacionales de cuidados y enviar remesas, circunstancias que reducen el tiempo disponible para la formación, la recualificación profesional o la búsqueda de empleos alternativos.

Esta posición de desventaja se observa con particular claridad en las plataformas digitales de cuidados y trabajo doméstico. En estos espacios, los sistemas de selección, puntuación y recomendación pueden reproducir prejuicios presentes en la sociedad de acogida, atribuyendo determinadas cualidades de docilidad, disponibilidad o capacidad de cuidado a mujeres migrantes latinoamericanas o caribeñas³². Las plataformas pueden ocultar o minimizar situaciones de violencia, acoso y disponibilidad prolongada de las trabajadoras internas cuando se presentan como simples intermediarias tecnológicas. Esta calificación dificulta la atribución de deberes en materia preventiva, seguridad y salud laboral y responsabilidad frente a los daños sufridos durante la prestación.

La exclusión también se reproduce en el trabajo remoto y en las plataformas de microtarefas o entrenamiento de inteligencia artificial³³. Aunque el trabajo a distancia promete una desterritorialización igualadora, las mujeres migrantes pueden quedar concentradas en tareas rutinarias, fragmentadas y de menor remuneración, mientras encuentran mayores barreras de acceso a empleos digitales cualificados. El aislamiento en el domicilio y la necesidad de compatibilizar horarios internacionales con responsabilidades de cuidado pueden prolongar la jornada y debilitar la separación entre tiempo de trabajo y tiempo personal. Estas condiciones dificultan, además, la creación de redes profesionales, la acción colectiva y la representación sindical.

La arquitectura contractual y algorítmica de las plataformas contribuye a excluir a estas trabajadoras del ámbito ordinario de los derechos sociales.

³¹ Vid. M. ARIZA, L.F. JIMÉNEZ CHAVES, *Migración femenina e interseccionalidad: El trabajo reproductivo de las inmigrantes latinoamericanas en México*, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 2022, vol. 8, eLocation 957.

³² Vid. R. MARTÍNEZ-BUJÁN, P. MORÉ, *Home care for profit: Intermediary agencies and digital platforms brokering migrant women's labour in Spain*, en *Current Sociology*, 2025, vol. 73, n. 7.

³³ Vid. OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 29.

Las empresas imponen términos y condiciones que las clasifican como “proveedoras autónomas” o “contratistas independientes”, incluso cuando existen indicios materiales de dirección, control y dependencia³⁴. Esta calificación puede impedir el acceso a salarios mínimos, permisos por nacimiento y cuidado, indemnizaciones por despido y cotizaciones suficientes para la protección social. El resultado es el traslado de los riesgos económicos, profesionales y de salud hacia personas situadas en una posición contractual y administrativa especialmente vulnerable.

El análisis permite sostener que el trabajo digital en contextos de movilidad no garantiza por sí mismo la democratización del empleo. La intersección entre género, origen, estatus migratorio y responsabilidades de cuidado puede convertirse en un factor de rentabilidad cuando las plataformas aprovechan la disponibilidad de una fuerza de trabajo con menor capacidad de negociación y reclamación. La respuesta jurídica debe reforzar la identificación de la relación laboral real, reducir las barreras de acceso a la tutela administrativa y judicial y establecer obligaciones empresariales de transparencia, prevención y no discriminación adaptadas a estas situaciones de vulnerabilidad interseccional³⁵.

4. Tipologías de trabajo en economías de plataforma

La economía digital no conforma un mercado laboral homogéneo, sino un ecosistema de plataformas fragmentado y organizado mediante arquitecturas algorítmicas de distinto alcance³⁶. La diversidad de este mercado trasciende la simple intermediación tecnológica y comprende modelos diferenciados de organización del trabajo, en los que la asignación de tareas, la fijación de precios y la evaluación del rendimiento no dependen necesariamente de una supervisión humana directa, sino de instrucciones automatizadas que condicionan el tiempo, la intensidad y las oportunidades de trabajo de quienes prestan los servicios.

A través de esta intermediación tecnológica, las corporaciones pueden imponer una apariencia de autonomía que dificulta la identificación del empleador y de los poderes empresariales ejercidos³⁷. Al clasificar a la fuerza de trabajo como “proveedoras independientes” o “contratistas

³⁴ Vid. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*

³⁵ Vid. M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 95.

³⁶ Vid. K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*

³⁷ Vid. M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 112.

autónomas”, el modelo de negocio puede eludir obligaciones laborales y de seguridad social, trasladando los costes operativos, la incertidumbre económica y los riesgos asociados a la actividad hacia la parte más vulnerable de la relación. Esta distribución contractual de los riesgos reduce las garantías materiales vinculadas al trabajo por cuenta ajena.

En este marco se manifiesta el impacto específico de la plataformización sobre las mujeres migrantes, que actúa como eje de conexión con el objeto central de esta investigación³⁸. Lejos de democratizar por sí sola las oportunidades de empleo, la gestión algorítmica puede aprovechar la vulnerabilidad administrativa, el género, el origen nacional y la posición socioeconómica de estas trabajadoras, empujándolas a aceptar condiciones de baja remuneración y escasa protección. Estas formas de subordinación adquieren características distintas según el servicio sea presencial, localizado, remoto o ejecutado mediante microtarefas, lo que justifica examinar separadamente las principales tipologías de trabajo en plataformas.

4.1. Plataformas presenciales (*on-demand local*)

Entre las principales tipologías se encuentran las plataformas basadas en la ubicación, que exigen una prestación material en un espacio determinado y someten la actividad de la trabajadora a sistemas de asignación y seguimiento geolocalizados³⁹. En esta modalidad, el servicio requiere movilidad territorial dentro del entorno urbano y conecta una demanda local con una oferta de trabajo gestionada digitalmente, pero ejecutada de forma presencial.

Dentro de esta esfera, el sector del *ride-hailing* o transporte de pasajeros permite observar la incorporación de conductoras migrantes a una actividad históricamente masculinizada, frecuentemente presentada como una alternativa compatible con la conciliación y la flexibilidad horaria⁴⁰. Sin embargo, la autonomía formal puede coexistir con mecanismos de control algorítmico que condicionan la aceptación de servicios, penalizan determinadas desconexiones y limitan la capacidad de organizar libremente el tiempo de trabajo. A ello se añaden la exposición al acoso y a otras formas de violencia en el espacio público, así como la asunción individual de los costes de mantenimiento, depreciación y aseguramiento del vehículo.

³⁸ Vid. OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 25.

³⁹ Vid. A. MICHA, F. PEREYRA, C. POGGI, *op. cit.*

⁴⁰ Vid. M.S. ROSALES, M. MAREGA, *op. cit.*

En el mismo entorno urbano, el trabajo de reparto intensifica la dependencia respecto de las métricas automatizadas y de los sistemas de puntuación⁴¹. En este subsector, los criterios de asignación pueden priorizar la rapidez de entrega sin incorporar adecuadamente los riesgos derivados de la circulación, los horarios nocturnos o determinadas zonas urbanas. El rechazo de pedidos considerados inseguros puede traducirse en una menor asignación posterior de tareas o en una reducción de los ingresos, lo que limita la capacidad real de la trabajadora para proteger su seguridad y salud. Estas condiciones afectan con especial intensidad a quienes, por razón de género, origen o estatus migratorio, disponen de menor capacidad de negociación y de acceso a mecanismos efectivos de reclamación.

4.2. Plataformas de servicios y *hubs* tecnológicos

Más allá de las actividades ejecutadas en el espacio urbano, existe una segunda tipología vinculada a los servicios digitales, los centros de datos y las infraestructuras de procesamiento de información, en las que el trabajo humano permanece con frecuencia oculto tras la apariencia de automatización propia de la inteligencia artificial⁴². En estos entornos, las plataformas desarrollan infraestructuras tecnológicas sostenidas por tareas humanas de clasificación, revisión, validación y tratamiento de datos necesarias para el funcionamiento de los sistemas automatizados.

En estos entornos remotos, numerosas mujeres migrantes realizan labores de moderación de contenidos, soporte técnico y microtareas de etiquetado, clasificación o depuración de datos⁴³. Estas actividades, identificadas en la literatura como “trabajo fantasma”, se ejecutan frente a pantallas durante jornadas prolongadas, bajo reglas cambiantes y sistemas de seguimiento detallado de la actividad. La supervisión continua, el aislamiento, la repetitividad y, en determinados casos, la exposición a contenidos violentos o perturbadores generan riesgos psicosociales específicos que deben ser objeto de prevención y evaluación laboral.

Esta tipología se articula, además, mediante cadenas de subcontratación que dificultan la identificación de las responsabilidades empresariales⁴⁴. Las corporaciones matrices delegan la gestión de esta fuerza

⁴¹ Vid. P. TUBARO, M. COVILLE, C. LE LUDEC, A.A. CASILLI, *Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms*, en *Internet Policy Review*, 2022, vol. 11, n. 1, Special Issue, *The gender of the platform economy*, p. 2.

⁴² Vid. G. HE, *op. cit.*, p. 238.

⁴³ *Ibidem*, p. 245.

⁴⁴ Vid. U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *op. cit.*

laboral en agencias intermediarias y *tech hubs* situados en periferias urbanas o zonas rurales, fragmentando el proceso productivo para reducir costes y distribuir formalmente las obligaciones entre distintos sujetos empresariales. Esta organización puede dificultar que las trabajadoras identifiquen al sujeto responsable de las condiciones de trabajo, reclamen frente a decisiones automatizadas o ejerzan derechos de representación y tutela colectiva.

4.3. Plataformas remotas y teletrabajo digital

Como tercera manifestación de este entramado, las plataformas de trabajo en línea desvinculan la prestación del servicio de un espacio geográfico determinado y articulan mercados laborales de alcance transnacional⁴⁵. La oferta y la demanda se encuentran en un entorno globalizado donde el hogar de la trabajadora se transforma simultáneamente en espacio de trabajo y lugar desde el que se soportan los costes materiales, organizativos y psicosociales de la actividad.

Mediante los formatos del *freelance* y el *crowd work*, las trabajadoras migrantes compiten por proyectos fragmentados en un mercado caracterizado por una intensa asimetría informativa⁴⁶. Las plataformas establecen unilateralmente las condiciones de servicio, fijan o condicionan las comisiones aplicables y someten la continuidad de la actividad a sistemas de calificación opacos. La suspensión o desactivación de la cuenta puede producirse sin información suficiente, audiencia previa ni mecanismos eficaces de revisión, con efectos directos sobre la continuidad de los ingresos.

Esta deslocalización intensifica la competencia entre personas trabajadoras situadas en distintos territorios y favorece estrategias de reducción de costes laborales⁴⁷. Las mujeres cualificadas procedentes del Sur Global, cuyas credenciales pueden sufrir falta de reconocimiento o devaluación profesional en los países de acogida, se ven en ocasiones obligadas a reducir sus honorarios para acceder a proyectos en mercados digitales saturados. El teletrabajo digital no elimina por sí mismo las desigualdades de género, origen o posición económica, sino que puede

⁴⁵ Vid. J. BERG ET AL., [Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world](#), ILO, 2018.

⁴⁶ Vid. N. BEEREPOOT, B. LAMBREGTS, *Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services?*, en *Global Networks*, 2015, vol. 15, n. 2.

⁴⁷ Vid. S. FREDMAN ET AL., [International Regulation of Platform Labor: A Proposal for Action](#), en [Weizenbaum Journal of the Digital Society](#), 2021, vol. 1, n. 1.

reproducirlas mediante la segmentación de tareas, la competencia salarial y la distribución desigual de las oportunidades profesionales.

El análisis de estas tipologías confirma que la economía de plataformas constituye un ecosistema heterogéneo, aunque sus distintas modalidades comparten problemas jurídicos recurrentes. Tanto en el trabajo presencial como en el remoto aparecen formas de dirección algorítmica, opacidad decisoria, desplazamiento de riesgos y dificultades para identificar al sujeto empresarial responsable. Estos elementos pueden facilitar la elusión de obligaciones laborales y de seguridad social cuando la calificación contractual no se corresponde con las condiciones reales de prestación del servicio. La respuesta institucional debe, por ello, adaptar los criterios de laboralidad, reforzar las garantías de información y revisión y asegurar una tutela efectiva frente a relaciones marcadas por la dependencia económica y organizativa.

5. Zonas grises de la protección laboral

5.1. Concepto operativo

La organización del trabajo en el ecosistema digital ha generado espacios de indeterminación jurídica en los que los indicios clásicos de subordinación aparecen fragmentados o transformados, dando lugar a lo que la dogmática identifica como “zonas grises” de la protección laboral⁴⁸. Este concepto operativo no describe una mera disfunción transitoria del mercado, sino un ámbito en el que la calificación de la relación resulta controvertida y la tutela laboral puede quedar debilitada. En estos espacios, la opacidad algorítmica y la complejidad de las estructuras empresariales dificultan la identificación de los poderes de dirección y de las responsabilidades vinculadas a la prestación de servicios.

En el núcleo de esta zona gris opera una ambigüedad de estatus que permite presentar relaciones materialmente dependientes bajo la categoría formal del trabajo autónomo⁴⁹. Las plataformas imponen unilateralmente contratos mercantiles de adhesión que catalogan a las trabajadoras como “contratistas independientes” o “proveedoras autónomas”, configurando una falsa autonomía que puede contradecir la existencia material de facultades empresariales de organización, evaluación y control

⁴⁸ Vid. C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 120.

⁴⁹ Vid. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*, p. 625.

automatizado sobre el tiempo, el rendimiento y la ejecución del servicio.

Esta discordancia entre la calificación contractual y las condiciones reales de trabajo produce una separación entre la prestación del servicio y el acceso a determinados derechos laborales y de seguridad social⁵⁰. Al quedar fuera del ámbito formal de la laboralidad, las personas que sostienen la actividad de estas infraestructuras pueden perder el acceso a garantías como el salario mínimo, la protección frente al despido, la prevención de riesgos laborales y la cobertura de determinadas contingencias profesionales. La zona gris se traduce así en una reducción de la protección cuando la persona trabaja bajo dependencia económica u organizativa, pero no obtiene el reconocimiento jurídico correspondiente.

Bajo esta óptica, el concepto de “zona gris” actúa como una categoría analítica que permite identificar problemas comunes dentro de la diversidad del ecosistema de plataformas⁵¹. Ya se trate de cuidados presenciales a domicilio, reparto urbano de última milla o microtarefas remotas deslocalizadas, pueden observarse elementos recurrentes como la dificultad para identificar al empleador, la fragmentación de responsabilidades, la opacidad de los sistemas de gestión y el desplazamiento de riesgos hacia la persona trabajadora. La persistencia de estos elementos muestra que la desprotección no responde únicamente a supuestos aislados, sino a características estructurales de determinados modelos de organización empresarial en plataformas.

5.2. Rasgos comunes en todas las tipologías

El análisis de estas zonas grises permite identificar rasgos materiales recurrentes en las distintas tipologías de plataformas, aunque su intensidad varía según el modelo de organización y la naturaleza del servicio⁵². La diversidad de las actividades prestadas coexiste con mecanismos comunes de gestión automatizada que pueden aprovechar situaciones de vulnerabilidad y reproducir condiciones de precariedad mediante la opacidad decisoria, la fragmentación de responsabilidades y la elusión de garantías laborales.

El primer rasgo consiste en la insuficiencia de cobertura sociolaboral que afecta a quienes quedan formalmente fuera del trabajo por cuenta

⁵⁰ Vid. K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 40.

⁵¹ Vid. P. DIEUAIDE, C. AZAÏS, *op. cit.*, p. 5.

⁵² Vid. OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 18.

ajena⁵³. Al operar bajo la calificación mercantil de la prestación de servicios, pueden quedar sin reconocimiento adecuado las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y las obligaciones de prevención de riesgos. Asimismo, la ausencia de protección por incapacidad temporal, nacimiento, cuidado o interrupción involuntaria de la actividad puede traducirse en una pérdida inmediata de ingresos, de modo que enfermar o atender responsabilidades familiares incrementa el riesgo de exclusión económica.

Otro rasgo común es la discontinuidad de los ingresos, que dificulta la planificación económica y personal⁵⁴. Lejos de garantizar una retribución estable, el trabajo a demanda somete a las trabajadoras a la volatilidad de la asignación algorítmica y a las fluctuaciones del mercado. Esta organización puede exigir periodos prolongados de disponibilidad no remunerada y trasladar a la persona trabajadora los efectos económicos de los tiempos de espera, la ausencia de encargos y las cancelaciones. Como resultado, la remuneración efectiva puede situarse por debajo de los mínimos aplicables cuando se computa la totalidad del tiempo dedicado a la actividad.

La externalización de costes y riesgos constituye un tercer elemento recurrente⁵⁵. La trabajadora puede verse obligada a asumir la adquisición, amortización y mantenimiento del vehículo o de los equipos, la conexión a internet, los materiales necesarios y la variabilidad de la demanda, mientras la plataforma conserva el control sobre la intermediación, la asignación de tareas y, en determinados casos, la fijación de precios. Esta distribución de costes puede reducir de forma significativa la remuneración neta y dificultar la atribución de responsabilidades en materia de riesgos ergonómicos, psicosociales y de seguridad.

Estos rasgos permiten comprender la zona gris como un espacio de dependencia material insuficientemente reconocido por la calificación contractual⁵⁶. La diversidad de las tareas no impide identificar una lógica común basada en el control algorítmico, la inestabilidad de ingresos, la transferencia de costes y la limitada cobertura social. La respuesta jurídica debe superar una lectura exclusivamente formal de los contratos, valorar las condiciones reales de prestación y aplicar criterios capaces de identificar la dependencia económica, organizativa y tecnológica presente en estas relaciones.

⁵³ *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 55.

⁵⁴ *Vid.* U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *op. cit.*, p. 22.

⁵⁵ *Vid.* K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 42.

⁵⁶ *Vid.* C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 125.

5.3. Especificidad de mujeres migrantes

Las consecuencias de estas zonas grises no se distribuyen de manera uniforme, sino que afectan con especial intensidad a las mujeres migrantes⁵⁷. La interacción entre género, clase, origen nacional y estatus migratorio no constituye un factor incidental, sino que condiciona su inserción en los segmentos más inestables y menos protegidos del trabajo en plataformas. La vulnerabilidad administrativa y la necesidad inmediata de ingresos reducen su capacidad de negociación y pueden facilitar la aceptación de condiciones que difícilmente serían asumidas por personas con mayor estabilidad económica, documental o laboral.

La segmentación del mercado digital concentra con frecuencia a las mujeres migrantes en tareas de baja remuneración y escasa visibilidad, al tiempo que limita su acceso a ocupaciones tecnológicas de mayor valor añadido⁵⁸. Su presencia es especialmente relevante en el trabajo doméstico mediado por aplicaciones, las cadenas transnacionales de cuidados y las microtarefas repetitivas. Estas actividades se desarrollan, en muchos casos, en domicilios particulares o de forma remota, lo que dificulta la supervisión pública, la acción colectiva y la identificación de las condiciones reales de trabajo. Esta concentración ocupacional reproduce la infravaloración histórica de las actividades feminizadas y racializadas.

Estas mujeres enfrentan, además, barreras lingüísticas, digitales y administrativas que dificultan su relación con las plataformas y con las instituciones públicas⁵⁹. El dominio limitado de la lengua de acogida o del lenguaje técnico-administrativo puede obstaculizar la comprensión efectiva de los términos contractuales, los criterios de puntuación y los procedimientos de reclamación. La falta de accesibilidad informativa incrementa la asimetría entre la trabajadora y la plataforma y puede generar dependencia respecto de intermediarios informales que cobran por facilitar trámites, cuentas o acceso a encargos.

Las restricciones derivadas de la normativa de extranjería agravan esta posición de vulnerabilidad⁶⁰. La irregularidad administrativa o la dependencia de la renovación de una autorización de residencia y trabajo pueden reducir la capacidad efectiva de reclamar derechos. El temor a sufrir consecuencias migratorias, perder el empleo o comprometer la continuidad del permiso disuade en ocasiones de acudir a la Inspección de Trabajo o a

⁵⁷ *Vid.* R. MARTÍNEZ-BUJÁN, P. MORÉ, *op. cit.*, p. 1040.

⁵⁸ *Vid.* Y. PÉREZ-VARELA, *op. cit.*, p. 155.

⁵⁹ *Vid.* PICUM, *op. cit.*, p. 28.

⁶⁰ *Vid.* M. ARIZA, L.F. JIMÉNEZ CHAVES, *op. cit.*, p. 23.

los órganos judiciales para denunciar impagos salariales, acoso, discriminación o explotación laboral.

En síntesis, las mujeres migrantes pueden quedar fuera del sistema protector por la interacción entre las zonas grises de laboralidad, la segmentación ocupacional y las restricciones asociadas a su situación administrativa⁶¹. Esta exclusión no debe entenderse únicamente como un problema de calificación contractual, sino también como una cuestión de acceso efectivo a la información, a la prueba y a los mecanismos administrativos y judiciales de tutela. La respuesta jurídica debe reforzar la presunción de laboralidad cuando concurren indicios de dependencia, garantizar derechos mínimos con independencia del estatus migratorio y asegurar mecanismos accesibles de denuncia, inspección y reparación, con el fin de avanzar hacia la igualdad material.

6. Límites del modelo de protección social

A partir de lo expuesto, puede sostenerse que el modelo clásico de protección social presenta límites estructurales frente a la expansión del trabajo digital. Diseñado históricamente para proteger a la persona trabajadora asalariada, presencial, a tiempo completo y con una trayectoria laboral lineal, este paradigma tuitivo responde de manera insuficiente a las relaciones de trabajo organizadas mediante plataformas. Esta inadecuación no constituye únicamente un desajuste técnico, sino una barrera de acceso a la protección frente a contingencias profesionales, enfermedad, desempleo y vejez para quienes desarrollan trayectorias discontinuas o quedan fuera de la laboralidad formal⁶².

El principal escollo dogmático radica en la contributividad rígida sobre la que se articulan numerosos sistemas de seguridad social. El acceso a prestaciones como la incapacidad temporal, el desempleo o la pensión de jubilación exige acumular periodos mínimos y suficientemente continuados de cotización, requisito difícil de cumplir en un entorno caracterizado por la volatilidad algorítmica, el microtrabajo y la discontinuidad de los ingresos⁶³. Cuando las corporaciones tecnológicas desconocen o eluden su condición empresarial y fragmentan la prestación, se interrumpe el flujo de cotizaciones y el trabajo realizado no se traduce de manera proporcional en derechos futuros de protección social⁶⁴.

⁶¹ Vid. K. DUMANČIČ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 45.

⁶² Vid. U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *op. cit.*, p. 25.

⁶³ Vid. C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 130.

⁶⁴ Vid. P. DIEUAIDE, C. AZAÏS, *op. cit.*, p. 9.

A ello se añade la fricción entre la territorialidad propia de los sistemas nacionales de seguridad social y la deslocalización del trabajo organizado por plataformas transnacionales. El ordenamiento jurídico continúa utilizando elementos territoriales para determinar la legislación aplicable, la afiliación y la competencia administrativa, mientras las plataformas pueden operar simultáneamente en varios Estados y separar el lugar de contratación, gestión y ejecución del servicio⁶⁵. Esta desterritorialización dificulta la identificación del régimen jurídico competente y puede generar lagunas de afiliación, cotización y reconocimiento de prestaciones, especialmente cuando intervienen empresas, intermediarios y personas trabajadoras situadas en jurisdicciones distintas⁶⁶.

La exigencia de periodos mínimos de cotización y la fragmentación territorial de los sistemas afectan con especial intensidad a las personas en situación de movilidad. Como ha señalado la doctrina al analizar la jurisprudencia de tribunales internacionales, entre ellos el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), los Estados pueden limitar determinadas prestaciones mediante requisitos de residencia, vinculación o suficiencia contributiva, justificándolos en la sostenibilidad financiera del sistema⁶⁷. Estas condiciones pueden perjudicar a quienes han desarrollado su vida laboral en varios países, cuando los periodos cotizados no se totalizan, las aportaciones no son portables o los mecanismos de coordinación resultan insuficientes. La consecuencia es un reconocimiento incompleto de trayectorias laborales transnacionales y una reducción de la protección acumulada⁶⁸.

Este diseño basado en trayectorias laborales continuas y en una división tradicional entre trabajo productivo y reproductivo impacta de forma específica sobre las mujeres migrantes. Su concentración en sectores precarizados del ecosistema de plataformas, como los cuidados y las microtarefas remotas, se combina con interrupciones laborales, empleo informal, jornadas parciales y responsabilidades de cuidado que reducen la densidad de sus cotizaciones⁶⁹. La irregularidad administrativa puede impedir el alta en la Seguridad Social y dejarlas sin cobertura suficiente frente a accidentes de trabajo, enfermedad, violencia y necesidades de conciliación durante periodos de actividad intensa y baja protección

⁶⁵ Vid. N. CAICEDO CAMACHO, *Los derechos sociales de los y las migrantes: el reconocimiento fragmentado por el TEDH*, en *Derechos y Libertades*, 2018, n. 38.

⁶⁶ *Ibidem*, p. 268.

⁶⁷ Vid. M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 89.

⁶⁸ Vid. PICUM, *op. cit.*, p. 30.

⁶⁹ Vid. R. MARTÍNEZ-BUJÁN, P. MORÉ, *op. cit.*, p. 1045.

institucional⁷⁰.

La combinación entre opacidad empresarial, informalidad y rigidez prestacional puede convertir la tecnología en un factor adicional de exclusión administrativa. Las mujeres migrantes contribuyen al sostenimiento de actividades esenciales en las sociedades de acogida y a la rentabilidad de las plataformas, pero su trabajo puede permanecer total o parcialmente al margen de los registros de afiliación y cotización⁷¹. Se consolida así una contradicción entre la integración económica de estas trabajadoras y su exclusión de los mecanismos de ciudadanía social, especialmente cuando el sistema tolera prestaciones informales sin garantizar vías efectivas de regularización, reconocimiento laboral y acceso a derechos.

Los límites actuales del modelo de protección social responden, por tanto, a la interacción entre reglas contributivas, criterios territoriales y formas empresariales que dificultan el reconocimiento del trabajo en plataformas⁷². Frente a esta realidad, procede revisar la exigencia de trayectorias contributivas continuas, reforzar la totalización y portabilidad de derechos y establecer mecanismos de coordinación aplicables al trabajo digital transnacional. También deben asegurarse garantías mínimas de protección vinculadas a la persona que trabaja, mecanismos de trazabilidad de las cotizaciones y reglas claras para determinar la responsabilidad de las plataformas. Estas medidas permitirían adaptar la protección social a trayectorias laborales discontinuas y transnacionales sin desvincularla de los principios de solidaridad, suficiencia e igualdad material.

7. Hacia una reconfiguración de la protección laboral

Los límites del entramado normativo tradicional justifican una revisión de los mecanismos de protección laboral aplicables al trabajo en plataformas⁷³. Frente a la gestión algorítmica y la transnacionalización de determinadas actividades, el Estado social debe evitar que la digitalización reduzca el nivel efectivo de tutela. La respuesta jurídica requiere actualizar estructuras construidas en torno al modelo fordista y adaptarlas a

⁷⁰ Vid. C. GARCÉS-ESTRADA, S. LEIVA-GÓMEZ, A. COMELIN-FORNÉS, *Interseccionalidades y trabajo de cuidado: migración circular boliviana en el norte Chile*, en *Apuntes – Revista de Ciencias Sociales*, 2022, n. 90, p. 132.

⁷¹ Vid. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*, p. 630.

⁷² Vid. OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 51.

⁷³ Vid. C. JOVER RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 132.

trayectorias laborales discontinuas, móviles y sometidas a nuevas formas de dependencia económica y organizativa⁷⁴.

Bajo esta nueva óptica, el primer paso consiste en evitar que la laboralidad formal opere como el único umbral de acceso a los derechos sociales⁷⁵. Históricamente, el sistema de bienestar se cimentó sobre la figura del trabajador asalariado clásico, vinculando una parte sustancial de la ciudadanía social al contrato de trabajo subordinado. Sin embargo, en el actual ecosistema digital, condicionar toda tutela a la superación de un test rígido de ajenidad y dependencia puede excluir a quienes desarrollan su actividad bajo formas de control económico, tecnológico u organizativo no captadas plenamente por los indicios tradicionales. Esta limitación afecta con especial intensidad a las mujeres migrantes situadas en relaciones contractuales ambiguas o informales⁷⁶.

Esta ampliación protectora exige vincular determinadas garantías a la persona que trabaja, con independencia de la denominación contractual atribuida a la relación⁷⁷. Las condiciones de vida dignas, la prevención de riesgos psicosociales y la protección de la salud física no deben depender exclusivamente de la calificación como trabajo asalariado o autónomo, sino también de las condiciones materiales en las que se organiza y ejecuta la actividad. El marco jurídico debe identificar un núcleo mínimo de derechos aplicable a toda prestación personal de trabajo caracterizada por dependencia económica, asimetría informativa o control tecnológico significativo.

También procede avanzar hacia un modelo de protección que tome en consideración la actividad económica efectivamente desarrollada y los ingresos generados, reduciendo los efectos de la intermitencia laboral⁷⁸. El paradigma de la contributividad continuada presenta dificultades para cubrir adecuadamente el trabajo a demanda, las microtarefas remotas y el empleo de cuidados fragmentado. Ello exige diseñar mecanismos fiscales y de seguridad social adaptados a ingresos discontinuos y a prestaciones realizadas para varias plataformas, así como establecer reglas claras de contribución empresarial cuando las corporaciones obtienen valor económico directo de la actividad de las personas trabajadoras⁷⁹.

La reducción de esta asimetría puede apoyarse en instrumentos que

⁷⁴ Vid. P. DIEUAIDE, C. AZAÍS, *op. cit.*, p. 12.

⁷⁵ Vid. S. FREDMAN ET AL., *op. cit.*, p. 20.

⁷⁶ Vid. M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 97.

⁷⁷ Vid. Directiva (UE) 2024/2831, art. 2.

⁷⁸ Vid. K. DUMANČIĆ, A. OBADIĆ, *op. cit.*, p. 48.

⁷⁹ Vid. U. RANI, N. GOBEL, R. KUMAR DHIR, *op. cit.*, p. 28.

permitan acumular y conservar derechos durante trayectorias laborales discontinuas⁸⁰. Entre ellos se encuentran las cuentas sociales personales, destinadas a registrar aportaciones y derechos generados a través de distintas plataformas o empleadores, los fondos sectoriales solidarios y las prestaciones complementarias. Estos mecanismos podrían mejorar la continuidad protectora y reducir la dependencia económica inmediata, siempre que su diseño no sustituya las obligaciones laborales y contributivas que correspondan a las empresas.

En un ecosistema productivo caracterizado por la deslocalización tecnológica, la portabilidad de los derechos adquiere una especial relevancia jurídica⁸¹. La prestación de servicios en línea y las migraciones circulares atraviesan fronteras nacionales, mientras los sistemas de protección mantienen criterios territoriales para determinar la afiliación, la cotización y el acceso a prestaciones. Frente a esta fricción administrativa, deben reforzarse los instrumentos nacionales, bilaterales y supranacionales de coordinación, de manera que las cotizaciones, la antigüedad y las prestaciones acumuladas puedan conservarse, totalizarse o reconocerse cuando la persona cambia de plataforma, de empleador o de país⁸². La reputación digital, por su distinta naturaleza jurídica, requeriría reglas específicas de acceso, portabilidad y revisión que eviten la pérdida arbitraria del historial profesional.

Esta portabilidad resulta especialmente relevante para las mujeres migrantes, cuyas trayectorias laborales suelen estar atravesadas por desplazamientos y cambios de jurisdicción⁸³. La fragmentación de sus historias laborales y la falta de reconocimiento de aportaciones previas pueden reducir sus derechos futuros de protección social y dificultar la continuidad profesional. El nuevo modelo debe facilitar la totalización de periodos, la trazabilidad de las cotizaciones y el reconocimiento de cualificaciones y experiencias adquiridas en otros países, evitando que la movilidad produzca una pérdida sistemática de derechos sociales⁸⁴.

La reforma también debe incorporar un enfoque interseccional desde la fase de diseño normativo y de evaluación de las políticas públicas⁸⁵. Las

⁸⁰ Vid. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*, p. 632.

⁸¹ Vid. OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021, p. 50.

⁸² Vid. N. CAICEDO CAMACHO, *op. cit.*, p. 260.

⁸³ Vid. M.J. MAGLIANO, *op. cit.*, p. 710.

⁸⁴ Vid. C. GARCÉS-ESTRADA, S. LEIVA-GÓMEZ, A. COMELIN-FORNÉS, *op. cit.*, p. 142.

⁸⁵ Vid. S. SALVADOR, P. COSSANI, *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*, ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020, p. 25.

regulaciones aparentemente neutrales pueden producir efectos desiguales cuando ignoran la interacción entre género, origen nacional, racialización, posición socioeconómica y estatus administrativo. La legislación debe identificar estos impactos diferenciados, establecer indicadores de evaluación y prever medidas de corrección cuando las reglas de acceso, cotización o reclamación generen desventajas desproporcionadas para determinados grupos. Ello permite abandonar la referencia a un sujeto laboral abstracto y atender a las condiciones reales de vulnerabilidad y dependencia.

La reconfiguración de la protección laboral exige, por tanto, una intervención articulada sobre varias dimensiones⁸⁶. Ampliar el acceso a garantías más allá de la laboralidad formal, adaptar la protección a ingresos discontinuos, asegurar la portabilidad transnacional e incorporar una perspectiva interseccional son medidas complementarias para reforzar la función compensadora del derecho del trabajo y de la seguridad social. El objetivo consiste en someter la organización algorítmica del trabajo a reglas de responsabilidad, transparencia, suficiencia protectora e igualdad material⁸⁷.

8. Conclusiones

El análisis dogmático desarrollado a lo largo de esta investigación permite confirmar, en los términos examinados, la hipótesis central planteada. El trabajo mediado por plataformas digitales, cuando opera en contextos transnacionales de movilidad humana, genera zonas grises de laboralidad y protección social que afectan de manera especialmente intensa a las mujeres migrantes. Lejos de responder únicamente a una disfunción transitoria, esta desprotección se relaciona con características estructurales de determinados modelos de organización empresarial basados en la fragmentación contractual, la gestión algorítmica y el desplazamiento de riesgos.

La digitalización no garantiza por sí misma un acceso más igualitario al trabajo digno para las poblaciones en movilidad. Las plataformas pueden aprovechar la necesidad inmediata de ingresos y la vulnerabilidad administrativa de las mujeres migrantes para imponer condiciones de dependencia económica y organizativa bajo la calificación formal de trabajo autónomo o prestación independiente de servicios. Esta discordancia entre

⁸⁶ Vid. OIT, SEGIB, ONU MUJERES, *op. cit.*, p. 52.

⁸⁷ Vid. PICUM, *op. cit.*, p. 62.

la denominación contractual y las condiciones materiales de la prestación dificulta el acceso a la tutela judicial efectiva y a las garantías laborales y de seguridad social.

El problema analizado presenta un carácter estructural y no puede reducirse a una externalidad marginal ni a un simple desajuste técnico del mercado. La precarización digital se vincula con modelos empresariales que utilizan desigualdades preexistentes para trasladar costes productivos, incertidumbre económica y riesgos profesionales hacia las personas con menor capacidad de negociación. La opacidad tecnológica y la fragmentación de responsabilidades refuerzan esta distribución desigual de cargas.

La interseccionalidad permite explicar cómo el género, el origen nacional, el estatus migratorio y la posición socioeconómica interactúan en la asignación desigual de oportunidades, riesgos y protección. Estos factores no actúan de forma separada, sino que condicionan la concentración de las mujeres migrantes en actividades de baja remuneración, elevada exposición física o emocional y escasa capacidad de promoción. La tecnología puede reproducir estas desigualdades cuando sus sistemas de selección, puntuación y asignación de tareas incorporan o amplifican sesgos presentes en el mercado de trabajo.

Los problemas identificados atraviesan las distintas tipologías de trabajo en plataformas. Tanto en el reparto de última milla y los cuidados a domicilio como en las microtarefas y el teletrabajo deslocalizado aparecen elementos comunes: dirección algorítmica, opacidad decisoria, externalización de costes, inestabilidad de ingresos y dificultades para identificar al sujeto empresarial responsable. Estos rasgos permiten comprender la diversidad de actividades dentro de una misma zona de insuficiencia protectora.

La crisis de la laboralidad responde también a la limitada capacidad de los indicios tradicionales para identificar formas contemporáneas de subordinación. Las normas y los órganos jurisdiccionales continúan utilizando, en ocasiones, criterios contruidos alrededor del trabajo presencial, estable y sujeto a supervisión directa. Esta lectura puede imponer cargas probatorias desproporcionadas a quienes deben acreditar una dependencia articulada mediante sistemas de puntuación, geolocalización, incentivos, restricciones de acceso y desactivación de cuentas.

El modelo clásico de seguridad social presenta, asimismo, límites derivados de la contributividad continuada y de la territorialidad. La exigencia de periodos mínimos de cotización, la discontinuidad laboral y las barreras vinculadas al estatus migratorio dificultan la acumulación de

derechos en trayectorias fragmentadas y transnacionales. Las mujeres migrantes quedan especialmente expuestas cuando su actividad no genera cotizaciones suficientes, sus aportaciones no pueden totalizarse o su situación administrativa impide el acceso efectivo a los mecanismos de protección.

La principal aportación de esta investigación reside en proponer una revisión articulada del sistema de protección sociolaboral. La laboralidad formal no debe operar como la única vía de acceso a derechos cuando existen dependencia económica, control tecnológico o asimetrías contractuales significativas. La respuesta jurídica debe combinar la correcta recalificación de las relaciones laborales con un núcleo mínimo de garantías aplicable a toda persona que presta trabajo en condiciones de dependencia material.

Bajo este enfoque, la tutela debe vincularse a las condiciones reales de la actividad y no exclusivamente a la etiqueta contractual utilizada por la plataforma. La prevención de riesgos psicosociales, la protección de la salud, la suficiencia de ingresos y la cobertura frente a contingencias deben asegurarse mediante obligaciones empresariales y mecanismos contributivos adaptados a actividades discontinuas o desarrolladas para múltiples plataformas.

La reconfiguración del sistema exige también reforzar la portabilidad transnacional, la totalización de periodos y la trazabilidad de las cotizaciones. Deben articularse instrumentos de coordinación que permitan conservar los derechos generados cuando la persona cambia de país, plataforma o empleador. Paralelamente, los sistemas automatizados de gestión laboral deben quedar sujetos a obligaciones de información, auditoría, revisión humana e impugnación, con medidas específicas para detectar y corregir sesgos de género, origen racial o nacional.

Ninguna reforma será suficiente si mantiene la ficción de un sujeto trabajador abstracto y neutral. Las políticas públicas y las normas deben incorporar un enfoque interseccional desde su diseño, evaluar sus efectos diferenciados y garantizar que el estatus migratorio no impida el acceso a la denuncia, la inspección, la prueba ni la reparación de las vulneraciones laborales. Ello exige mecanismos accesibles y seguros que reduzcan el temor a consecuencias administrativas o laborales derivadas de la reclamación de derechos.

El derecho del trabajo debe adaptar su función compensadora a las formas contemporáneas de organización digital. La protección de las mujeres migrantes situadas en las zonas grises de las plataformas exige someter la gestión algorítmica a reglas de transparencia, responsabilidad empresarial, suficiencia protectora y no discriminación. Esta reorientación

permitiría conciliar la innovación tecnológica con la dignidad humana y avanzar hacia una igualdad material verificable.

9. Bibliografía

- ARIZA M., JIMÉNEZ CHAVES L.F. (2022), *Migración femenina e interseccionalidad: El trabajo reproductivo de las inmigrantes latinoamericanas en México*, en *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, vol. 8, eLocation 957, pp. 1-42
- BARON C. (2022), *Precariedad y feminización. Pistas feministas para comprender los cambios en la reproducción de los hogares. Argentina (1974-2018)*, en *Mora*, n. 28, pp. 97-119
- BEERPOOT N., LAMBREGTS B. (2015), *Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services?*, en *Global Networks*, vol. 15, n. 2, pp. 236-255
- BERG J., FURRER M., HARMON E., RANI U., SILBERMAN M.S. (2018), *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, ILO
- CAICEDO CAMACHO N. (2018), *Los derechos sociales de los y las migrantes: el reconocimiento fragmentado por el TEDH*, en *Derechos y Libertades*, n. 38, pp. 231-269
- CRUZ VILLALÓN J. (2017), *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, n. 138, pp. 13-47
- DIEUAIDE P., AZAÏS C. (2020), *Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance*, en *Frontiers in Sociology*, vol. 5, artículo 2, pp. 1-14
- DUMANČIĆ K., OBADIĆ A. (2024), *Gendering analysis of working conditions and social protection law in digital labour platform work*, en *Labour & Law Issues*, n. 2, pp. 28-51
- FREDMAN S., DU TOIT D., GRAHAM M., VADEKKETHIL A.C., BHATIA G., BERTOLINI A. (2021), *International Regulation of Platform Labor: A Proposal for Action*, en *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, vol. 1, n. 1, pp. 1-29
- GARCÉS-ESTRADA C., LEIVA-GÓMEZ S., COMELIN-FORNÉS A. (2022), *Interseccionalidades y trabajo de cuidado: migración circular boliviana en el norte Chile*, en *Apuntes – Revista de Ciencias Sociales*, n. 90, pp. 119-145
- GURUMURTHY A. (2020), *Unlocking data value for platform labour: Insights from worker-led, SSE platform models*, ponencia al *ILO COOP 100 Symposium*, 16-17 noviembre, sesión 5, *Platform Cooperatives*
- HE G. (2026), *Blooming in the Cracks: Women Migrant Workers and their Everyday Practices in China's Platform-mediated Gig Economy*, Universiteit Utrecht

- JOVER RAMÍREZ C. (2025), [*Los creadores de contenido digital. ¿Una nueva zona gris del Derecho del trabajo?*](#), en [*Labos*, n. 2](#), pp. 109-134
- KÖNIG T. (2020), [*Venezuelan forced migrants in Bogotá: digital platform labor and its implications for everyday urban life*](#), Technische Universität Wien
- MAGLIANO M.J. (2015), [*Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos*](#), en [*Revista Estudios Feministas*, n. 3](#), pp. 691-712
- MARTÍNEZ-BUJÁN R., MORÉ P. (2025), *Home care for profit: Intermediary agencies and digital platforms brokering migrant women's labour in Spain*, en *Current Sociology*, vol. 73, n. 7, pp. 1036-1054
- MICHA A., PEREYRA F., POGGI C. (2022), *Assessing gender inequalities in the platform economy: an analysis of ride-bailing and delivery workers in the Buenos Aires Metropolitan Area*, en DIGITAL FUTURE SOCIETY, *Global perspectives on women, work, and digital labour platforms. A collection of articles from around the world on women's experiences of digital labour platforms*
- MÖHLMANN M., ZALMANSON L. (2017), *Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Driver's Autonomy*, en ASSOCIATION FOR INFORMATION SYSTEMS, *38th International Conference on Information Systems (ICIS 2017). Transforming Society with Digital Innovation. Seoul, South Korea. 10-13 December 2017*, vol. 8
- MONGUÍ MONSALVE M., CÁCERES ARÉVALO P., EZQUIAGA BRAVO A. (2022), *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, Dykinson
- OIT (2021), [*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*](#)
- OIT, SEGIB, ONU MUJERES (2026), [*Mujeres en la economía de plataformas: desafíos y oportunidades en Iberoamérica*](#)
- OLARTE ENCABO S. (2018), [*La doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre esclavitud, servidumbre y trabajo forzado. Análisis crítico desde la perspectiva laboral*](#), en [*Temas Laborales*, n. 145](#), pp. 55-86
- PÉREZ-VARELA Y. (2025), [*Desconectadas: brecha y exclusión digital de las mujeres inmigrantes internacionales en España*](#), en [*Journal of Supranational Policies of Education*, n. 23](#), pp. 146-163
- PICUM (2022), [*Guide to Undocumented Workers' Rights at Work under International and EU Law*](#)
- RANI U., GOBEL N., KUMAR DHIR R. (2022), *Experiences of women on online labour platforms: insights from global surveys*, en DIGITAL FUTURE SOCIETY, *Global perspectives on women, work, and digital labour platforms. A collection of articles from around the world on women's experiences of digital labour platforms*

- RODRÍGUEZ-MODROÑO P., AGENJO-CALDERÓN A., LÓPEZ-IGUAL P. (2022), *Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers*, en *Gender & Development*, vol. 30, n. 3, pp. 619-635
- ROSALES M.S., MAREGA M. (2024), *Cuidados y acción colectiva entre repartidoras de plataformas digitales*, en *Estudios Sociológicos*, vol. 42, pp. 1-17
- SALVADOR S., COSSANI P. (2020), *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*, ONU Mujeres, OIT, CEPAL
- TUBARO P., COVILLE M., LE LUDEC C., CASILLI A.A. (2022), *Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms*, en *Internet Policy Review*, vol. 11, n. 1, Special Issue, *The gender of the platform economy*, pp. 1-25

Normativa OIT y Europea

- Convenio OIT n. 189, *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011
- [Directiva \(UE\) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.