

*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 (*Méjico*)  
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 (*Méjico*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*Méjico*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*Méjico*), 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*), Mª 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 (*Méjico*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*Méjico*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*Méjico*), 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 (*Méjico*), Noemi Monroy (*Méjico*), 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 (*Méjico*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## Introducción al número por parte del Coordinador

---

En este nuevo número de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, titulado *Relaciones laborales entre precariedad, migración y era digital*, vamos a encontrar un conjunto de artículos y reseñas bibliográficas de mucho interés y actualidad para los lectores, por los siguientes motivos:

1. el tema de las *relaciones laborales* entre precariedad, migración y era digital aborda una de las transformaciones más complejas y desafiantes del mercado laboral contemporáneo. Esta intersección se caracteriza por la convergencia de tres fuerzas que redefinen la naturaleza del trabajo y la protección social;
2. la *precariedad* como eje central. La precariedad laboral se manifiesta en la inestabilidad de los contratos, la falta de beneficios sociales y la insuficiencia de ingresos. En la era digital, esta tendencia se ha exacerbado, especialmente a través del auge de la economía de plataformas, donde las relaciones laborales tradicionales son sustituidas por modelos de subcontratación y trabajo por tareas, lo que a menudo erosiona las condiciones laborales;
3. el rol de la *migración*. Los trabajadores migrantes se encuentran frecuentemente en la primera línea de esta precariedad. Su estatus migratorio, a menudo vulnerable o indocumentado, los hace más susceptibles a aceptar condiciones laborales deficientes, temiendo represalias, deportación o explotación. La migración se cruza con la precariedad cuando los migrantes son empleados en sectores que dependen de mano de obra barata y flexible, como la logística o los servicios digitales;
4. la *era digital* como catalizador. La digitalización ha creado nuevas oportunidades, pero también ha facilitado modelos de negocio que externalizan el riesgo laboral hacia el trabajador. Las plataformas digitales actúan como intermediarios que conectan la demanda con una oferta de trabajo flexible, pero a menudo sin otorgar los derechos laborales plenos. Este entorno digital intensifica la vulnerabilidad tanto de los trabajadores locales como de los migrantes que buscan insertarse en el mercado;
5. en resumen, estamos presenciando una *reconfiguración* donde la



tecnología facilita la desregulación laboral, afectando desproporcionadamente a las poblaciones migrantes, consolidando un panorama de relaciones laborales cada vez más frágiles.

En materia de artículos nos encontraremos en primer lugar con el trabajo de Claudia Alcamí Cardo, que analiza la *Precariedad en Huelva: trabajadoras de la fresa y agentes sociales*, un trabajo que trata la situación sociolaboral de las jornaleras migrantes del sector hortofrutícola del fruto rojo en Huelva, un campo que se abastece principalmente por mano de obra femenina extranjera contratada en Marruecos mediante el sistema de Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen. Igualmente abordará, por una parte, las discriminaciones e irregularidades que conlleva esta vía de contratación y, por otra, las condiciones precarias y de explotación en las que las jornaleras prestan sus servicios apoyándose en la LO 4/2000 y en el reciente RD 1155/2024, por el que se desarrolla el Reglamento de Extranjería. También se tratarán las diferentes barreras sociales e institucionales que las trabajadoras migrantes deben enfrentar para denunciar su situación y el movimiento de lucha generado dentro del campo onubense por las propias jornaleras, al tiempo que se analizará de manera crítica la actual regulación convencional del sector.

En segundo lugar, Erika Báez Laguna analiza *El derecho a la desconexión digital: una respuesta a la hiperconectividad*. Según la Autora, la creciente hiperconectividad en el ámbito laboral ha dado lugar al surgimiento del derecho a la desconexión digital, que faculta a los trabajadores a no responder comunicaciones de índole laboral fuera de su jornada de trabajo. El presente artículo analiza los fundamentos jurídicos y conceptuales de este derecho emergente, discutiendo su alcance, y si constituye un derecho autónomo o parte de derechos laborales ya existentes. Asimismo, examina las implicaciones jurídicas de su implementación y el impacto de las tecnologías digitales en la organización del trabajo, evidenciando cómo la cultura del “siempre conectado” difumina la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Finalmente, se subraya la necesidad de reconocer explícitamente el derecho a la desconexión digital como garantía esencial para proteger el descanso, la salud y la conciliación de la vida privada de los trabajadores en entornos hiperconectados.

En tercer lugar, Luciano Vieira Carvalho, con el artículo *Sindicalismo y diálogo social en la construcción de condiciones laborales justas*, revisa la representación sindical y la negociación colectiva como pilares esenciales en las relaciones laborales, reflejando la estructura de la organización de los trabajadores y su capacidad para influir en las condiciones de trabajo. El objetivo de este trabajo es analizar la estructura sindical y los mecanismos de negociación colectiva, destacando las variaciones en las prácticas entre

países y las limitaciones impuestas a estos procesos. La investigación también pretende explorar cómo el gobierno corporativo influye en las relaciones laborales y las prácticas sindicales. La investigación bibliográfica se basa en estudios de autores que discuten la teoría y la práctica de la negociación colectiva y la representación sindical, considerando la diversidad de modelos alrededor del mundo. La revisión de la literatura incluye el análisis de diferentes sistemas legales y organizacionales y los impactos de la gobernanza en las relaciones laborales. Se concluye que la estructura sindical y la negociación colectiva varían significativamente entre países, estando influenciadas por factores legales, culturales y económicos.

En cuarto lugar, Gabriella de Chiara analiza la *Igualdad de oportunidades e inclusión laboral en el contexto de la diversidad religiosa: gestión del tiempo para trabajadores musulmanes*. Es decir, revisa que, en una sociedad en continua transformación, como la europea de matriz multiétnica, las diferencias a “unir” son cada vez más evidentes, especialmente con referencia a trabajadores de diferentes culturas y religiones. Entonces, el trabajador musulmán se divide entre derechos y deberes que se reflejan en el respeto de los preceptos religiosos del Corán, en el que el tiempo adquiere una dimensión tanto legal como religiosa. Invitándonos finalmente a preguntarnos: ¿Proporcionalidad o razonabilidad? ¿Cómo es posible resolver la *brecha* entre lo que no se debe discriminar y lo que terminamos discriminando debido a fuentes regulatorias poco incisivas sobre el tema?

En quinto lugar, Carlos García-Giralda Casas escribe sobre *La IA como posible fenómeno de destrucción de relaciones laborales en España: automatización empresarial y formación profesional en IA*. En el presente artículo se aborda la IA aplicada a las relaciones laborales, determinando como resultará esencial para la pervivencia de las empresas en un mercado próximo, con la correlativa consecuencia de pérdida de empleos, y de cómo se debería actuar en esa situación, con recomendaciones paralelas para que los trabajadores puedan mantener el empleo o encontrar uno nuevo. En concreto, se estudia la evidencia incuestionable de que la IA está cambiando el modo de vida y funcionamiento de la sociedad, afectando igualmente a las relaciones laborales, sobre las que está teniendo un impacto significativo, ya que las empresas están automatizando los procedimientos de producción y venta, resultando más rentable para las mismas prescindir de la mano de obra de las personas. No obstante, la IA también se puede presentar como una oportunidad para transformar el modelo de negocio y crear nuevos empleos, pero, para que los trabajadores puedan acceder a los mismos, será imprescindible que obtengan una formación profesional en materia de IA.

En sexto lugar, Joel Emerson Huancapaza Hilasaca revisa *Del trabajo decente al buen trabajo en la era digital: calidad del empleo, alfabetización digital y nuevas*

*competencias*. Este artículo analiza la redefinición del “trabajo decente” en “buen trabajo” en la era digital, centrándose en el impacto de la alfabetización digital y las nuevas competencias híbridas (técnicas y socioemocionales) en la calidad del empleo. Como resultado, se identifica una tensión clave: la digitalización genera tanto oportunidades (flexibilidad) como riesgos (precariedad, vigilancia), demostrando que la tecnología no es determinista; el resultado depende de las políticas adoptadas. El hallazgo principal es que, si bien la alfabetización digital es un determinante crítico de la empleabilidad, su acceso es profundamente desigual. Esto crea un “círculo vicioso” que amplifica las brechas sociales, convirtiendo la exclusión digital en exclusión social y laboral. Se concluye que el modelo de protección social del siglo XX, basado en el empleo estable, es obsoleto. La construcción de un “buen trabajo” exige un enfoque sistémico, de responsabilidad compartida (Estado, empresas, individuo) en la formación, y la urgencia de avanzar hacia un nuevo contrato social basado en derechos portables desvinculados del estatus contractual.

En séptimo lugar, Adrián Ortiz Climent analiza *La contratación laboral en Estados Unidos: el resurgir del poder sindical y su influencia en el empleo*, donde se pretende poner el foco en el papel de la contratación laboral en Estados Unidos, en concreto en el nuevo fenómeno que se está produciendo con el reciente impulso al movimiento sindical en este país. Para ello, se analiza cómo ha evolucionado el movimiento sindical desde sus orígenes hasta hoy en día y finalizaremos con el resurgir del movimiento sindical, que ha impulsado en los últimos tiempos la contratación laboral y, por tanto, el empleo; en concreto, en los denominados “estados posindustriales”, aquellos donde la industria, sobre todo la automovilística, juega un papel destacado en la contratación y el empleo en Estados Unidos.

En octavo lugar, Mayra Alejandra Pascual Guzmán, con la contribución titulada *Más allá de los límites del trabajo: servidumbre contemporánea y zonas grises laborales. Un estudio comparado entre España y Ecuador*, desarrolla un análisis que evidencia diferentes modalidades de servidumbre estructural entre los dos países. El artículo emplea metodología cualitativa con enfoque interdisciplinar, integrando perspectivas jurídico-constitucionales, sociológicas y de derechos humanos. A través del examen de sectores neurálgicos –trabajo de cuidados, plataformas digitales, migración laboral y economía informal– se identifican brechas normativas sistemáticas que perpetúan relaciones laborales contrarias a los principios constitucionales fundamentales. Los hallazgos del estudio permiten constatar que el trabajo, conceptualizado como derecho humano fundamental, colisiona frontalmente con tres fenómenos estructurales: la exclusión normativa deliberada, la debilidad sistémica de los mecanismos de inspección y

control, y la discriminación institucionalizada de determinados colectivos. Esta colisión genera lo que denominamos *paradoja de la modernidad laboral*: la coexistencia de marcos normativos garantistas con prácticas sistemáticas de precarización. El estudio concluye reconceptualizando el trabajo como eje articulador de la ciudadanía efectiva y componente indisociable de la dignidad humana integral, superando así las limitaciones de los enfoques meramente contractualistas que han caracterizado el derecho laboral tradicional.

De otro lado, en materia de reseñas bibliográficas nos encontramos con el libro *La protección a la salud y la salud laboral en el derecho social*, de la profesora Mónica Ricou Casal, con reseña de Clara María Arrondo Asensio. Se trata de una monografía que parte de una idea tan simple como incontestable: sin salud no hay nada. Y, sin una salud entendida de forma integral –física y mental, como recuerda el Preámbulo del Texto Constitutivo de la OMS–, no hay vida digna ni trabajo decente.

Finalmente, Djamil Tony Kahale Carrillo reseña el libro *El trabajo autónomo ante los nuevos retos del siglo XXI: transformaciones normativas y nuevas formas de autonomía* de la profesora Miriam Judit Gómez Romero, que ofrece un examen exhaustivo del régimen del trabajador autónomo en España, tomando como punto de partida la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) y las profundas mutaciones que han transformado las relaciones laborales en el siglo XXI. Así mismo, una de las piedras angulares de esta obra que consta de 200 páginas y cuenta con 5 capítulos, 283 citas y una bibliografía extensa es la figura del autónomo vulnerable, representada principalmente por el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

**Ricardo Barona Betancourt**

Docente e Investigador en Derecho Laboral y Seguridad Social  
Law College Colombia

# 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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it).



**AdAPT**  
[www.adapt.it](http://www.adapt.it)