

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 Bastera 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)

Coordinador de este número de la
Revista Internacional y Comparada
de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO
sobre
Relaciones laborales entre precariedad, migración y era digital

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

ÍNDICE

| | |
|--|----------|
| Ricardo Barona Betancourt , <i>Introducción al número por parte del Coordinador</i> | 1 |
|--|----------|

Artículos

| | |
|---|------------|
| Claudia Alcamí Cardo , <i>Precariedad en Huelva: trabajadoras de la fresa y agentes sociales</i> | 7 |
| Erika Báez Laguna , <i>El derecho a la desconexión digital: una respuesta a la hiperconectividad</i> | 37 |
| Luciano Vieira Carvalho , <i>Sindicalismo y diálogo social en la construcción de condiciones laborales justas</i> | 59 |
| Gabriella de Chiara , <i>Igualdad de oportunidades e inclusión laboral en el contexto de la diversidad religiosa: gestión del tiempo para trabajadores musulmanes</i> | 82 |
| Carlos García-Giralda Casas , <i>La IA como posible fenómeno de destrucción de relaciones laborales en España: automatización empresarial y formación profesional en IA</i> | 101 |
| Joel Emerson Huancapaza Hilasaca , <i>Del trabajo decente al buen trabajo en la era digital: calidad del empleo, alfabetización digital y nuevas competencias</i> | 120 |
| Adrián Ortiz Climent , <i>La contratación laboral en Estados Unidos: el resurgir del poder sindical y su influencia en el empleo</i> | 166 |
| Mayra Alejandra Pascual Guzmán , <i>Más allá de los límites del trabajo: servidumbre contemporánea y zonas grises laborales. Un estudio comparado entre España y Ecuador</i> | 183 |



II

Reseñas Bibliográficas

Clara María Arrondo Asensio, *La protección a la salud y la salud laboral en el derecho social*, por *Mónica Ricou Casal*..... **242**

Djamil Tony Kahale Carrillo, *El trabajo autónomo ante los nuevos retos del siglo XXI: transformaciones normativas y nuevas formas de autonomía*, por *Miriam Judit Gómez Romero* **246**

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

Artículos



Precariedad en Huelva: trabajadoras de la fresa y agentes sociales

Claudia ALCAMÍ CARDO*

RESUMEN: El presente trabajo 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. Se abordarán, 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.

Palabras clave: Campo onubense, contratación en origen, GECCO, jornaleras de la fresa, trabajadoras migrantes, precariedad laboral, explotación laboral, exposición a abusos sexuales, agentes sociales, sindicalismo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La contratación en origen. 2.1. Inicios. 2.2. Funcionamiento de la GECCO. 3. Irregularidades: selección, contratos y aislamiento social. 3.1. Criterios de selección. 3.2. Contratación y trabajo: expectativa vs realidad. 3.2.1. La firma del contrato. 3.2.2. Asunción de gastos de la estancia y salud: ¿se cobran? 3.2.3. Consecuencias del aislamiento: abusos laborales y sexuales. 3.2.4. La duración de la temporada y la duración del contrato. 4. Agentes sociales y cambios normativos: comienzos y críticas protocolarias. 4.1. Inicio del cambio entre las jornaleras. 4.2. Reacción sindical e institucional: crítica al protocolo del Convenio Colectivo del Campo de Huelva 2021-2025. 4.2.1. Enfoque integrador, la mediadora intercultural y privilegios de los sindicatos firmantes. 4.2.2. Crítica al protocolo de actuación frente acoso sexual y por razón de sexo. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Estudiante de máster en *Derecho de la Empresa. Asesoría Mercantil Laboral y Fiscal*, Universitat de València (España).



Precariousness in Huelva: Female Workers in Berries Industry and Social Agents

ABSTRACT: This paper addresses the socio-labour situation of migrant female workers in the red fruit horticultural sector in Huelva, a field that is mainly supplied by foreign female labour hired in Morocco through the Collective Management of Recruitment at Source system. On the one hand, it will address the discrimination and irregularities involved in this recruitment method and the precarious and exploitative conditions in which the workers provide their services, based on Organic Act No. 4/2000 and the recent Royal Decree No. 1155/2024, which implements the Immigration Regulations. It will also address the various social and institutional barriers that migrant workers face in reporting their situation and the movement of struggle generated within the Huelva countryside by the day labourers themselves, while critically analysing the current conventional regulation of the sector.

Key Words: Huelva fieldwork, recruitment at source, GECCO, strawberry female pickers, migrant female workers, job insecurity, labour exploitation, exposure to sexual abuse, social agents, trade unionism.

1. Introducción

El *trabajo* comienza por ser digno, comienza por la calidad.

El campo del fruto rojo de Huelva ha sido testigo durante décadas de las múltiples irregularidades laborales que han formado el modelo de negocio y contratación en el sector de la región. Se trata de un proceso de selección de la mano de obra sesgado por tintes machistas y racistas que profundizan las condiciones precarias en las que las personas trabajadoras, mujeres migrantes en su mayoría, prestan sus servicios.

El año pasado la Comisión Provincial de Seguimiento del Convenio para la ordenación, coordinación e integración sociolaboral de los Flujos Migratorios en campañas agrícolas de temporada en la provincia de Huelva recogió que el flujo migratorio general para el 2024 ascendía a un total de 15.734 personas trabajadoras extranjeras que fueron contratadas bajo la modalidad contractual fijo-discontinua del art. 16 ET, caracterizándose por ser un perfil feminizado¹. De esa cantidad, más de 14.000 Tarjetas de Identidad de Extranjero (TIE) fueron expedidas a personas procedentes de Marruecos².

A estas trabajadoras se les aplica un sistema jurídico singular que, si bien recoge las características del contrato fijo-discontinuo, tiene un régimen propio desarrollado en la normativa de extranjería y en la Orden Ministerial de la Gestión de Contrataciones en Origen. Son jornaleras, esto es, que trabajan por cuenta ajena a cambio de un pago por día trabajado y provienen de países terceros, lo que conlleva un procedimiento administrativo muy estructurado en el proceso de contratación. En su caso, para trabajar en España es necesario que posean la TIE y el permiso de trabajo y residencia temporal que les permita venir al territorio a lo largo de cuatro años para prestar sus servicios por un máximo de nueve meses al año para cubrir puestos de naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos. Sin embargo, el control tan estructurado del sistema encuentra fallas en la práctica laboral.

El presente artículo versa desde una perspectiva socio-jurídica sobre las condiciones de trabajo de estas trabajadoras, la falta de seguridad jurídica y aspectos no exclusivamente laborales que dificultan el desarrollo de una relación laboral en condiciones de trabajo decente. Quedará distribuido en diferentes apartados. Primeramente, se hará una breve contextualización histórica sobre cómo se llegó al perfil actual de la fuerza de trabajo del

¹ AGRODIARIOHUELVA, [7.084 personas del contingente contratado en origen para las campañas agrícolas han llegado ya a Huelva hasta el momento](#), en [agrodiariohuelva.es](#), 26 febrero 2024.

² LA REGIÓN INTERNACIONAL, [Un total de 15.734 inmigrantes, en su mayoría mujeres, trabajarán en el campo de Huelva durante este año](#), en [www.laregion.es](#), 29 febrero 2024.

sector acompañado de un seguimiento de la evolución normativa de extranjería haciendo inciso en el funcionamiento de la figura sobre Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen (GECCO). Junto a ello le acompañará unos detalles necesarios de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOEX) y el reciente RD 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la LOEX, que entró en vigor en mayo de este 2025 e incluyó varios cambios legislativos.

A continuación, se abordarán las irregularidades laborales en las que conviven las jornaleras del contingente desde varios ángulos: el proceso de selección, las vivencias en el campo, la desprotección social y jurídica y las circunstancias que coaccionan sus actuaciones. Finalmente, se hará referencia a la reacción de estas trabajadoras frente la inactividad institucional y sindical y la alianza laboral que está sobrepasando barreras territoriales y jurídicas. Del mismo modo se analizará bajo una perspectiva crítica la actuación de la patronal y los sindicatos más representativos del campo onubense como respuesta a la gravedad de la situación en el Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia de Huelva.

2. La contratación en origen

2.1. Inicios

Desde que en 1950 España abrió sus fronteras al exterior y posteriormente, durante las décadas de los 80 y 90, entrase a la Comunidad Económica Europea y se creara el Mercado Único Europeo, el campo agrícola habría sufrido una importante modificación de su larga tradición laboral³.

La apertura económica permitió el paso de nuevos compradores, mayores ingresos, maquinaria moderna e inéditos competidores que transformaron el modelo de la organización de trabajo en la actual producción intensiva⁴ donde las empresas cambiaron su objetivo de abastecimiento a la comunidad por la producción de grandes cantidades para la exportación. Para ponerse en el liderazgo de esta nueva dinámica

³ J.E. RUIZ SAURA, *Las relaciones laborales en la agricultura intensiva de la Región de Murcia: el papel de la acción sindical y de la negociación colectiva en la construcción de su marco regulatorio*, en *Lan Harremanak*, 2023, n. 50, pp. 176-177.

⁴ J.A. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, *La protección social de los trabajadores temporeros en la agricultura española*, en *Ehquidad*, 2019, n. 12.

internacional, el campo onubense empleó políticas de especialización del producto y estrategias enfocadas en la reducción de costes entre las que destacaron la contratación de mano de obra menos protegida y la deslocalización productiva⁵.

Durante la década de los 80, en el proceso de la expansión económica, aumentó la demanda de mano de obra en el sector agrícola en parte causado por el aumento de la nueva demanda internacional y en parte, por el desplazamiento de las personas trabajadoras del campo hacia los núcleos urbanos industrializados en búsqueda de mejores condiciones laborales dejando atrás el trabajo rural que históricamente se había nutrido de familias jornaleras⁶. Ello condujo a los empresarios agrarios a buscar la mano de obra fuera del territorio en terceros países como Polonia y Bulgaria –cuando no pertenecían a la Unión Europea– o Marruecos, punto clave de encuentro de personal laboral⁷. Estas personas trabajadoras no quedaban acogidas bajo las normas comunitarias y su situación quedaba olvidada en las reivindicaciones sindicales. Una mano de obra, en sí, más vulnerable dada su situación de desconocimiento del idioma, de derechos, dependencia económica y la temporalidad del trabajo.

La fuerza de trabajo migrante recorría –y recorre– España en las diferentes campañas hortofrutícolas atendiendo el trabajo precario descartado por los trabajadores nacionales, motivada por la elevada tasa de desempleo de su país de origen y la idealización del trabajo en el continente europeo⁸. Si bien, al estar en constante movimiento y no asentarse en un lugar determinado la mano de obra se vuelve “líquida”⁹ y ello obstaculiza la unión de las personas trabajadoras para defender un mínimo de condiciones dignas¹⁰.

⁵ *Ibidem*, p. 57, y E. HELLIO, J. MORENO NIETO, *Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común*, en *Navegar*, 2017, n. 5, p. 27.

⁶ I. ECHAJRI AMHAOUCH, *Las condiciones laborales de las temporeras magrebíes en los campos de Huelva*, en *Femeris*, 2021, n. 1, p. 103.

⁷ E. GUALDA, *Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva*, en *Papers – Revista de Sociología*, 2012, n. 3.

⁸ I. ECHAJRI AMHAOUCH, *op. cit.*, p. 107.

⁹ La mano de obra “líquida” mantiene relación con el concepto de la obra del autor Z. BAUMAN, *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica, 2003. Se refiere como “mano de obra líquida” al conjunto de personas trabajadoras especializadas que aportan sus habilidades durante un periodo de tiempo temporal a fin de ayudar a una empresa a solventar un problema o desafío presentado y después, desaparecer. *Vid.* ADECCO GROUP INSTITUTE, *Qué es la fuerza laboral líquida*, en www.adeccoinstitute.es, 18 junio 2024.

¹⁰ J.A. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, *Los temporeros de origen extranjero en las comarcas de Ponent: mercado de trabajo y migración*, Tesis doctoral, Universitat de Lleida, 2018, p. 58.

Paralela a la contratación de personas extranjeras, en la década de los 90 y a comienzos de siglo XXI se sitúa la tendencia deslocalizadora de empresas freseras de Huelva hacia la zona de Loukkos motivada por la firma de acuerdos bilaterales de libre comercio entre Marruecos y el continente europeo¹¹. Cuando las freseras importaron el *know-how* del cultivo del producto, formaron una fuerza de trabajo especializada que podría ser intercalada entre su país de origen y la provincia onubense. Así, España y Marruecos desarrollan una relación de inversión de «transferencia de saberes» y «movilidad de productores»¹².

Con todo ello, a finales de siglo y comienzos del nuevo, España acaba convirtiéndose en un destino de flujos migratorios y de tránsito a otros Estados que motivó el desarrollo de la LOEX¹³ –modificada por tres Leyes Orgánicas posteriores– para responder a esta nueva situación que había convertido de la inmigración en un hecho estructural en el país. Presentada política de migración sería desarrollada en su Reglamento de Extranjería inicial el RD 864/2001, de 20 de julio, y actualmente por el RD 1155/2024¹⁴.

De igual manera destaca la firma en el año 2001 del Acuerdo para la contratación de mano de obra en origen España-Marruecos y la creación de figuras legales específicas como la GECCO, que cada año se aprueba mediante la correspondientes Orden Ministerial, a fin de facilitar el proceso de contratación de personas trabajadoras que venían desde un país tercero y su seguimiento de entrada y salida del estado español.

No fue hasta el 2004 en el proyecto AENEAS-Cartaya entre Huelva y Marruecos¹⁵ que se desarrolla un programa de migración temporal

¹¹ E. HELLIO, J. MORENO NIETO, *op. cit.*, p. 27.

¹² *Idem.*

¹³ La primera producción legislativa que trató sobre la migración en España data del año 1852 cuando se aprobó el RD de 17 de noviembre dictando varias reglas sobre extranjería, y adoptando la clasificación de domiciliados y transeúntes. Más de un siglo después se aprobó la LO 7/1985, de 1 de julio, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros vista a adaptarse al mandato constitucional del art. 13 de la Constitución Española de 1978 e instaurar una serie de normas básicas sobre los principios, derechos y obligaciones de las personas extranjeras, aunque fue fuertemente tachada de restrictiva y deficiente en técnica legal. Asimismo, la LOEX sería modificada ese mismo año por la LO 8/2000, de 22 de diciembre; 3 años después por la LO 14/2003, de 20 de noviembre, y finalmente por la LO 2/2009, de 11 de diciembre. *Vid.* M.Á. SÁNCHEZ JIMÉNEZ (coord.), *Derecho de extranjería. Un análisis legal y jurisprudencial del régimen jurídico del extranjero en España (Jurisprudencia y formularios)*, DM, 2005.

¹⁴ El primer RD 864/2001 cambió al RD 2393/2004, de 30 de diciembre, después al RD 557/2011, de 20 de abril, y finalmente al actual RD 1155/2024, que demoró su entrada en vigor hasta 6 meses desde su fecha de publicación.

¹⁵ LA MAR DE ONUBA, [Origen, evolución y situación actual de la Origen Gecco, sesión formativa en la](#)

subvencionada, además, con fondos europeos. Desde entonces, para aquellas situaciones de contratación en Marruecos, las empresas freseras españolas han dejado en manos de su representante principal Freshuelva y la Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), servicio público de empleo marroquí, la selección de la mano de obra para cubrir las ofertas de trabajo que presentaban. Si bien, este proceso no ha quedado libre de críticas por diversas contrariedades legales que serán analizadas más adelante.

2.2. Funcionamiento de la GECCO

La contratación de personas extranjeras está permitida por el ordenamiento español, pero queda regulada bajo una serie de condiciones y especificaciones que se desarrollan en el Capítulo III de la LOEX a fin de velar porque el mercado de trabajo nacional no se vea perjudicado por un abuso de la contratación extranjera y llevar del mismo modo, un control del flujo migratorio.

En el art. 38 LOEX que desarrolla en el art. 75 del RD 1155/2024 sobre la determinación de la situación nacional de empleo, queda estipulada la elaboración de un Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura: empleos que no logran abastecerse con la oferta de mano de obra nacional para los cuales es apto satisfacer la demanda con la contratación de personas extranjeras. Con base a este informe, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones podrá aprobar anualmente una previsión de las ocupaciones y cifras de puestos de trabajos susceptibles de ser cubiertos mediante la GECCO (art. 39 LOEX y art. 115, RD 1155/2024).

Ahora, quienes no pertenezcan a algún Estado Miembro de la Unión Europea, al Espacio Económico Europeo o Suiza y quieran trabajar por cuenta ajena en territorio español, deberán disponer de la autorización administrativa de residencia y trabajo del art. 36 LOEX, cuya figura responsable de tramitar el proceso será la parte contratante. En el caso de las actividades de temporada, estas personas deberán poseer la autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada del art. 101 del RD 1155/2024 que tendrá una duración de cuatro años susceptible a renovación del empresario que habilitará a la persona a trabajar en España durante un periodo de actividad máximo de nueve meses durante cada año de la autorización plurianual. Para este tipo de contratación será obligatorio, de acuerdo con el art. 102.1.b del RD 1155/2024, concertar un contrato

Universidad de Huelva, en www.youtube.com/@lamardeonuba1392, 18 mayo 2024.

fijo-discontinuo del art. 16 ET¹⁶.

Del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura se determina un número limitado de autorizaciones de trabajo en aquellos sectores cuya cobertura es difícil de suplir por la mano de obra autóctona, entre las que destaca la agricultura. En efecto, no cualquier trabajo puede ser cubierto a través de esta contratación administrativa. El procedimiento regulado en el art. 39 LOEX y el Título VI sobre la GECCO del RD 1155/2024 queda ampliado por la Orden Ministerial que se emite cada año para la GECCO¹⁷. En esta orden se conciben las formas existentes para formular las ofertas de trabajo: genérica y nominativa; y los tipos de migraciones existentes: estable y circular.

La contratación genérica incluye un proceso de búsqueda y contratación de nuevos perfiles a los que se les deberá solicitar una autorización inicial. Entre tanto, la nominativa se dirige a aquellas empresas o representantes que se trasladan al país tercero para realizar el proceso de selección o cuando la persona trabajadora hubiera sido sujeto de autorización previa y hubiera cumplido con sus obligaciones de retorno y trabajo (art. 18, Orden GECCO 2025).

De manera habitual, en el sector agrícola prima la contratación circular, aquella por la que se tramita la autorización plurianual de trabajo y residencia del art. 101 del RD 1155/2024 anteriormente explicada. Ahora bien, la libertad de las personas que se rigen por este tipo de contratación queda limitada a una serie de situaciones que, de darse, implicaría la retirada de la autorización y la exclusión del procedimiento. Estas, consisten en: incumplir el compromiso de retorno firmado antes de venir a territorio español, abandonar injustificadamente la actividad antes de tiempo, trabajar para un empleador distinto al que le contrató o en un sector distinto para el que tiene permiso en la autorización o realizar con dolo y falta de diligencia el trabajo.

El art. 5 de la Orden GECCO 2025 permite a las empresas o sus representantes legales presentar ofertas individualizadas o una acumulación de solicitudes de varios empleadores del sector. Es requisito mínimo en el segundo caso que las características de las ofertas sean homogéneas y en el

¹⁶ Se presta atención a si este requisito será o no cambiado tras la modificación del art. 15.2 ET del pasado 2 de abril de 2025 por el cual se permite la celebración de contratos por circunstancias de la producción para las empresas del sector agropecuario.

¹⁷ Para 2025 es la Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025. Puesto que fue emitida con anterioridad a la reforma mencionada del art. 15.2 ET, no prevé la posibilidad de la contratación por circunstancias de la producción del sector agropecuario, más se está pendiente de este dato para la próxima Orden GECCO para el año 2026.

caso de la migración circular, que también se indique la fecha de inicio y fin de la actividad, un dato importante de recordar para más adelante.

En este aspecto, el art. 2 de la Orden GECCO 2025 resalta que, para los casos de las contrataciones en el sector agrícola, tales solicitudes se hagan «de forma preferente a través de alguna de las citadas organizaciones empresariales a las que hayan atribuido su representación legal». En las freseras de Huelva, su representante es Freshuelva, asociación sectorial de los productores y comercializadores de fresas de la provincia que acoge en la actualidad al 95% de las empresas freseras del campo onubense. Se describe a sí misma como la interlocutora sectorial «frente a las Administraciones públicas, los sectores productores homólogos de otros países, los medios de comunicación y agentes sociales y económicos»¹⁸ y se encarga de organizar los procesos de selección de las GECCO en colaboración con la ANAPEC.

3. Irregularidades: selección, contratos y aislamiento social

3.1. Criterios de selección

Para hablar de las características personales de la persona trabajadora de la fresa, debe comenzarse tratándose un estereotipo de género muy expandido: las mujeres son delicadas, sensibles y poco problemáticas. Un perfil ideal para tratar con un fruto tan pequeño como las bayas y agachar la cabeza ante los abusos empresariales. Esta idea fue la que motivó y mantiene la contratación de mujeres después de haber experimentado problemas con trabajadores hombres del norte de África en campañas anteriores¹⁹.

Se apostó por mujeres de zonas rurales de Marruecos, concretándose en aquellas en las que se instalaron las freseras onubenses e inculcaron el *know-how* del cultivo. Allí, la situación laboral de la mujer rural tiende a ser considerada como una actividad transitoria o complementaria al matrimonio, un sobresueldo que puede aportar ella al núcleo familiar sin comprometerse a descuidar los quehaceres del hogar²⁰. De este modo, participar en las campañas de temporada de cultivo, recogida o almacenamiento constituye para ellas una actividad que requiere atención una pequeña parte del año sin alcanzar a considerarse un trabajo real

¹⁸ Sitio web de [Freshuelva](#), sección [Conócenos](#).

¹⁹ E. GUALDA, *op. cit.*, p. 625.

²⁰ E. HELLIO, J. MORENO NIETO, *op. cit.*, pp. 38-39.

también en parte debido a la falta de unión sindical entre las trabajadoras y el origen familiar que tienen las plantaciones.

En atención a estos detalles, ANAPEC rediseñó los criterios de selección de la mano de obra para el proyecto AENEAS-Cartaya dando con el perfil idóneo de persona trabajadora: mujer, con niños menores de catorce años o mayores dependientes y con algún tipo de relación marital (casada, divorciada o viuda). Pero no fue una decisión unilateral: los criterios fueron acordados entre los actores del programa, que, se incide, estaba financiado con fondos públicos europeos. Más adelante, cuando se privatizó el proceso de selección, los agentes españoles añadieron el rango de edad de entre 30-40 años –ahora rebajado a 20-40 años–, el requisito de experiencia y que provinieran de zonas rurales²¹. Todos los actores del proyecto vieron este perfil adecuado para asegurar el cumplimiento del trabajo y el retorno a su país de origen una vez finalizada la campaña gracias a la atadura familiar en Marruecos y ser el sostén económico del núcleo familiar según qué casos.

Aunque se podría imaginar que ha habido una actualización del criterio con el paso de los años, la realidad dista mucho de lo esperado. El informe jurídico de la Brigada Feminista de Observación de 2021²² muestra la realidad en la que conviven las compañeras extranjeras en el campo onubense. Señala que, en la práctica, continúan dándose estas claras diferencias en la contratación por la que atraviesan discriminaciones por razón de sexo, estado civil y situación familiar²³. En este aspecto, existe una reclamación consensuada entre autoras sobre el quebrantamiento que supone esta actuación para los arts. 14 CE, 17.1 ET, 35.2 de la Ley de Empleo, 5 de la Ley Orgánica para la Igualdad entre mujeres y hombres y 15.5 de la Orden GECCO 2025²⁴.

También CCOO ha criticado este filtro de selección²⁵ y reclama su actualización al Ministerio de Trabajo, Migraciones y de la Seguridad Social, resaltando que debe cooperar con la administración marroquí y las

²¹ *Ibidem*, p. 34.

²² P. FILIGRANA GARCÍA, B. LALANA ALONSO, C. MARTÍNEZ MORENO, T. RAMOS ANTUÑANO, *La situación de las jornaleras en los campos de fresa de Huelva. Informe jurídico*, Jornaleras de Huelva en Lucha, 2021.

²³ *Ibidem*, p. 15.

²⁴ *Ibidem*, p. 18; A. DÍAZ CARREIRAS, *Jornaleras del campo. Un análisis crítico al protocolo contra el acoso sexual y por razón de género en el convenio del campo de Huelva*, en *Jurisprudencia Social*, 2025, n. 268, p. 10; I. ECHAJRI AMHAOUCH, *op. cit.*, p. 111; M. MOLINA-FERNÁNDEZ, A. FERNÁNDEZ-QUIROGA, *La trata en las mujeres temporeras y asentamientos en Huelva, España: nuevas vulnerabilidades, nuevos desafíos*, en *Revista Espiga*, 2023, n. 46, p. 125.

²⁵ LA MAR DE ONUBA, *Una ONG marroquí denuncia 'condiciones discriminatorias en la selección de trabajadores' para la recogida de fresas en Huelva*, en *revista.lamardeonuba.es*, 16 enero 2019.

organizaciones empresariales para modificarlo y ponerlo al nivel de la contratación española.

3.2. Contratación y trabajo: expectativa vs realidad

3.2.1. La firma del contrato

Como es de saber, previa firma del contrato es necesario que la persona esté debidamente informada sobre las condiciones en las que desarrollará la actividad, así como de sus derechos, obligaciones y deberes como trabajadora. Dicha información debe quedar por escrito en el contrato de trabajo en aquellos casos en los que la duración de la relación sea superior a cuatro semanas de acuerdo con el art. 8.5 ET, cuyo principio base queda aplicado también en la contratación en origen mediante los arts. 118.2 y 119.2 del RD 1155/2024 y 3.2.ª de la Orden GECCO 2025. No obstante, en la práctica, se puede observar un comportamiento diferente.

El [informe jurídico](#) anteriormente mencionado abarca la información de testimonios de trabajadoras en origen que llegaron a España sin ser plenamente conscientes del objeto de su prestación de servicios, condiciones laborales o las acciones que podían ejercer como trabajadoras a pesar de la existente obligación empresarial.

Durante el proceso de selección las representantes empresariales como Freshuelva se trasladan a Marruecos para establecer una primera toma de contacto con futuras trabajadoras del contingente. Es habitual que vayan acompañadas de un intérprete o traductor o que pidan a una de las mujeres presentes que mejor entienda el español que ejerza de traductora para sus compañeras. En esa charla informativa, se les comunica cuáles serán sus condiciones laborales, en especial sobre tiempo de trabajo y salario tratando el tema de la duración diaria de sus jornadas de ocho a nueve horas, sus descansos semanales, el pago de las horas extra y también del traslado de su país a España hasta la finca en la que vivirán durante la temporada de la campaña.

A continuación, lo ideal sería que se les repartiera el contrato de trabajo en un idioma que comprendan si es que el español no es su lengua vehicular, como prevén los arts. 107.1.b, 118.2 y 119 del RD 1155/2024 y 3.1 de la Orden GECCO 2025, para garantizar que todas las personas sean conocedoras de sus condiciones laborales y evitar la firma bajo un engaño que podría ponerlas en una posición de mayor vulnerabilidad.

Sin embargo, es habitual encontrar a (ex)trabajadoras que testimonian que el contrato les fue entregado únicamente en español con la premisa de

que su contenido era el mismo al que se había explicado en voz alta durante la reunión²⁶. Otras testigos cuentan que, una vez firmado, no recibieron copia del mismo y situaciones más graves en las que directamente no obtienen la documentación o la otorgan ya firmada y en castellano²⁷ quebrantando el principio del art. 8.2 ET sobre la obligatoriedad de formalización por escrito de determinados contratos de trabajo, entre ellos, el contrato de trabajo fijo-discontinuo, y los art. 119.3 del RD 1155/2024 y 3.1 de la Orden GECCO 2025 sobre la obligatoriedad de otorgar toda la información que gira en torno a la contratación y condiciones de trabajo en un idioma que la persona trabajadora comprenda.

La asociación Jornaleras de Huelva en Lucha denuncia también otra práctica engañosa en este proceso. Consiste en incluir dentro de los documentos a firmar un papel de renuncia al transporte que legalmente debe poner la empresa para el traslado a la finca en España conforme al art. 107.1.c del RD 1155/2024. Las trabajadoras lo firman pensando que forma parte del trámite sin ser conscientes de la cesión a la que están accediendo. Esto último causa que quienes pretendan ir al llamamiento, en especial quienes proviene de zonas rurales alejadas de la ciudad, deban endeudarse ya no solo para tramitar la documentación administrativa necesaria para incorporarse en la contratación contingente, sino, además, para ir hasta España con la esperanza de que el dinero que ganen sea suficiente para cubrir los gastos ocasionados²⁸.

3.2.2. Asunción de gastos de la estancia y de salud: ¿se cobran?

Una vez superado el proceso de selección y firma, las vivencias de las trabajadoras contratadas ya en el territorio español implican la asunción de una serie de gastos relativos al desarrollo de su prestación de servicios.

El art. 109 del RD 1155/2024 pone por obligación la puesta a disposición de un alojamiento para las personas trabajadoras de temporada por parte del empleador. Este alojamiento debe reunir las condiciones óptimas recogidas en el artículo y en el Anexo IX de la Orden GECCO 2025 para el sector agrícola en relación a su art. 3, donde se establece la obligación de garantizar un alojamiento adecuado que reúna las condiciones

²⁶ L. MARTÍNEZ VALERO, *Women's Link is representing four female migrant workers who suffered labour exploitation and sexual harassment while harvesting strawberries in Spain*, en womenslinkworldwide.org, 10 marzo 2019.

²⁷ INSTITUTO DE LAS MUJERES, *Retratos de la precariedad: Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva*, Boletín de Igualdad en el Empleo, 2023, n. 5, p. 16.

²⁸ *Ibidem*, p. 12.

habitabilidad, higiene y condiciones sanitarias cuyo cumplimiento queda supeditado a verificación. Este hospedaje para la mano de obra tiene carácter gratuito de manera preferente de acuerdo al art. 109.1 del RD 1155/2024, si bien es un hecho que la parte empleadora puede exigir el pago de una renta por el alojamiento y también por los suministros cuyos costes quedan topados con los siguientes límites: el pago de la renta no podrá superar al 15% del IPREM y el de los suministros, al 22% del IPREM teniendo en cuenta la suma de la renta.

Sin perjuicio de ello, el art. 13 del Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia de Huelva 2021-2025, suscrito con fecha 18 de enero de 2023 y publicado el 9 de febrero de 2023, establece que aquellos alojamientos facilitados para los trabajadores tendrán carácter gratuito. Ahora, en la realidad, las empleadoras onubenses realizan descuentos directamente sobre la nómina de las trabajadoras para cubrir los gastos del alojamiento lo que quebranta tanto lo estipulado en la norma convencional, como el mencionado art. 109 en su apartado 1 que prohíbe la deducción automática del salario de la persona trabajadora para hacer pago de los gastos.

Situación similar se da con la atención sanitaria y la compra de medicamentos: son ellas quienes deben aportar el dinero para pagarlo porque, insisten, los empresarios no las llevan al médico ni tampoco les dan de baja laboral si enferman²⁹. Fátima Ezzohayri Eddriouch, presidenta de la Asociación de Mujeres Migrantes en Acción (AMIA), pone voz a las quejas más frecuentes que le llegan de las trabajadoras del contingente³⁰ entre las que destacan las pésimas condiciones de la vivienda que incumplen los mínimos estipulados en el Anexo IX de la Orden GECCO en relación al art. 3.2.a de la misma y con ello, el mínimo garantista del art. 13 del Convenio Colectivo del Campo de Huelva; y la ausencia de atención médica donde el empresario ignora sus deberes empresariales de protección del art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la comunicación de baja del art. 139 de la Ley General de la Seguridad Social. En este aspecto es interesante resaltar lo que mencionan Briones-Vozmediano y otros:

²⁹ S. PÉREZ, *Las “nadies” de la fresa: una campaña más de irregularidades para las jornaleras marroquíes*, en www.elsaltodiario.com, 10 julio 2022.

³⁰ P. SUÁREZ, *La otra cara de la contratación en origen: Zabra, la jornalera devuelta a su país enferma y sin derechos*, en www.elsaltodiario.com, 8 septiembre 2025.

Aunque estas personas tienen derecho reconocidos, la temporalidad de sus trabajos y no ser nacionales del país de acogida limita su protección legal y la restricción de acceso a servicios sociales o sanitarios³¹.

En suma, la falta de información sobre derechos legales y convencionales favorece la continuidad de estas vivencias que conllevan a situaciones de endeudamiento permanente e inexistencia de ganancias³² y condiciones denigrantes que atentan contra la salud personal de un colectivo racializado que es tratado como ciudadanos de segunda.

3.2.3. Consecuencias del aislamiento: abusos laborales y sexuales

A razón de la lejanía de las fincas y las explotaciones agrarias respecto a los núcleos urbanos, la mano de obra del contingente acaba relacionándose en un círculo pequeño y limitado.

Este círculo laboral está conformado mayoritariamente por mujeres cuya lengua materna es distinta al español y no todas confluyen en la misma –árabe, tamazigh, rumano, polaco, etc.–, cual cosa dificulta la relación interna y crea nichos cerrados de interacción. Esta barrera idiomática es determinante para la adecuada integración sociocultural y, sobre todo, para la detección y denuncia de infracciones empresariales.

Junto al sesgo sexista en la contratación, el aislamiento social es una de las circunstancias señaladas por Miñarro Yanini³³ que hacen más proclives a las trabajadoras de los frutos rojos a sufrir abusos laborales. Desde el momento que las trabajadoras del contingente llegan a España, se inicia el “protocolo de canalización de los desplazamientos” donde sufren un seguimiento muy cercano por parte de la empresa que controla su movilización de la residencia al trabajo. En el caso de que alguna de las jornaleras quisiera realizar algún viaje al exterior de estas zonas para algo que no sea la compra de la semana, surgen prejuicios empresariales entre los que destaca la falta de compromiso con el trabajo y la duda de su moralidad³⁴. La disconformidad empresarial comporta un movimiento

³¹ E. BRIONES-VOZMEDIANO, S. ANDRÉS-CABELLO, A. ESCRIG-PIÑOL, J.A. GONZÁLEZ-RODRÍGUEZ ET AL., *Trabajo agrícola y migración en España: precariedad sociolaboral y salud (Proyecto AGROMISALUD)*, en *Gaceta Sanitaria*, 2022, n. 1, p. 75.

³² P. FILIGRANA GARCÍA, B. LALANA ALONSO, C. MARTÍNEZ MORENO, T. RAMOS ANTUÑANO, *op. cit.*, p. 22.

³³ M. MIÑARRO YANINI, *La acción convencional en el sector de la recolección de los frutos rojos: nuevos marcos de integración para erradicar los abusos contra las inmigrantes*, en *Temas Laborales*, 2019, n. 149, p. 104.

³⁴ E. HELLIO, J. MORENO NIETO, *op. cit.*, p. 35.

interno entre la mano de obra que, temerosa de que se le relacione con esas ideas, actúa aislando a la trabajadora “desobediente” en pro de su seguridad profesional.

Algunas de las empresas sobrepasan este control abusivo y emplean prácticas como la confiscación de pasaportes y/o retención sistemática del salario, cuyo objetivo es asegurar que las trabajadoras permanezcan en sus puestos y no traten de salir fuera de los horarios impuestos o escapar o, por el contrario, retenerlas en el país para tener una mano de obra en situación irregular vulnerable y, por inri, maleable.

Esta realidad compone un mecanismo de chantaje que sirve no solo para obtener mayor rendimiento laboral, sino además como un medio por el cual demandar intercambios sexuales forzosos a las trabajadoras. Estas prácticas son claros reflejos de dos formas contemporáneas de esclavitud moderna: el trabajo forzoso y la explotación sexual. La OIT, Walk Free y la IOM resaltan que las mujeres en situación de trabajo forzoso son más proclives a ser objeto de violencia física y sexual y de chantajes y amenazas contra familiares³⁵, hechos testimoniados en la SAP de Huelva 142/2014, del 24 de abril (rec. 143/2014)³⁶.

Otra forma de control abusivo es la imposición de castigos. Declaraciones como la siguiente hechas por un propietario de finca muestran el pensamiento mercantilista que se tiene de un negocio cuya base se sustenta en la explotación humana que presta servicios en condiciones muy duras y poco protegidas: «Las mujeres que cogen veintidós, veintitrés cajas [al día] cogen su sueldo. Las que hacen menos, les pongo yo dinero encima»³⁷. Ante el bajo rendimiento, la empresa responde privando a las jornaleras de ir a trabajar para hacerles “recapacitar” y corrijan su comportamiento a los cánones esperados de un ejemplar jornalero. Con esta excusa, se confina a la trabajadora en la finca durante días sin derecho a sueldo ni ocupación efectiva. También se dan condenas consistentes en aumentar la carga de trabajo y la duración de las jornadas por el mismo salario inicial –que en ocasiones no coincide con el que se había prometido– que experimentan especialmente quienes que se negaron a acceder a las coacciones sexuales.

Cuando las jornaleras protestan por las condiciones laborales, las

³⁵ OIT, WALK FREE, IOM UN MIGRATION, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Resumen ejecutivo*, 2022, p. 7.

³⁶ En el FD 6º se relata la vivencia de unas de las trabajadoras que relataba el hostigamiento a mantener «relaciones sexuales por el empleador [...] con la promesa de ponerle un piso en Rabat, ayudarla a cuidar a su hijo y bajo la amenaza de no contratarla si no se accede a sus pretensiones sexuales».

³⁷ E. HELLIO, J. MORENO NIETO, *op. cit.*, p. 38.

irregularidades contractuales, los abusos o por la reclamación del pago de horas extra –que no son controladas– la pena va desde una amonestación verbal denigrante a la amenaza de devolverlas a su país sin renovación para el próximo llamamiento. Lo mismo ocurre cuando se juntan con sindicatos o se unen a ellos, hecho que vulnera tanto el art. 4.1.b ET como el art. 28 CE sobre su derecho fundamental a la libre sindicalización.

La asociación Jornaleras de Huelva en Lucha reclama que la intención es infundir miedo y atemorizar a la mano de obra para que no denuncien estas prácticas deshumanizantes y contrarias al derecho del trabajo y que, al mismo tiempo, no se acerquen a sindicatos u organizaciones que puedan asistirles social y jurídicamente. Como ejemplo de la angustia existente, el [informe jurídico de 2021](#) relata cómo debieron llevar a cabo las entrevistas con las trabajadoras del contingente a escondidas en bosques o *parkings* de centros comerciales por el temor a que fueran vistas en su compañía y les perjudicara laboralmente³⁸.

3.2.4. La duración de la temporada y la duración del contrato de trabajo

Alcanzando el final, solo queda por tratar la problemática que se genera a consecuencia de la barrera lingüística e informativa de las instituciones contratantes: la duración del contrato.

El modelo de contrato que se hace a las trabajadoras del contingente es el fijo-discontinuo del art. 16 ET con la especialidad de la previsión de duración de cuatro años supeditada a renovación del empleador y el cumplimiento de los requisitos normativos de la concesión de la autorización de residencia y trabajo de los arts. 101 y 102 del RD 1155/2024. En este modelo es obligatorio especificar la duración del periodo de ocupación, aunque esta puede ser de manera estimada³⁹ al tratarse de una actividad cíclica que puede sufrir cambios en los tiempos de inicio y fin: madurez tardía, fin de la cosecha, cambios climatológicos, etc.

De las pocas cosas en claro que tienen las trabajadoras del contingente al llegar a Huelva es la fecha de fin de contrato que estipula en su documento de trabajo. Sin embargo, no todas conocen que es orientativa. Por esta razón, cuando la empresa comienza a organizar la extinción de los contratos y el viaje de vuelta a su país de origen porque la recolección ha

³⁸ P. FILIGRANA GARCÍA, B. LALANA ALONSO, C. MARTÍNEZ MORENO, T. RAMOS ANTUÑANO, *op. cit.*, p. 9.

³⁹ STSJ Andalucía 1960/2022, de 30 de junio (rec. 2316/2020).

sido más rápida de lo esperado o porque este año había menos bayas que recoger y se ha acabado la actividad antes de lo previsto, se genera un malestar entre la mano de obra provocado por la confusión y la falta de información. Allí donde las trabajadoras reclaman que les están quitando días de trabajo, la empresa insiste que no hay más faena.

Ante este malentendido es vital fijar el foco en la deficiente actuación de los agentes que intervienen durante todo el proceso de la contratación. Queda claro que no se informa de manera suficiente y adecuada a las trabajadoras como demanda el art. 3.2.*b* de la Orden GECCO 2025 y el art. 119.3 del RD 1155/2024; pero se deja pasar este incumplimiento empresarial porque interesa tener una mano de obra ignorante que ayude a sostener su productividad a base de la precariedad laboral. A fin de cuentas, estos agentes son conscientes del aura de vulnerabilidad que envuelve a esta mano de obra y toman ventaja de ello⁴⁰.

4. Agentes sociales y cambios normativos: comienzos y críticas protocolarias

4.1. Inicio del cambio entre las jornaleras

En el año 2018, un grupo de temporeras marroquíes interpusieron denuncia contra la empresa para la que trabajaban por haber permitido que se produjeran abusos sexuales contra ellas con ocasión de su prestación de servicios⁴¹. La repercusión de su caso alcanzó medios de comunicación internacionales⁴² que empujó a los agentes sociales, sindicales e institucionales de la zona española a reaccionar, por fin, ante la gravedad de la situación.

Por un lado, la denuncia provocó que un grupo de jornaleras hartas de la ignorancia sindical e institucional fundaran la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha que, desde entonces, ha estado luchando por el derecho al trabajo digno en el campo de Huelva. Se puede hacer un seguimiento anual de sus actividades en la *Memoria de actividades* e Informes estadísticos que publican en [su página web oficial](#) donde recogen las actividades jurídicas en las que han participado y registran el paso y evolución de casos jurídicos y denuncias de trabajadoras y trabajadores de años anteriores,

⁴⁰ J.E. RUIZ SAURA, *op. cit.*, p. 197.

⁴¹ L. MARTÍNEZ VALERO, *op. cit.*

⁴² P. MÜLLER, S. PRANDI, *Violadas en los campos de Europa*, en www.buzzfeed.com, 18 mayo 2018.

entre otras. Su lucha les ha abierto las puertas a las instituciones públicas en 2021 con la Ministra de Igualdad de por entonces, Irene Montero Gil, y con la Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz Pérez⁴³, y en 2025 de nuevo con esta última.

En la reunión mantenida con la Ministra de Trabajo en 2021, la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha logró que se comprometiera a reforzar la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) lo que constituía una de sus principales reivindicaciones. Es necesario hacer una breve matización respecto al cuerpo de ITSS en la zona onubense, pues la falta de respuesta suficiente tiene conexión directa con la carencia de recursos humanos capaces de abarcar a todas las empresas de la región. Con los últimos datos publicados del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social del año 2023⁴⁴, la insuficiencia del cuerpo de la zona se evidencia con el dato de que solamente 28 efectivos –contando inspectores y subinspectores– debieron abarcar las más de 25.000 empresas activas de la provincia ese mismo año sin incluir en el cálculo que cada empresa agraria cuenta con varias explotaciones⁴⁵.

Retornando a la línea de estudio, la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha volvió a reunirse a inicios de octubre de este 2025 con la Ministra de Trabajo para trasladarle los informes estadísticos que han ido realizando a lo largo de estos años junto a las denuncias y las pruebas que han recopilado de la muestra de los abusos vividos en el campo. También le entregaron una hoja de ruta con propuestas y reivindicaciones que se espera que se estudie para «trabajar [...] [por] los derechos de las personas trabajadoras del campo»⁴⁶.

En cuanto a su actividad sindical, a principios de año la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha dio el paso para unirse a la Sindical Obrera Andaluza (SAO)⁴⁷ y cuenta ya con dos secciones sindicales SAO-Jornaleras de Huelva en Lucha, una de las cuales ha marcado historia al tratarse de la primera sección sindical española en Marruecos promovida directamente por trabajadoras temporeras del contingente⁴⁸. Esta acción adquiere mayor

⁴³ A. PINTO LEPE, *Memoria de actividades septiembre 2021-diciembre 2021*, Jornaleras de Huelva en Lucha, 2023, p. 3.

⁴⁴ ITSS, *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2023*, 2023.

⁴⁵ Datos extraídos del INE, *Empresas activas*, apartado *Empresas por provincia y condición jurídica*, selección Provincia de Huelva, todas las empresas, año 2023.

⁴⁶ JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA, *Esta mañana, nos hemos reunido nuevamente con la Vicepresidenta y Ministra de Trabajo, @Yolanda Díaz, y el Secretario de Estado, Joaquín Pere Rey, máximos representantes de @empleogob*, en *x.com*, 14 octubre 2025.

⁴⁷ A. PINTO LEPE, M. FERNÁNDEZ COLL, *Informe estadístico Campaña 24/25*, Jornaleras de Huelva en Lucha, 2025.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 9.

relevancia en la lucha al tratarse de un colectivo que ha sido invisibilizado y limitado históricamente frente a la capacidad de reacción a los abusos sufridos⁴⁹.

Igual relevancia adquiere el juicio celebrado el pasado 20 de octubre por la primera demanda interpuesta por SAO-Jornaleras de Huelva en Lucha por despido improcedente de una trabajadora del contingente que se encontraba en Marruecos contra la empresa para la que prestaba sus servicios por no haberla llamado para ir a trabajar esta campaña. Teniendo en cuenta las dificultades que conlleva este proceso para la trabajadora desconocedora del idioma y la normativa nacional, el juicio abre las puertas para que futuras personas trabajadoras contratadas en origen puedan denunciar la vulneración de sus derechos sin necesidad de estar presentes en España⁵⁰.

4.2. Reacción sindical e institucional: crítica al protocolo del Convenio Colectivo del Campo de Huelva 2021-2015

En efecto, las instituciones que debían velar por la seguridad y bienestar de las personas trabajadoras del campo han estado fallando durante demasiado tiempo. La visibilidad de los abusos y las condiciones inhumanas tanto laborales como cotidianas de la mano de obra tras la denuncia de 2018 fue el desencadenante del cambio en la forma en la que se desarrollarían las campañas siguientes⁵¹.

En junio de 2018, la consejera de Justicia e Interior se reunió con las representantes del sector fresero –entre ellas, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) de Huelva y Freshuelva– y los sindicatos más representativos CCOO y UGT para promover un protocolo de concienciación sobre perspectiva de género y de actuación ante abusos sexuales⁵².

A fecha de 9 de octubre de 2021, ASAJA Huelva y CCOO firmaron el Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia

⁴⁹ LA MAR DE ONUBA, [#SeAcabó: registrada en Huelva la primera sección sindical promovida por trabajadoras marroquíes contratadas en origen](#), en [revista.lamardeonuba.es](#), 3 mayo 2025.

⁵⁰ JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA, [Noticias importantes de última hora](#), en [www.instagram.com](#), 21 octubre 2025.

⁵¹ A. MÁRQUEZ TEJÓN, H. WILSON (coords.), [Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen. Resumen ejecutivo](#), Women's Link Worldwide, 2019, p. 6.

⁵² HECONOMÍA.ES, [La Junta y el sector fresero consensúan un protocolo de actuación con las temporeras](#), en [www.heconomia.es](#), 13 junio 2018.

de Huelva para los años 2018-2020 que destacó en el sector agropecuario nacional al ser el primer Convenio Colectivo en el que se dedicaba una serie de artículos a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y en el que se instauraba un protocolo de prevención y actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo⁵³. Todo ello se ha mantenido en el nuevo Convenio Colectivo del Campo de Huelva para los años 2021-2025, suscrito el 3 de febrero de 2023. Sin embargo, este protocolo ha sido fuertemente criticado al tener una actuación tan limitada y reproducir lógicas patriarcales que sitúan, de nuevo, la carga de la responsabilidad en la mujer.

4.2.1. Enfoque integrador, la mediadora intercultural y privilegios de los sindicatos firmantes

Antes de comenzar el análisis crítico del protocolo cabe hacer una breve incisión en el enfoque que se le dio al Convenio Colectivo. El nuevo marco regulador de gestión efectiva del riesgo de violencia y acoso en el trabajo se orientó hacia en la integración sociolaboral de las mujeres trabajadoras migrantes con el objetivo de combatir el aislamiento, factor de riesgo principal del abuso y acoso sexual⁵⁴.

El art. 35 del Convenio, sobre igualdad de trato y oportunidades, incorpora el objetivo de garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo. Para ello se compromete al desarrollo de políticas de igualdad dirigidas a prevenir cualquier tipo de discriminación. Del mismo modo impone la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad propios para las empresas con más de 250 personas trabajadoras de alta en el periodo de máxima actividad y para aquellas con más de 200 cuando hubiera existido acuerdo previo y expreso favorable de la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, una nueva figura que incorpora el Convenio en el art. 35.3.

Esta comisión queda integrada por dos miembros por cada una de las partes firmantes. Su actividad gira en torno a la interpretación y aplicación de las disposiciones relativas a los planes de igualdad en el caso de que hubiese dudas, el seguimiento de evolución de estos mismo, la elaboración de dictámenes técnicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, realizar campañas de sensibilización e información en

⁵³ HUELVA24, *El nuevo convenio del campo incluye un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual*, en www.huelva24.com/economia, 9 octubre 2018.

⁵⁴ M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 105.

los lugares de trabajo y zonas de alojamiento y evaluar una memoria anual sobre igualdad de oportunidades en el sector agrícola. Entre sus competencias también se incluye la elaboración de estudios de igualdad y evaluación de la situación laboral de las mujeres trabajadoras del sector en el que se tomarán en cuenta aspectos como los criterios de selección y contenidos en las ofertas de empleo y los canales de información y/o comunicación que fueran usados durante los procesos de selección.

Paralelamente, se desarrollan dos figuras en pro de lograr el objetivo propuesto: el agente de igualdad y la mediadora intercultural con perspectiva de género (art. 35.4 del Convenio). Es cierto que, como apunta Miñarro Yanini, parece que quisieron centrar la atención en el rol de la persona mediadora intercultural con perspectiva de género⁵⁵ puesto que cuando se acude al cuerpo de este apartado, refiriéndose a ambos papeles, menciona que:

La creación de esta figura supondrá asegurar una mejor integración sociolaboral de las personas trabajadoras, y en especial de las mujeres migrantes que desempeñan sus trabajos durante la campaña»⁵⁶.

Entre sus funciones principales se encuentra la de facilitar el conocimiento del idioma y los derechos laborales a la mano de obra y evitar el aislamiento sociocultural que pudiera sufrir, prestando especial atención al que pudiera acometerse fuera del horario laboral. Por contra, existe otro deber que goza de carácter potestativo, pues redacta textualmente que la figura «podrá suponer el enlace o persona de contacto» para la denuncia de discriminaciones o abusos de cualquier índole. Tal opcionalidad da libre arbitrariedad a esta función que resulta clave para crear un espacio de confianza al que la mano de obra, que se encuentra en una situación vulnerable, pueda acudir a denunciar sin miedo.

Ahora bien, estas figuras carecen de aplicabilidad inmediata en los centros de trabajo. El régimen previsto en el Convenio Colectivo requiere que la persona que fuera a tomar el cargo, por un lado, sea acordada entre las partes firmantes del Convenio, es decir, CCOO y ASAJA Huelva; y por otro, que sea poseedora de una habilitación administrativa que le permita desarrollar tales funciones. Estos pasos previos no hacen sino alargar el proceso e impide prestar la atención debida a estas personas trabajadoras migrantes, cuando podría acudir a otros procedimientos de selección más ágiles, por ejemplo, elegir a quien/es fuera/n a desarrollar el papel de agente

⁵⁵ *Ibidem*, p. 109.

⁵⁶ Art. 35.4 del Convenio Colectivo del Campo de Huelva 2021-2025, suscrito el 3 de febrero de 2023.

de igualdad y/o de mediadora intercultural por la fuerza de trabajo mediante votación (entre la mano de obra, a elección de un candidato sindical, delegados de personal, etc.).

Por otra parte, pero en la misma línea, el trámite de la «habilitación de la administración correspondiente»⁵⁷ que debe sustentar la persona podría ser comprensible si viniera justificada de la necesaria formación en igualdad, racismo e integración social que debería tener aparejado estas figuras, más no se referencia nada al respecto. En sí, lo que se necesita para ser agente de igualdad o mediadora intercultural es contentar a ambas partes y tener un papel con la aprobación administrativa, unos requisitos que podrían revisarse para su modificación a futuro.

Otro aspecto interesante que se firmó en el Convenio Colectivo analizado es el acceso de «los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo», en este caso CCOO, a «acceder a las fincas para celebrar asambleas y/o visitar a las mujeres inmigrantes». Este permiso regulado en el actual art. 35.1 del Convenio, parece un modo de condicionar a otros sindicatos a firmar el acuerdo para gozar del privilegio que, en sí, limita el campo de intervención y actuación sindical. Con la reciente reforma del RD 1155/2024, el apartado presentado quedaría en parte obsoleto en tanto que el nuevo art. 109.3 permite a organizaciones sindicales –firmantes y no firmantes del acuerdo social– entrar en los alojamientos, previa autorización de las personas trabajadoras, con el objetivo de verificar el cumplimiento de los requisitos de alojamiento del articulado. Aunque no refiere nada acerca de la celebración de asamblea, es una materia que podría quedar abierta a discusión en relación con la libertad sindical.

4.2.2. Crítica al protocolo de actuación frente acoso sexual y por razón de sexo

El objetivo del protocolo establecido para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo –que se contiene en el art. 36 del Convenio Colectivo del Campo de Huelva– es «prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo», conforme a la definición quede estos conceptos efectúa el art. 7, apartados 1 y 2, de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵⁸.

⁵⁷ *Idem.*

⁵⁸ El art. 7 de la LO 3/2007 en su apartado 1 define el *acoso sexual* como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca

Ante estas situaciones se establecen dos tipos de actuaciones con dos objetivos complementarios: la prevención de la violencia y acoso y la protección de las víctimas. De acuerdo con el primero de los objetivos se establecen medidas orientadas a la prevención y evitación de situaciones de acoso o susceptibles de constituirlo. Mientras que en relación a la protección de las víctimas se instaura un procedimiento interno de actuación para los casos de denuncia o queja de acoso a una persona trabajadora.

Se pretende centrar la atención en la segunda actuación al ser esta la que más pie da a dilemas.

El procedimiento de actuación interno se activa cuando se presenta la denuncia por acoso a la dirección de la empresa en la que se ha producido, ante la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) o ante un miembro de la Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad, pudiendo ser presentada por la víctima, la RLT o cualquiera que tuviera conocimiento de la situación.

El siguiente paso consiste en instruir un expediente que correrá a cargo del departamento de recursos humanos (RRHH) de la empresa afectada. Esta decisión ha sido fuertemente criticada al ser que, en primer lugar, la RLT queda desprendida a un papel meramente observador durante el proceso en el que solo debe ser informada de la situación si la víctima da el consentimiento de ello. Seguidamente, es necesario matizar que el departamento de RRHH no es un órgano que genere confianza a la mano de obra de estudio considerando su situación de vulnerabilidad y de dependencia mantenida con la organización empresarial, subraya debidamente Díaz Carreiras⁵⁹. Como alternativa, la autora sugiere la creación de una comisión de investigación independiente formada por la representación laboral y personal técnico especializado en la materia⁶⁰, un aspecto que podría abrir las puertas a una atención detallada de cada caso y disminuir el temor a querellarse. Por último, solo añadir el vacío de un *modus operandi* para cuando la empresa carece de dicho departamento, pues al no especificarse podría entenderse que quien se encargaría podría ser el propio empresario.

Una vez abierta la instrucción, el procedimiento se divide en dos: la

el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo»; en el apartado 2 define el *acoso por razón de sexo* como «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

⁵⁹ A. DÍAZ CARREIRAS, *op. cit.*, p. 16.

⁶⁰ *Idem.*

Fase previa y la Fase formal. La Fase previa está pensada para aquellos casos en los que un diálogo con la parte denunciada avisando de su comportamiento puede corregir la conducta. La parte instructora realiza unas entrevistas individuales con la presunta víctima y la persona presuntamente acosadora y se comunica a esta otra la necesidad de modificar su comportamiento. Una vez finalizadas las reuniones entre las partes, la instructora elevará su dictamen del caso a Dirección RRHH en los siguientes siete días. Ahora bien, si en el plazo de diez días desde que se comunicó a la parte denunciada de la necesidad de modificar su comportamiento no se aprecia un cambio en este, se dará paso a la Fase formal. Esta, se iniciará con un expediente informativo en el que se recogerán pruebas y se analizará el estado de la cuestión y concluirá, en un periodo no superior a veinte días, con un informe que determinará la existencia o no del acoso, acompañado de las pruebas y diligencias practicadas y una valoración del comité instructor, entre otros. Dicho informe deberá ser presentado ante la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y las partes afectadas.

En este punto, si se determinase la existencia de acoso, la empresa deberá tomar las medidas *disciplinarias* pertinentes hacia la persona agresora en los siguientes diez días naturales entre las que cabe el despido disciplinario del art. 54 ET. En el caso de que la sanción impuesta no extinguiera la relación laboral, deberán tomarse medidas cautelares para evitar que víctima y agresor convivan en el mismo entorno laboral. Sin embargo, el problema yace en que la víctima es quien debe decidir si permanecer en su puesto de trabajo con su agresor o renunciar a este para trasladarse a otro en el que deba comenzar desde cero, a pesar de que se mantengan sus condiciones laborales. Una decisión que afecta negativamente a la trayectoria profesional de la denunciante cuando, alternativamente, la modificación de tiempo y lugar de trabajo podría recaer como sanción sobre la parte acosadora a fin de garantizar la seguridad de la víctima y su indemnidad.

Ciertamente, persiste la alegoría de que la víctima «debe irse para “restaurar” la armonía del entorno laboral»⁶¹. En este aspecto, el TSJ de Galicia en su sentencia 511/2024, de 8 de noviembre (rec. 4188/2024) no solo recuerda que esta elección revictimiza a la persona damnificada –cuya decisión afectará de una forma u otra al ambiente de trabajo–, sino que tampoco debe ser ella quien se encargue de solventar el asunto. Con todo, es necesario memorar que el procedimiento tal y como se está aplicando es contrario al art. 28 de la Directiva (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la

⁶¹ *Idem*.

violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, que prevé que la empresa debe tener información sobre los recursos disponibles para apartar a la persona autora del acoso sexual, que no la víctima, del lugar de trabajo. Por el contrario, el Convenio Colectivo del Campo de Huelva solo refiere a la adopción de medidas pertinentes para evitar la reincidencia del agresor o agresora cuando el procedimiento hubiere determinado la existencia de acoso, pero estas medidas carecen de opciones para garantizar la seguridad en el trabajo, pues se limita a imponer las sanciones de suspensión de empleo y sueldo para faltas graves y también de empleo para las muy graves de su art. 33 sobre el régimen sancionador.

En otro sentido, también cabe analizar el procedimiento cuando no se detectase la existencia de acoso. El apartado 9 del art. 36 del Convenio prohíbe emplear cualquier tipo de represalia contra las personas denunciantes en un intento de mostrar protección y seguridad en el proceso y asegurar la garantía de indemnidad del art. 24 CE, más en el siguiente párrafo del articulado redacta que, sin perjuicio de ello, si se demostrara que la persona actuó de mala fe o con ánimo de dañar a la persona denunciada, la empresa podría adoptar medidas previstas para los supuestos de la transgresión de la buena fe contractual del ET, esto es, el despido disciplinario de su art. 54.2.d. Es curioso señalar que el apartado convencional incluye el “ánimo de dañar” como requisito para recurrir a este tipo de despido, a pesar de que no sea requerido por la doctrina⁶². Es por ello que Miñarro Yanini⁶³ resalta lo determinante que será diferenciar entre “denuncia falsa”, esta es la que se ha hecho a conciencia⁶⁴ y la “denuncia fallida” donde los hechos no han podido ser probados⁶⁵. Por último, puede concluirse con la idea enunciada por Díaz Carreiras, y es que la existencia de este tipo de cláusulas sancionadoras mantiene el sesgo arraigado de que detrás de la denuncia está la mala fe de la supuesta víctima y ello instaura esa desconfianza institucionalizada entre la mano de obra vulnerable que obstaculiza el acceso a la justicia⁶⁶.

5. Conclusiones

A lo largo del estudio ha podido apreciarse cómo unos aspectos han quedado inmóviles en el paso del tiempo mientras otros han encontrado su

⁶² M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 119.

⁶³ *Idem.*

⁶⁴ STSJ Madrid 332/2018, 16 de abril (rec. 1427/2017).

⁶⁵ STSJ Galicia 12 abril 2019 (rec. 374/2019).

⁶⁶ A. DÍAZ CARREIRAS, *op. cit.*, p. 18.

camino para avanzar y progresar en la lucha de derechos de las personas trabajadoras del campo.

Desde que se creó la figura de la GECCO y se desarrolló el proyecto AENEAS-Cartaya los criterios que fueron diseñados bajo una perspectiva paternalista y patriarcal continúan anclados en el proceso de selección de la mano de obra, lo que permite la reproducción histórica de sesgos machistas y de género y la continuidad de irregularidades beneficiosas para la parte empresarial. No se puede negar que toda la discriminación sufrida por las trabajadoras del fruto rojo goza de un componente racista en tanto que son tratadas sin respeto, humilladas y martirizadas por provenir de un país diferente, practicar una fe distinta, hablar otro idioma, etc. En conjunto, se suma toda una serie de factores que posiciona a las trabajadoras del contingente como ciudadanas de segunda que son olvidadas en las reclamaciones por la dignidad laboral cuando son el colectivo que más sufre la precariedad del sector. Así, las empresas del fruto rojo aprovechan esta posición vulnerable para llevar a cabo prácticas irregulares como la desinformación y el engaño durante la contratación y evolucionan en las prácticas abusivas en el campo que se encuentran ya en la línea de formas contemporáneas de esclavitud.

Es esencial por todo ello comenzar a prestar atención a determinados elementos que consideraría primordiales para dar una vuelta a la situación. Por una parte, puntualizaría el problema de la desinformación como principal punto de atención en tanto que es de este de donde provienen las irregularidades: más allá de informar debidamente a las trabajadoras como encomienda la ley, debe hacerse especial hincapié en la vigilancia del incumplimiento empresarial y su sanción, pues no puede permitirse que se perpetúe el comportamiento de las empresas abusadoras. Por otro lado, es también urgente combatir el aislamiento social y cultural de estas trabajadoras durante su prestación de servicios teniendo en cuenta los riesgos que ello conlleva. Las figuras previstas en el Convenio Colectivo del Campo de Huelva 2021-2025 son insuficientes para esta labor y necesitan de un estudio a fondo para reconfigurarlas para que cumplan sus funciones iniciales de manera eficiente. Tal vez ayudaría la colaboración y consulta de ONG y asociaciones de la zona como AMIA y la asociación Jornaleras de Huelva en Lucha en el desarrollo de las medidas convencionales al ser estas quienes mantienen el verdadero contacto con las afectadas y conocen la realidad del entorno.

Con todo, es necesario realizar una matización final a la actuación institucional. A pesar de que la movilización entre las jornaleras está teniendo un éxito considerable proyectándose más allá del campo, dando a conocer su situación y aplicando nuevas formas de combatir y denunciar

los abusos empresariales e institucionales, ellas solas no son suficiente para acabar con el problema estructural. Es necesario que las administraciones públicas, tanto provinciales, autonómicas y estatales, aborden el asunto para garantizar una vía segura y adecuada por la que las jornaleras del contingente puedan unir fuerzas, sindicalizarse y denunciar sin sufrir repercusiones y del mismo modo, velar por un sistema judicial libre de barreras y prejuicios racistas y machistas que condicionan las demandas laborales e influyen en la sentencia final.

6. Bibliografía

- ADECCO GROUP INSTITUTE (2024), *Qué es la fuerza laboral líquida*, en www.adecco.institute.es, 18 junio
- AGRODIARIOHUELVA (2024), *7.084 personas del contingente contratado en origen para las campañas agrícolas han llegado ya a Huelva hasta el momento*, en agrodiariohuelva.es, 26 febrero
- BAUMAN Z. (2003), *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica
- BRIONES-VOZMEDIANO E., ANDRÉS-CABELLO S., ESCRIG-PIÑOL A., GONZÁLEZ-RODRÍGUEZ J.A. ET AL. (2022), *Trabajo agrícola y migración en España: precariedad sociolaboral y salud (Proyecto AGROMISALUD)*, en *Gaceta Sanitaria*, n. 1, pp. 74-77
- DÍAZ CARREIRAS A. (2025), *Jornaleras del campo. Un análisis crítico al protocolo contra el acoso sexual y por razón de género en el convenio del campo de Huelva*, en *Jurisdicción Social*, n. 268, pp. 9-19
- ECHAJRI AMHAOUCH I. (2021), *Las condiciones laborales de las temporeras magrebíes en los campos de Huelva*, en *Femeris*, n. 1, pp. 102-121
- FILIGRANA GARCÍA P., LALANA ALONSO B., MARTÍNEZ MORENO C., RAMOS ANTUÑANO T. (2021), *La situación de las jornaleras en los campos de fresa de Huelva. Informe jurídico*, Jornaleras de Huelva en Lucha
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ J.A. (2018), *Los temporeros de origen extranjero en las comarcas de Ponent: mercado de trabajo y migración*, Tesis doctoral, Universitat de Lleida
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ J.A. (2019), *La protección social de los trabajadores temporeros en la agricultura española*, en *Ebquidad*, n. 12, pp. 53-78
- GUALDA E. (2012), *Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva*, en *Papers – Revista de Sociología*, n. 3, pp. 613-640
- HECONOMÍA.ES (2018), *La Junta y el sector fresero consensúan un protocolo de actuación con las temporeras*, en www.beconomia.es, 13 junio

- HELLIO E., MORENO NIETO J. (2017), *Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común*, en *Navegar*, n. 5, pp. 21-46
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2023), *Retratos de la precariedad: Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva*, Boletín de Igualdad en el Empleo, n. 5
- ITSS (2023), *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2023*
- JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA (2025), *Esta mañana, nos hemos reunido nuevamente con la Vicepresidenta y Ministra de Trabajo, @Yolanda Diaz, y el Secretario de Estado, Joaquín Pere Rey, máximos representantes de @empleogob*, en *x.com*, 14 octubre
- JORNALERAS DE HUELVA EN LUCHA (2025), *Noticias importantes de última hora*, en *www.instagram.com*, 21 octubre
- LA MAR DE ONUBA (2019), *Una ONG marroquí denuncia 'condiciones discriminatorias en la selección de trabajadores' para la recogida de fresas en Huelva*, en *revista.lamardeonuba.es*, 16 enero
- LA MAR DE ONUBA (2024), *Origen, evolución y situación actual de la Origen Gecco, sesión formativa en la Universidad de Huelva*, en *www.youtube.com/@lamardeonuba1392*, 18 mayo
- LA MAR DE ONUBA (2025), *#SeAcabó: registrada en Huelva la primera sección sindical promovida por trabajadoras marroquíes contratadas en origen*, en *revista.lamardeonuba.es*, 3 mayo
- LA REGIÓN INTERNACIONAL (2024), *Un total de 15.734 inmigrantes, en su mayoría mujeres, trabajarán en el campo de Huelva durante este año*, en *www.laregion.es*, 29 febrero
- MÁRQUEZ TEJÓN A., WILSON H. (coords.) (2019), *Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen. Resumen ejecutivo*, Women's Link Worldwide
- MARTÍNEZ VALERO L. (2019), *Women's Link is representing four female migrant workers who suffered labour exploitation and sexual harassment while harvesting strawberries in Spain*, en *womenslinkworldwide.org*, 10 marzo
- MIÑARRO YANINI M. (2019), *La acción convencional en el sector de la recolección de los frutos rojos: nuevos marcos de integración para erradicar los abusos contra las inmigrantes*, en *Temas Laborales*, n. 149, pp. 101-123
- MOLINA-FERNÁNDEZ M., FERNÁNDEZ-QUIROGA A. (2023), *La trata en las mujeres temporeras y asentamientos en Huelva, España: nuevas vulnerabilidades, nuevos desafíos*, en *Revista Espiga*, n. 46, pp. 119-133
- MÜLLER P., PRANDI S. (2018), *Violadas en los campos de Europa*, en *www.buzzfeed.com*, 18 mayo

- OTT, WALK FREE, IOM UN MIGRATION (2022), *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Resumen ejecutivo*
- PÉREZ S. (2022), *Las “nadies” de la fresa: una campaña más de irregularidades para las jornaleras marroquíes*, en *www.elsaltodiario.com*, 10 julio
- PINTO LEPE A. (2023), *Memoria de actividades septiembre 2021-diciembre 2021*, Jornaleras de Huelva en Lucha
- PINTO LEPE A., FERNÁNDEZ COLL M. (2025), *Informe estadístico Campaña 24/25*, Jornaleras de Huelva en Lucha
- RUIZ SAURA J.E. (2023), *Las relaciones laborales en la agricultura intensiva de la Región de Murcia: el papel de la acción sindical y de la negociación colectiva en la construcción de su marco regulatorio*, en *Lan Harremanak*, n. 50, pp. 174-199
- SANCHEZ JIMENEZ M.Á. (coord.) (2005), *Derecho de extranjería. Un análisis legal y jurisprudencial del régimen jurídico del extranjero en España (Jurisprudencia y formularios)*, DM
- SUÁREZ P. (2025), *La otra cara de la contratación en origen: Zahra, la jornalera devuelta a su país enferma y sin derechos*, en *www.elsaltodiario.com*, 8 septiembre

Jurisprudencia

- SAP Huelva 142/2014, del 24 de abril (rec. 143/2014)
- STSJ Andalucía 1960/2022, de 30 de junio (rec. 2316/2020)
- STSJ Galicia 12 abril 2019 (rec. 374/2019)
- STSJ Madrid 332/2018, de 16 de abril (rec. 1427/2017)

Normativa

- Constitución Española
- Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia de Huelva para los años 2018-2020
- Convenio Colectivo del Sector de Trabajadores del Campo de la provincia de Huelva para los años 2021-2025
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Páginas web

Freshuelva: <https://freshuelva.es/>

Jornaleras de Huelva en Lucha: <https://jornalerasenlucha.org/>

El derecho a la desconexión digital: una respuesta a la hiperconectividad

Erika BÁEZ LAGUNA**

RESUMEN: 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.

Palabras clave: Hiperconectividad, derecho a la desconexión digital, tiempo de trabajo, tiempo de descanso, salud, conciliación de la vida privada.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Del auge tecnológico al derecho a la desconexión digital. 2.1. El impacto de no desconectar. 2.1.1. La conceptualización de un derecho emergente. 3. La paulatina positivación de un derecho emergente. 3.1. Algunos referentes del derecho a la desconexión digital en el contexto europeo. 3.1.1. Tratamiento jurisprudencial del derecho a la desconexión digital. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Doctora en Derecho, Universidad Americana (Nicaragua); Investigadora posdoctoral, Universidad Internacional San Isidro Labrador (Costa Rica) y Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México); Profesora de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Humanidades y Relaciones Internacionales, Universidad Americana (Nicaragua).



Right to Disconnect: a Response to Hyperconnectivity

ABSTRACT: The growing hyperconnectivity in the workplace has given rise to the emergence of the right to digital disconnection, which allows workers to not respond to work-related communications outside their working hours. This article analyses the legal and conceptual foundations of this emerging right, discussing its scope, and whether it constitutes an autonomous right or part of already existing labour rights. It also examines the legal implications of its implementation and the impact of digital technologies on the organization of work, showing how the culture of 'always connected' blurs the boundary between working time and rest time. Finally, it emphasizes the need to explicitly recognize the right to digital disconnection as an essential guarantee to protect rest, health and the reconciliation of workers' private life in hyperconnected environments.

Key Words: Hyperconnectivity, right to digital disconnection, working time, rest time, health, reconciliation of private life.

1. Introducción

El desarrollo tecnológico ha dado lugar a una conectividad permanente que trastoca todo a nuestro alrededor. La digitalización constante ha hecho que el tiempo de trabajo, se extienda más allá de las fronteras de cualquier entorno físico, reduciendo e invisibilizando el tiempo de descanso; esto cambia la esencia del trabajo tradicional, convirtiéndose en un trabajo tecnológico o trabajo *tech*.

En gran medida el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), han facilitado ese cambio. En ese sentido, afirma el Parlamento Europeo que se está en presencia de una nueva cultura conectada, disponible y en línea, producto de las herramientas tecnológicas en el ámbito laboral¹.

Si se atiende al concepto de derecho laboral como un producto histórico, debido a que el desarrollo del ser humano impacta directamente en el derecho laboral, haciéndose sentir y reflejando los cambios que se presentan². En ese orden de ideas, se precisa decir que hoy en día esa transformación constante en el derecho laboral continúa vigente, con el desarrollo de las TIC, el derecho laboral se sumerge en las nuevas realidades tecnológicas, lo que hace que presente nuevos retos y se tenga la ingente necesidad de encontrar nuevas soluciones.

Ante tal problemática surge la figura de la desconexión digital. El derecho a tener desconexión digital parece algo sencillo si se parte del hecho que existen derechos laborales consagrados, tanto en el plano nacional, como internacional. Dicho de otra manera, el derecho a una jornada de trabajo, tiempo de descanso, vacaciones, son derechos ampliamente aceptados. Sin embargo, dentro del ámbito laboral la tecnología se ha abierto camino y llegó para quedarse, lo cual trae consecuencias que como se podrá observar trastoca la laboralidad y muchas veces la transforma.

En ese sentido, la desconexión digital consiste en que el trabajador que presta sus servicios estando en una relación laboral, no se encuentra obligado a cumplir las órdenes de su empleador que se emiten por medios digitales –correos electrónicos, WhatsApp, llamadas, entre otros–, siempre que se encuentre fuera de la jornada laboral, sin recibir ningún tipo de sanción por parte de su empleador.

¹ Vid. [Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión \(2019/2181\(INL\)\)](#).

² Vid. M. GONZÁLEZ LABRADA, *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance*, en *Revista de Derecho Social*, 2019, n. 87, p. 91.

2. Del auge tecnológico al derecho a la desconexión digital

La palabra tecnología se ve inmersa en digitalización y cambios constantes³. A eso se le puede agregar que esa digitalización implica conectividad en todo cuanto se pueda imaginar. Y esa permanente digitalización afecta todo el entorno que se conoce y el ámbito laboral no se escapa a esa evolución⁴.

Cuando se menciona la palabra tecnología, se debe tener presente la Industria 5.0, el *big data*, el internet de las cosas, la robótica, la inteligencia artificial, la nanotecnología⁵; todo lo cual ha transformado la forma en que el trabajo se ha desarrollado, cambiando el trabajo actual y agregando la hiperconectividad como elemento transversal en la relación laboral⁶.

Entendiéndose la tecnología como esa combinación de conocimientos en cuanto combina habilidades técnicas y sistemáticas⁷, lo que impulsa cambios en el entorno social, que termina por modificar, mutar, desarrollar o impulsar avances en cualquier esfera, sin que las relaciones laborales queden inertes⁸. No puede desconocerse los beneficios que trae consigo la tecnología, se destaca la agilización de tareas, mayor producción, automatización, sin embargo, el que la tecnología no pare, no descansa, no enferme, se convierte en una herramienta útil pero peligrosa cuando se pretende que el trabajador siga su ritmo⁹.

Es tanto el auge que ha mostrado la tecnología en el ámbito laboral, que se puede distinguir entre herramientas digitales físicas, que necesitan de un espacio físico o son fácilmente visibles, como los teléfonos inteligentes, ordenadores portátiles, entre otros, y las herramientas digitales inmateriales, que permiten una conexión en cualquier tiempo y lugar, al permitir

³ Vid. T. CORRÊA GOMES CARDIM, *De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada*, en *esta Revista*, 2023, n. 1, p. 419 ss.

⁴ Vid. M. GONZÁLEZ LABRADA, *op. cit.*, p. 91.

⁵ Vid. M. BREQUE, L. DE NUL, A. PETRIDIS, *Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, European Commission R&I Policy Brief, 2021.

⁶ Vid. A. AGUAS BLASCO, *Límites judiciales al derecho a la desconexión digital*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2024, n. 10, p. 193.

⁷ Vid. R.A. FERRARO, C. LERCH, *¿Qué es que en tecnología? Manual de uso*, Granica, 1997, p. 13.

⁸ Vid. M. GRANDE, R. CAÑÓN, I. CANTÓN, *Tecnologías de la Información y la Comunicación: evolución del concepto y características*, en *International Journal of Educational Research and Innovation*, 2016, n. 6, p. 219.

⁹ Vid. M.B. CARDONA RUBERT, *Los perfiles del derecho a la desconexión digital*, en *Revista de Derecho Social*, 2020, n. 90, p. 110.

comunicación remota, destacándose el correo electrónico, servicios en la nube, aplicaciones de videoconferencia, plataformas de colaboración en línea, entre otras¹⁰. Estas últimas casi imperceptibles y esa característica las hace más invasivas y con mayor dificultad para su desconexión.

Es por ello, que la OIT ha señalado que esto provoca nuevas formas de producción, lo que se traduce en trabajo en todo momento y lugar, siendo este uno de los grandes desafíos de la irrupción tecnológica, en ese sentido el derecho a la desconexión digital se presenta como una solución¹¹.

2.1. El impacto de no desconectar

Es innegable el enorme beneficio que la tecnología ha aportado en distintas aristas. El acceso al conocimiento, a las comunicaciones, son algunos de sus grandes aciertos. Pero, tal como señala Pérez Campos¹² existen aspectos negativos «en lo relativo a la seguridad, a la privacidad de las personas, a la dificultad de desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral trabajador».

No cabe duda, que la tecnología ha cambiado la forma en que el trabajo se realiza. La flexibilidad y la conectividad son pilares de la tecnología, provocando que la desconexión entre vida privada y laboral se difumine o sea casi inexistente, hasta no precisar el momento en que se deja de trabajar.

A esto se debe agregar, que en el ámbito de las relaciones laborales no ha sido la tecnología la única que ha provoca cambios. En este sentido Rosenbaum Carlí¹³ expresa que:

el mercado de trabajo también se alteró cuando se introdujo por primera vez el maquinismo de la primera revolución industrial, cuando se comenzó a producir en serie o en masa y advinieron los sistemas taylorista y fordista, cuando se evolucionó del carbón a la electricidad, o cuando se introdujo la computadora, la robotización, el internet de las cosas y –más actualmente– la inteligencia artificial.

¹⁰ Vid. M.C. ARRUGA SEGURA, *La construcción legal y convencional del derecho a la desconexión digital*, en I. SAGARDOY DE SIMÓN, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (dirs.), *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Dykinson, 2021, p. 96.

¹¹ Vid. A. MARINAKIS, *Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina*, OIT Cono Sur – Informe Técnico, 2022, n. 25, p. 25 ss.

¹² A. PÉREZ CAMPOS, *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2019, n. LIII, p. 103.

¹³ Vid. F. ROSENBAUM CARLÍ, *El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo*, en *Derecho & Sociedad*, 2019, n. 53, p. 113.

En concordancia con lo señalado, se debe puntualizar que es evidente que la evolución de la sociedad conlleva una transformación laboral. No menos cierto es el hecho que la tecnología con que se cuenta repercute de una forma nunca vista. En este sentido, la plataforma española InfoJobs, a través de una encuesta en colaboración con ESADE, han divulgado que el 51% de la población activa española responde correos electrónicos y contesta llamadas cuando no se encuentra trabajando, es decir, los fines de semana y en período de vacaciones¹⁴. Y según la misma plataforma, en el año 2021 ese porcentaje se incrementó a un 82%, demostrándose con cifras el crecimiento exponencial de la tecnología y su influencia en el ámbito laboral¹⁵.

Otro dato interesante que reporta la misma encuesta y reseña que el auge tecnológico si bien está presente en gran parte de la población, no menos cierto, es el hecho que, entre más responsabilidad en el trabajo, existe mayor dificultad de desconectarse. Por lo tanto, se enfatiza que los trabajadores con cargo de empleado se conectan fuera de su horario laboral en un 45%, contrario a lo que ocurre con los mandos intermedios, en un 68%; mientras que, en el caso de los cargos directivos, existe un 84% de predominio¹⁶.

Ello significa que, entre menor responsabilidad o menor rango en la jerarquía de la empresa, mayor desconexión digital y a la inversa, entre mayor responsabilidad o mayor rango en la jerarquía de la empresa, menor desconexión digital; o, en otras palabras, la posibilidad de interacción será mayor y por ende, menor desconexión digital¹⁷.

En la misma línea está la encuesta desarrollada por Adecco¹⁸, en donde solo el 65,1% de los encuestados asegura que desconecta de sus funciones por completo, por lo que el 34,9% restante no lo consigue o, al menos, no todo lo que debería: el 6,4% no desconecta en absoluto y el 28,4% logra cierto nivel de desconexión, pero no el suficiente. Otro estudio de Adecco¹⁹ refleja que el 45% lleva trabajo a casa, lo cual incrementa hasta en un 60% cuando se trata del correo electrónico. Los datos muestran que el estar

¹⁴ Vid. INFOJOBS, [La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones](#), en [nosotros.infojobs.net](#), 21 junio 2018.

¹⁵ Vid. INFOJOBS, [El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral](#), en [nosotros.infojobs.net](#), 23 junio 2021.

¹⁶ Vid. INFOJOBS, [La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones](#), cit.

¹⁷ Vid. M.C. ARRUGA SEGURA, *op. cit.*, p. 110.

¹⁸ ADECCO, [El 34,8% de los trabajadores no desconecta del trabajo lo suficiente cuando está de vacaciones. Encuesta Adecco sobre Desconectar del Trabajo en Vacaciones](#), 2017.

¹⁹ ADECCO, [Encuesta Desconectar para reconectar. Estudio realizado a través del panel de clientes y candidatos del grupo Adecco](#), 2022.

conectados se relacionan a dos aspectos en concreto, el primero, atender el correo, y el segundo, hacer uso del teléfono fuera de la jornada laboral²⁰.

A eso se debe agregar, que esas horas que se trabajan fuera del tiempo de trabajo representan, exceso de trabajo no pagado que en promedio puede equivaler a semanas enteras. En Australia se calculó que en 2022 los empleados realizaron unas 281 horas extra no remuneradas en el año, lo que equivale a 7 semanas de trabajo no pagadas, precisamente por atender comunicaciones fuera de horario²¹.

Esto implica que los desafíos tecnológicos están presentes en el derecho laboral. Tales desafíos están en una relación de trabajo y con repercusiones negativas, como puede ser la dificultad para conciliar la vida personal y laboral, junto a los riesgos físicos y psicológicos que implica el no desconectar digitalmente²².

Lo dicho anteriormente, puede desencadenar en factores de riesgo psicosocial²³. Esto se evidencia en largas jornadas de trabajo, barreras invisibles entre los tiempos de trabajo y de descanso, el tiempo muerto producto de interrupciones en el trabajo a causa de dispositivos tecnológicos, los diferentes husos horarios, la sobrecarga laboral²⁴, todo lo cual dificulta conciliar la vida familiar y laboral.

Además de perjudicar la salud física, mental y social de la persona trabajadora²⁵, los riesgos psicosociales se presentan en el ámbito empresarial al provocar ausentismo, reducción de la productividad y conflictividad laboral²⁶. Lo descrito en líneas anteriores, atañe a la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.

En ese ámbito, aspectos como descanso y salud guardan relación. En estudios recientes, se ha demostrado que la vinculación entre ambos resulta relevante, dándose un reconocimiento por parte de los trabajadores al

²⁰ Vid. INFOJOBS, [La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones](#), cit.

²¹ Vid. AUSTRALIA INSTITUTE, [Employers Steal More than 280 Hours from Workers Each Year: Go Home on Time Day Report 2023](#), en [australiainstitute.org.au](#), 22 noviembre 2023.

²² Vid. M.J. CERVILLA GARZÓN, [Reflexiones sobre el derecho a la desconexión tecnológica de los trabajadores y el surgimiento de nuevas formas de trabajo en Italia](#), en [orbitados.uca.es](#), 27 marzo 2017.

²³ Vid. N. MANZANO SANTAMARÍA, [Las tecnologías de la información y la Comunicación \(TIC\) \(II\): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo](#), NTP INSSBT, 2018, n. 1123, p. 1.

²⁴ *Ibidem*, p. 2.

²⁵ Vid. L. ARAGÜEZ VALENZUELA, [El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés](#), en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2017, n. 2, p. 173.

²⁶ Vid. A. ALFARO DE PRADO SAGRERA, [Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés](#), en *Veintiocho de Abril*, 2008, n. 1, p. 5.

priorizarlos, después de la pandemia de Covid-19²⁷. En el mismo sentido, la OIT incluyó en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, la seguridad y la salud laboral como un principio y derecho fundamental en el ámbito del trabajo²⁸. También se presenta el [Acuerdo Marco Europeo de los Interlocutores Sociales sobre Digitalización](#) de 2021 con el fin de promover el uso adecuado de herramientas digitales, con el propósito de reducir el tiempo de conexión a la vez que aminora los riesgos a la salud.

Los esfuerzos por visibilizar el problema e implementar normativas, se amplía con el [Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre los retos del teletrabajo](#). Así también con la [Directiva 89/391/CEE](#) del Consejo, relativa a la seguridad y salud de los trabajadores²⁹, y la [Directiva 2003/88/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, que regula el tiempo de trabajo, además de adecuar el trabajo a la persona³⁰. Hasta integrarse al Marco estratégico de la Unión Europea relativo a salud y seguridad en el trabajo³¹.

2.1.1. La conceptualización de un derecho emergente

Es posible encontrar algunas ideas de desconexión digital desde el año 2014 en Alemania, cuando por primera vez se propuso prohibirle al empresario contactar al trabajador en ciertas horas³². Otro país precursor es Francia, de acuerdo al informe titulado [Transformación digital y vida laboral: las propuestas del Informe Mettling](#), cuando se refiere por primera vez a establecer un derecho y un deber a la desconexión.

Sin lugar a duda, la desconexión digital ha entrado con fuerza al igual que lo ha hecho la tecnología, esto crea una simbiosis entre tecnologías y vida personal y laboral que no se vislumbra una reversión, todo lo contrario, se precisa definir su ámbito de aplicación³³.

²⁷ Vid. MICROSOFT, [Work Trend Index Annual Report. Great Expectations: Making Hybrid Work Work](#), en [www.microsoft.com](#), 16 marzo 2022.

²⁸ Vid. OIT, [La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#), en [www.ilo.org](#), 10 junio 2022.

²⁹ Art. 2.1.

³⁰ Art. 12 ss.

³¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación](#), 28 junio 2021, COM(2021)323 final.

³² Vid. O. REQUENA MONTES, [Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva](#), en [Lex Social](#), 2020, n. 2, p. 543.

³³ Vid. M.J. CERVILLA GARZÓN, [op. cit.](#)

Para autores como Arruga Segura³⁴ el derecho a la desconexión digital se encuentra definido por el espacio temporal. Esto significa:

aquella fracción de tiempo vital del trabajador en la que las posibilidades de dedicarse a intereses personales, familiares o sociales, no se encuentra afectada ni limitada objetivamente por el poder de organización y dirección del empresario.

Es posible entender la desconexión digital en dos aspectos, por un lado, el derecho a desconectarse del trabajo luego de finalizada la jornada laboral o en tiempos de descanso; y, por otro, el correlativo derecho del trabajador a oponerse a cumplir tareas en dichas circunstancias, con la consecuente imposibilidad jurídica de ser sancionado por tal negativa³⁵.

No obstante, la aplicabilidad de la desconexión digital sería eficaz cuando la empresa adopte políticas técnicas y organizativas que coadyuve a que el nuevo derecho sea efectivo, pues sería infructuoso garantizarle al trabajador un derecho que no encuentre respaldo de la otra parte que conforma la relación laboral³⁶.

Es en ese mismo orden de ideas, se señala que el derecho a la desconexión digital se trata de un derecho laboral dispositivo y no absoluto³⁷. Lo anterior, se explica porque depende de la voluntad del trabajador el ejercerlo o no en la relación laboral, pero también de la disposición del empleador referente al nuevo derecho.

Así también, es posible entender a este derecho como instrumento de garantía, que puede ser ejercido por cualquier trabajador, sea que labore en el sector público o privado³⁸, con el propósito que el trabajador disfrute de su tiempo de descanso sin el uso de herramientas digitales producto de su trabajo³⁹.

De las diversas precisiones conceptuales es posible fijar elementos del concepto, la desconexión digital es un derecho laboral emergente producto del desarrollo tecnológico; el uso de la conectividad, útil por una parte, también representa el riesgo de extralimitarse si no se establecen límites, a favor del derecho de los trabajadores al disfrute de vacaciones y tiempo de

³⁴ Vid. M.C. ARRUGA SEGURA, *op. cit.*, pp. 86-87.

³⁵ Vid. F. ROSENBAUM CARLI, *op. cit.*, p. 115.

³⁶ Vid. J.L. GOÑI SEIN, *El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, n. 93, p. 49.

³⁷ Vid. F. TRUJILLO PONS, *Las personas trabajadoras que ocupan "puestos directivos" y su derecho a la desconexión digital en el trabajo*, en *IUSLabor*, 2022, n. 1, pp. 152-153.

³⁸ Vid. M. GONZÁLEZ LABRADA, *op. cit.*, p. 106.

³⁹ Vid. P.-H. CIALTI, *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 137, p. 165.

descanso.

No obstante, es oportuno agregar que la desconexión digital depende en gran medida del ser humano, sea este empleador o trabajador. Para afirmarlo, se parte de algo muy simple, una persona difícilmente conecte y desconecte como una máquina programable⁴⁰.

Es precisamente en ello que radica la dificultad, no basta con que el convenio colectivo, la ley o un reglamento regulen la desconexión, es importante sentar bases claras para que se establezcan obligaciones para ambas partes, pues para que exista una verdadera desconexión digital se precisa de la voluntad de todos los involucrados.

Por consiguiente, ante los efectos que la permanente conectividad presenta, señala Cervilla Garzón⁴¹ que se debe «erradicar esta situación» y «buscar soluciones a la denominada “esclavitud tecnológica”», para que efectivamente cualquier trabajador logre disfrutar de su tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, cuando se encuentre de vacaciones, bajo un permiso o simplemente cuando no se encuentre bajo la subordinación de un empleador. Y sin ser sancionado o despedido por tales acciones.

3. La paulatina positivación de un derecho emergente

El reconocimiento del derecho a la desconexión digital no está exenta de posiciones antagónicas. De tal forma, se exponen posturas que lo consideran un derecho actualizado frente a los desafíos que impone la tecnología⁴², por lo tanto, no supone un nuevo derecho para alguna parte de la doctrina⁴³. También, se encuentran posturas que lo consideran como un derecho que resulta innecesario valorarlo como una categoría autónoma, cuando puede encontrar cabida en el derecho al descanso⁴⁴.

Lo interesante a destacar es que nunca el derecho laboral y más aún el trabajador, ha tenido tantas dificultades para desconectarse digitalmente como hoy en día, dándole relevancia a la desconexión digital como derecho. En ese sentido, se entiende que su positivación tiene razón de ser porque mejora su efectividad, entrando en este paquete regulatorio la desconexión

⁴⁰ Vid. O. REQUENA MONTES, *op. cit.*, p. 543.

⁴¹ M.J. CERVILLA GARZÓN, *op. cit.*

⁴² Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, p. 279.

⁴³ Vid. J.A. ALTÉS TÁRREGA, S. YAGÜE BLANCO, *A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege data*, en *Labos*, 2020, n. 2, p. 64.

⁴⁴ Vid. F. ROSENBAUM CARLI, *op. cit.*, p. 118.

digital y el teletrabajo, por mencionar algunos⁴⁵. Además, de ser un derecho garantista de otros derechos, resultado en gran medida de la incidencia que tienen las TIC⁴⁶.

Pese a las distintas corrientes que existen sobre si considerarlo como un derecho autónomo o como una reivindicación del derecho al descanso, lo cierto es que son cada vez más frecuentes las voces que se refieren a los derechos digitales, especialmente al derecho a la desconexión digital.

Esta autora se decanta por considerarlo como un derecho autónomo que, si bien sirve de garantía para la efectividad de otros derechos, no lo hace menos importante. Al contrario, el dejarlo de reconocer limitaría que los trabajadores pudiesen con mayor claridad reclamar ese derecho.

3.1. Algunos referentes del derecho a la desconexión digital en el contexto europeo

Algunos países europeos han iniciado la regulación a nivel legislativo, y a través de pronunciamientos judiciales, sentado las bases del tema de la desconexión digital. En Francia, derecho a la desconexión digital ha sido regulada inicialmente a través de la Ley conocida como *Loi Travail* o *Loi El Khomri*⁴⁷.

En esta Ley el derecho a la desconexión encuentra en la negociación colectiva una forma de presentar soluciones o resolver las que se presenten⁴⁸, incluso, contempla la Ley que en caso de no alcanzarse un acuerdo el empresario elaborará una política de actuación al respecto⁴⁹.

Además, la Ley establece acciones encaminadas a la formación y a la sensibilización del uso de las herramientas digitales. La desconexión digital es, ante todo, una cuestión de formación adecuada, de organización individual y, especialmente, colectiva.

No obstante, también implica un arte de saber vivir y el establecimiento de reglas de conducta claras y precisas. La formación continua y la concienciación sobre la importancia de desconectar del ámbito laboral son fundamentales para que tanto empleados como empleadores comprendan la necesidad de recargar energías y mantener un equilibrio saludable entre

⁴⁵ Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos*, en *IUSLabor*, 2021, n. 2, p. 57.

⁴⁶ Vid. M. GONZÁLEZ LABRADA, *op. cit.*

⁴⁷ *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

⁴⁸ Vid. P.-H. CIALTI, *op. cit.*

⁴⁹ *Cfr. Loi n° 2016-1088; art. L2242-8-7°, Code du travail.*

la vida profesional y personal. Además, es esencial que las organizaciones promuevan una cultura que valore y respete estos límites, estableciendo directrices que fomenten un entorno laboral saludable y sostenible⁵⁰.

Por su parte Italia, con la aprobación de la *Legge 22 maggio 2017, n. 81*, se establecieron medidas para la protección del trabajo por cuenta propia no empresarial y medidas encaminadas a fomentar la articulación flexible en los tiempos y lugares de trabajo por cuenta ajena. En esta Ley, tal como lo señala Pérez Amorós⁵¹, el trabajo que se realiza fuera del centro de trabajo necesita el derecho al descanso, a través de la desconexión de herramientas tecnológicas en el contexto del trabajo ágil. Tampoco se encuentra en esta Ley una definición de desconexión digital, ni medidas concretas que faciliten su ejecución.

En España, la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD) establece el derecho a la desconexión digital como una garantía al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, además de velar por la protección de su intimidad personal y familiar.

En el art. 88.1 LOPDPGDD, no se encuentra una definición de desconexión digital, tampoco en los párrafos siguientes, sin embargo, se muestra con una finalidad garantista⁵². Contemplando que la negociación colectiva o los acuerdos suscritos entre la empresa y los trabajadores, se presentan como una solución para conciliar la vida personal y familiar; capaz de adaptarse a las diferentes realidades⁵³. Otro aspecto que el artículo desarrolla es la elaboración de una política interna, con políticas de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas (art. 88.3).

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) cobra relevancia en la LOPDPGDD. En la LTD se reconoce el derecho a la desconexión digital, en los periodos de descanso, en la duración máxima de la jornada, incluso en el domicilio de la persona trabajadora (art. 18, apartados 1 y 2). Todo ello en consonancia, con el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁵⁴ en su art. 4.2.d cuando señala que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como lo establecido en el ET en su art. 19.1 cuando

⁵⁰ *Vid.* P.-H. CIALTI, *op. cit.*, pp. 166-167.

⁵¹ F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on Holiday*, en *Revista Ius*, 2020, n. 45, p. 271.

⁵² *Vid.* M.C. ARRUGA SEGURA, *op. cit.*, p. 103.

⁵³ *Vid.* A. PÉREZ CAMPOS, *op. cit.*, p. 121.

⁵⁴ RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

señala que el trabajador tendrá derecho a seguridad y salud en el trabajo.

Otros países como Grecia, aprobó la [Ley 4807/2021](#) en la cual regula el derecho a la desconexión digital para teletrabajadores una vez que finaliza su jornada de trabajo.

3.1.1. Tratamiento jurisprudencial del derecho a la desconexión digital

El tratamiento jurisprudencial del derecho a la desconexión digital en España se ha ido consolidando a partir de resoluciones que, de forma directa o indirecta, enfrentan el poder de dirección y control empresarial con los derechos fundamentales de la persona trabajadora. Aun cuando algunas decisiones no mencionan expresamente la desconexión, sí establecen estándares sobre intimidad, protección de datos, jornada y descanso que resultan decisivos para perfilar su contenido y límites. La evolución de estos criterios ofrece un marco interpretativo imprescindible para la gestión del trabajo en entornos crecientemente digitalizados.

En este contexto, la doctrina del Tribunal Constitucional (TC) ha fijado pautas sobre la primacía de los derechos fundamentales frente a las facultades organizativas y disciplinarias del empleador, articulando juicios de proporcionalidad y respeto al contenido esencial del derecho. Tales pautas, surgidas al hilo de supuestos de control tecnológico y vigilancia, han irradiado sobre el ámbito laboral, condicionando la validez de prácticas empresariales y orientando la ponderación entre eficiencia organizativa y garantías constitucionales de la persona trabajadora.

En este marco, una sentencia del TC⁵⁵ analiza la instalación de aparatos que permiten captar y grabar las conversaciones en ciertos sitios del casino. Lo interesante de esta sentencia es la ponderación realizada entre el poder de control empresarial y el derecho fundamental a la intimidad del trabajador. La ponderación que refiere el TC se enmarca en lo que acontece en un contrato de trabajo, es decir, las facultades empresariales inherentes a cualquier empleador frente a los derechos fundamentales que protegen a todo trabajador, derechos que son obligación del empleador respetarlos y cumplirlos⁵⁶. Además de señalar el TC que las facultades que le son inherentes al empleador no justifican resultados que lesionen derechos fundamentales del trabajador⁵⁷.

⁵⁵ STC 98/2000, de 10 de abril (rec. 4015/1996), FJ 7.

⁵⁶ Cfr. STC 98/2000, cit., FJ 7, y STC 292/1993, de 18 de octubre (rec. 2410/1990), FJ 4.

⁵⁷ Cfr. STC 98/2000, cit., FJ 7; STC 94/1984, de 16 de octubre (rec. 695/1983), FJ 3; STC

Otro aspecto que señala el TC es que ninguno de los derechos fundamentales es absoluto, lo que significa que atendiendo al caso específico los derechos pueden ser limitados o restringidos de acuerdo con intereses constitucionalmente relevantes que los justifiquen. Lo cual requiere cumplir tres condiciones, la primera, es que la restricción sea necesaria para alcanzar un fin legítimo previsto, la segunda, la medida debe ser proporcionada al objetivo que se quiere lograr (no excesiva), y la última, respetar el núcleo esencial del derecho fundamental⁵⁸.

El TC no se refiere a la desconexión digital, pero formula un planteamiento interesante y en perspectiva, puede ser ese derecho empresarial de control y dirección, amparado en la libertad de empresa y el derecho del trabajador, a que se le regule su jornada de trabajo y su descanso. Ambos son derechos legítimos, que deben ser proporcionados y respetuosos de los derechos fundamentales del trabajador.

Por su parte, la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) y de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) han traspolado esos principios a escenarios concreto, en ese orden de ideas se encuentran exigencias formativas fuera de horario, uso de datos personales y obligaciones de conexión en periodos de descanso, especialmente en modalidades de trabajo a distancia. De este modo, se han precisado los contornos entre tiempo de trabajo efectivo y tiempos de descanso –incluida la regla general de voluntariedad de las horas extraordinarias– y se ha reforzado la desconexión digital como mínimo indisponible.

En una sentencia del TS se aborda la problemática sobre la aportación por parte del trabajador de sus datos personales, para ser utilizados por la empresa de la forma que esta estime o contractualmente lo establezca. A lo que el Tribunal expone que en la relación laboral es el trabajador la parte más débil de la relación laboral, por ende, esa debilidad no puede convertirse en un vicio del consentimiento al cuestionarse que sea verdaderamente libre y voluntario, sobre todo cuando se está ante la necesidad de un empleo⁵⁹.

El TS resolvió que ese actuar atenta contra un derecho fundamental y debe ser eliminado de los contratos, por ser datos de carácter personal que pertenecen a su titular, lo cual supone una conducta abusiva, entendiendo el TS que no puede interpretarse como un consentimiento libre y

108/1989, de 8 de junio (rec. 1031/1987), FJ 2; STC 123/1992, de 28 de septiembre (rec. 301/1989), FJ 5; STC 134/1994, de 9 de mayo (rec. 1830/1991), FJ 4.ª y 5.

⁵⁸ Cfr. STC 98/2000, cit., FJ 5; STC 57/1994, de 28 de febrero (recs. 2302/1990 y 1445/1991), FJ 6; STC 143/1994, de 9 de mayo (rec. 3192/1992), FJ 6.

⁵⁹ STS, 21 septiembre 2015 (rec. 259/2014), FJ 3.

voluntario⁶⁰. Este es un paso importante hacia el derecho a la desconexión, pero un claro ejemplo, de lo que la jurisprudencia aporta en pro de la salvaguarda de la protección de los derechos fundamentales, en lo que respecta al empleador y su afán de permanente conectividad.

El TSJ de Madrid se pronuncia sobre un trabajador que se niega a realizar un curso para el desempeño de sus funciones (controlador de circulación aérea). El curso en cuestión se presentó en varias convocatorias, pero, en ninguna de ellas el trabajador se inscribió, pues se debía realizar en los ciclos de descanso de tres días⁶¹.

El trabajador realiza fuera de plazo el curso, sin embargo, se le aplica una sanción muy grave, pues ese curso era reconocido por la empresa como tiempo de trabajo. Ante lo cual, entabla su demanda ante el Juzgado de lo Social, en la sentencia se estima la demanda y se declara vulnerado el derecho del trabajador a la intimidad personal y familiar en referencia a la desconexión digital⁶².

Se recurre de la sentencia del Juzgado de lo Social, por vulneración de derechos fundamentales, TSJ de Madrid considera que el trabajador tiene derecho a la desconexión digital durante el tiempo de descanso; agrega que el tiempo para realizar el curso *on-line* se considera por la empresa como de trabajo efectivo (remunerado). Por consiguiente, no afecta al derecho a la desconexión digital, en consecuencia, tampoco afecta su derecho a la intimidad personal y familiar por tratarse de tiempo de trabajo y no tiempo de descanso⁶³.

De lo anterior se puede concluir, que cuando se trata de trabajo efectivo y remunerado, no se aplica el derecho a la desconexión digital, a contrario sensu, prevalece la obligación de respetar el derecho a la desconexión digital ante tiempos de descanso.

En similar sentido, se encuentra una sentencia del TSJ de Madrid, al pronunciarse sobre el derecho a la desconexión digital en el mismo sentido. El demandante debía realizar dos cursos *on-line* con una duración de dos y tres horas, que la empresa requería, a lo que el trabajador argumenta que los realizará en su programación mensual y no fuera de ese tiempo ya estipulado⁶⁴.

Se resalta en esta sentencia, que el derecho a la desconexión digital es un imperativo necesario cuando se realiza un trabajo o cuando el trabajador recurre al uso de herramientas tecnológicas para realizar su trabajo. De igual

⁶⁰ *Idem.*

⁶¹ STSJ Madrid 962/2020, de 4 de noviembre (rec. 430/2020), FJ 3.

⁶² *Idem.*

⁶³ *Idem.*

⁶⁴ STSJ Madrid 549/2021, de 9 de junio (rec. 318/2021), FJ 3.

forma, vincula la relación entre el derecho a la desconexión digital y su relación con el derecho al descanso al establecer que:

no se puede imponer a los trabajadores la obligación de conectarse remotamente con finalidad laboral desde fuera del centro de trabajo en sus tiempos de descanso y dicho derecho es un mínimo garantizado⁶⁵.

No obstante, el TSJ de Madrid considera que los cursos *on-line* son tiempo de trabajo efectivo, mas no tiempo de descanso, concluyendo que no es aplicable el derecho a la desconexión digital por tratarse de un tiempo de trabajo efectivo y remunerado, por lo tanto, considera el Tribunal que el trabajador no se encontraba en su tiempo de descanso⁶⁶.

Otro pronunciamiento se encuentra en una sentencia de Audiencia Nacional (AN), que parte de un conflicto colectivo entre los trabajadores que realizan teletrabajo y la empresa que no acepta asumir algunos de los gastos a los que incurren los trabajadores en su casa para realizar su trabajo⁶⁷.

La sentencia aborda el tema de la desconexión digital, especialmente cuando la empresa establece la obligación de estar conectados digitalmente en las que se denominan circunstancias de urgencia justificada, lo que es tachado de nulidad por ser una excepción genérica que no deben ser definidas unilateralmente por el empleador, por tal razón, se declara la nulidad⁶⁸.

A su vez la jurisprudencia ha fijado su postura sobre el rol protagónico del empresario, en relación con la facultad de prevenir riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores. Es importante señalar, que se está ante una relación en donde las partes no se encuentran en un plano de igualdad, en tal sentido, el trabajador se ha considerado la parte débil de la relación laboral. Así lo ha señalado la sentencia *Pfeiffer y otros* del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)⁶⁹, al establecer lo siguiente:

el trabajador es la parte débil del contrato de trabajo, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda viciar la voluntad de la otra

⁶⁵ *Ibidem*. Vid. art. 18.4 CE.

⁶⁶ STSJ Madrid 549/2021, cit., FJ 3.

⁶⁷ SAN 44/2022, de 22 de marzo (rec. 33/2022).

⁶⁸ *Idem*.

⁶⁹ STJUE 5 octubre 2004, asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, *Bernhard Pfeiffer (C-397/01)*, *Wilhelm Roith (C-398/01)*, *Albert Süß (C-399/01)*, *Michael Winter (C-400/01)*, *Klaus Nestvogel (C-401/01)*, *Roswitha Zeller (C-402/01)* y *Matthias Döbele (C-403/01)* c. *Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, apartado 82.

parte contratante o imponerle una restricción de sus derechos sin que ésta haya manifestado expresamente su consentimiento al respecto⁷⁰.

Otro ejemplo lo constituye la sentencia *Comisión de las Comunidades Europeas c. República Italiana*⁷¹, en donde se declara que la República Italiana es responsable de no haber establecido que el empresario debe evaluar todos los riesgos para la salud y la seguridad existentes en el lugar de trabajo; al haber permitido que el empresario decida si recurre o no a servicios externos de protección o prevención cuando las competencias internas de la empresa sean insuficientes, y al no haber definido la capacidad y aptitudes que deben exigirse a las personas responsables de las actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales para la salud y seguridad de los trabajadores.

En la misma línea, está otra sentencia del TJUE, *Comisión de las Comunidades Europeas c. Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte*⁷², que señala algunos principios generales de prevención, tales como: adaptar el trabajo a la persona, elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, reducir el trabajo monótono y el trabajo repetitivo, así también reducir los efectos de los mismos en la salud y garantizar un entorno laboral seguro. Además, se ubican otras sentencias que garantizan la protección de la seguridad y salud de los trabajadores⁷³.

4. Conclusiones

La tecnología y la conectividad permanente forman parte de la sociedad, también es parte importante de las relaciones laborales. En ese contexto de conectividad, surge la idea de desconexión digital, como una puerta que abre la posibilidad para hacer valer el derecho al descanso y a las vacaciones, que han sido regulados históricamente. Pero, que por sí solos no han logrado incidir de manera efectiva en la desconexión digital. Por ende, se considera que no puede negarse rotundamente que exista dentro

⁷⁰ Cfr. STJUE 25 noviembre 2010, asunto C-429/09, *Günter Fuß c. Stadt Halle*, apartado 80, y STJUE 6 noviembre 2018, asunto C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV c. Tetsuji Shimizu*, apartado 41.

⁷¹ STJUE 15 noviembre 2001, asunto C-49/00, parte dispositiva.

⁷² STJUE 14 junio 2007, asunto C-127/05, apartados 7 y 41.

⁷³ Cfr. sentencia *Pfeiffer y otros*, cit., apartado 100; STJUE 26 junio 2001, asunto C-173/99, *The Queen c. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, apartados 43 y 47; STJUE 1 diciembre 2005, asunto C-14/04, *Abdelkader Dellas y otros c. Premier ministre y Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, apartado 47.

de la desconexión digital ese nexo con el derecho al descanso, pero, las tecnologías que siempre serán nuevas y actuales sobrepasan lo que se ha considerado tradicionalmente, para dar paso a nuevos derechos entre ellos el derecho a la desconexión digital. Ello abre la posibilidad de ver a la desconexión de otra manera, tal vez no como extensión del derecho al descanso, planteándose la posibilidad de ser a la inversa, el derecho al descanso inmerso en el derecho a la desconexión, por una simple razón, cuando se hace referencia a la desconexión surge indiscutiblemente el descanso, resaltando el protagonismo que antes tenía y tal vez solo tal vez, se había olvidado.

El derecho a la desconexión digital otorga al trabajador ese poder de desconexión que antes no tenía con tanta claridad. A partir de la consolidación del derecho a la desconexión digital, el trabajador puede desligarse de la organización empresarial, sin temor a perder su puesto de trabajo o a que se le apliquen sanciones o simplemente sufrir consecuencias negativas, que tienen efectos para él y su entorno familiar. Haciendo valer su derecho al descanso, no porque antes no existiese sino porque ahora es más fácil visibilizarlo.

Garantizar el derecho a la desconexión digital a todos los trabajadores, debe ser una premisa del derecho a la desconexión digital, sin ser relevante si se trata de un trabajo presencial o virtual.

La regulación del derecho a la desconexión digital es un paso importante para el ordenamiento jurídico laboral y el de los derechos humanos y fundamentales. El caso español, francés, italiano y griego han abierto el camino para futuras legislaciones sobre la materia, aunque no se profundiza sobre las excepciones que puede tener el empleador para interrumpir el descanso de un trabajador, sin embargo, se encuentra en la negociación colectiva una oportunidad para el desarrollo de este derecho emergente. Además de lo mencionado, es a través de sentencias judiciales en las que se delimitan que las excepciones no deben ser decididas unilateralmente, otorgándole protagonismo a la negociación colectiva.

Otro aspecto que se ha señalado en este trabajo es el compromiso que debe existir por parte de los trabajadores. Es un hecho estudiado y así lo demuestran las estadísticas presentadas que las personas en cargo de dirección son proclives a desconectarse menos que los trabajadores que no tienen cargos de dirección. Sin embargo, a todos ellos se les debe exigir un uso adecuado de los dispositivos tecnológicos y cumplir las políticas de desconexión digital que le sean aplicadas, en la misma proporción que al empleador.

5. Bibliografía

- ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL (2015), [*Transformación digital y vida laboral: las propuestas del Informe Mettling*](#), en [*Actualidad Internacional Sociolaboral*](#), n. 194, pp. 135-136
- ADECCO (2017), [*El 34,8% de los trabajadores no desconecta del trabajo lo suficiente cuando está de vacaciones. Encuesta Adecco sobre Desconectar del Trabajo en Vacaciones*](#)
- ADECCO (2022), [*Encuesta Desconectar para reconectar. Estudio realizado a través del panel de clientes y candidatos del grupo Adecco*](#)
- AGUAS BLASCO A. (2024), [*Límites judiciales al derecho a la desconexión digital*](#), en [*Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*](#), n. 10, pp. 193-211
- ALFARO DE PRADO SAGRERA A. (2008), [*Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés*](#), en [*Veintiocho de Abril*](#), n. 1, pp. 1-23
- ALTÉS TÁRREGA J.A., YAGÜE BLANCO S. (2020), [*A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege data*](#), en [*Labos*](#), n. 2, pp. 61-87
- ARAGÜEZ VALENZUELA L. (2017), [*El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés*](#), en [*e-Revista Internacional de la Protección Social*](#), n. 2, pp. 169-190
- ARRUGA SEGURA M.C. (2021), [*La construcción legal y convencional del derecho a la desconexión digital*](#), en I. SAGARDOY DE SIMÓN, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (dirs.), [*Puntos críticos en relación al teletrabajo \(tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre\)*](#), Dykinson
- AUSTRALIA INSTITUTE (2023), [*Employers Steal More than 280 Hours from Workers Each Year: Go Home on Time Day Report 2023*](#), en [*australiainstitute.org.au*](#), 22 noviembre
- BREQUE M., DE NUL L., PETRIDIS A. (2021), [*Industry 5.0. Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*](#), European Commission R&I Policy Brief
- CARDONA RUBERT M.B. (2020), [*Los perfiles del derecho a la desconexión digital*](#), en [*Revista de Derecho Social*](#), n. 90, pp. 109-126
- CERVILLA GARZÓN M.J. (2017), [*Reflexiones sobre el derecho a la desconexión tecnológica de los trabajadores y el surgimiento de nuevas formas de trabajo en Italia*](#), en [*orbitados.nca.es*](#), 27 marzo
- CIALI P.-H. (2017), [*El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*](#), en [*Temas Laborales*](#), n. 137, pp. 163-181
- CORRÊA GOMES CARDIM T. (2023), [*De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida*](#)

- privada*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 417-437
- FERRARO R.A., LERCH C. (1997), *¿Qué es que en tecnología? Manual de uso*, Granica
- GONZÁLEZ LABRADA M. (2019), *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance*, en *Revista de Derecho Social*, n. 87, pp. 91-112
- GOÑI SEIN J.L. (2021), *El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador*, en *Revista de Derecho Social*, n. 93, pp. 25-56
- GRANDE M., CAÑÓN R., CANTÓN I. (2016), *Tecnologías de la Información y la Comunicación: evolución del concepto y características*, en *International Journal of Educational Research and Innovation*, n. 6, pp. 218-230
- INFOJOBS (2018), *La mitad de los trabajadores responden e-mails y llamadas de trabajo durante sus vacaciones*, en *nosotros.infojobs.net*, 21 junio
- INFOJOBS (2021), *El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral*, en *nosotros.infojobs.net*, 23 junio
- MANZANO SANTAMARÍA N. (2018), *Las tecnologías de la información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*, NTP INSSBT, n. 1123
- MARINAKIS A. (2022), *Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina*, OIT Cono Sur – Informe Técnico, n. 25
- MICROSOFT (2022), *Work Trend Index Annual Report. Great Expectations: Making Hybrid Work Work*, en *www.microsoft.com*, 16 marzo
- MOLINA NAVARRETE C. (2017), *Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso*, en *Temas Laborales*, n. 138, pp. 249-283
- OIT (2022), *La Conferencia Internacional del Trabajo añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, en *www.ilo.org*, 10 junio
- PÉREZ AMORÓS F. (2020), *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on Holiday*, en *Revista Ius*, n. 45, pp. 257-275
- PÉREZ CAMPOS A. (2019), *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n. LIII, pp. 101-124
- REQUENA MONTES O. (2020), *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 541-560
- ROSENBAUM CARLI F. (2019), *El "derecho" a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo*, en *Derecho & Sociedad*, n. 53, pp. 111-122

- TODOLÍ SIGNES A. (2021), *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 28-65
- TRUJILLO PONS F. (2022), *Las personas trabajadoras que ocupan "puestos directivos" y su derecho a la desconexión digital en el trabajo*, en *IUSLabor*, n. 1, pp. 148-167

Jurisprudencia

- SAN 44/2022, de 22 de marzo (rec. 33/2022)
- STC 94/1984, de 16 de octubre (rec. 695/1983)
- STC 108/1989, de 8 de junio (rec. 1031/1987)
- STC 123/1992, de 28 de septiembre (rec. 301/1989)
- STC 292/1993, de 18 de octubre (rec. 2410/1990)
- STC 57/1994, de 28 de febrero (recs. 2302/1990 y 1445/1991)
- STC 134/1994, de 9 de mayo (rec. 1830/1991)
- STC 143/1994, de 9 de mayo (rec. 3192/1992)
- STC 98/2000, de 10 de abril (rec. 4015/1996)
- STS 21 septiembre 2015 (rec. 259/2014)
- STSJ Madrid 962/2020, de 4 de noviembre (rec. 430/2020)
- STSJ Madrid 549/2021, de 9 de junio (rec. 318/2021)
- STJUE 26 junio 2001, asunto C-173/99, *The Queen c. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*
- STJUE 15 noviembre 2001, asunto C-49/00, *Comisión de las Comunidades Europeas c. República Italiana*
- STJUE 5 octubre 2004, asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, *Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Sijß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) y Matthias Döbele (C-403/01) c. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldsbut eV*
- STJUE 1 diciembre 2005, asunto C-14/04, *Abdelkader Deltas y otros c. Premier ministre y Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*
- STJUE 14 junio 2007, asunto C-127/05, *Comisión de las Comunidades Europeas c. Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte*
- STJUE 25 noviembre 2010, asunto C-429/09, *Günter Fuß c. Stadt Halle*

STJUE 6 noviembre 2018, asunto C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV c. Tetsuji Shimizu*

Normativa Europea

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*](#), 28 junio 2021, COM(2021)323 final

[Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar» \(Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia portuguesa\) \(2021/C 220/01\)](#)

[Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo](#)

[Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo](#)

[Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión \(2019/2181\(INL\)\)](#)

Sindicalismo y diálogo social en la construcción de condiciones laborales justas

Luciano VIEIRA CARVALHO*

RESUMEN: La representación sindical y la negociación colectiva son 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.

Palabras clave: Representación sindical, negociación colectiva, gobierno corporativo, sindicatos, relaciones laborales, derechos laborales.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Clasificación de los sindicatos en distintos países. 2.1. Límites a la afiliación sindical. 2.2. Gobierno corporativo y su sinergia con las relaciones laborales y sindicales. 2.2.1. Formas de negociación colectiva en distintos países. 2.3. Límites a la negociación colectiva en diferentes cuestiones. 3. Conclusión. 4. Bibliografía.

* Abogado; Licenciado en Derecho, Instituição Toledo de Ensino, Unidade de Bauru (Brasil); Pós Graduando en Transtorno del Espectro Autista, Pontificia Universidade Católica do Paraná (Brasil); Especialista en Derecho Público, Escola de Magistratura Federal – ESMAFE (Brasil); Especialista en Derecho Civil y Proceso Civil, Universidade Candido Mendes (Brasil); Especialista en Derecho de la Seguridad Social, Faculdade Verbo Jurídico de Porto Alegre (Brasil); Especialista en Derecho del Trabajo y Proceso Laboral, Academia Brasileira de Direito Constitucional – ABDConst (Brasil); Miembro efectivo de las Comissões de Direito do Trabalho e de Direito Previdenciário – OAB Paraná (Brasil); Miembro de la Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná – AATPR (Brasil).



Trade Unionism and Social Dialogue in Construction of Fair Working Conditions

ABSTRACT: Union representation and collective bargaining are essential pillars in labour relations, reflecting the structure of the organization of workers and their capacity to influence working conditions. The objective of this work is to analyse the union structure and collective bargaining mechanisms, highlighting variations in practices between countries and limitations imposed on these processes. The investigation also intends to explore how corporate governance influences labour relations and union practices. Bibliographical research is based on studies by authors who discuss the theory and practice of collective bargaining and union representation, considering the diversity of models around the world. The literature review includes the analysis of different legal and organizational systems and the impacts of governance on labour relations. It is concluded that the union structure and collective bargaining vary significantly between countries, being influenced by legal, cultural and economic factors.

Key Words: Union representation, collective bargaining, corporate governance, unions, labour relations, labour rights.

1. Introducción

La representación sindical y la negociación colectiva son elementos cruciales en las relaciones laborales, garantizando la defensa de los derechos de los trabajadores y la promoción de un entorno de trabajo justo y equilibrado. Estas prácticas, a lo largo del tiempo, han evolucionado y se han diversificado, adoptando formas y enfoques diferentes en cada país, según su cultura, la legislación laboral y el modelo económico adoptado. En muchos países, la estructura sindical se organiza en diferentes niveles, que pueden clasificarse en tres grados: el primer grado, integrado por los sindicatos de empresa, de industria, de oficios y varios sindicatos; el segundo grado, formado por las federaciones; y el tercer grado, representado por las confederaciones. Cada uno de estos niveles tiene sus propias particularidades, objetivos y métodos de acción, reflejando el contexto social y económico de su base de apoyo.

La negociación colectiva, como práctica de diálogo entre empleadores y sindicatos, también se manifiesta de diferentes maneras, dependiendo del contexto en que se produce. Puede llevarse a cabo a nivel de empresa, sector o industria, o incluso a niveles más amplios, como nacional, regional o sectorial. Las negociaciones pueden abarcar una variedad de cuestiones, desde salarios y beneficios hasta cuestiones más complejas como la estabilidad sindical, las pensiones y las especificidades del sector público. Estas negociaciones, a su vez, suelen estar limitadas por factores externos, como la legislación vigente, los intereses corporativos y las características del mercado laboral, que pueden restringir la capacidad de los sindicatos para conseguir avances para los trabajadores.

Además, el gobierno corporativo, con su énfasis en las prácticas de gestión y el control corporativo, tiene una fuerte sinergia con las relaciones laborales, influyendo en la forma en que se llevan a cabo las negociaciones sindicales y se determinan las condiciones de trabajo. El gobierno corporativo puede actuar como una barrera o un facilitador en el proceso de negociación, dependiendo de la postura de las empresas hacia el movimiento sindical y los derechos de los trabajadores. Así, la interacción entre la representación sindical, la negociación colectiva y el gobierno corporativo establece una red de relaciones que incide directamente en la construcción de derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo más equitativo.

Este estudio busca analizar estas dinámicas, explorando las clasificaciones de los sindicatos en diferentes países y las formas de negociación colectiva, con énfasis en los límites y desafíos encontrados en los procesos de afiliación sindical y negociaciones en sectores específicos.

La investigación también indagará cómo la gobernanza corporativa puede influir en la efectividad de estas negociaciones y en la representación sindical, aportando una reflexión crítica sobre las posibilidades de avanzar en las condiciones de trabajo en un escenario globalizado y en constante cambio.

2. Clasificación de los sindicatos en distintos países

La representación sindical y la estructura organizativa de los sindicatos juegan un papel fundamental en la dinámica de las relaciones laborales. La clasificación de los sindicatos puede variar según el país, teniendo en cuenta aspectos históricos, culturales, legislativos y económicos. Una de las formas más comunes de organización sindical es la división de los sindicatos en tres grados: Primero, Segundo y Tercer grado. Estos grados reflejan diferentes niveles de organización y alcance de la representación sindical, además de indicar la complejidad de las negociaciones y la diversidad de intereses que los sindicatos buscan representar. En este análisis exploraremos en detalle cada uno de estos grados, comenzando por el Primer Grado, que incluye empresa, industria, sindicatos y gremios varios¹.

El Primer Grado es la base de la organización sindical y puede dividirse en diferentes tipos de sindicatos, dependiendo de la naturaleza de su representación. A continuación, analizaremos las características de la empresa, la industria, los sindicatos y las distintas centrales obreras.

Los sindicatos de empresa son aquellos que representan a los trabajadores de una sola empresa, es decir, sus actividades se limitan a una organización específica. Esta estructura es muy común en países con una fuerte tradición de organización sindical a nivel de base, como Francia y Alemania, donde los sindicatos de empresa desempeñan un papel crucial en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo y los salarios. La característica principal de estos sindicatos es que sus actividades están restringidas a los empleados de una sola empresa, lo que hace que las negociaciones sean mucho más directas y centradas en las particularidades de ese contexto específico².

La ventaja de esta organización es que permite una representación altamente especializada, enfocada en las condiciones particulares de una sola empresa. Sin embargo, su limitación radica en su capacidad de negociación, que está restringida a un solo empleador, sin posibilidad de

¹ S. PINTO MARTINS, *Direito do Trabalho*, Saraiva, 2018, p. 1123.

² B. MARCOS GUARNIERI, *Iniciação ao Direito Sindical*, LTr, 2004, p. 122.

actuar a nivel sectorial o nacional. Además, los sindicatos de empresa pueden ser más susceptibles a la presión de un solo empleador, lo que puede debilitar su capacidad de negociación³.

A diferencia de los sindicatos de empresa, los sindicatos de industria tienen una representación más amplia y abarcan a los trabajadores de la misma industria, independientemente de la empresa para la que trabajen. Estos sindicatos son comunes en países con un gran sector industrial, como Estados Unidos, Reino Unido y Alemania, y a menudo están asociados con una mayor movilización y fuerza sindical, ya que los trabajadores de diferentes empresas dentro de un sector pueden unirse para negociar mejores condiciones de trabajo.

La principal ventaja de los sindicatos industriales es que tienen mayor poder de negociación debido a su capacidad de representar a un número significativo de trabajadores dentro del mismo sector⁴. Además, estos sindicatos pueden influir en las políticas públicas y los acuerdos sectoriales que afectan a todos los trabajadores de la industria, aumentando así su capacidad para impulsar el cambio. Sin embargo, la gran diversidad de empresas dentro de una misma industria puede dificultar la unificación de las demandas de los trabajadores, ya que cada empresa puede tener características y necesidades diferentes⁵.

Los sindicatos tienen una característica peculiar, ya que representan a los trabajadores de la misma profesión u oficio. En lugar de centrarse en una empresa o sector industrial específico, los sindicatos agrupan a trabajadores que comparten la misma educación y actividad profesional, como profesores, médicos, abogados o ingenieros. Estos sindicatos son comunes en países con una fuerte tradición de organización profesional, como en América Latina y algunos países europeos⁶.

La principal ventaja de los sindicatos es que defienden los intereses de una categoría profesional de forma cohesionada y pueden influir directamente en las condiciones y estándares de trabajo de la profesión en cuestión. Además, como la profesión es el foco central, los sindicatos tienden a ser más especializados, lo que facilita la negociación de condiciones de trabajo específicas y la representación de intereses técnicos. Sin embargo, una de las limitaciones de estos sindicatos es que sus

³ A. MASCARO NASCIMENTO, *Compêndio de Direito Sindical*, LTr, 2009, p. 25.

⁴ B. MARCOS GUARNIERI, *op. cit.*, p. 122.

⁵ R. FORESTI PEGO, *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira*, Livraria do Advogado, 2012, p. 21.

⁶ *Ibidem*, p. 28.

actividades están restringidas a la profesión, lo que puede dificultar la movilización en cuestiones más amplias, como los derechos laborales generales⁷.

Los sindicatos representan a trabajadores de diferentes sectores, pero que comparten características profesionales comunes. Esto significa que, si bien los miembros de estos sindicatos pueden trabajar en áreas diferentes, tienen afinidades en cuanto a habilidades, formación o funciones desempeñadas. Un ejemplo típico de sindicatos de distintos gremios son los sindicatos de trabajadores de la construcción, donde pueden agruparse profesionales con diferentes funciones, como albañiles, electricistas y carpinteros⁸.

Este tipo de sindicato tiene la ventaja de agrupar a trabajadores con un conjunto de habilidades similares, lo que puede facilitar la negociación colectiva. Sin embargo, al igual que los sindicatos, la diversidad de sectores representados puede crear dificultades a la hora de articular demandas comunes y defender intereses específicos. Además, la falta de una identidad más unificada en términos de sector puede debilitar el poder de negociación de los sindicatos⁹.

Las federaciones son una forma de organización sindical de Segundo Grado, formada por sindicatos de Primer Grado que se unen para defender los intereses comunes de sus miembros. En lugar de representar directamente a los trabajadores, las federaciones actúan como un órgano de coordinación y articulación entre sindicatos, buscando optimizar la movilización y aumentar el poder de negociación a nivel nacional o regional.

Las federaciones son comunes en países con una amplia diversidad de categorías profesionales o sectoriales, como Brasil y Francia. Tienen la capacidad de aglutinar a sindicatos de distintos sectores, lo que fortalece la representación y movilización de los trabajadores de distintos ámbitos. Además, las federaciones pueden negociar en nombre de sus miembros sobre cuestiones más amplias, como políticas públicas y acuerdos intersindicales, así como facilitar la coordinación de huelgas y otras acciones colectivas¹⁰.

Sin embargo, las federaciones también enfrentan desafíos, como la dificultad de unificar las demandas de diferentes categorías y la resistencia

⁷ A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 66.

⁸ R. FORESTI PEGO, *op. cit.*, p. 29.

⁹ S. PINTO MARTINS, *op. cit.*, p. 1058.

¹⁰ P.R. LEMGRUBER ÉBERT, *Sindicato mais representativo e mutação constitucional. Uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal*, LTr, 2007, p. 81.

de los sindicatos de base que pueden preferir mantener su autonomía. A pesar de ello, las federaciones desempeñan un papel crucial en la organización sindical, sirviendo como vínculo entre los sindicatos de Primer Grado y las confederaciones de Tercer Grado. Las confederaciones son la estructura sindical de Tercer Grado, y su función principal es agrupar a varias federaciones sindicales¹¹.

Representan una gran diversidad de categorías e intereses laborales a escala nacional o incluso internacional. La característica principal de las confederaciones es su alcance, ya que agrupan a un número mucho mayor de trabajadores y sectores, lo que les otorga un poder importante en las negociaciones y en la definición de políticas laborales¹².

Las confederaciones son esenciales para coordinar acciones a nivel nacional y para representar a los trabajadores en temas más amplios, como la formulación de leyes laborales y políticas públicas. Además, pueden ejercer una fuerte presión sobre los gobiernos y los empleadores, teniendo un impacto significativo en las condiciones de trabajo a nivel macroeconómico. Sin embargo, las confederaciones enfrentan el desafío de equilibrar los intereses de diferentes categorías, lo que puede generar conflictos internos y dificultar la formulación de una agenda unificada¹³.

La clasificación de los sindicatos en Primer, Segundo y Tercer grado refleja la complejidad y diversidad de la representación sindical en los distintos países. Cada nivel de organización tiene sus particularidades, ventajas y desafíos, y todos son esenciales para garantizar que los trabajadores tengan voz en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo y los derechos laborales. Mientras que los sindicatos de primer grado se ocupan de cuestiones más específicas y locales, las federaciones y confederaciones de segundo y tercer grado ofrecen una estructura más amplia y coordinada para defender los intereses de los trabajadores a nivel nacional e internacional. En conjunto, estos tres niveles de organización sindical son fundamentales para construir un movimiento sindical fuerte y eficaz, capaz de promover cambios significativos en las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores¹⁴.

¹¹ S. PINTO MARTINS, *op. cit.*, p. 1058.

¹² E. RIBEIRO DOS SANTOS, *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho*, Lumen Juris, 2000, p. 44.

¹³ R. FORESTI PEGO, *op. cit.*, p. 62.

¹⁴ M. BASSO, F. POLIDO, *A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho*, en *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 2012, n. 3.

2.1. Límites a la afiliación sindical

La afiliación sindical es un derecho importante para los trabajadores, que les permite organizarse y defender colectivamente sus derechos e intereses. Sin embargo, la afiliación sindical puede ser limitada en diversos contextos, principalmente debido a la naturaleza de las relaciones laborales y al estatus específico de ciertos grupos de trabajadores. Este tema aborda los principales límites a la afiliación sindical, centrándose en los proveedores de servicios, los trabajadores independientes y los trabajadores temporales¹⁵.

La afiliación sindical de los proveedores de servicios suele ser limitada debido a la naturaleza del trabajo por cuenta propia y la falta de una relación laboral formal. Los prestadores de servicios son profesionales que trabajan por cuenta propia, generalmente prestando servicios a empresas o particulares sin un contrato de trabajo fijo o continuo. Esto crea un desafío para la organización sindical, ya que muchos de estos trabajadores no cumplen con los requisitos tradicionales de afiliación sindical, como depender de un empleador específico o tener una relación laboral formal¹⁶.

En algunos países, los proveedores de servicios no tienen derecho a afiliarse a sindicatos, o la afiliación a dichos sindicatos puede ser voluntaria y limitada, ya que su relación laboral no se caracteriza por ser de subordinación o continuidad. Además, los sindicatos, que tradicionalmente representan a los trabajadores empleados con derechos laborales definidos, a menudo tienen dificultades para incorporar a los proveedores de servicios, ya que sus condiciones de trabajo no son susceptibles de negociación colectiva en el mismo sentido. Esta situación crea un vacío en la protección de los derechos de los trabajadores autónomos, quienes pueden verse sometidos a condiciones laborales precarias y sin una red de apoyo a las reivindicaciones colectivas¹⁷.

Por otro lado, existen iniciativas en algunos países para adaptar los sindicatos a la realidad de los trabajadores autónomos, creando asociaciones que representen a prestadores de servicios o trabajadores autónomos. Sin embargo, estas asociaciones no tienen el mismo peso que los sindicatos tradicionales y tienen dificultades para conseguir un número masivo de

¹⁵ R. FORESTI PEGO, *op. cit.*, p. 62.

¹⁶ E. RIBEIRO DOS SANTOS, *op. cit.*, p. 44.

¹⁷ M. GODINHO DELGADO, G. NEVES DELGADO, *A Reforma Trabalhista no Brasil. Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*, LTr, 2017, p. 40.

afiliados¹⁸.

Los trabajadores independientes, como consultores, trabajadores autónomos y otros profesionales por cuenta propia, también enfrentan limitaciones en su afiliación sindical. La flexibilidad de las condiciones de trabajo y la autonomía que tienen estos trabajadores sobre sus propias actividades a menudo dificultan su integración formal al movimiento sindical. A diferencia de los trabajadores contratados bajo un contrato de trabajo, los trabajadores independientes no están subordinados a una empresa o empleador específico, lo que dificulta la creación de una relación de representación tradicional dentro de los sindicatos¹⁹.

Además, los sindicatos suelen funcionar sobre la base de la negociación colectiva, que se basa en relaciones laborales estables y continuas entre empleadores y empleados. Como los trabajadores independientes no tienen este vínculo fijo y continuo, su participación en las negociaciones colectivas puede ser irrelevante o imposible dentro del modelo sindical tradicional. Para los trabajadores autónomos, la negociación individual y la protección de sus derechos pueden resultar más difíciles, ya que no pueden contar con la misma estructura de apoyo que los trabajadores asalariados²⁰.

Si bien existen algunas formas de representación de los trabajadores independientes, como asociaciones o cooperativas, no ofrecen el mismo nivel de influencia o derechos que los sindicatos tradicionales, que tienen el poder de negociar con los grandes empleadores o el gobierno. Como resultado, los trabajadores independientes pueden enfrentar una falta de representación significativa y de beneficios colectivos, dejándolos expuestos a condiciones de trabajo que a menudo no se pueden cambiar a través de la acción colectiva²¹.

La afiliación sindical de los trabajadores temporales también puede verse limitada debido a la naturaleza transitoria de sus relaciones laborales. Los trabajadores temporales son aquellos que son contratados por un período de tiempo específico para realizar tareas específicas, a menudo para reemplazar a trabajadores ausentes o para satisfacer demandas estacionales. Dado que su permanencia en las empresas es temporal, muchos sindicatos consideran que la afiliación de estos trabajadores no es adecuada ni práctica, ya que no tienen una relación de largo plazo con sus empleadores²².

Además, muchos contratos de trabajo temporales se rigen por leyes

¹⁸ E. SANTAELLA, *Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a CLT*, Escala, 2017, p. 54.

¹⁹ M. BASSO, F. POLIDO, *op. cit.*

²⁰ A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 184.

²¹ J.C. AROUCA, *O Sindicato em um Mundo Globalizado*, LTr, 2003, p. 663.

²² E. SANTAELLA, *op. cit.*, p. 54.

específicas que no garantizan los mismos derechos que los contratos permanentes. Dado que los trabajadores temporales no se consideran parte del personal permanente de una empresa, su representación sindical puede ser difícil. En algunos casos, los sindicatos pueden considerar que la afiliación de trabajadores temporales podría diluir su capacidad de representar a los trabajadores permanentes, quienes tienen una relación más estable y continua con sus empleadores²³.

Aunque los sindicatos pueden intentar incluir a los trabajadores temporales en su representación, la eficacia de dicha afiliación suele ser limitada. La rotación de trabajadores temporales y la inestabilidad en las relaciones laborales dificultan la organización colectiva y la negociación de beneficios y derechos. Además, muchos trabajadores temporales no permanecen en sus puestos el tiempo suficiente para beneficiarse plenamente de la representación sindical, lo que puede generar una falta de motivación para afiliarse²⁴.

En algunos países, los sindicatos han tratado de encontrar formas de integrar a los trabajadores temporales, ofreciéndoles una protección mínima y acceso a algunos de los beneficios ofrecidos a los trabajadores permanentes. Sin embargo, estas iniciativas enfrentan barreras importantes, ya que los trabajadores temporales a menudo no permanecen en una empresa el tiempo suficiente para beneficiarse de un proceso de negociación colectiva²⁵.

La afiliación sindical es un derecho esencial para la protección de los trabajadores, pero en muchos casos enfrenta límites debido a la naturaleza de las relaciones laborales. Los proveedores de servicios, los trabajadores autónomos y los trabajadores temporales están, en diversos grados, excluidos de los sindicatos tradicionales, lo que los coloca en una posición vulnerable en el mercado laboral. Las condiciones laborales flexibles de estos grupos dificultan su afiliación formal a sindicatos, que tradicionalmente operan según un modelo basado en la subordinación y la estabilidad de la relación laboral. Aunque hay algunos intentos por parte de los sindicatos de adaptarse a estas nuevas realidades, representar a estos trabajadores sigue siendo un desafío, con consecuencias para la negociación colectiva y la defensa de sus derechos²⁶. Para superar estas limitaciones es necesario repensar la estructura y los modelos de organización sindical, creando alternativas que permitan la inclusión de todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral.

²³ M. BASSO, F. POLIDO, *op. cit.*

²⁴ E. SANTAELLA, *op. cit.*, p. 61.

²⁵ M. BASSO, F. POLIDO, *op. cit.*

²⁶ E. SANTAELLA, *op. cit.*, p. 57.

2.2. Gobierno corporativo y su sinergia con las relaciones laborales y sindicales

El gobierno corporativo se refiere al conjunto de prácticas, reglas y procesos mediante los cuales las empresas son dirigidas y controladas. Abarca interacciones entre diversas partes interesadas, incluidos accionistas, juntas directivas, gerentes y empleados, y tiene un profundo impacto en las relaciones laborales y el desempeño de los sindicatos²⁷. La relación entre gobierno corporativo y sindicatos es de gran relevancia para entender cómo las prácticas de gestión empresarial afectan los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo y la negociación colectiva.

El gobierno corporativo influye directamente en la forma en que las empresas abordan las cuestiones laborales y la representación sindical. Las empresas con buenas prácticas de gobierno generalmente adoptan una postura más transparente y colaborativa, lo que puede crear un entorno propicio para el diálogo con los sindicatos. En este contexto, la gobernanza se considera una herramienta para promover la confianza entre empleadores y empleados, facilitando las negociaciones y aumentando la satisfacción de los trabajadores. En muchos casos, una gobernanza bien estructurada puede ser un factor importante para garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores y que las demandas sindicales se atiendan de manera justa y equitativa²⁸.

Por otra parte, el gobierno corporativo en empresas con prácticas más centralizadas y rígidas puede resultar en un distanciamiento de las relaciones sindicales y dificultar la negociación colectiva. Las empresas que adoptan un enfoque autoritario o que priorizan únicamente los intereses de los accionistas pueden resistirse al diálogo con los sindicatos, lo que puede generar un ambiente de desconfianza, tensiones y, a menudo, el debilitamiento del movimiento sindical. Este tipo de gobernanza puede, por tanto, crear barreras a la eficacia de la negociación colectiva, perjudicando a los trabajadores y sus derechos²⁹.

El modelo de gobierno corporativo adoptado por la empresa ejerce una influencia significativa en el proceso de negociación colectiva. Las empresas que practican una gobernanza más inclusiva y participativa tienden a crear un entorno donde la negociación con los sindicatos es más

²⁷ J.J. SADY, *Direito Sindical e Luta de Classes*, Instituto Cultural Roberto Morena, 1985, p. 37.

²⁸ J.C. AROUCA, *op. cit.*, p. 663.

²⁹ A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 68.

fácil, ya que las decisiones son más compartidas y los trabajadores son tratados como socios importantes en la búsqueda de soluciones que satisfagan tanto los intereses comerciales como los derechos laborales³⁰.

En empresas con gobernanza más centralizada, donde las decisiones se toman de forma jerárquica y sin la inclusión de los trabajadores, las negociaciones sindicales pueden ser más difíciles y el proceso puede caracterizarse por una mayor resistencia de la empresa a satisfacer las demandas sindicales. Las empresas de este tipo a menudo ven la negociación colectiva como un obstáculo a superar, lo que puede traducirse en una postura inflexible durante las negociaciones y en una falta de diálogo constructivo³¹.

El gobierno corporativo también puede influir en el enfoque de una empresa respecto de los derechos laborales, como las condiciones de trabajo, los salarios y los beneficios. Una gobernanza más consciente y ética tiende a valorar la equidad en el lugar de trabajo y puede facilitar la resolución de conflictos a través de la negociación. Un gobierno corporativo que prioriza exclusivamente las ganancias y el retorno a los accionistas puede descuidar las cuestiones laborales, debilitando el papel de los sindicatos y haciendo más difícil alcanzar acuerdos que beneficien a los trabajadores³².

Cuando existe sinergia entre el gobierno corporativo y las relaciones sindicales, los resultados tienden a ser más positivos tanto para las empresas como para los trabajadores. En un entorno de gobernanza corporativa bien estructurado, los sindicatos pueden desempeñar un papel crucial en la defensa de los derechos de los trabajadores y la promoción de un entorno de trabajo justo y equilibrado. Esto puede crear una situación en la que los trabajadores se sientan valorados y sus demandas se consideren de manera justa³³.

La sinergia entre gobernanza y sindicatos también puede contribuir a reducir los conflictos laborales y fortalecer la imagen de la empresa. Las empresas que están dispuestas a dialogar y colaborar con los sindicatos tienen una mejor reputación entre sus empleados y en la sociedad en general. Este enfoque puede, a su vez, aumentar la motivación de los empleados, reducir la rotación y mejorar el clima organizacional, lo que tiene un impacto positivo en la productividad y el éxito de la empresa.

Sin embargo, para que esta sinergia sea efectiva, el gobierno

³⁰ J.J. SADY, *op. cit.*, p. 20.

³¹ A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 68.

³² V.I. LÉNIN, *Sobre os sindicatos*, Polis, 1979, pp. 13-14.

³³ M.S. CAVALCANTE LOBATO, *O Valor Constitucional para Efetividade dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho*, LTr, 2006, p. 175.

corporativo debe estar verdaderamente comprometido con el respeto de los derechos de los trabajadores y la inclusión de los sindicatos en el proceso de toma de decisiones. Cuando el gobierno corporativo ve la relación con los sindicatos como una oportunidad para crear un entorno más armonioso y colaborativo, las partes involucradas pueden trabajar juntas para lograr un equilibrio entre los intereses comerciales y los derechos de los trabajadores³⁴.

Si bien la sinergia entre el gobierno corporativo y las relaciones sindicales puede generar beneficios significativos, también existen desafíos que enfrentar. Las empresas a menudo pueden centrarse más en cuestiones financieras de corto plazo, lo que puede dificultar la adopción de prácticas de gobernanza más inclusivas y colaborativas con los sindicatos. Además, el entorno empresarial puede verse influenciado por presiones externas, como cambios en las leyes laborales o la competencia en el mercado, que pueden llevar a las empresas a adoptar una postura más rígida y distante en las negociaciones con los sindicatos³⁵.

Por otro lado, existe una oportunidad para las empresas que estén dispuestas a adoptar prácticas de gobierno corporativo que favorezcan el diálogo con los sindicatos. Estas empresas pueden beneficiarse de un clima organizacional más positivo, una mayor lealtad de los empleados y una mejor capacidad para resolver conflictos de manera eficiente. Esto puede conducir a una mayor estabilidad en el lugar de trabajo y a una fuerza laboral más comprometida y productiva³⁶.

El gobierno corporativo tiene un impacto directo en las relaciones laborales y sindicales, influyendo tanto en el ambiente de trabajo como en el proceso de negociación colectiva. Las empresas con gobernanza inclusiva, que priorizan la colaboración con los sindicatos, tienden a crear un entorno más favorable para el diálogo y la resolución de conflictos. Por el contrario, las empresas con prácticas de gobernanza centralizadas pueden obstaculizar las interacciones con los sindicatos y socavar las negociaciones laborales. La sinergia entre el gobierno corporativo y las relaciones sindicales es esencial para el éxito de ambas partes, promoviendo el equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos de los trabajadores.³⁷ Por ello, es fundamental que las empresas adopten prácticas de gobernanza que favorezcan la inclusión de los sindicatos y la protección de los derechos laborales, creando un entorno de trabajo más justo y

³⁴ L.I. LULA DA SILVA, *Discurso sobre a Ratificação da Convenção n. 87 da OIT*, 2003.

³⁵ M.S. CAVALCANTE LOBATO, *op. cit.*, p. 175.

³⁶ L.E. GUNTHER, *A Convenção número 158 da OIT no Brasil: uma polémica ainda não resolvida*, en *Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 2016, n. 48.

³⁷ Nota Técnica del Ministério Público do Trabalho de 23 de enero de 2017, n. 2.

productivo.

2.2.1. Formas de negociación colectiva en distintos países

La negociación colectiva es un proceso vital para regular las relaciones laborales, siendo fundamental para definir los derechos, las condiciones de trabajo y los beneficios de los trabajadores. Este proceso puede ocurrir de diferentes maneras, dependiendo del nivel en que se desarrollen las negociaciones y del contexto legal y económico de cada país. Las tres formas principales de negociación colectiva son la negociación empresarial, la negociación industrial y la negociación sindical. Cada una de estas formas de negociación implica una dinámica diferente y abarca distintas categorías de trabajadores y empleadores³⁸.

La negociación colectiva de empresa se realiza directamente entre los sindicatos de trabajadores y las empresas individuales, y se centra en cuestiones organizativas específicas como salarios, beneficios, condiciones de trabajo, horas de trabajo, entre otros aspectos. Este tipo de negociación tiende a adaptarse más a las necesidades particulares de una empresa, ya que considera las peculiaridades y la realidad de ese entorno de trabajo específico.

Este tipo de negociación es más común en países con una estructura sindical más fragmentada, donde las relaciones laborales se regulan a nivel de empresa, sin necesidad de negociar cuestiones más amplias con otros empleadores o sectores. La negociación colectiva dentro de una empresa es ventajosa cuando se buscan soluciones específicas a problemas locales, pero puede presentar desafíos en términos de condiciones de trabajo uniformes para los trabajadores de la misma categoría, ya que no se establece un estándar sectorial o nacional³⁹.

La negociación colectiva industrial, a su vez, implica la negociación entre sindicatos y empleadores de un sector o industria específica, abarcando varias empresas que operan dentro de la misma rama. En este modelo, los temas discutidos no se limitan a una sola empresa, sino que involucran aspectos que afectan a una industria en su conjunto, como estándares salariales, condiciones generales de trabajo, beneficios e incluso cuestiones regulatorias que afectan a todas las empresas de la industria⁴⁰.

La negociación colectiva industrial es común en países donde los

³⁸ L.I. LULA DA SILVA, *op. cit.*

³⁹ Nota Técnica del Ministério Público do Trabalho n. 2/2017, cit.

⁴⁰ M.S. CAVALCANTE LOBATO, *op. cit.*, p. 17.

sindicatos tienen una base sólida y trabajan para regular las condiciones de trabajo en todo el sector. En algunas naciones europeas, como Alemania y Francia, es común que los sindicatos negocien en nombre de una variedad de empresas dentro de la misma industria, estableciendo acuerdos que pueden influir en todas las organizaciones de ese sector. La ventaja de esta forma de negociación es la estandarización de las condiciones de trabajo dentro de una industria, lo que garantiza una mayor igualdad entre los trabajadores de diferentes empresas del sector. Sin embargo, también puede ser más desafiante ya que involucra a múltiples partes interesadas y las empresas pueden tener intereses divergentes⁴¹.

La negociación colectiva sindical, por el contrario, se centra en un grupo de trabajadores que comparten la misma profesión u oficio, independientemente de que estén o no empleados por la misma empresa. En este tipo de negociación, los sindicatos discuten las condiciones de trabajo y otros derechos de toda una categoría profesional, como profesores, médicos, ingenieros o trabajadores metalúrgicos. Las negociaciones sindicales se centran específicamente en cuestiones que afectan a los trabajadores de la misma profesión, como salarios estándar, horas de trabajo, beneficios y otras condiciones que pueden ser similares para todos los miembros de esa categoría⁴².

La negociación sindical es más común en países con sistemas de negociación más descentralizados, donde las negociaciones a nivel más amplio no son obligatorias y donde los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente por profesión u oficio. La principal ventaja de este enfoque es que garantiza que se tengan en cuenta los derechos de una profesión u oficio específico, independientemente de la empresa o el sector en el que estén empleados los trabajadores. Sin embargo, pueden existir limitaciones cuando la profesión tiene una amplia variedad de empleadores y las condiciones de trabajo pueden variar considerablemente⁴³.

Además de las tres formas principales de negociación, en muchos países también pueden tener lugar negociaciones colectivas de carácter nacional, regional o sectorial. La negociación colectiva nacional involucra a sindicatos y empleadores de todo el país, con el objetivo de establecer acuerdos y regulaciones que afecten a los trabajadores de manera uniforme en todo el territorio. Este tipo de negociación es más común en países con una fuerte tradición de acuerdos nacionales, como los países nórdicos,

⁴¹ F. DE NEGRI, L.R. CAVALCANTE, *Os dilemas e os desafios da produtividade no Brasil*, en F. DE NEGRI, L.R. CAVALCANTE (orgs.), *Produtividade no Brasil. Desempenho e determinantes. Volume 1 – Desempenho*, IPEA, ABDI, 2014, p. 22.

⁴² E. RIBEIRO DOS SANTOS, *Negociação Coletiva de Trabalho*, Forense, 2018, p. 102.

⁴³ C.H. BEZERRA LEITE, *Curso de Direito do Trabalho*, Saraiva, 2018, p. 41.

donde los sindicatos y los gobiernos a menudo se unen para negociar amplios derechos laborales⁴⁴.

Las negociaciones regionales, a su vez, tienen lugar a niveles más locales y a menudo se utilizan para adaptar los convenios colectivos a realidades regionales específicas, como el coste de la vida y las condiciones de trabajo locales. La negociación sectorial, por otro lado, se centra en una rama específica de la economía, de forma similar a la negociación colectiva industrial, pero con un enfoque aún más profundo en un segmento particular, como la banca, la salud o el transporte⁴⁵.

Las formas de negociación colectiva pueden variar significativamente de un país a otro, dependiendo del contexto cultural, político y económico. En países con sistemas más centralizados, como los nórdicos, la negociación colectiva nacional y sectorial tiende a ser más fuerte y hay mayor uniformidad en las condiciones de trabajo. En países con sistemas más descentralizados, como Estados Unidos, las negociaciones ocurren a niveles más locales e individuales, siendo más comunes las negociaciones entre empresas o sindicatos⁴⁶.

Además, la negociación colectiva a nivel de empresa tiende a ser más flexible y específica, lo que permite a los empleadores y trabajadores abordar cuestiones particulares de una organización, mientras que las negociaciones industriales y sindicales ofrecen un marco de regulación más amplio que beneficia a un mayor número de trabajadores dentro de una sector o profesión⁴⁷.

La negociación colectiva es un proceso fundamental para establecer condiciones de trabajo justas y equilibradas. Las diferentes formas de negociación –de empresa, de industria y sindical– tienen impactos significativos en la regulación de las relaciones laborales y el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores. Cada uno de estos enfoques tiene sus propias ventajas y desafíos, dependiendo del contexto de cada país y de la estructura sindical existente⁴⁸. Elegir el modelo adecuado de negociación colectiva puede garantizar una mayor cohesión entre trabajadores y empleadores, promover la justicia social y mejorar las condiciones de trabajo en un contexto global cada vez más dinámico y complejo.

⁴⁴ G. DE SOUSA FRANCO FILHO, *A realidade dos sindicatos brasileiros e a prevalência do negociado sobre o legislado*, en *Suplemento Trabalhista*, 2017, n. 12.

⁴⁵ E. RIBEIRO DOS SANTOS, *Negociação Coletiva de Trabalho*, cit., p. 91.

⁴⁶ Nota Técnica del Ministério Público do Trabalho n. 2/2017, cit.

⁴⁷ C.H. BEZERRA LEITE, *op. cit.*, p. 48.

⁴⁸ H. CORREIA, *Direito do Trabalho*, Juspodivm, 2018, p. 111.

2.3. Límites a la negociación colectiva en diferentes cuestiones

La negociación colectiva juega un papel fundamental en la regulación de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, existen varios límites impuestos a la negociación colectiva, que pueden estar definidos por factores legales, históricos o contextuales, que restringen la capacidad de los sindicatos para negociar en algunas áreas específicas. Cuestiones como las pensiones, el sector público y la estabilidad sindical son algunos de los ámbitos en los que estas limitaciones son más evidentes⁴⁹.

La negociación colectiva sobre cuestiones como las pensiones puede verse severamente limitada por la legislación nacional, los acuerdos preexistentes y las políticas públicas que regulan las condiciones de jubilación y los beneficios a largo plazo. En muchos países, los derechos de pensión están regulados por sistemas públicos de seguridad social o fondos de pensiones privados, y cualquier modificación de estos beneficios requiere cambios legislativos, que están más allá del alcance de la negociación colectiva⁵⁰.

Además, en contextos donde ya existen acuerdos o pactos firmados en materia de pensiones, cualquier intento de realizar cambios puede verse restringido por normas legales que protegen los derechos adquiridos por los trabajadores. Esto ocurre, por ejemplo, cuando hay reformas previsionales o políticas gubernamentales que consolidan o reducen los beneficios ofrecidos a los trabajadores. En algunos países, como Brasil, los cambios en las pensiones y jubilaciones suelen ir acompañados de intensos debates políticos y jurídicos, lo que dificulta su modificación mediante negociación entre sindicatos y empleadores⁵¹.

Otro factor limitante es la falta de flexibilidad de muchos sistemas de pensiones, que exigen contribuciones sistemáticas para garantizar beneficios en el futuro. Por lo tanto, la negociación colectiva sobre pensiones tiende a restringirse a cuestiones que implican complementos o cambios en el plan de pensiones de la empresa, más que a cambios en los sistemas públicos⁵².

Los servidores públicos enfrentan una serie de restricciones en materia de negociación colectiva, debido a las particularidades de las normas que regulan las condiciones de trabajo en este sector. En muchos países, los

⁴⁹ M. GODINHO DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, LTr, 2017, p. 102.

⁵⁰ C.H. BEZERRA LEITE, *op. cit.*, p. 49.

⁵¹ L. PEREIRA ALVES DE SOUSA, *Representatividade Social*, Universidade Federal de Goiás, 2000, p. 46.

⁵² A. MASCARO NASCIMENTO, *Direito Sindical*, Saraiva, 1991, p. 121.

empleados del sector público tienen derechos diferentes a los del sector privado, particularmente cuando se trata de negociar salarios, beneficios y otras condiciones de trabajo⁵³.

La principal restricción está relacionada con la estabilidad laboral. En muchos casos, los servidores públicos gozan de seguridad laboral, lo que significa que no pueden ser despedidos sin un proceso administrativo o judicial. Sin embargo, esta estabilidad puede crear limitaciones en la negociación colectiva, ya que los empleadores públicos pueden tener menos flexibilidad para ajustar las condiciones de trabajo o los salarios dependiendo de la situación financiera del estado⁵⁴.

Además, en algunos países, la negociación colectiva en el sector público está limitada por la legislación, que puede restringir ciertos tipos de acuerdos. Por ejemplo, muchos países prohíben las huelgas entre los funcionarios públicos, lo que reduce significativamente el poder de negociación de los sindicatos. En este escenario, los sindicatos pueden tener dificultades para negociar cuestiones que involucran recursos públicos, especialmente en contextos de austeridad fiscal o de recortes del gasto público⁵⁵.

En Brasil, la negociación colectiva de los servidores públicos también enfrenta limitaciones debido a la legislación constitucional, que restringe la aplicación de los acuerdos colectivos a una serie de cuestiones, como estabilidad laboral, promociones, licencias y jubilaciones. La diferencia entre trabajadores del sector público y privado puede resultar en tratamientos diferentes, especialmente cuando se trata del pago de beneficios o ajustes salariales⁵⁶.

La estabilidad sindical es otro tema que enfrenta restricciones legales que limitan el papel de los sindicatos en la negociación colectiva. La estabilidad sindical se refiere a la protección que tienen algunos trabajadores, como los dirigentes sindicales, contra despidos arbitrarios o represalias por sus actividades sindicales. Este tipo de estabilidad es esencial para garantizar que los representantes sindicales puedan desempeñar sus funciones sin temor a represalias por parte de los empleadores⁵⁷.

Sin embargo, la negociación colectiva sobre la estabilidad sindical suele

⁵³ J. TEIXEIRA ESTEVES, *A Negociação Coletiva numa Abordagem Contextualizada em Tempos de Globalização*, en *Âmbito Jurídico*, 2012, n. 104.

⁵⁴ M. DE OLIVEIRA KAUFMANN, *Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade*, en *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 2010, n. 2, p. 110.

⁵⁵ L. PEREIRA ALVES DE SOUSA, *op. cit.*, p. 13.

⁵⁶ M. DE OLIVEIRA KAUFMANN, *op. cit.*, p. 115.

⁵⁷ C.H. BEZERRA LEITE, *op. cit.*, p. 68.

estar sujeta a limitaciones impuestas por la ley. La permanencia en el cargo de los dirigentes sindicales, por ejemplo, puede estar restringida a un número limitado de personas dentro del sindicato, lo que significa que no todos los trabajadores tienen derecho a esta protección. Además, en muchos países la estabilidad sindical es temporal y está sujeta al cumplimiento de ciertas reglas y condiciones, como la duración del mandato del dirigente sindical o la existencia de un proceso electoral legítimo dentro del sindicato⁵⁸.

En algunos casos, la estabilidad sindical puede verse comprometida por decisiones judiciales o cambios en las políticas laborales del país. En los países donde hay un movimiento creciente para relajar las leyes laborales, puede haber un debilitamiento de las protecciones sindicales y una disminución de la estabilidad de los trabajadores involucrados en actividades sindicales. Además, en sectores donde las relaciones laborales son más informales o intermitentes, la estabilidad sindical puede ser aún más restringida⁵⁹.

En Brasil, la estabilidad sindical está garantizada por la Constitución, pero con limitaciones en el número de dirigentes que pueden ser protegidos y en la duración de esa protección. La negociación colectiva, entonces, debe considerar estos aspectos legales y buscar formas alternativas para garantizar los derechos de los trabajadores, si la estabilidad sindical no está plenamente asegurada⁶⁰.

La negociación colectiva es un mecanismo importante para equilibrar las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores. Sin embargo, existen varios límites a la negociación colectiva que pueden dificultar o incluso impedir que los sindicatos aborden ciertas cuestiones. Cuestiones como las pensiones, las condiciones de trabajo en el sector público y la estabilidad sindical son ejemplos de áreas en las que las restricciones y regulaciones legales pueden restringir el poder de negociación de los sindicatos. Comprender estos límites es esencial para desarrollar estrategias efectivas de negociación colectiva y fortalecer el movimiento sindical, a fin de garantizar que los derechos de los trabajadores se defiendan adecuadamente, incluso en un contexto legal complejo⁶¹.

⁵⁸ J. TEIXEIRA ESTEVES, *op. cit.*

⁵⁹ *Idem.*

⁶⁰ M. DE OLIVEIRA KAUFMANN, *op. cit.*, p. 13.

⁶¹ H. CORREIA, *op. cit.*, p. 101.

3. Conclusión

A lo largo de este artículo fue posible abordar las diversas dimensiones de la negociación colectiva y los límites que se imponen en distintos ámbitos y contextos. La negociación colectiva, como instrumento fundamental para la defensa de los derechos de los trabajadores y la regulación de las relaciones laborales, enfrenta desafíos y restricciones que varían según las especificidades de cada país, sector y categoría profesional. El análisis de las limitaciones en torno a temas como las pensiones, el sector público y la estabilidad sindical reveló la complejidad del entorno jurídico y político en el que se desarrolla la negociación colectiva, así como las implicaciones que estos límites tienen en las prácticas sindicales.

En primer lugar, la negociación colectiva sobre cuestiones como las pensiones a menudo está restringida por las normas jurídicas que regulan los derechos de pensión, tanto en el sector público como en el privado. La rigidez de las leyes de seguridad social en muchos países impide que las cuestiones relacionadas con la jubilación y las pensiones se puedan modificar fácilmente mediante acuerdos entre sindicatos y empleadores. La necesidad de realizar reformas complejas y a menudo políticamente sensibles en los sistemas de pensiones hace que la negociación colectiva sea un instrumento limitado en este contexto, restringiendo la flexibilidad de las partes involucradas y obstaculizando avances significativos en las condiciones de jubilación de los trabajadores. En este sentido, es importante destacar que, si bien la negociación colectiva puede actuar para mejorar las condiciones de trabajo y los beneficios al interior de las empresas, cuestiones estructurales como las pensiones necesitan ser abordadas de manera más amplia, en las esferas políticas y gubernamentales.

Otro tema relevante fue la limitación a la negociación colectiva en el sector público. La estabilidad laboral y las características específicas de los contratos de trabajo en el servicio público plantean desafíos para la negociación colectiva en los sectores gubernamentales. En los sistemas públicos de muchos países, los funcionarios públicos no gozan de la misma libertad de negociación que los trabajadores del sector privado, ya que las relaciones laborales en el sector público se rigen por normas jurídicas específicas que tienen como objetivo garantizar la continuidad de los servicios y la neutralidad política. del servicio público. La imposibilidad de realizar huelgas en muchos contextos y las restricciones a ciertas condiciones de trabajo hacen que la negociación colectiva en el sector público sea un proceso más difícil, especialmente cuando la gestión de los recursos públicos limita el alcance de la negociación. Esta diferencia de trato entre los trabajadores del sector privado y público representa una de las

barreras más importantes para la igualdad en las condiciones de trabajo, ya que los servidores públicos a menudo enfrentan reglas más estrictas para mejorar sus condiciones de trabajo.

La cuestión de la estabilidad sindical también resultó ser un punto central, ya que las protecciones legales para las acciones de los dirigentes sindicales no siempre son ampliamente reconocidas y garantizadas, lo que limita la fuerza del movimiento sindical. La estabilidad sindical, esencial para garantizar que los representantes de los trabajadores puedan ejercer sus funciones sin temor a represalias, a menudo se limita a unos pocos dirigentes, con límites claros en cuanto al número de personas que pueden beneficiarse y a la duración de esta protección. En sistemas jurídicos más restrictivos, la estabilidad sindical puede verse seriamente comprometida, especialmente en un escenario de reformas laborales que buscan debilitar la organización sindical. La protección limitada de los dirigentes sindicales puede dar lugar a un debilitamiento de las prácticas de negociación colectiva, ya que estos pueden verse intimidados o desanimados de actuar eficazmente para defender los derechos de los trabajadores.

Además, es importante considerar la intersección de otras variables, como el contexto político y económico de cada país, que también influye en la negociación colectiva y los límites que se le imponen. Los países con gobiernos más conservadores o en períodos de austeridad fiscal a menudo imponen más restricciones a los derechos de los trabajadores, lo que puede generar un entorno desfavorable para la negociación colectiva. Estos contextos exigen que los sindicatos adopten estrategias más adaptativas e innovadoras para enfrentar las limitaciones legales y políticas y seguir desempeñando su papel en la defensa de los trabajadores.

A pesar de estas limitaciones, también es posible identificar avances en el ámbito de la negociación colectiva. En muchos países, los sindicatos han logrado, mediante movilizaciones y acciones estratégicas, ganar espacios importantes en la negociación colectiva, incluso frente a restricciones legales y políticas. Fortalecer las alianzas intersindicales, adoptar prácticas de negociación más inclusivas y actuar en diferentes frentes –como el diálogo con organismos internacionales y la incidencia en esferas políticas más amplias– han sido formas de adaptarse a las condiciones que imponen los sistemas jurídicos y las dinámicas de gobernanza.

Finalmente, es fundamental reconocer que, aún con los límites que aún persisten en la negociación colectiva, ésta sigue siendo una de las herramientas más poderosas para asegurar avances en los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo. Las restricciones observadas en áreas como las pensiones, el sector público y la estabilidad sindical no deben verse como obstáculos insuperables, sino como desafíos que deben

superarse mediante la acción coordinada de los sindicatos y sus miembros. La negociación colectiva, cuando se ejerce estratégicamente, puede ser una fuerza transformadora que influye no sólo en las condiciones de trabajo sino también en estructuras más amplias de justicia social y económica. La resiliencia de los sindicatos frente a estas limitaciones es un reflejo de su continua importancia en la sociedad moderna, y su papel en la protección de los derechos de los trabajadores no puede subestimarse.

Por tanto, el futuro de la negociación colectiva dependerá de la capacidad de los sindicatos para adaptarse a los nuevos desafíos y mantener la relevancia y eficacia de sus acciones, tanto a nivel local como global. La persistencia a la hora de abordar las limitaciones existentes será fundamental para garantizar que la negociación colectiva siga desempeñando un papel fundamental en la búsqueda de la justicia y la igualdad en el mundo del trabajo.

4. Bibliografía

- AROUCA J.C. (2003), *O Sindicato em um Mundo Globalizado*, LTr
- BASSO M., POLIDO F. (2012), *A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho*, en *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, n. 3, pp. 124-219
- BEZERRA LEITE C.H. (2018), *Curso de Direito do Trabalho*, Saraiva
- CAVALCANTE LOBATO M.S. (2006), *O Valor Constitucional para Efetividade dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho*, LTr
- CORREIA H. (2018), *Direito do Trabalho*, Juspodivm
- DE NEGRI F., CAVALCANTE L.R. (2014), *Os dilemas e os desafios da produtividade no Brasil*, en F. DE NEGRI, L.R. CAVALCANTE (orgs.), *Produtividade no Brasil. Desempenho e determinantes. Volume 1 – Desempenho*, IPEA, ABDI
- DE OLIVEIRA KAUFMANN M. (2010), *Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade*, en *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, n. 2, pp. 109-157
- DE SOUSA FRANCO FILHO G. (2017), *A realidade dos sindicatos brasileiros e a prevalência do negociado sobre o legislado*, en *Suplemento Trabalhista*, n. 12
- FORESTI PEGO R. (2012), *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira*, Livraria do Advogado
- GODINHO DELGADO M. (2017), *Curso de Direito do Trabalho*, LTr

- GODINHO DELGADO M., NEVES DELGADO G. (2017), *A Reforma Trabalhista no Brasil. Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*, LTr
- GUNTHER L.E. (2016), *A Convenção número 158 da OIT no Brasil: uma polêmica ainda não resolvida*, en *Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, n. 48, pp. 7-34
- LEMGRUBER EBERT P.R. (2007), *Sindicato mais representativo e mutação constitucional. Uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal*, LTr
- LÊNIN V.I. (1979), *Sobre os sindicatos*, Polis
- LULA DA SILVA L.I. (2003), *Discurso sobre a Ratificação da Convenção n. 87 da OIT*
- MARCOS GUARNIERI B. (2004), *Iniciação ao Direito Sindical*, LTr
- MASCARO NASCIMENTO A. (1991), *Direito Sindical*, Saraiva
- MASCARO NASCIMENTO A. (2009), *Compêndio de Direito Sindical*, LTr
- PEREIRA ALVES DE SOUSA L. (2000), *Representatividade Social*, Universidade Federal de Goiás
- PINTO MARTINS S. (2018), *Direito do Trabalho*, Saraiva
- RIBEIRO DOS SANTOS E. (2000), *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho*, Lumen Juris
- RIBEIRO DOS SANTOS E. (2018), *Negociação Coletiva de Trabalho*, Forense
- SADY J.J. (1985), *Direito Sindical e Luta de Classes*, Instituto Cultural Roberto Morena
- SANTAELLA E. (2017), *Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a CLT*, Escala
- TEIXEIRA ESTEVES J. (2012), *A Negociação Coletiva numa Abordagem Contextualizada em Tempos de Globalização*, en *Âmbito Jurídico*, n. 104

Igualdad de oportunidades e inclusión laboral en el contexto de la diversidad religiosa: gestión del tiempo para trabajadores musulmanes

Gabriella DE CHIARA*

RESUMEN: 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. 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. ¿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?

Palabras clave: Igualdad de oportunidades, igualdad de trato, bienestar en el trabajo, diversidad, equidad e inclusión, discriminación por motivos religiosos, derecho laboral, religión musulmana.

SUMARIO: 1. El concepto de libertad religiosa en las fuentes multinivel y en el ordenamiento jurídico interno de Italia y España. 1.1. El Islam en Italia: una religión no reconocida pero actual. 1.2. El Estado español y las confesiones religiosas. 2. El concepto de discriminación religiosa en el lugar de trabajo y la adaptación de las horas de trabajo en la religión islámica al contexto laboral occidental. 2.1. La dimensión del tiempo en el Islam. Tiempos de oración y fiestas religiosas como derechos del buen musulmán. 3. El tiempo de trabajo y la cuestión de las creencias religiosas en las Directivas de la UE. 4. Bibliografía.

* Ph.D. en Derecho con doble titulación y mención internacional, Universidad de Alicante (España) y Universidad de la Campania (Italia); Profesora adjunta en Derecho del Trabajo, Universidad Politécnica de las Marche (Italia); Graduada Social Colegiada, Colegio de Graduado Social de Ancona (Italia); Miembro de la Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro (ANCL) y del Centro de Estudios ANCL de Ancona (Italia).



Equal Opportunities and Labour Inclusion in the Context of Religious Diversity: Time Management for Muslim Workers

ABSTRACT: In a society in continuous transformation, such as the European one with a multi-ethnic matrix, the differences to be 'united' are increasingly evident, especially with reference to workers of different cultures and religions. The Muslim worker is divided between rights and duties that are reflected in respect for the religious precepts of the Qur'an, in which time acquires both a legal and a religious dimension. Proportionality or reasonableness? How is it possible to resolve the *gap* between what should not be discriminated against and what we end up discriminating against due to no incisive regulatory sources on the subject?

Key Words: Equal opportunities, equal treatment, well-being at work, diversity, equity and inclusion, discrimination on religious grounds, labour law, Muslim religion.

1. El concepto de libertad religiosa en las fuentes multinivel y en el ordenamiento jurídico interno de Italia y España

La libertad religiosa es un concepto que permanece entre los derechos fundamentales, expresa una manifestación de la libre expresión del individuo. Una libertad que tiene sus primeros cimientos en el art. 18 de la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948. El artículo prevé el reconocimiento, como derechos humanos inviolables, de la libertad de conciencia y de religión:

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; Este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o creencia, así como la libertad de manifestar la propia religión o creencia, individualmente y en comunidad con otros, en público y en privado, enseñando, practicando, orando y observando.

Este concepto fue confirmado dos años más tarde, en 1950, también a nivel europeo por el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) que confirmó este derecho a nivel europeo. De hecho, el § 1 del art. 9 de la Convención, que se refiere a la libertad de pensamiento, conciencia y religión de la persona, establece:

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; Este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o creencia, así como la libertad de manifestar la propia religión o creencias, individualmente o en comunidad con otros, en público o en privado, mediante el culto, la enseñanza, la práctica y la observancia de ritos¹.

Mientras que en el primer párrafo el principio de la libertad religiosa parece ser absoluto, el segundo párrafo parece subordinar esta libertad a los ordenamientos constitucionales, afirmando:

La libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias no puede estar sujeta a ninguna restricción distinta de las previstas por la ley que constituyan medidas necesarias en una sociedad democrática. para la seguridad pública, la protección del orden, la salud o la moral públicos, o la protección de los derechos o libertades de los demás.

Los principios del CEDH se basaron entonces en la Carta de los Derechos Fundamentales de Niza de 2000, donde el art. 21 prohíbe toda

¹ El Convenio es auténtico únicamente en las versiones francesa e inglesa. Esta traducción no es una versión oficial de la Convención.

forma de discriminación por motivos de sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, idioma, religión o convenciones personales, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. La Carta de Niza tiene el valor jurídico de un tratado y se aplica a todos los Estados y a las instituciones de los Estados miembros cuando aplican el Derecho europeo. Así, el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales también se remiten a los principios contenidos en él para juzgar los asuntos que violan las libertades fundamentales.

Para comprender la orientación jurídica prevista en un Estado determinado con referencia a la libertad religiosa, es necesario conocer las fuentes internas donde se establecen estos derechos y cómo se adoptan en los diferentes sectores de la vida social.

1.1. El Islam en Italia: una religión no reconocida pero actual

El respeto de la libertad religiosa en el ordenamiento jurídico italiano está consagrado en los arts. 8 y 19 de la Constitución.

El art. 8 admite que todas las confesiones religiosas son libres ante la ley; pueden organizarse de acuerdo con sus estatutos, siempre que no entren en conflicto con el sistema legal italiano. Por último, sus relaciones con el Estado están reguladas por la ley sobre la base de acuerdos con los representantes pertinentes.

El límite de cumplimiento de la ley italiana del art. 8.2, que es muy controvertido en doctrina.

De hecho, diferentes opiniones (constitucionalistas, internacionalistas y eclesíasticas), sostienen que, a partir de este límite, los estatutos de las confesiones religiosas no católicas son aceptados solo si cumplen con la ley italiana de esta manera, creando un límite a las condiciones religiosas impuestas por la fe si no se ajustan a la ley nacional. Otros, sin embargo, afirman que las confesiones no católicas crean sistemas jurídicos primarios, ya que, en caso de incumplimiento del sistema estatal, las confesiones religiosas pueden configurarse como asociaciones sujetas a las normas del art. 18 de la Constitución².

Además, el tercer punto del art. 8 de la Constitución establece que las

² Art. 18 de la Constitución de la República Italiana: «Los ciudadanos tienen derecho a asociarse libremente, sin autorización, para fines que no estén prohibidos a los particulares por la ley penal. Se prohibirán las asociaciones secretas y las que persigan, incluso indirectamente, fines políticos a través de organizaciones de carácter militar». Sobre este punto, véase G. DALLA TORRE, *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Giappichelli, 2014, p. 104.

relaciones con el Estado y con las confesiones religiosas distintas de la católica están reguladas por los acuerdos pertinentes. En caso de que una confesión religiosa no llegue a un acuerdo con el estado, el régimen legal a seguir lo determina el municipio.

La religión musulmana es la religión más practicada después de la religión católica en el territorio italiano. Esto también se debe a la gran cantidad de extranjeros de países árabes. Según las estimaciones del ISTAT para 2024 en Italia, entre las nacionalidades de entrada, una fuerte relevancia es la procedente de Bangladesh y Marruecos³.

En Italia no hay acuerdo entre la religión musulmana y el Estado. La ausencia de un acuerdo podría derivar de una falta de representación unitaria, debida tanto a la tendencia autonomista de las comunidades islámicas como a la fragmentación y rivalidad que a menudo dividen a las principales asociaciones o comunidades que se constituyen allí.

Entre las comunidades musulmanas en Italia, existe una tendencia a renunciar a la solicitud de reconocimiento de las religiones admitidas, ya que el proceso burocrático implica largos tiempos de espera y aprobación. En consecuencia, los lugares religiosos no son verdaderos lugares de culto, sino que funcionan de acuerdo con las formas de asociación previstas por el derecho consuetudinario⁴, o con la legislación prevista para las entidades del tercer sector.

La presencia de las comunidades islámicas en la sociedad se ha hecho cada vez más evidente en las últimas décadas. Los musulmanes están personalmente comprometidos a conquistar un espacio en la sociedad, afirmando su cultura y tradición. Ejemplos concretos son la apertura de tiendas de alimentos árabes para la venta de productos alimenticios halal y carne cuya matanza se realiza de acuerdo con los preceptos religiosos prescritos por el Corán; así como negocios de ropa y cosméticos halal.

Incluso dentro del lugar de trabajo, existe una creciente conciencia de

³ De los primeros datos provisionales, se puede observar que Bangladesh es el principal país de origen de los flujos de inmigración extranjera (7,8% del total), seguido de Albania (7,1%). El flujo de extranjeros procedentes de Ucrania sigue siendo significativo (6,5%), en clara relación con las llegadas por razones humanitarias debido al conflicto en curso. Las repatriaciones de ciudadanos italianos, por otro lado, provienen principalmente de Alemania (15,4%) y el Reino Unido (11,5%). Véase ISTAT, [Indicatori demografici | Anno 2024. Ulteriore calo della fecondità](#), ISTAT Statistiche Report, 31 marzo 2025, p 8.

⁴ Sólo el Centro islamico culturale d'Italia, del que forma parte la Gran Mezquita de Roma, ha solicitado y obtenido el reconocimiento con el *Decreto del Presidente della Repubblica 21 dicembre 1974, n. 712*, que aprobó el estatuto de 1972, por el que el Centro islamico es una asociación con fines esencialmente socioculturales y para la integración de los musulmanes en Italia. Véase C. CARDIA, G. DALLA TORRE (eds.), *Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche*, Giappichelli, 2015, p. 106.

las necesidades de los musulmanes. Un ejemplo de esto es la concesión de espacios de oración a los trabajadores musulmanes para cumplir con los derechos y preceptos religiosos previstos por el Corán; así como la introducción de alimentos halal en comedores en diversas empresas. Esta integración de los “ajustes razonables” en la sociedad europea es más evidente cuando hay una fuerte presencia de asociaciones islámicas o mezquitas que crean un diálogo de información, así como de integración en el contexto en el que se encuentran.

1.2. El Estado español y las confesiones religiosas

Las confesiones religiosas y la libertad de culto en España están reguladas por el art. 16, apartado 1, de la Constitución de 1978 (CE), que establece:

La libertad ideológica, religiosa de las personas y comunidades está garantizada sin limitación alguna, en sus manifestaciones, salvo la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley⁵.

En 1980 se promulgó la LO 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa (LOLR), en la que, en su art. séptimo, se establece que el Estado español podrá suscribir Convenios o Convenios de Cooperación con las Iglesias, confesiones y comunidades religiosas inscritas en el Registro, siempre que hayan obtenido, por su importancia y su importante número de fieles, el reconocimiento de las raíces conocidas por parte de la Comisión Consultiva de Libertad Religiosa. Dichos acuerdos se regirán por la ley del Parlamento General.

El art. séptimo LOLR se refiere a la declaración de raíces notorias en España⁶ y el procedimiento aplicado para la declaración está contenido, por otro lado, en el art. 3 del RD 932/2013, de 29 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva de Libertad Religiosa, que establece las funciones de la Comisión.

⁵ Y continúa: «2. Nadie podrá ser obligado a declarar su ideología, religión o creencias. 3. Ninguna denominación debe tener carácter estatal. Los poderes públicos tienen en cuenta las convicciones religiosas de la sociedad española y mantienen las consiguientes relaciones de colaboración con la Iglesia Católica y otras confesiones».

⁶ Apartado Uno: «El Estado, teniendo en cuenta las convicciones religiosas existentes en la sociedad española, establecerá, en su caso, Convenios o Convenios de Cooperación con las Iglesias, Confesiones y Comunidades Religiosas inscritas en el Registro que, por su alcance y número de creyentes, hayan arraigado notoriamente en España. En todo caso, estos Acuerdos serán aprobados por Ley del Parlamento General».

En la letra *e* se refiere a la emisión de «un informe sobre la declaración de las raíces conocidas de las iglesias, denominaciones o federaciones de sus iglesias».

El reconocimiento de raíces conocidas está regulado por el RD 593/2015, de 3 de julio, por el que se regula la declaración de las raíces conocidas de las confesiones religiosas en España.

La declaración de raíces conocidas debe contener algunas notas comunes que caracterizan a cualquier iglesia, confesión, comunidad religiosa o federación de estas conocidas por los diversos grupos religiosos y, también, por la sociedad.

Hasta la fecha, las confesiones religiosas que han firmado un acuerdo de cooperación con el Estado son: la Iglesia Católica (Acuerdo de 3 de enero de 1979)⁷; las Iglesias Evangélicas (Ley 24/1992, de 10 de noviembre)⁸; la comunidad judía (Ley 25/1992, de 10 de noviembre)⁹; la comunidad musulmana (Ley 26/1992, de 10 de noviembre)¹⁰.

Existe una diferencia sustancial entre los Acuerdos con la Santa Sede¹¹ y los Acuerdos de Cooperación de Evangélicos, Judíos y Musulmanes. Con referencia a los primeros, estos se equiparan con los tratados internacionales (bajo la CE)¹², negociados por vía diplomática. Su naturaleza

⁷ Instrumento de ratificación del Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede en materia jurídica, firmado el 3 de enero de 1979 en la Ciudad del Vaticano. Los acuerdos celebrados con la Santa Sede, actualmente en vigor, son los siguientes: Acuerdo de 5 de abril de 1962 sobre el reconocimiento, a efectos civiles, de los estudios no eclesiásticos realizados en las universidades de la Iglesia; Acuerdo Básico de 28 de julio de 1976; Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre educación y asuntos culturales; Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre la asistencia religiosa a las Fuerzas Armadas y al Servicio Militar de Clérigos y Religiosos; Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre problemas económicos; Acuerdo de 21 de diciembre de 1994 sobre asuntos de interés común en Tierra Santa.

⁸ Por la que se aprueba el convenio de colaboración entre el Estado y la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España.

⁹ Por la que se aprueba el Convenio de Cooperación entre el Estado y la Federación de Comunidades Judías de España.

¹⁰ Por la que se aprueba el Convenio de Cooperación entre el Estado y la Comisión Islámica de España.

¹¹ Véase F. JIMÉNEZ GARCÍA (dir.), *El principio de no confesionalidad del Estado español y los acuerdos con la Santa Sede. Reflexiones desde los principios constitucionales*, Dykinson, 2007.

¹² Art. 96.1 CE: «Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento jurídico interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas de conformidad con los procedimientos establecidos en los propios tratados o con arreglo a las normas generales del derecho internacional». En este sentido, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado con la sentencia 66/1982, de 12 de noviembre: «No podemos dejar de señalar que este Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede tiene rango de tratado internacional y, por tanto, como aprecia el Fiscal, se incluye en la calificación del art. 94 de

jurídica significa que cualquier enmienda o derogación debe llevarse a cabo de conformidad con las disposiciones del tratado o las normas generales del derecho internacional.

Por el contrario, los acuerdos de cooperación tienen una naturaleza jurídica igual a la de una ley ordinaria especial (en virtud de la LOLR) y, como tales, se tramitan en el Parlamento. Se trata de acuerdos estipulados entre el gobierno y los representantes nacionales de las respectivas confesiones religiosas.

Para las denominaciones evangélica, judía y musulmana, el Gobierno otorgó las raíces notorias, para que pudieran crear Federaciones como entidades representativas. Por ello, la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (FEREDE), la Federación de Comunidades Judías de España (FCJE) y la Comisión Islámica de España (CIE)¹³, fueron los firmantes de los acuerdos de cooperación¹⁴.

El contenido de los acuerdos incluye dos tipos de derechos: individuales y colectivos. Los derechos individuales incluyen: la atribución de efectos civiles al matrimonio celebrado de acuerdo con la forma religiosa específica de la confesión; el reconocimiento del derecho a la asistencia religiosa en las Fuerzas Armadas; garantizar el ejercicio del derecho a la asistencia religiosa a los reclusos en prisiones, hospitales, centros de bienestar u otras instalaciones similares del sector público; la garantía del ejercicio del derecho a la educación religiosa en centros educativos públicos y privados subvencionados; la celebración de fiestas religiosas y el día de descanso semanal.

En cuanto a los derechos colectivos, incluyen: el derecho al culto y al establecimiento de sus propios lugares de culto y cementerios; el derecho al nombramiento y nombramiento de ministros de culto y al secreto profesional; el derecho a ser incluido en el sistema general de seguridad social; el derecho a recibir y organizar ofrendas y colectas; el derecho a la exención de ciertos impuestos y derechos; el derecho a establecer centros y a realizar actividades públicas; caritativa o asistencial; el derecho a mantener

la Constitución Española, sin que exista institucionalidad, denuncie disposiciones contrarias a la propia Constitución o proceda conforme al artículo 95 de la misma y, una vez publicado oficialmente el tratado, forme parte del ordenamiento interno». Véase R. BENEYTO BERENGUER, *El futuro de los acuerdos entre el Estado español y la Santa Sede (según los programas de los partidos políticos en las elecciones generales de 2015)*, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, 2016, n. 41, p. 7.

¹³ Es el órgano representativo de las comunidades islámicas en España, sujeto al acuerdo de 1992 con el Estado presidido por Riay Tatary Bakar.

¹⁴ Cfr. D. LLAMAZARES FERNÁNDEZ, *El principio de cooperación del estado con las confesiones religiosas: fundamentos, alcance y límites*, en *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 1989, n. 3.

relaciones con sus propias organizaciones y con otras confesiones religiosas, en territorio español o en el extranjero; garantía de protección en la conservación y promoción del patrimonio cultural de interés religioso; garantía de protección de los problemas relacionados con la dieta¹⁵.

De conformidad con la Ley 26/1992, la CIE y todas las entidades que la componen reciben la plena cooperación y apoyo del Estado español. En nuestro interés, el art. 12 establece:

Los miembros de las Comunidades Islámicas pertenecientes a la Comisión islámica de España, que así lo deseen, podrán solicitar pausas laborales el viernes de cada semana, día de rezo colectivo obligatorio y solemne de los musulmanes, desde las trece treinta hasta las dieciséis treinta horas, así como la conclusión de la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol, durante el mes de ayuno (Ramadán).

Está claro que, para el ordenamiento jurídico español, la cuestión de la confesión musulmana implica una connotación diferente. El Islam es una religión reconocida y regulada, lo que la hace diferente del caso italiano.

Sin embargo, todavía existen algunos límites que la religión islámica encuentra en la sociedad, entre ellos la CIE, identifica problemas en relación con los planes de urbanización de las diferentes regiones que limitan la posibilidad de abrir lugares de culto, y que los disponibles son inadecuados o están situados fuera del centro de la ciudad, de igual manera también todos los demás servicios necesarios para los musulmanes, como tiendas halal o locutores o centros para enviar y recibir dinero.

La cuestión de la libertad religiosa en el lugar de trabajo también se cuestiona a menudo a nivel europeo. Los casos generalmente se refieren al uso del velo islámico, entendido en sentido amplio, en el lugar de trabajo; así como fiestas religiosas; tiempos de oración y descanso durante el período de Ramadán.

Por lo tanto, parece que, aunque Italia se enfrenta a dificultades relacionadas con la falta de un acuerdo entre la religión islámica y el Estado, la existencia de cooperación con la comunidad islámica en España no garantiza necesariamente una situación más favorable para esta última.

Cuando se trata del Islam europeo, los problemas de la presencia de las comunidades islámicas deben abordarse de manera pragmática, a través de un proceso que él llama “prueba y error”, para que pueda tener lugar la transición que más representa el elemento de novedad en el contexto europeo: la transición del pluralismo religioso al pluralismo ético y

¹⁵ Vid. M. RODRÍGUEZ BLANCO, I. CANO RUIZ, *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Observatorio del Pluralismo Religioso en España, 2021.

cultural¹⁶.

2. El concepto de discriminación religiosa en el lugar de trabajo y la adaptación de las horas de trabajo en la religión islámica al contexto laboral occidental

La presencia de la religión musulmana pasa algo desapercibida en algunos sectores de la sociedad, sin embargo, si consideramos el contexto laboral, el número de trabajadores extranjeros ha aumentado en los últimos años y especialmente en sectores donde la mano de obra sigue siendo muy demandada. La población corporativa se ha convertido en una mezcla de categorías desfavorecidas, para quienes las regulaciones multinivel buscan regular la inclusión en el lugar de trabajo, pensemos por ejemplo en la igualdad de género, o incluso en las personas con discapacidad y las madres trabajadoras. Los derechos de estas categorías de trabajadores se han construido a lo largo de los años abordando el problema tal como se mencionó anteriormente con un proceso de “*prueba y error*”. Sin embargo, la discriminación por motivos religiosos sigue siendo una cuestión delicada que queda a discreción del empleador.

Una fuerte peculiaridad del Islam en comparación con otras religiones radica en el hecho de que un precepto jurídico deriva de un precepto religioso, por lo que el creyente, violando uno, inevitablemente viola también el otro. Esta reflexión nos lleva al objeto de estudio, es decir, la adaptación del tiempo del Islam con el tiempo de trabajo occidental. El problema en este sentido surge de los tiempos de oración previstos diariamente por el Corán y el respeto de las fiestas religiosas. El tiempo para los fieles musulmanes es un deber legal y cumplir con este derecho a veces implica dificultades en la gestión y la organización, especialmente cuando el tiempo se presta y se limita en una relación laboral.

2.1. La dimensión del tiempo en el Islam. Tiempos de oración y fiestas religiosas como derechos del buen musulmán

Las festividades en la religión musulmana son las siguientes:

- Al Hiyra, correspondiente al 1º de Muharram, primer día del Año Nuevo Islámico;

¹⁶ Cfr. S. FERRARI, *Le questioni normative*, en A. FERRARI (ed.), *Islam in Europa/Islam in Italia tra diritto e società*, Il Mulino, 2008, p. 79.

- Achura, 10º día de Muharrag;
- Idu Al-Maulid, corresponde al 12 de Rabiú al Awwal, nacimiento del Profeta;
- Al Isra Wa Al-Mi'ray, corresponde al 27 de Rayab, fecha del Viaje Nocturno y la Ascensión del Profeta;
- Idu Al-Fitr, corresponde a los días 1º, 2º y 3º de Shawwal y celebra la culminación del Ayuno de Ramadán;
- Idu Al-Adha, corresponde a los días 10º, 11º y 12º de Du Al-Hyyah y celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abraham.

Además de las fiestas que acabamos de mencionar, el rito de oración es de extrema importancia para los fieles musulmanes. Todas las prácticas religiosas son obligatorias para ser establecidas en la comunidad islámica; por lo tanto, se convierte en un acto de fe realizar oraciones en los tiempos establecidos por el Corán.

Las referencias a la identificación del tiempo de oración se narran en el libro de Malik ibn Anas, *Al Muvatta*, conocido por ser el primer texto legal cuyo contenido se basa en materiales recopilados de relevancia legal. El manual está dividido en temas y la narración de este, que se convierten en fuentes de carácter legal y religioso, derivan del *hadiz* del profeta Mahoma, de los testimonios de compañeros y sucesores, así como de los relatos y certificaciones de la práctica en uso en Medina, a los que finalmente se suma la opinión de Malik.

En particular, encontramos en el primer capítulo, *El Libro de Oración*, los siguientes *hadices* según los tiempos y métodos de oración.

Hay cinco oraciones durante el día: la primera oración debe hacerse entre el amanecer y su final, por lo tanto, con la primera luz del día. La segunda oración del mediodía debe realizarse cuando el sol es blanco brillante antes de que comience a ponerse amarillo. La tercera oración de la puesta del sol, cuando el sol se ha puesto. La oración de la tarde, en cambio, se realiza antes de irse a dormir, hasta que haya pasado un tercio de la noche y si los fieles llegan tarde pueden hacerlo hasta la medianoche. (3-7-8-9)¹⁷.

Las oraciones del viernes deben celebrarse justo antes de las oraciones de la tarde (14)¹⁸.

Una persona que se olvida de orar a tiempo puede orar hasta que se acabe el tiempo (23)¹⁹. «El que se olvide de la oración, hágalo cuando se acuerde» (25)²⁰. «Ora para acordarte de mí» (Corintios 20:14).

Más precisamente, la oración se realiza cinco veces al día, después de

¹⁷ MALIK IBN ANAS, *Al Muvatta. Manuale di legge islamica*, Einaudi, 2011, pp. 2-7.

¹⁸ *Ibidem*, p.8.

¹⁹ *Ibidem*, p. 9.

²⁰ *Ibidem*, p.10.

la ablución: al amanecer, al mediodía, por la tarde, al atardecer y por la noche, en franjas horarias que varían según el año.

El tiempo en el contexto islámico

El tiempo en la religión y la doctrina musulmanas adopta tres formas diferentes: el tiempo de la purificación; un momento de oración o un momento de necesidad; tiempo de ratificación.

Con la Revelación, se crea un espacio temporal en el que el creyente debe cumplir con sus obligaciones religiosas.

Hay tres tiempos de Revelación: un tiempo de purificación (o manifestación de intención); un tiempo de ritual; un tiempo de rectificación del posible acto viciado por la forma o el tiempo²¹.

El tiempo adquiere una connotación jurídica, un espacio en el que el musulmán debe cumplir con sus obligaciones religiosas a tiempo para establecerse como creyente en la comunidad musulmana.

Durante el tiempo de purificación, los ritos preparatorios para la oración, es decir, para limpiar y lavar, se suceden. Con estos actos viene la intención de realizar el ritual (*nyya*) que debe tener lugar inmediatamente después. Según el libro de Malik, *el Muwatta, el lavado* se realiza de la siguiente manera:

Se lavó las manos dos veces y luego dos veces; Luego, se enjuagó la boca, inhaló y sopló agua por la nariz tres veces y se lavó la cara tres veces. Luego se lavó los brazos dos veces hasta los codos y se frotó la cabeza con ambas manos, pasándola de un lado a otro con las manos, comenzando por la frente y llegando a la nuca con las manos, y luego pasándola hacia atrás y sobre la frente desde donde había comenzado. Luego se lavó los pies.

Creyentes, cuando os levantéis para orar, lavaos la cara y las manos hasta los codos, y frotad vuestras cabezas y pies hasta los tobillos con la mano mojada (Corintios 5:6).

Tiempo ritual o tiempo de necesidad

En este periodo de tiempo se realiza el acto obligatorio, definido como el momento de necesidad. Este tiempo regula el objeto de la oración, en materia de ayuno, en relación con la abstinencia en ciertos comportamientos o en relación con el tiempo de celebración del día del

²¹ M. MARTÍNEZ ALMIRA, *La dimensión jurídica del tiempo en el Muhtasar de Halil*, Istituto per l'Oriente C.A. Nallino, 1999, p. 52.

sacrificio, incluido el tiempo necesario para el pago del *zakat*. Todos son actos inmediatos. La naturaleza necesaria del tiempo disponible para llevar a cabo ciertos actos no puede posponerse. Es precisamente la obligación esencial de celebrar un acto religioso en “su propio tiempo” lo que permite definir el tiempo de necesidad como un acto obligatorio para realizar el rito religioso. Cuando el acto de oración no se realiza en el momento adecuado, la legislación islámica establece reglas complementarias para corregir el comportamiento, como la posibilidad de complementar la oración, dentro del período estipulado, con preceptos o comportamientos (*rak'as*). Esto permite, sin embargo, hacer válida la oración de los fieles que quieren cumplir con sus obligaciones.

Tiempo de ratificación

Implica el reconocimiento de una cláusula en el contexto de relaciones jurídicas, cuyo objeto original es la corrección de conductas realizadas fuera del plazo legalmente reconocido. En segundo lugar, presupone la delimitación de un período máximo durante el cual los efectos jurídicos resultantes del acto celebrado dentro del límite de su tiempo restituyen al sujeto el mismo beneficio que el que se produjo en ese momento.

Los estudiosos reconocen la existencia de un plazo concedido para corregir ciertos errores formales en el momento de la rectificación. El momento de la rectificación se presenta como un tiempo no coercitivo y sujeto a la voluntad del individuo. El plazo para la rectificación está sujeto a un plazo máximo permitido para la ejecución del acto, limitado a la duración máxima del tiempo de necesidad. «Orad para que os acordéis de mí» (Corán 20:14).

3. El tiempo de trabajo y la cuestión de las creencias religiosas en las Directivas de la UE

Frente a lo dicho hasta ahora. Es evidente que el tiempo es un elemento fundamental para la religión islámica, no es solo un ritual religioso, sino que identifica un deber de identidad de los fieles. Como hemos visto, el tiempo de oración por los fieles musulmanes implica el surgimiento de un derecho y la necesidad de cumplirlo.

En el contexto jurídico occidental, el tiempo adquiere relevancia en la relación laboral ya que es un elemento esencial en la determinación del contrato de trabajo donde el trabajador pone a disposición su tiempo a cambio de un pago de dinero, la llamada relación sinalagmática. De hecho,

el contrato de trabajo es un acuerdo entre empleador y empleado en el que este último se compromete a prestar su tiempo a cambio de una remuneración, la llamada relación sinalagmática.

Esto implica que el trabajador debe estar protegido en su trabajo realizado durante un tiempo de trabajo determinado. El tiempo del trabajador es, por tanto, no solo un elemento para definir el contrato, sino la esencia de la propia relación y delimita el plazo dentro del cual el trabajador está bajo la dirección del empleador, subordinado, con todos los derechos y obligaciones que se derivan de ello.

En el ámbito del tiempo de trabajo y por tanto de la organización del tiempo de trabajo, hay que recordar que la legislación en la materia tiene su origen en los años 70 cuando los Estados miembros de la UE comenzaron a adoptar una serie de medidas destinadas a limitar el tiempo de trabajo con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. La ordenación del tiempo de trabajo es uno de los requisitos exigidos por la UE a los Estados miembros para crear un entorno de trabajo saludable y seguro capaz de garantizar a los trabajadores los derechos sociales destinados a permitir el empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo previstas en el art. 151 ss. TFUE.

Sólo con la Directiva 2003/88/CE sobre el tiempo de trabajo, cuyo objetivo principal es garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la regulación del tiempo de trabajo, existe una herramienta clave para definir y organizar los métodos de tiempo que cada trabajador pone a disposición del empleador.

La Directiva define el tiempo de trabajo y los períodos de descanso, distinguiendo respectivamente los primeros como cualquier período durante el cual el trabajador esté trabajando, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, y el segundo como cualquier período que no forme parte de las horas de trabajo.

A lo largo de los años, el Tribunal de Justicia se ha pronunciado sobre las definiciones de tiempo de trabajo y período de descanso, aclarando que “tiempo de trabajo” también significa el período de disponibilidad que el trabajador pone a disposición del empleador, comprometiéndose a estar disponible y disponible en caso de citación. limitando así la posibilidad de realizar otras actividades durante este período. Del mismo modo, el “descanso” también debe considerarse tiempo de trabajo cuando las limitaciones impuestas por el empleador afecten a la capacidad del empleado para gestionar libremente su tiempo. Por último, también se considera tiempo de trabajo el periodo de tiempo en el que el trabajador realiza la formación. Por otro lado, el período de descanso es todo lo que

no forma parte de las horas de trabajo. La Directiva en el art. 9 define el tiempo de descanso como una unidad de tiempo suficientemente larga y continua para evitar que, debido al cansancio, la fatiga u otros factores que perturben la organización del trabajo, causen lesiones a sí mismos, a otros trabajadores o a terceros o perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

En algunos casos, los empresarios han concedido pausas diarias a los trabajadores de fe musulmana para cumplir obligaciones religiosas en relación con las disposiciones del art. 4 de la Directiva, que prevé una pausa cada 6 horas de trabajo diario, cuyas modalidades y, en particular, la duración y las condiciones de concesión se establecen en convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales, o en su defecto, por la legislación nacional.

El tiempo de oración es un tiempo dentro del cual el musulmán lleva a cabo sus acciones rituales, desde el lavado hasta la oración y por lo tanto sería una cuestión de interés personal que no puede reducirse al tiempo de “pausa”. El tiempo de la “pausa”, de hecho, es un tiempo en el que el trabajador descansa sus energías físicas y mentales, por lo tanto, difícil de asociar con el tiempo de oración que se configura como un deber de los fieles. A partir de esta consideración, la posibilidad que se le da al trabajador de fe musulmana de otorgar un descanso laboral durante el tiempo de oración no puede considerarse como un “ajuste razonable” ya que el trabajador en ese período de tiempo está cumpliendo con una obligación y no con un descanso físico.

La interrupción del trabajo para cumplir con las oraciones debe trasladarse al período de descanso previsto en el art. 9 de la misma Directiva. Estrechamente relacionado con esta evaluación está el art. 5 de la Directiva, que se refiere a los principios generales de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. La norma establece que los Estados miembros pueden autorizar excepciones a los límites fijados para el período de descanso. Dichas excepciones deben seguir, en la medida de lo posible, las normas establecidas, pero pueden tener en cuenta períodos de vacaciones más frecuentes o más largos o la concesión de permisos compensatorios a los trabajadores. Tales excepciones podrán establecerse mediante a) disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, previa consulta, cuando sea posible, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, y después de que se haya intentado fomentar el diálogo social en todas las formas apropiadas, o b) convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores sociales.

Ninguna disposición de la Directiva hace referencia explícita a las excepciones al horario de trabajo para los miembros de religiones distintas de la católica, para la concesión de días de descanso para las fiestas religiosas

o para los momentos de oración diaria, pero deja al empresario o a los interlocutores sociales un amplio margen de apreciación para evaluar la posibilidad de conceder respuestas durante el horario de trabajo o la flexibilidad horaria en los casos en cuestión.

Este límite también se subraya con los derechos a la igualdad de trato en el lugar de trabajo. En efecto, si la Directiva 2003/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación en la UE y garantizar el principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación en todos los Estados miembros de la UE y, entre ellos, la libertad y la dignidad de la persona, Tiene poco impacto en términos de discriminación religiosa al establecer excepciones a los Estados miembros para decidir sobre el asunto, cuando la religión, las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual son esenciales y determinan los requisitos para el desempeño de la actividad laboral. Además, la Directiva se entiende sin perjuicio de las medidas previstas a nivel nacional por cada Estado miembro que sean necesarias para la seguridad pública, la protección del orden público, la prevención de la delincuencia, la protección de la salud y los derechos de libertad de los demás; por último, reconoce que los Estados miembros tienen la posibilidad de introducir diferencias de trato por motivos de edad si son necesarias y están justificadas por objetivos legítimos de política de empleo, mercado laboral y formación profesional²².

A este respecto, el Tribunal de Justicia se ha pronunciado sobre la interpretación de lo que puede y no puede considerarse un requisito esencial y determinante para la realización del trabajo. Por ejemplo, en la sentencia *Bougnaoui*²³ se indica que el deseo de un cliente de que el personal que participa en la prestación de los servicios de una determinada sociedad utilice el pañuelo islámico no puede considerarse un requisito esencial²⁴. Por

²² Sobre este punto, A. MONTANARI, *Parità di trattamento e divieto di discriminazione*, en F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (eds.), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2025, p. 243.

²³ STJUE 14 marzo 2017, asunto C-188/15, *Asma Bougnaoui y Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA*.

²⁴ A este respecto, véase también la STJU 14 marzo 2017, asunto C-157/15, *Samira Achbita y Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV*, que dictaminó que la prohibición de llevar el pañuelo islámico derivada de una norma interna de una empresa privada que se refiere a la prohibición de llevar cualquier signo visible que revele una orientación política, filosófica, religiosa o de convicciones no constituye discriminación; de lo contrario, puede constituir una discriminación indirecta cuando la obligación prevista implique una discriminación desventaja para las personas que se adhieren a una religión o ideología determinada, a menos que esté objetivamente justificado por un objetivo legítimo del empleador.

otro lado, la sentencia *Commune d'Ans*²⁵ estableció que la norma interna de la administración municipal que prohíbe el uso de cualquier signo que revele la pertenencia a una religión determinada puede ser un requisito esencial, ya que está justificado por el deseo de dicha autoridad de mantener un determinado entorno de trabajo totalmente neutral. Por último, la sentencia *Cresco Investigation*²⁶ señala que, sobre la base de la Directiva 2003/78/CE, una normativa nacional que reconoce únicamente a los trabajadores pertenecientes a determinadas iglesias cristianas el derecho a un día de vacaciones el Viernes Santo y a percibir una indemnización en caso de que sean llamados a trabajar ese día lleva a cabo una discriminación directa basada en la religión.

De esta interpretación, se puede observar que el Tribunal se refirió al marco normativo nacional y en el caso específico a la ley que regula los períodos de descanso *Arbeitsruhegesetz* (ARG) donde se establece que de conformidad con el art. 7, § 3, los miembros de las Iglesias Evangélicas de las confesiones de Augsburgo y Suiza, de la Iglesia Católica Antigua y de la Iglesia Evangélica Metodista tienen derecho a un día festivo remunerado adicional que coincida con el Viernes Santo. Este artículo se presenta como garantía para la protección de la libertad religiosa de las confesiones minoritarias de la población austriaca. Sin embargo, el empleado debe informar al empleador que pertenece a una de las confesiones religiosas previstas en el artículo antes mencionado, renunciando así al derecho a la privacidad.

4. Bibliografia

- AIMO M. (2007), *Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali*, en M. BARBERA (ed.), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè
- ALBI P. (2005), *Svantaggio sociale e cittadinanza sociale*, en M.V. BALLESTERO, G.G. BALANDI (eds.), *I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale*, Il Mulino
- ALLIEVI S., GUOLO R., RHAZZALI M.K. (eds.) (2017), *I musulmani nelle società europee. Appartenenze, interazioni, conflitti*, Guerini e Associati
- AMATO F. (2003), *Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica*, en *Lavoro e Diritto*, n. 1, pp. 127-146
- ANGIELLO L. (1979), *La parità di trattamento nei rapporti di lavoro*, Giuffrè

²⁵ STJUE 28 noviembre 2023, asunto C-148/22, *OP c. Commune d'Ans*.

²⁶ STJUE 22 enero 2019, asunto C-193/17, *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*.

- BAUSANI A. (ed.) (1992), *Il Corano*, Rizzoli
- BELLOCCHI P. (2003), *Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro*, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 1, I, pp. 157-217
- BENEYTO BERENGUER R. (2016), *El futuro de los acuerdos entre el Estado español y la Santa Sede (según los programas de los partidos políticos en las elecciones generales de 2015)*, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, n. 41, pp. 1-9
- CARDIA C., DALLA TORRE G. (eds.) (2015), *Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche*, Giappichelli
- DALLA TORRE G. (2014), *Lezioni di diritto ecclesiastico*, Giappichelli
- DE OTO A. (2007), *Precetti religiosi e mondo del lavoro. Le attività di culto tra norme generali e contrattazione collettiva*, Ediesse
- DE OTO A. (ed.) (2009), *Simboli e pratiche religiose nell'Italia «multiculturale». Quale riconoscimento per i migranti?*, Ediesse
- FERRARI S. (2008), *Le questioni normative*, en A. FERRARI (ed.), *Islam in Europa/ Islam in Italia tra diritto e società*, Il Mulino
- FERRARI S. (ed.) (1996), *L'Islam in Europa. Lo statuto giuridico delle comunità musulmane*, Il Mulino
- ISTAT (2025), [Indicatori demografici | Anno 2024. Ulteriore calo della fecondità](#), ISTAT Statistiche Report, 31 marzo
- JIMÉNEZ GARCÍA F. (dir.) (2007), *El principio de no confesionalidad del Estado español y los acuerdos con la Santa Sede. Reflexiones desde los principios constitucionales*, Dykinson
- LASSANDARI A. (2010), *Le discriminazioni nel lavoro. Nozioni, interessi, tutele*, Cedam
- LLAMAZARES FERNÁNDEZ D. (1989), [El principio de cooperación del estado con las confesiones religiosas: fundamentos, alcance y límites](#), en [Revista del Centro de Estudios Constitucionales, n. 3](#), pp. 199-231
- MALIK IBN ANAS (2011), *Al Muwatta. Manuale di legge islamica*, Einaudi
- MARTÍNEZ ALMIRA M. (1999), *La dimensión jurídica del tiempo en el Muhtasar de Halil*, Istituto per l'Oriente C.A. Nallino
- MONTANARI A. (2025), *Parità di trattamento e divieto di discriminazione*, en F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (eds.), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli
- PASQUALI CERIOLI J. (2005), *Il divieto di discriminazione religiosa sul luogo di lavoro: riflessioni critiche*, en *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n. 1, pp. 93-124
- RODRÍGUEZ BLANCO M., CANO RUIZ I. (2021), [La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo](#), Observatorio del Pluralismo Religioso en España

- ROSSI N. (2019), *Working time and religious belief: a matter of reasonableness*, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. straordinario, pp. 1561-1574
- TIMELLINI C. (2019), *Islam subtly enters the labor relationship between trade union negotiations and inclusive safety*, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. straordinario, pp. 1587-1602
- TURSI A. (2005), *Lavoro e immigrazione*, Giappichelli
- VISCOMI A. (2001). *Diritto del lavoro e «fattore» religioso: una rassegna delle principali disposizioni legislative*, en *Quaderni di Diritto e Politica Ecclesiastica*, n. 2, pp. 375-384

Páginas web

European Court of Human Rights (ECHR): <https://www.echr.coe.int/>

Observatorio del Pluralismo Religioso en España: <https://www.observatorio-religion.es/>

La IA como posible fenómeno de destrucción de relaciones laborales en España: automatización empresarial y formación profesional en IA

Carlos GARCÍA-GIRALDA CASAS*

RESUMEN: En el presente artículo se abordará 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 estudiará 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.

Palabras clave: IA, relaciones laborales, automatización empresarial, formación profesional.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La IA y las relaciones laborales. 2.1. Evolución histórica y definición de conceptos. 2.2. Regulación española, europea e internacional, con especial énfasis al Reglamento (UE) 2024/1689 en materia de IA. 3. La automatización y digitalización empresarial a través de la IA. 3.1. Adopción de medidas para la mejora de la producción y venta. 3.2. La destrucción del empleo no rentable. 4. La IA como nueva vía de creación de empleo: necesidad de formación profesional de los trabajadores en la materia. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Magistrado especialista del orden jurisdiccional social, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social (España); Doctor en Derecho, Universidad Católica San Antonio de Murcia (España).



AI As a Potential Phenomenon of Destruction of Labour Relations in Spain: Business Automation and Professional Training in AI

ABSTRACT: This article will address AI applied to labour relations, determining how it will be essential for the survival of companies in a changing market, with the corresponding consequence of job losses, and how to respond in this situation, with parallel recommendations for workers to keep their jobs or find new ones. Specifically, it will examine unquestionable evidence that AI is changing the way society lives and functions, also affecting labour relations, on which it is having a significant impact, as companies are automating production and sales procedures, making it more profitable for them to dispense with human labour. However, AI can also present an opportunity to transform the business model and create new jobs, but, so that workers can access these jobs, it will be essential for them to obtain professional training in AI.

Key Words: AI, labour relations, business automation, vocational training.

1. Introducción

En la presente obra se abordarán las relaciones entre dos disciplinas que van a entrar ostensiblemente en colisión, esto es, la IA y las relaciones laborales.

Para determinar qué problemática plantea la introducción y el avance de la IA, en la forma de entender las relaciones laborales por la sociedad, se examinará, en primer lugar, la evolución y definición de ambas instituciones para comprender donde se han encontrado.

Con posterioridad, deberá abordarse, necesariamente, la regulación por la que se rigen ambas instituciones, a los efectos de determinar los principios que las inspiran y los límites que mutuamente se imponen o, más bien, se deben imponer, ya que, se trata de una cuestión de regulación relativamente reciente con bastante lagunas legales y jurisprudenciales, que tendrán que ser solventadas con el paso del tiempo, bien con una regulación específica o con precisiones sobre la ya existente, sin perjuicio de que se corra el serio peligro de llegar tarde a esa situación, toda vez que la tecnología avanza más rápido que el derecho.

Una vez finalizada la anterior operación, procederá incidir en el núcleo esencial de esta obra, constituido por la necesidad de los empresarios de agilizar los procesos y reducir costes, con el correlativo sacrificio de trabajadores, los cuales, irremediablemente, verán perder sus puestos de trabajo, ante la falta de utilidad de los mismos y los altos costes que suponen para las empresas.

Sin embargo, lo expuesto no tiene por qué suponer el fin de las relaciones laborales, muchas tareas son insustituibles por una máquina y otras tareas, efectuadas por máquinas, requerirán que sean dirigidas y supervisadas por trabajadores, los cuales deberán formarse en materia de IA y derecho digital si quieren sobrevivir a la más que inminente transformación del mercado de trabajo, sea por propia iniciativa o por formación profesional empresarial o, en su caso, impartida desde los organismos públicos, especialmente, en este último caso, para las personas en situación de desempleo.

2. La IA y las relaciones laborales

A simple vista, podría pensarse que las disciplinas que ve van a tratar en esta obra son completamente independientes entre sí y ninguna invade el campo de aplicación de la otra.

Sin embargo, tal hipótesis debe ser rechazada, dado que, al igual que

ha sucedido con las diversas revoluciones industriales a las que ha tenido que enfrentarse el ser humano, la IA, que, como luego analizaremos, comenzó su andadura con la tercera revolución industrial y se ha venido desarrollando con la cuarta y quinta revoluciones industriales, hasta el punto de ser uno de los pilares fundamentales de la quinta, ha venido para quedarse e implantarse en todos los ámbitos de la sociedad, sean económicos, políticos, educativos, sociales o culturales, resultando el ámbito laboral uno de los potenciales afectados.

Ello es así porque las relaciones laborales ya están sufriendo las consecuencias de la IA, aunque aún sea pronto para ver completamente sus efectos, dado que la IA se encuentra en constante desarrollo, sin que, por el momento, pueda determinarse hasta dónde puede llegar, encontrándonos en una fase en la que ya puede igualar, con mejor rendimiento y eficacia, las tareas que efectúan los seres humanos, pretendiéndose ahora superar a los mismos.

Para comprender las relaciones entre ambas disciplinas, resulta obligado estudiar su evolución, para entender en qué punto se encuentran y dónde se han cruzado, puesto que el vínculo entre ambas se está produciendo de forma lenta, larvada y disimulada, casi imperceptible para el ser humano sin efectuar una mirada atrás para ver de dónde viene, cómo está y hacia dónde puede ir.

Igualmente, la definición de las instituciones esenciales que se van a tratar en la presente obra, esto es, la IA y las relaciones laborales, resulta esencial, hasta el punto de que comparten como denominador común, la actuación del ser humano y su influencia en el mismo, tanto de forma individual como colectiva, lo que requiere de una regulación que fije los principios y reglas por las que se rige, regulación que, en ciertos aspectos, es común a ambas instituciones o disciplinas, al estar en juego, entre otros aspectos, los derechos fundamentales de las personas, la viabilidad y productividad empresarial, así como, la necesidad de cualificación laboral para que los trabajadores puedan sobrevivir a los avances imparables de la IA, la cual, no puede olvidarse, ha venido para quedarse.

2.1. Evolución histórica y definición de conceptos

Respetando la cronología histórica, se debe comenzar por examinar la evolución de las relaciones laborales, para, a continuación, explicar los hitos temporales fundamentales de la IA y determinar el punto en el que se han encontrado.

Una vez efectuada la anterior operación, será el momento de descender

al análisis de los conceptos de ambas disciplinas y la puesta en común de los mismos.

Comenzando con la evolución de las relaciones laborales, se pueden distinguir, tres grandes etapas, cada una de las cuales posee un denominador común que las inspira: a) la antigüedad, la edad media y la edad moderna; b) la primera revolución industrial; c) la era de la robotización y la informática.

Por lo que respecta a la primera de estas etapas, también denominada, en términos laborales, preindustrial, debe resaltarse que vino esencialmente caracterizada por un tipo de relaciones laborales desempeñadas, con carácter general, por esclavos y siervos, efectuándose por estos un tipo de trabajo manual, físico, con escasa valoración del trabajo y de la dignidad de las personas, al considerarse un trabajo desprovisto de nobleza, siendo tales relaciones laborales reguladas de un modo incidental y accesorio.

La segunda etapa, comienza tras la primera revolución industrial, a finales del siglo XVIII, en la que aparecen las primeras regulaciones legales sobre las relaciones laborales, considerándose necesario un bloque normativo capaz de afrontar las nuevas formas de trabajo a través de la industria, apareciendo el denominado proletariado y desempeñando este sus funciones en centros fabriles, utilizando máquinas, con una clara división del trabajo¹.

Finalmente, aunque desde el punto de vista de las invenciones humanas se considera que existen hasta 5 revoluciones industriales, puede claramente comprenderse como la más esencial, desde el punto de vista laboral, es la que se ha producido con la creación, en el siglo XX (aunque el desarrollo perfeccionado de la misma se esté produciendo en el siglo XXI) de la robótica y la puesta en marcha de sistemas informáticos que han mecanizado y automatizado algunos trabajos, haciendo menos necesaria la intervención física de las personas, pudiendo considerarse estos avances entre las revoluciones cuarta y quinta².

Y aquí es precisamente donde la IA se cruza con las relaciones laborales, en estas revoluciones cuarta y quinta, porque, la IA, aunque parezca de reciente creación, sin embargo, existe desde hace bastante

¹ Tanto la primera como la segunda de las etapas mencionadas pueden encontrarse, de un modo más desarrollado, en la gran obra de A. MONTOYA MELGAR, *La regulación del trabajo a través de la historia*, en A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2023, pp. 55-84.

² Así se deriva implícitamente de la evolución histórica del derecho del trabajo que se analiza sistemáticamente en la obra de J.R. MERCADER UGUINA, *Fundamentos históricos del Derecho del Trabajo*, en J.R. MERCADER UGUINA, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 27-48.

tiempo, ya que, el concepto como tal surgió en la década de los cincuenta del siglo XX, aunque ya se iniciara desde algunos años antes.

La denominación que hoy se conoce de IA, surge por primera vez a raíz de la conferencia de Dartmouth de 1956, en la que tal concepto fue introducido por el informático John McCarthy³, siendo desarrollado progresivamente hasta llegar al concepto que se examinará a continuación, pero esta circunstancia revela, al contrario de lo que puede pensar gran parte de la población, que la IA ya existía desde hace más de medio siglo, coexistiendo con las relaciones laborales durante todo este tiempo y moldeándolas progresivamente.

Para comprender la anterior conclusión, basta pensar cómo era el trabajo antes de la existencia de los ordenadores, para poder entender la magnitud de la evolución de la IA y su influencia en las relaciones laborales, aunque, en la actualidad, se haya desarrollado hasta un nivel que, en lugar de facilitar el trabajo como viene haciendo, pueda dar lugar a prescindir del ser humano para realizarlo.

Pero llegados a este punto ¿qué se entiende por IA?

Esta pregunta puede ser resuelta utilizando la propia IA. Muchas herramientas de IA, como ChatGPT o Copilot, proporcionan una definición.

Así, ChatGPT define a la IA como «sistemas informáticos o máquinas, que tienen la habilidad o son capaces de efectuar tareas que requieren de intervención humana, mejorando la eficiencia, la precisión y la automatización de procesos».

Por su parte, Copilot reseña que «la inteligencia artificial es una rama de la informática que se dedica a crear sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana y, entre estas tareas cita las de aprendizaje automático, procesamiento del lenguaje natural, visión por computadora, robótica y toma de decisiones».

Y por relaciones laborales debe entenderse la relación entre empresario y trabajador, individual o colectiva, bajo unas determinadas condiciones, las cuales vienen definidas con carácter general en el art. 1.1⁴ del Estatuto de los Trabajadores (ET), Texto Refundido aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre, y otras se desprenden de la Recomendación OIT n. 198 de 2006,

³ Vid. NATIONAL GEOGRAPHIC ESPAÑA, [Breve historia visual de la inteligencia artificial](http://www.nationalgeographic.com.es), en www.nationalgeographic.com.es, 16 enero 2025.

⁴ Este precepto dispone, como elementos esenciales para la existencia de una relación laboral, la voluntariedad, la retribución, la dependencia y la ajenidad, al proclamar que «esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

a saber:

que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implique la integración del trabajador en la organización de la empresa; que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que deba ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado por la persona que requiere el trabajo; que se pague una remuneración periódica que constituya la única o principal fuente de ingresos del trabajador o de que se reconozcan los derechos de descanso semanal y vacaciones o de que el trabajador no asuma riesgos financieros (§ 13).

En síntesis, la característica esencial de la relación laboral se encuentra en el hecho de que se realice, por parte de una persona física, durante un determinado tiempo, en favor de otra persona, física o jurídica, y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales se perciba una retribución⁵.

Como conclusión, debe afirmarse que las relaciones laborales y la IA coexisten desde hace más de 50 años y que, atendiendo a las definiciones y ámbito de aplicación de ambas disciplinas, puede fácilmente comprenderse como están correlacionadas, aportándose mutuamente beneficios y limitaciones, ya que, como luego se examinará con más detalle:

- a. la IA permite automatizar procesos repetitivos, lo que puede aumentar la eficiencia, pero también reducir ciertos puestos de trabajo;
- b. las plataformas digitales y algoritmos de selección están cambiando cómo se recluta y evalúa a los candidatos, incluso algunas empresas utilizan IA para monitorear el rendimiento de los empleados, lo que plantea preocupaciones sobre la privacidad y el control.

En definitiva, puede afirmarse que la relación entre la IA y las relaciones laborales es una mezcla de transformación, oportunidad y desafío.

Además, la implantación de la IA en las empresas comportará, necesariamente, implicaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales⁶.

⁵ En este sentido se pronuncian la STJUE 3 julio 1986, asunto 66/85, *Deborah Lawrie-Blum* c. *Land Baden-Württemberg*, y la STJUE 7 septiembre 2004, asunto C-456/02, *Michel Trojani* c. *Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS)*.

⁶ *Vid.* M.C. MACÍAS GARCÍA, *La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2022, n. 1.

2.2. Regulación española, europea e internacional, con especial énfasis al Reglamento (UE) 2024/1689 en materia de IA

Al hablar de regulación, se hace referencia a la normativa aplicable tanto a la IA como a las relaciones laborales y, como ahora se tendrá la oportunidad de examinar, ambas disciplinas comparten algunos sustratos normativos, para el establecimiento de un marco común de riesgos y límites.

Comenzando por el ámbito de las relaciones laborales, como bien es sabido, la norma marco fundamental que las regula es el ET, sin embargo, existe otro tipo de normas, tanto de rango legal como reglamentario, que regulan aspectos concretos, así podemos mencionar, entre otras y sin ánimo exhaustivo, las siguientes⁷.

En el ámbito nacional, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por RDL 5/2015, de 31 de octubre, en cuanto a los aspectos del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas; el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por RDL 8/2015, de 30 de octubre, por lo que respecta a los aspectos de Seguridad Social que influyen en la relación laboral; el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social aprobado por RDL 1/2014, de 29 de noviembre, en lo que atañe a los trabajadores con discapacidad; la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuanto a los aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; la LO 4/2000, de 11 de enero, de Extranjería, en lo que se refiere a las cuestiones atinentes a los trabajadores extranjeros, etc.

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión Europea, de 7 de febrero de 1992 (con las profundas modificaciones efectuadas por el Tratado de Lisboa de 2007), el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 13 de diciembre de 2007, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, de 17 de noviembre de 2017, el Reglamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión Europea, así como, múltiples Directivas que inciden sobre diversas materias laborales y que, dada su exhaustividad, se dan por reproducidas.

⁷ Vid. C. GARCÍA-GIRALDA CASAS, *La súper posición del Derecho Laboral sobre los Derechos Mercantil y Concursal. Especial referencia a los créditos concursales laborales por salarios del administrador social de la sociedad de capital concursada como personal laboral común o especial de alta dirección*, Tesis Doctoral, Universidad Católica San Antonio de Murcia, 2023.

En el ámbito internacional, debemos distinguir:

- por parte de la ONU, la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, de 16 de diciembre de 1966;
- por lo que respecta a la OIT, múltiples Convenios sobre diversas materias laborales, considerados como tratados internacionales, aunque también dicta recomendaciones que, pese a que no son obligatorias, nuestro Tribunal Constitucional ha declarado que pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los Convenios⁸;
- por lo que respecta al Consejo de Europa, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, de 4 de noviembre de 1950, y La Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961, revisada en 1996.

Por lo que a la IA respecta, le resulta de aplicación toda la normativa citada de las relaciones laborales en cuanto tenga o pueda tener afectación en los derechos fundamentales de los trabajadores y, sin perjuicio de algunas recomendaciones existentes por parte de la OCDE, de 22 de mayo de 2019⁹, o del G7, de 30 de octubre de 2023¹⁰, en el ámbito internacional, se deben reseñar las diferencias fundamentales que existen en torno a la regulación de las grandes potencias, puesto que la regulación establecida por Estados Unidos, en particular, por Decreto Ejecutivo n. 14179, de 23 de enero de 2025, y China, con el Reglamento Provisional para la Gestión de Servicios de Inteligencia Artificial Generativa, de 13 de julio de 2023, difiere de la de la Unión Europea.

En el ámbito de los Estados Unidos, se ha optado finalmente por una regulación más flexible, enfocada, más que en la protección de los derechos de las personas, en el avance de la innovación. A nivel de la Unión Europea, es precisamente lo contrario, pues se opta por un enfoque más proteccionista, basado en los derechos fundamentales y la gestión del riesgo. China por su parte ha optado por basarlo, básicamente, en el control del uso que hagan de la IA por la población y las empresas¹¹.

Pero, descendiendo a la regulación que a esta obra más interesa, por resultarle directamente aplicable, se debe destacar que la normativa más importante en materia de IA en la Unión Europea, sin perjuicio de la existencia de las llamadas *guidelines*, que otorgan recomendaciones de uso,

⁸ *Vid.*, entre otras, STC 38/1981, de 23 de noviembre.

⁹ Ver la [Recommendation of the Council on Artificial Intelligence](#).

¹⁰ Ver la [Declaración de los dirigentes del G-7 sobre el proceso de la IA de Hiroshima](#).

¹¹ *Vid.* M. PÉREZ-UGENA, [Análisis comparado de los distintos enfoques regulatorios de la inteligencia artificial en la Unión Europea, EE. UU., China e Iberoamérica](#), en [Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional](#), 2024, n. 1.

viene constituida por el Reglamento (UE) 2014/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2014, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

Este Reglamento, aplicable a España en su condición de Estado Miembro de la Unión Europea, entró en vigor el 1 de agosto de 2024 y, aunque algunas de sus disposiciones están siendo directamente aplicables desde esa fecha, otras han entrado en vigor el pasado 2 de agosto de 2025, y aún quedan otras disposiciones que no serán directamente aplicables hasta el 2 de agosto de 2026.

El objetivo principal de esta normativa, por lo que al ámbito de las relaciones laborales atañe, no es la regulación de la IA aplicada a las relaciones laborales, sino el establecimiento de límites al uso de la misma por las empresas, regulando, especialmente, los niveles de riesgo para la implantación de sistemas de IA, con el fin de armonizar unos parámetros comunes y de que se tengan que cumplir ciertas exigencias en función del nivel de riesgo del sistema de IA que se use.

Así, a título meramente ejemplificativo, el Reglamento, en su art. 6.2 se refiere como sistema de alto riesgo, con remisión al Anexo III del Reglamento, a los sistemas de IA que se utilicen en las empresas en relación con el empleo y la gestión de los trabajadores, siempre que implique un riesgo significativo de daño a los derechos fundamentales de las personas físicas o influya sustancialmente en el resultado de la toma de decisiones, como por ejemplo a la hora de efectuar contrataciones o despidos, constituyendo en este punto, una conexión más que evidente con la normativa de relaciones laborales, al imponer al empresario ciertas exigencias para utilizar sistemas de IA que traten sobre dichas cuestiones, las cuales vienen recogidas en el art. 9 ss. del Reglamento y otros concordantes como los arts. 27 y 43 de dicho cuerpo legal, entre otras, necesidad de supervisión humana, documentación técnica, evaluación de impacto en los derechos fundamentales, evaluación de conformidad, etc.

Además, este Reglamento debe complementarse, necesariamente, con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos – RGPD), como son, en el ámbito nacional, entre otras, la LO 1/1982, de 5 de mayo, regula la protección civil del derecho al

honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, debiendo enlazarse en esta materia con la normativa laboral existente.

Por lo que respecta a España y, sin perjuicio de que le resulte aplicable la normativa de la Unión Europea, se pueden destacar algunas actuaciones efectuadas, como la creación de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial por RD 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial, así como el establecimiento del primer *sandbox* de IA.

Finalizado el desglose anterior, cabe reseñar que, aunque la normativa de cada disciplina, IA y relaciones laborales, pueda tener influencia sobre la otra, lo cierto es que aún no tenemos una regulación específica sobre la IA en el ámbito de las relaciones laborales, tan solo regulaciones aisladas y fragmentarias citadas anteriormente, tratándose de una tarea pendiente del legislador el plantearse si procede efectuar una regulación específica al respecto, esto es, de IA aplicada a las relaciones laborales o, simplemente, establecer algunas especialidades en la regulación ya existente, tal y como se viene efectuando.

Tampoco existen muchos pronunciamientos judiciales por parte del Tribunal Supremo que puedan dar lugar a la creación de jurisprudencia y, menos aún, en el ámbito laboral¹².

No obstante, se puede reseñar como relevante en la materia, la Sentencia 225/2024, de 6 de febrero de 2024, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recaída en el recurso de casación ordinario 263/2022, en la cual, aunque no se menciona explícitamente la IA, sienta precedentes sobre cómo deben abordarse los sistemas digitales que pueden incluir algoritmos o automatización en las empresas, destacando la importancia de la transparencia y la participación sindical en la implementación de tecnologías laborales.

3. La automatización y digitalización empresarial a través de la IA

La IA provocará irremediamente la pérdida de empleos, calculándose una pérdida de hasta el 40% de los empleos existentes en la actualidad, al automatizar tareas repetitivas y predecibles, sustituyendo a trabajadores en funciones administrativas, comerciales y operativas, siendo

¹² Aunque ya existe alguna Sentencia que trata sobre aspectos de la inteligencia artificial, como la reciente Sentencia 1119/2025, de 11 de septiembre de 2025, recaída en el recurso de casación 7878/2024, resuelto por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.

el comercio, las actividades administrativas, la hostelería y la logística algunos de los sectores con mayor riesgo de reducción de empleo, según se desprende de organismos como el Fondo Monetario Internacional¹³ y el Foro Económico Mundial¹⁴.

Ello es así, puesto que la IA, la cual podrá reducir hasta un 25% los costes para las empresas, podrá automatizar los procesos productivos y agilizar la toma de decisiones, sin necesidad o escasa intervención de las personas en tareas repetitivas, reduciendo los errores y permitiendo la continuidad del servicio¹⁵.

3.1. Adopción de medidas para la mejora de la producción y venta

Resulta claro, de lo ya expuesto hasta ahora, que la incorporación de la IA en las empresas reducirá los costes para las mismas, al ser capaces de efectuar tareas que requieren de intervención humana, pero mejorando la eficiencia y la precisión humana, sin necesidad de una supervisión o control constante de la actividad por la persona.

Ello conducirá a una automatización de procesos que podrán ser controlados por una o varias personas en la empresa que dominen la IA, tales como en el ámbito de recursos humanos, contabilidad, gerencia, etc., sin necesidad de una amplia plantilla de trabajadores para diversificar las tareas.

Como ejemplos de IA de uso empresarial, se pueden mencionar, aunque la lista no es exhaustiva, el reconocimiento facial, de voz, de textos o de imágenes, incluso, tratándose de IA generativa, la creación de rostros, voces o textos, algoritmos en empleo, salud, educación o ayudas sociales, *chatbots*, sistemas de traducción o, incluso, cribado de currículums en procesos de selección de personal.

Sin embargo, a la hora de utilizar un sistema de IA para efectuar una tarea empresarial, se debe prestar especial atención al resultado que dicho sistema ofrece, ya que, en muchas ocasiones, al manejar una gran cantidad de datos, puede dar lugar a unas consecuencias distintas de las pretendidas que pueden ocasionar perjuicios, basta recordar el Auto 2/2024, de 4 de septiembre de 2024, dictado por la Sala de lo Civil y Penal del Tribunal

¹³ Vid. K. GEORGIEVA, *La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad*, en www.imf.org/es/blogs, 16 enero 2024.

¹⁴ Vid. I. SHINE, K. WHITING, *Estos son los trabajos que se perderán y crearán a causa de la Inteligencia Artificial*, en es.weforum.org, 8 mayo 2023.

¹⁵ Vid. DIARIO DEL PUERTO, *La Inteligencia Artificial puede reducir un 25% los costes logísticos*, en www.diariodelpuerto.com, 3 abril 2025.

Superior de Justicia de Navarra, en el cual, aunque se acuerde el archivo de la pieza de multa, incoada por una utilización irregular de la IA por parte de un abogado, se advierte de que el uso de la IA no está exento de importantes consideraciones éticas y legales para garantizar un uso responsable.

3.2. La destrucción del empleo no rentable

Consecuencia de lo expuesto es que el trabajo que pueda hacer una máquina, a través de la IA, probablemente convertirá en innecesario el trabajo de una persona, viéndose dichos trabajadores abocados a un despido, seguramente improcedente, pero que, a la larga, otorgará más rentabilidad empresarial que seguir manteniendo al trabajador en su puesto de trabajo.

Esta problemática debería ser objeto de una regulación expresa, aunque con la normativa existente ya se pudiera dar una respuesta a la misma, sobre todo de ámbito judicial, pudiendo la empresa acudir al mecanismo del despido por causas objetivas o colectivo (por causas técnicas y organizativas)¹⁶, según el número de trabajadores despedidos dentro de un determinado periodo de tiempo, regulados en los arts. 51-53 ET y 120-124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Las causas técnicas son las que están referidas a los medios de producción, con posible vejez o inutilidad total o parcial de los mismos; las causas organizativas se encuadran en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo que configuren la estructura de la empresa en una organización racional de las mismas; y las causas productivas son las que inciden sobre la capacidad de producción de la empresa para ajustarla a los eventos del mercado¹⁷.

Sin embargo, dichos despidos estarían abocados a la declaración judicial de improcedencia, puesto que existe una interpretación judicial restrictiva de estos casos, exigiendo una prueba clara de que la automatización conlleve una reducción real de la necesidad de mano de obra, no solo previsiones o expectativas¹⁸, ya que, una cosa es el cambio de negocio, la pérdida de una contrata, la reducción de la productividad o una crisis económica, circunstancias estas que justificarían la declaración de

¹⁶ Vid. D.T. KAHALE CARRILLO, *El despido de los trabajadores por la automatización de sus puestos de trabajo: ¿es posible?*, en *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, 2020, n. 2.

¹⁷ STS 6 abril 2000, unificación de doctrina, EDJ 7683.

¹⁸ Vid. A. JURADO SEGOVIA, *Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET)*, en *Labos*, 2020, n. 3.

procedencia del despido¹⁹ y, otra bien distinta, que las empresas, para ser más rentables y generar un mayor beneficio, deban adaptarse a las nuevas tecnologías, de ahí la necesidad de una regulación expresa o si se prefiere, más detallada.

No obstante, ya existe una línea seguida por los Juzgados de lo Social o secciones de lo social de los Tribunales de Instancia y Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia, que establecen los límites empresariales para los despidos de los trabajadores que ya no son viables por la automatización de procesos en la empresa a consecuencia de la implantación de la IA.

De los citados pronunciamientos judiciales cabe reseñar que los criterios seguidos para que los despidos efectuados por la sustitución de los trabajadores por la IA puedan ser declarados procedentes, se pueden resumir en los siguientes: a) la empresa debe demostrar de forma clara que la automatización realmente reduce la necesidad de mano de obra, y no limitarse a declaraciones genéricas; b) no basta con que exista tecnología nueva, tiene que probarse que las tareas del trabajador eran efectivamente sustituibles por esa tecnología; c) el despido debe justificarse como medida necesaria para mantener la viabilidad o competitividad, no simplemente para reducir costes si hay otras opciones; d) la empresa debe acreditar los hechos al tiempo del despido y no sobre previsiones futuras sin soporte²⁰.

Lo expuesto puede afirmarse sin perjuicio de la línea que pueda seguir próximamente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo cuando tales cuestiones lleguen a su conocimiento.

4. La IA como nueva vía de creación de empleo: necesidad de formación profesional de los trabajadores en la materia

No todas las consecuencias previstas, o que puedan preverse, de la

¹⁹ Vid. R. PARRES MIRALLES, *La automatización o robotización como causa de despido objetivo. Reflexiones al hilo de la jurisprudencia*, en VV.AA., *Reestructuraciones empresariales. Comunicaciones del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, pp. 497-510.

²⁰ Se ha apreciado la concurrencia de causas técnicas y organizativas cuando se produce la implantación de nuevos equipos industriales que hacen necesario una reorganización de personal para ajustarla al nuevo sistema de producción (STS 22 febrero 2018, EDJ 19340). Pero se ha entendido que la implantación de un sistema informático para optimizar los procesos administrativos no justifica la procedencia del despido por causas organizativas si no se cumple el requisito de la razonabilidad (STSJ Cantabria 31 octubre 2018, EDJ 649487).

introducción de la IA en el ámbito empresarial, deben ser negativas.

La introducción de la IA en la vida de la sociedad debe considerarse también como una oportunidad para cambiar el modo de entender las relaciones laborales, con la correspondiente adaptación a las transformaciones que la misma impone.

Por ello, si un trabajador adquiere una formación en materia de IA, seguramente contará con los medios adecuados para adaptarse al nuevo mercado laboral y podrá obtener un empleo en cualquier rama empresarial, sea del sector de industria, ganadero o servicios, puesto que será un perfil imprescindible para la creación y actualización de empresas, logrando que las mismas sean competitivas en el mercado²¹.

Para ello será necesario concienciar a la sociedad, de que la IA ha venido para quedarse y que resulta necesario emprender un reciclaje profesional y formarse en dicha materia, puesto que es el presente y será el futuro.

No estando de más recordar que el art. 40.2 de la Constitución Española de 1978 consagra, como uno de los principios rectores de la política social y económica, el fomento, por parte de los poderes públicos, de una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

Además, tanto la OIT, con el Convenio n. 140 de 1974 sobre licencia pagada de estudios, como la Unión Europea mediante la introducción del art. 127 en el Tratado de Roma con el Tratado de Maastricht de 1992²², han hecho especial hincapié en la formación profesional de los trabajadores, aunque se trata de una competencia de los Estados Miembros, tales organismos pueden intervenir en este campo y vincular en cierto modo a España, de acuerdo con los respectivos compromisos asumidos.

Por otra parte, al amparo de los arts. 4.2.b y 23 ET, a los empresarios le corresponde facilitar a sus trabajadores la adquisición de la formación en materia de IA y digitalización, bien para la adaptación del trabajador a las modificaciones que se vayan a operar en el puesto de trabajo o bien para propiciar su promoción laboral²³, pudiendo de esta manera potenciar el

²¹ Esta operación se enmarcaría en la libertad de empresa del art. 38 de la Constitución Española de 1978, que comprende, según la STC 147/1986, de 25 de noviembre, la libertad de seleccionar a los trabajadores por parte de las empresas con el único límite del respeto a los derechos fundamentales y la prohibición de discriminación.

²² La materia de formación profesional en la Unión Europea viene actualmente recogida tanto en el Tratado de la Unión Europea como en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

²³ *Vid.* J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, [La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los Trabajadores](#), en *Revista de Política Social*, 1979, n. 121, p. 132.

mantenimiento del empleo y la adaptación a los cambios que surgen, evitando con ello tener que acudir a la técnica del despido por ineptitud sobrevinida del trabajador o necesidad de amortizar su puesto de trabajo.

A colación con lo anterior, cabría incluso incentivar a los trabajadores a través de una potestad premial empresarial, en el sentido de otorgar algún premio o recompensa adicional a los trabajadores más comprometidos con la causa, lo que fomentaría sin duda un espíritu de lucha por la causa y una rapidez en la adquisición de la formación²⁴.

No obstante, debe reseñarse que la opción del trabajador por una determinada formación, institución que la imparte y horario en el que se lleve a cabo, en ningún caso puede someter a la autonomía organizativa del empresario²⁵.

Esa formación podría incluso prestarse a los desempleados por el Servicio Público de Empleo Estatal o por las propias empresas previa subvención recibida con dicha finalidad, previéndose incluso bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social finalizada la formación²⁶.

5. Conclusiones

A) Como *conclusiones esenciales*, que se pueden extraer del estudio efectuado en esta obra, se pueden reseñar las siguientes.

La IA ha venido para quedarse y está teniendo un gran impacto en el ámbito de las relaciones laborales, aunque por el momento no sea muy perceptible.

Las empresas están acudiendo a herramientas de IA para optimizar los recursos y ser más productivas, digitalizando sus servicios y automatizando los procesos de producción, venta y servicios.

Existe un riesgo real de destrucción masiva de puestos de trabajo como consecuencia de la implantación de la IA en las empresas, ya que, la digitalización de los servicios y la automatización de los procesos de producción, venta y servicios, hace innecesaria, en ciertos aspectos, el tipo de prestación laboral que hoy conocemos, resultando mucho más costosa para el empresario.

Para poder sobrevivir a los avances imparable de la IA en el ámbito

²⁴ Vid. C. GARCÍA-GIRALDA CASAS, *La importancia de la educación de los trabajadores para evitar la discriminación de la mujer LTBI en el trabajo: actuaciones del empresario para una protección real y efectiva de la mujer LTBI en el trabajo*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum, 2025, p. 666.

²⁵ En este sentido, véase STC 129/1989, de 17 de julio.

²⁶ Vid. E. MARTÍN PUEBLA, *El sistema de formación profesional para el empleo*, Lex Nova, 2009.

empresarial, los trabajadores deberán formarse en dicha disciplina y en otros ámbitos conexos, como en el de la digitalización. En el supuesto de que los trabajadores sepan afrontar a tiempo los nuevos retos a los que nos conduce la IA, se estaría ante una adaptación a la transformación de las relaciones laborales aún imposible de imaginar.

El empresario deberá facilitar la adquisición de esa formación profesional, impartiéndola en su caso, pudiendo ejercer una potestad premial para incentivar a los trabajadores a dicha formación, la cual debería ser desempeñada por los organismos públicos para las personas desempleadas, a los efectos de incrementar las posibilidades de obtener empleo.

B) Como *conclusiones accesorias*, que se derivan del análisis de la problemática planteada en este artículo, se pueden hacer constar las siguientes.

Diversos países, entre los que se encuentra España, están adoptando medidas para regular los riesgos a los que nos enfrentamos a través de la IA y, sobre todo, por lo que a esta obra interesa, la utilización de la IA por las empresas.

No existe una regulación específica de la IA en el ámbito de las relaciones laborales, esto es, una IA aplicada a las relaciones laborales, pudiendo ser suficiente la ya existente, convenientemente adaptada a las particularidades del caso en concreto, a través de precisiones legislativas y jurisprudenciales.

El legislador y/o la Sala de lo Social del Tribunal Supremo deberán establecer las reglas por las que las empresas puedan proceder a la automatización de procesos, por medio de la IA, prescindiendo de los trabajadores ya no rentables para las empresas, con las consecuencias correspondientes en caso de incumplimiento o irregularidades.

4. Bibliografía

- CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ J. (1979), *La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista de Política Social*, n. 121, pp. 123-141
- DIARIO DEL PUERTO (2025), *La Inteligencia Artificial puede reducir un 25% los costes logísticos*, en *www.diariodelpuerto.com*, 3 abril
- GARCÍA-GIRALDA CASAS C. (2023), *La súper posición del Derecho Laboral sobre los Derechos Mercantil y Concursal. Especial referencia a los créditos concursales laborales por salarios del administrador social de la sociedad de capital concursada como personal laboral*

- común o especial de alta dirección*, Tesis Doctoral, Universidad Católica San Antonio de Murcia
- GARCÍA-GIRALDA CASAS C. (2025), *La importancia de la educación de los trabajadores para evitar la discriminación de la mujer LTBI en el trabajo: actuaciones del empresario para una protección real y efectiva de la mujer LTBI en el trabajo*, en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum, 2025
- GEORGIEVA K. (2024), *La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad*, en www.imf.org/es/blogs, 16 enero
- JURADO SEGOVIA A. (2020), *Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET)*, en *Labos*, n. 3, pp. 13-35
- KAHALE CARRILLO D.T. (2020), *El despido de los trabajadores por la automatización de sus puestos de trabajo: ¿es posible?*, en *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, n. 2, pp. 213-231
- MACÍAS GARCÍA M.C. (2022), *La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 84-101
- MARTÍN PUEBLA E. (2009), *El sistema de formación profesional para el empleo*, Lex Nova
- MERCADER UGUINA J.R. (2020), *Fundamentos históricos del Derecho del Trabajo*, en J.R. MERCADER UGUINA, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch
- MONTOYA MELGAR A. (2023), *La regulación del trabajo a través de la historia*, en A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos
- NATIONAL GEOGRAPHIC ESPAÑA (2025), *Breve historia visual de la inteligencia artificial*, en www.nationalgeographic.com.es, 16 enero
- PARRES MIRALLES R. (2021), *La automatización o robotización como causa de despido objetivo. Reflexiones al hilo de la jurisprudencia*, en VV.AA., *Reestructuraciones empresariales. Comunicaciones del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- PÉREZ-UGENA M. (2024), *Análisis comparado de los distintos enfoques regulatorios de la inteligencia artificial en la Unión Europea, EE. UU., China e Iberoamérica*, en *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, n. 1, pp. 129-156
- SHINE I., WHITING K. (2023), *Estos son los trabajos que se perderán y crearán a causa de la Inteligencia Artificial*, en es.weforum.org, 8 mayo

Normativa

Convenio OIT n. 140 de 1974, *Convenio sobre la licencia pagada de estudios*

Recomendación OIT n. 198 de 2006, [*Recomendación sobre la relación de trabajo*](#)

Resolución de Nombramiento de Integrantes del grupo de personas asesoras expertas, de 10 de junio de 2025, [*Sandbox: LA*](#)

Del trabajo decente al buen trabajo en la era digital: calidad del empleo, alfabetización digital y nuevas competencias*

Joel Emerson HUANCAPAZA HILASACA**

RESUMEN: El estudio 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.

Palabras clave: Trabajo decente, calidad del empleo, alfabetización digital, competencias digitales, transformación digital.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco teórico. 2.1. El concepto de trabajo decente en la era digital. 2.2. Alfabetización digital y empleo. 2.3. Nuevas competencias para el trabajo en la era digital. 3. Metodología. 3.1. Selección de fuentes. 3.2. Análisis de datos. 3.3. Consideraciones sobre los resultados. 4. Resultados. 4.1. La redefinición de los parámetros del trabajo decente en la era digital. 4.2. El papel de la alfabetización digital en la empleabilidad y la calidad del empleo. 4.3. Las nuevas competencias demandadas por el mercado laboral digital y los programas de formación. 4.4. Políticas públicas y marcos normativos para transiciones laborales justas. 5. Discusión. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* El presente artículo se inscribe en el marco del XV Congreso internacional ADAPT *El trabajo y el no-trabajo, hoy. Repensar el concepto desde una perspectiva interdisciplinaria*, Bérnago (Italia), 26-28 noviembre 2025. El texto desarrolla la ponencia presentada por el autor.

** Abogado y egresado de la maestría en *Tutela de los derechos, globalización de la justicia y Estado constitucional*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú); especializado en derecho laboral, Universidad de Alcalá (España); especializado en derechos fundamentales, constitucional y laboral, Universidad Complutense de Madrid (España), Universidad de Bolonia Alma Mater Studiorum (Italia), Universidad de Jaén (España); asesor parlamentario y expositor en diversos foros académicos; miembro de Cielo Laboral.



From Decent Work to Quality Jobs in the Digital Era: Employment quality, Digital Literacy and New Competencies

ABSTRACT: The study analyses the redefinition of ‘decent work’ into ‘good work’ in the digital era, focusing on the impact of digital literacy and new hybrid competencies (technical and socio-emotional) on employment quality. As a result, a key tension is identified: digitalization generates both opportunities (flexibility) and risks (precarity, surveillance), demonstrating that technology is not deterministic; the outcome depends on the policies adopted. The main finding is that, while digital literacy is a critical determinant of employability, access to it is profoundly unequal. This creates a ‘vicious cycle’ that amplifies social gaps, turning digital exclusion into social and labour exclusion. It is concluded that the 20th Century social protection model, based on stable employment, is obsolete. Constructing ‘good work’ demands a systemic approach, a shared responsibility for training (State, firms, individual), and the urgency of advancing toward a new social contract based on portable rights decoupled from contractual status.

Key Words: Decent work, employment quality, digital literacy, digital competencies, digital transformation.

1. Introducción

La cuarta revolución industrial ha desencadenado transformaciones profundas en la estructura y naturaleza del trabajo, planteando desafíos sin precedentes para garantizar condiciones laborales dignas y sostenibles¹. La digitalización acelerada de los procesos productivos, la proliferación de plataformas digitales de trabajo y la automatización creciente de tareas están reconfigurando no solo las formas de empleo, sino también los parámetros mismos que definen lo que se considera un “buen trabajo” en el siglo XXI².

En este contexto de profunda reconfiguración laboral, el concepto de trabajo decente promovido por la OIT desde 1999 adquiere una relevancia renovada y demanda ser repensado³. El trabajo decente se define tradicionalmente como aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, garantizando derechos fundamentales, remuneración adecuada, protección social y diálogo social⁴. Sin embargo, la transformación digital está cuestionando estos parámetros tradicionales, introduciendo nuevas dimensiones como la alfabetización digital, la autonomía tecnológica y la capacidad de adaptación continua como elementos constitutivos de la calidad del empleo⁵.

Paralelamente, la Unión Europea ha colocado en el centro de su agenda política el concepto de *quality jobs* (empleos de calidad), reconociendo que un empleo digno debe garantizar no solo un ingreso adecuado, sino también estabilidad, seguridad social, oportunidades de crecimiento profesional y un

¹ Vid. J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización robótica*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 23.

² Cfr. J. CRUZ VILLALÓN, *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, p. 15; M.Á. GÓMEZ SALADO, *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi, 2021, p. 47.

³ Cfr. S. SARAGIH, J.H. TJAKRAATMADJA, A. PUTRA PRATAMA, *Decent work in a digital age: a comprehensive review of research and theory*, en *Cogent Business and Management*, 2024, vol. 11, n. 1, p. 2; O. LENZI, *El trabajo decente en la era digital: colectivos más vulnerables*, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 2019, n. 39, p. 293.

⁴ Cfr. L. BRILL, *What Is Decent Work? A Review of the Literature*, en F. CHRISTIE, M. ANTONIADOU, K. ALBERTSON, M. CROWDER (eds.), *Decent Work. Opportunities and Challenges*, Emerald, 2021, p. 12; J. GORELLI HERNÁNDEZ, *Trabajo decente y tiempo de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, Á.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares, 2018, p. 141.

⁵ Cfr. M.C. MACÍAS GARCÍA, *La formación, competencias digitales como garantía de adaptación al trabajo decente*, en *Noticias CIELO*, 2021, n. 5; M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, n. 95, p. 117.

equilibrio justo entre vida y trabajo⁶. Esta evolución conceptual refleja la comprensión de que la cantidad de empleo disponible es insuficiente si no se acompaña de condiciones laborales que permitan el desarrollo integral de las personas y la sostenibilidad social a largo plazo⁷.

En el centro de esta transformación se encuentran las competencias digitales, que han dejado de ser un complemento deseable para convertirse en un requisito fundamental para la participación plena en el mercado laboral contemporáneo⁸. La Comisión Europea estima que al menos el 90% de los empleos actuales ya requieren algún nivel de competencias digitales básicas, y esta proporción continúa en aumento⁹. Sin embargo, persisten brechas significativas en la adquisición de estas competencias: el 34% de la población activa en España presenta competencias digitales insuficientes para las demandas del mercado laboral actual¹⁰.

La presente investigación se propone analizar la transición del concepto tradicional de trabajo hacia la noción de “buen trabajo” en la era digital, examinando críticamente tres dimensiones fundamentales e interrelacionadas. En primer lugar, se analizará cómo la transformación digital está redefiniendo los parámetros que definen un empleo digno y sostenible, incorporando nuevos indicadores de calidad laboral que trascienden los criterios tradicionales de estabilidad contractual y remuneración¹¹. En segundo lugar, se examinará el papel crítico que

⁶ Cfr. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*, 1 julio 2020, COM(2020)274 final; J.M. MIRANDA BOTO, *Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español*, en *Temas Laborales*, 2019, n. 149, p. 78.

⁷ Cfr. X. BARTOLL, R. RAMOS, *Quality of work, economic crisis, and temporary employment*, en *International Journal of Manpower*, 2020, vol. 41, n. 1, p. 39; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*, en *Derecho & Sociedad*, 2019, n. 53, p. 189.

⁸ Cfr. P. BEJAKOVIĆ, Ž. MRNJAVAC, *The importance of digital literacy on the labour market*, en *Employee Relations*, 2020, vol. 42, n. 4, p. 921; L. ARROYO PRIETO, *Las competencias digitales para el crecimiento económico, igualdad de oportunidades en España y la Unión Europea*, Fundación Alternativas, 2018, p. 12.

⁹ Cfr. EUROPEAN COMMISSION, *Digital Economy and Society Index (DESI) 2021. Human Capital*, 2021; M. DURÁN BERNARDINO, *Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género*, en *Revista de Estudios Jurídicos*, 2021, n. 21, p. 3.

¹⁰ Cfr. M.C. MACÍAS GARCÍA, *op. cit.*; GOBIERNO DE ESPAÑA, *Plan Nacional de Competencias Digitales*, 2021, p. 16.

¹¹ Cfr. S. SARAGIH, J.H. TJAKRAATMADJA, A. PUTRA PRATAMA, *op. cit.*, p. 3; L. FRÉOUR, S. POHL, A. BATTISTELLI, *How Digital Technologies Modify the Work Characteristics: A Preliminary Study*, en *The Spanish Journal of Psychology*, 2021, vol. 24, p. 2.

desempeñan la alfabetización digital y las nuevas competencias en la mejora de la empleabilidad y la calidad del empleo, analizando los marcos conceptuales más relevantes como el Marco Europeo de Competencias Digitales para la Ciudadanía (DigComp) 3.0 desarrollado por el Joint Research Centre (JRC) de la Comisión Europea¹². En tercer lugar, se revisarán las políticas públicas y marcos normativos que están implementando diversos países y organizaciones internacionales para garantizar transiciones laborales justas en el contexto de la transformación digital¹³.

La relevancia de este estudio radica en la urgente necesidad de comprender y abordar las implicaciones de la digitalización sobre la calidad del empleo y el bienestar de los trabajadores. La aceleración tecnológica provocada por la pandemia de Covid-19 ha intensificado las transformaciones en curso, evidenciando tanto las oportunidades como los riesgos asociados al trabajo digital¹⁴. Por un lado, la digitalización ha facilitado nuevas formas de organización del trabajo, ampliado las oportunidades de acceso al empleo para grupos tradicionalmente marginados y generado nuevos sectores económicos¹⁵. Por otro lado, ha propiciado la proliferación de formas de empleo precario, la intensificación de la jornada laboral, el desdibujamiento de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo personal, y la aparición de nuevas formas de exclusión basadas en la brecha digital¹⁶.

¹² J. COSGROVE, R. CACHIA, *DigComp 3.0. European Digital Competence Framework*, JRC, 2025, p. 7; *vid.* también M. OBERLÄNDER, A. BEINICKE, T. BIPP, *Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace*, en *Computers & Education*, 2020, vol. 146, p. 2.

¹³ *Cfr.* OECD, *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives*, 2019, p. 23; R. MARTÍNEZ, A. PALMA, A. VELÁSQUEZ, *Revolución tecnológica e inclusión social. Reflexiones sobre desafíos y oportunidades para la política social en América Latina*, CEPAL Políticas Sociales, 2020, n. 233, p. 12.

¹⁴ *Cfr.* F. ALMEIDA, J.D. SANTOS, J.A. MONTEIRO, *The Challenges and Opportunities in the Digitalization of Companies in a Post-COVID-19 World*, en *IEEE Engineering Management Review*, 2020, vol. 48, n. 3, p. 97; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *How Does the Use of Information Communication Technology Affect Individuals? A Work Design Perspective*, en *Academy of Management Annals*, 2020, vol. 14, n. 2, p. 696.

¹⁵ *Cfr.* WORLD ECONOMIC FORUM, *Future of Jobs Report 2023. Insight Report*, 2023, p. 4; OECD, *op. cit.*, p. 45.

¹⁶ *Cfr.* J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RANI, M.S. SILBERMAN, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, ILO, 2018, p. 18; C. ALESSI, *Trabajo en plataforma y no discriminación en el derecho de la UE*, en M. HERNÁNDEZ BEJARANO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 67; G. CEDROLA SPREMOLLA, *Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy*, en *esta Revista*, 2020, n. 1, p. 9.

La investigación adopta un enfoque interdisciplinario que integra perspectivas provenientes del derecho laboral, la economía, la sociología del trabajo y las ciencias de la educación. Esta aproximación holística resulta indispensable para comprender la complejidad de las transformaciones en curso y para desarrollar propuestas de política pública que aborden de manera integral los desafíos identificados¹⁷. Asimismo, se adopta una perspectiva comparada e internacional, analizando las experiencias y marcos normativos desarrollados tanto en el ámbito europeo como en América Latina, con particular atención al caso peruano y su [Estrategia Nacional de Talento Digital 2021-2026](#).

El presente artículo se estructura de la siguiente manera. La sección de marco teórico desarrolla los conceptos fundamentales de trabajo decente, calidad del empleo y competencias digitales, estableciendo el marco conceptual que guía el análisis. A continuación, se describe la metodología empleada, basada en una revisión sistemática de literatura y análisis documental. La sección de resultados presenta los hallazgos organizados en torno a cuatro ejes: la redefinición de los parámetros del trabajo decente en la era digital, el papel de la alfabetización digital en la empleabilidad, las nuevas competencias requeridas por el mercado laboral digital, y las políticas públicas implementadas para garantizar transiciones justas. La sección de discusión analiza críticamente estos hallazgos, identificando tensiones, contradicciones y desafíos pendientes. Finalmente, las conclusiones sintetizan los principales aportes del estudio y proponen líneas de acción para avanzar hacia un modelo de trabajo digno y sostenible en la economía digital.

2. Marco teórico

2.1. El concepto de trabajo decente en la era digital

El concepto de trabajo decente (*decent work*) fue introducido por la OIT en 1999¹⁸ como un marco normativo y aspiracional para orientar las

¹⁷ Cfr. L. MELLA MÉNDEZ, *Las transiciones sociales actuales como retos para la nueva formación profesional del siglo XXI*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi, 2023, p. 23; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS (dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, 2018, p. 34.

¹⁸ Vid. ILO, [Decent Work. Report of the Director-General](#), International Labour Conference, 1999, 87th Session.

políticas laborales a nivel global¹⁹. Según la definición original de la OIT, el trabajo decente abarca las aspiraciones de las personas a trabajar productivamente bajo condiciones que son libres, seguras, equitativas y que cumplen con la dignidad humana²⁰. Este concepto integra cuatro dimensiones fundamentales: la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social²¹.

Sin embargo, la rápida transformación tecnológica ha provocado que el enfoque tradicional del trabajo decente adquiera una relevancia renovada, al tiempo que demanda su reinterpretación y ampliación para abordar los nuevos desafíos de la era digital²². La digitalización está afectando significativamente la definición y el logro del trabajo decente en tres dimensiones clave identificadas por estudios recientes: la transformación del diseño del trabajo, el riesgo de precarización y desigualdad, y el cambio de perspectiva en la calidad laboral²³.

En relación con la transformación del diseño del trabajo, la digitalización está redefiniendo cómo se diseña, se entrega y se experimenta el trabajo²⁴. Las herramientas basadas en la nube y los dispositivos móviles ofrecen a los empleados una mayor autonomía potencial, lo que puede incrementar su impacto positivo en el disfrute del trabajo cuando esta autonomía es genuina y no meramente aparente²⁵. No obstante, esta misma tecnología puede generar una intensificación de la jornada laboral y un desdibujamiento de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo personal, con consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores²⁶.

¹⁹ Vid. ILO, *Decent Work Indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual*, 2013.

²⁰ Cfr. L. BRILL, *op. cit.*, p. 12; J. GORELLI HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 87.

²¹ ILO, *World Employment and Social Outlook. Trends 2020*, ILO Flagship Report, 2020.

²² Cfr. S. SARAGIH, J.H. TJAKRAATMADJA, A. PUTRA PRATAMA, *op. cit.*, p. 3; O. LENZI, *op. cit.*, p. 293.

²³ Vid. S. SARAGIH, J.H. TJAKRAATMADJA, A. PUTRA PRATAMA, *op. cit.*, p. 4.

²⁴ Cfr. L. FRÉOUR, S. POHL, A. BATTISTELLI, *op. cit.*, p. 2; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 697.

²⁵ Vid. V. ANIBALLI, *El “trabajo ágil” entre tecnología, cultura empresarial y necesidades emergentes de los trabajadores: la versión italiana del “smart working”*, en N. CEREJEIRA NAMORA ET AL. (eds.), *Digital Work and Personal Data Protection. Key Issues for the Labour of the 21st Century*, Cambridge Scholars Publishing, 2018, p. 225.

²⁶ Cfr. J. LUDIKE, *Digital Employee Experience Engagement Paradox: Futureproofing Retention Practice*, en M. COETZEE, I.L. POTGIETER, N. FERREIRA (eds.), *Psychology of Retention. Theory, Research and Practice*, Springer, 2018, p. 57; L.J. DUENAS HERRERO, *La necesaria recuperación del diálogo social para abordar la regulación del impacto de las nuevas tecnologías en los derechos de los trabajadores*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, La Ley, 2018, p. 189.

Respecto al riesgo de precarización y desigualdad, la proliferación de formas de empleo en el mercado laboral del siglo XXI se traduce frecuentemente en empleo de baja calidad en todas sus dimensiones²⁷. La economía de plataformas, paradigma emblemático del trabajo digital, presenta desafíos en aumento tales como la inseguridad laboral, la falta de beneficios sociales y el aumento de la competencia entre trabajadores²⁸. El trabajo a través de plataformas se caracteriza por la irregularidad de los ingresos y la inestabilidad del empleo, ya que la demanda exige disponibilidad inmediata, afectando los modelos horarios tradicionales y dificultando la planificación de la vida personal²⁹.

Un riesgo particularmente grave es la confusión entre el trabajo en plataformas y el “falso autoempleo” (*false self-employment*), estrategia que permite que las empresas eludan proveer derechos laborales mínimos, como un salario digno, jornadas reguladas y seguridad social³⁰. Esta situación coloca a los trabajadores de plataformas en una zona gris regulatoria donde no se reconocen plenamente ni como trabajadores asalariados ni como auténticos trabajadores autónomos, privándolos de las protecciones asociadas a ambos estatus³¹.

En cuanto al cambio de perspectiva en la calidad laboral, el concepto de trabajo decente se está transformando, pasando de ser un conjunto estático de objetivos a ser un concepto evolutivo que se adapta a las nuevas estructuras de empleo³². La investigación académica se ha desplazado de indicadores macroeconómicos tradicionales hacia factores psicológicos cruciales medidos a nivel individual, como la satisfacción laboral, el bienestar psicológico, el sentido de propósito y la realización personal en el trabajo³³. Este giro hacia dimensiones subjetivas del trabajo refleja una comprensión más holística de lo que constituye un empleo de calidad,

²⁷ Cfr. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*, cit., p. 189; J.M. MIRANDA BOTO, *op. cit.*, p. 73.

²⁸ Cfr. S. SARAGIH, J.H. TJAKRAATMADJA, A. PUTRA PRATAMA, *op. cit.*, p. 5; J. BERG ET AL., *op. cit.*, p. 21.

²⁹ Cfr. A. ANTÚNEZ SÁNCHEZ, *El Trabajo 3.0 en la economía de plataformas en Cuba*, en *esta Revista*, 2023, n. 1, p. 275; A.N. SCHROEDER, T.M. BRICKA, J.H. WHITAKER, *Work design in a digitized gig economy*, en *Human Resource Management Review*, 2021, vol. 31, n. 1, p. 3.

³⁰ Cfr. A. ANTÚNEZ SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 278; G. CEDROLA SPREMOLLA, *op. cit.*, p. 12.

³¹ Cfr. C. ALESSI, *op. cit.*, p. 78; R. SERRANO OLIVARES, *Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa, –o mejor economía digital a demanda–, trabajo 3.0 y laboralidad*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. HERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, 2017, p. 45.

³² *Vid.* S. SARAGIH, J.H. TJAKRAATMADJA, A. PUTRA PRATAMA, *op. cit.*, p. 6.

³³ Cfr. S. SARAGIH, J.H. TJAKRAATMADJA, A. PUTRA PRATAMA, *op. cit.*, p. 6; X. BARTOLL, R. RAMOS, *op. cit.*, p. 40.

reconociendo que las condiciones materiales, aunque fundamentales, no son suficientes para garantizar el desarrollo integral de las personas trabajadoras³⁴.

Paralelamente al concepto de trabajo decente, la Unión Europea ha desarrollado y promovido el concepto de *quality jobs* (empleos de calidad), colocándolo en el centro de su agenda de políticas sociales y laborales³⁵. El Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado en 2017³⁶, reafirma el derecho a condiciones laborales justas e inclusivas, subrayando el papel clave de la formación y el aprendizaje permanente como elementos constitutivos de la calidad del empleo³⁷. La [Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#) se presenta como una reacción institucional contra las tendencias de precarización del mercado laboral y la diversificación de las formas de empleo³⁸.

2.2. Alfabetización digital y empleo

La alfabetización digital se ha convertido en una competencia fundamental para la participación plena en la sociedad contemporánea y, particularmente, en el mercado laboral del siglo XXI³⁹. Lejos de limitarse al manejo instrumental de dispositivos tecnológicos, la alfabetización digital abarca un conjunto complejo de habilidades cognitivas, motoras, sociales y emocionales que resultan esenciales en un entorno digitalizado⁴⁰.

La Comisión Europea desarrolló en 2013 el Marco Europeo de

³⁴ Cfr. J. GORELLI HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 148; L. BRILL, *op. cit.*, p. 18.

³⁵ Vid. [COM\(2020\)274 final](#), cit.

³⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales](#), 26 abril 2017, COM(2017)250 final.

³⁷ Vid. J.M. MIRANDA BOTO, *op. cit.*, p. 75.

³⁸ Cfr. J.M. MIRANDA BOTO, *op. cit.*, p. 73; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, [Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo](#), cit., p. 192.

³⁹ Cfr. P. BEJAKOVIĆ, Ž. MRNJAVAC, *op. cit.*, p. 921; M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 117.

⁴⁰ Cfr. L. ILOMÄKI, S. PAAVOLA, M. LAKKALA, A. KANTOSALO, *Digital competence – an emergent boundary concept for policy and educational research*, en *Education and Information Technologies*, 2016, vol. 21, n. 3, p. 656; M. SPANTE, S.S. HASHEMI, M. LUNDIN, A. ALGERS, [Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept use](#), en *Cogent Education*, 2018, vol. 5, n. 1, p. 2.

Competencias Digitales para la Ciudadanía, conocido como DigComp⁴¹, que se ha convertido en la referencia internacional más influyente para la definición, evaluación y desarrollo de las competencias digitales⁴². El DigComp considera que las competencias digitales son competencias transversales que nos permiten adquirir otras competencias, reconociendo así su carácter habilitante y fundacional⁴³.

La versión de 2022 del marco, DigComp 2.2⁴⁴, estructura las competencias digitales en cinco áreas fundamentales: 1) información y alfabetización de datos, 2) comunicación y colaboración, 3) creación de contenidos digitales, 4) seguridad y 5) resolución de problemas⁴⁵. Cada una de estas áreas comprende competencias específicas que se desarrollan en ocho niveles de aptitud, desde básico hasta altamente especializado, permitiendo una evaluación gradual y diferenciada de las capacidades digitales⁴⁶.

La primera área, información y alfabetización de datos, incluye la capacidad de navegar, buscar y filtrar datos, información y contenidos digitales; evaluar datos, información y contenidos digitales; y gestionar datos, información y contenidos digitales⁴⁷. Esta área resulta fundamental en un contexto de sobreabundancia informativa donde la capacidad de discernir información veraz y relevante se convierte en una habilidad crítica para el desempeño profesional⁴⁸.

La segunda área, comunicación y colaboración, abarca competencias como interactuar a través de tecnologías digitales, compartir información y contenidos, participar en la ciudadanía digital, colaborar mediante canales digitales, comportarse adecuadamente en línea (*netiquette*) y gestionar la

⁴¹ A. FERRARI, *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*, JRC, 2013. Véanse también las versiones más recientes: R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *DigComp 2.2. The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes*, JRC, 2022; J. COSGROVE, R. CACHIA, *op. cit.*

⁴² *Vid.* R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 5.

⁴³ *Cfr.* J. COSGROVE, R. CACHIA, *op. cit.*; A. CALVANI, A. FINI, M. RANIERI, P. PICCI, *Are young generations in secondary school digitally competent? A study on Italian teenagers*, en *Computers & Education*, 2012, vol. 58, n. 2, p. 798.

⁴⁴ R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*

⁴⁵ *Cfr.* R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 9; M. OBERLÄNDER, A. BEINICKE, T. BIPP, *op. cit.*, p. 4. Véase también la versión 3.0 de DigComp: J. COSGROVE, R. CACHIA, *op. cit.*

⁴⁶ *Cfr.* R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 12; L. ILOMÄKI, S. PAAVOLA, M. LAKKALA, A. KANTOSALO, *op. cit.*, p. 660.

⁴⁷ *Vid.* R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 15.

⁴⁸ *Cfr.* A. CALVANI, A. FINI, M. RANIERI, P. PICCI, *op. cit.*, p. 800; M. OBERLÄNDER, A. BEINICKE, T. BIPP, *op. cit.*, p. 6.

identidad digital⁴⁹. En el contexto laboral contemporáneo, donde el trabajo remoto y las colaboraciones virtuales se han normalizado, estas competencias resultan indispensables para la productividad y el bienestar organizacional⁵⁰.

La tercera área, creación de contenidos digitales, incluye el desarrollo de contenidos digitales, la integración y reelaboración de contenidos digitales, el conocimiento sobre derechos de autor y licencias, y la programación⁵¹. Esta dimensión reconoce que en la economía digital los trabajadores no son meros consumidores de contenidos, sino también creadores y productores, lo que requiere habilidades más avanzadas y creativas⁵².

La cuarta área, seguridad, comprende la protección de dispositivos, la protección de datos personales y privacidad, la protección de la salud y el bienestar, y la protección medioambiental⁵³. En un contexto de crecientes amenazas cibernéticas y preocupaciones sobre la privacidad de los datos, estas competencias resultan críticas tanto para la seguridad individual como organizacional⁵⁴.

La quinta área, resolución de problemas, incluye la resolución de problemas técnicos, la identificación de necesidades y respuestas tecnológicas, el uso creativo de las tecnologías digitales, y la identificación de brechas en las competencias digitales⁵⁵. Esta área reconoce que la competencia digital implica no solo el uso instrumental de tecnologías existentes, sino también la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías, resolver problemas técnicos de manera autónoma e identificar las propias necesidades de aprendizaje⁵⁶.

La relevancia de la alfabetización digital para el empleo está ampliamente documentada en la literatura científica. Estudios empíricos

⁴⁹ Cfr. R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 18; M. SPANTE, S.S. HASHEMI, M. LUNDIN, A. ALGERS, *op. cit.*, p. 4.

⁵⁰ Cfr. J. SELIMOVIĆ, A. PILAV-VELIĆ, L. KRNDŽIJA, *Digital workplace transformation in the financial service sector: Investigating the relationship between employees' expectations and intentions*, en *Technology in Society*, 2021, vol. 66, p. 3; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 700.

⁵¹ Vid. R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 22.

⁵² Cfr. M. OBERLÄNDER, A. BEINICKE, T. BIPP, *op. cit.*, p. 8; W. CAI ET AL., *Optimizing Employee Creativity in the Digital Era: Uncovering the Interactional Effects of Abilities, Motivations, and Opportunities*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, vol. 17, n. 3, p. 3.

⁵³ Vid. R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 26.

⁵⁴ Vid. M. OBERLÄNDER, A. BEINICKE, T. BIPP, *op. cit.*, p. 10.

⁵⁵ Vid. R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 29.

⁵⁶ Cfr. L. ILOMÄKI, S. PAAVOLA, M. LAKKALA, A. KANTOSALO, *op. cit.*, p. 663; M. OBERLÄNDER, A. BEINICKE, T. BIPP, *op. cit.*, p. 11.

demuestran que las personas con habilidades digitales tienen tasas de empleo significativamente más altas que aquellas que carecen de estas competencias⁵⁷. La Comisión Europea estima que al menos el 90% de los empleos actuales requieren algún nivel de competencias digitales básicas, y esta proporción continúa en aumento debido a la digitalización acelerada de todos los sectores económicos⁵⁸.

Sin embargo, persisten brechas en la adquisición de competencias digitales, con importantes implicaciones para la empleabilidad y la calidad del empleo. En España, por ejemplo, el 34% de la población activa presenta competencias digitales insuficientes para las demandas del mercado laboral actual⁵⁹. Esta brecha digital tiene dimensiones múltiples: generacional, de género, territorial y socioeconómica, perpetuando y amplificando desigualdades preexistentes⁶⁰.

La brecha digital de género merece particular atención, ya que las mujeres están subrepresentadas tanto en los estudios como en las carreras profesionales relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)⁶¹. Esta subrepresentación tiene consecuencias negativas tanto para las trayectorias profesionales individuales de las mujeres como para la economía en su conjunto, que se ve privada de una parte significativa del talento disponible⁶².

2.3. Nuevas competencias para el trabajo en la era digital

Más allá de las competencias digitales específicas, el mercado laboral de la era digital demanda un conjunto amplio de nuevas competencias que combinan habilidades técnicas con capacidades socioemocionales y cognitivas de orden superior⁶³. Esta demanda de competencias híbridas

⁵⁷ Vid. P. BEJAKOVIĆ, Ž. MRNJAVAC, *op. cit.*, p. 926.

⁵⁸ Cfr. EUROPEAN COMMISSION, *op. cit.*; L. ARROYO PRIETO, *op. cit.*, p. 12.

⁵⁹ Cfr. M.C. MACÍAS GARCÍA, *op. cit.*; GOBIERNO DE ESPAÑA, *op. cit.*, p. 16.

⁶⁰ Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 5; M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020, p. 23.

⁶¹ Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 8; M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *op. cit.*, p. 18.

⁶² Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 9; L. ARROYO PRIETO, G. VALENDUC, *Digital Skills and Labour Opportunities for Low-Skilled Woman*, Dynamics of Virtual Work Working Paper, 2016, n. 6, p. 10.

⁶³ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*, en *Sage Open*, 2020, January-March, p. 2; WORLD ECONOMIC FORUM, *op.*

refleja la comprensión de que la transformación digital no sustituye simplemente trabajos por máquinas, sino que reconfigura las tareas y funciones humanas, requiriendo nuevas combinaciones de habilidades⁶⁴.

El World Economic Forum, en su influyente informe de 2023⁶⁵, identifica tres categorías principales de competencias que experimentarán el mayor crecimiento en importancia durante el período 2023-2027: competencias tecnológicas, competencias cognitivas y competencias socioemocionales. Entre las competencias tecnológicas más demandadas se encuentran la inteligencia artificial y el *big data*, las redes y la ciberseguridad, y la alfabetización tecnológica general⁶⁶.

Sin embargo, el mismo informe subraya que, complementando estas competencias tecnológicas, habilidades como el pensamiento creativo, la resiliencia, la flexibilidad y la agilidad continuarán siendo fundamentales y experimentarán un crecimiento sostenido en su demanda⁶⁷. Esta coexistencia de competencias técnicas y socioemocionales refleja el reconocimiento de que la ventaja competitiva humana frente a la automatización reside precisamente en aquellas capacidades que las máquinas no pueden replicar fácilmente: la creatividad, el pensamiento crítico, la empatía y la capacidad de gestionar situaciones complejas y ambiguas⁶⁸.

Ester van Laar y otros⁶⁹ proponen un marco integrador de competencias digitales del siglo XXI para trabajadores que identifica siete competencias fundamentales: competencias técnicas, gestión de la información, comunicación, colaboración, creatividad, pensamiento crítico y resolución de problemas. Este marco reconoce que las competencias no operan de manera aislada, sino que se interrelacionan y refuerzan

cit., p. 8.

⁶⁴ Cfr. D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor*, en *Journal of Economic Perspectives*, 2019, vol. 33, n. 2, p. 5; K. HÖTTE, M. SOMERS, A. THEODORAKOPOULOS, *Technology and jobs: A systematic literature review*, en *Technological Forecasting & Social Change*, 2023, vol. 194, p. 3.

⁶⁵ WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 12.

⁶⁶ Cfr. WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 14; C. BLANKA, B. KRUMAY, D. RUECKEL, *The interplay of digital transformation and employee competency: A design science approach*, en *Technological Forecasting & Social Change*, 2022, vol. 178, p. 3.

⁶⁷ Cfr. WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 16; E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *op. cit.*, p. 8.

⁶⁸ Cfr. C.B. FREY, M.A. OSBORNE, *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, en *Technological Forecasting & Social Change*, 2017, vol. 114, p. 267; D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *op. cit.*, p. 12.

⁶⁹ *Vid.* E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *op. cit.*, p. 4.

mutuamente en el desempeño laboral⁷⁰.

Las competencias técnicas incluyen no solo el manejo de software y hardware específicos, sino también la capacidad de aprender nuevas tecnologías de manera autónoma, adaptarse rápidamente a actualizaciones y cambios de plataformas, y resolver problemas técnicos básicos sin necesidad de asistencia especializada⁷¹. Esta dimensión de autosuficiencia tecnológica resulta particularmente relevante en contextos de trabajo remoto o híbrido, donde el soporte técnico inmediato puede no estar disponible⁷².

La gestión de la información abarca la capacidad de buscar, filtrar, evaluar y organizar grandes volúmenes de información digital, discerniendo fuentes confiables de información falsa o sesgada⁷³. En un contexto de sobreabundancia informativa y proliferación de desinformación, esta competencia se vuelve crítica no solo para el desempeño laboral, sino también para el ejercicio de una ciudadanía informada⁷⁴.

Las competencias de comunicación y colaboración digital se refieren a la capacidad de trabajar efectivamente en equipos virtuales, utilizando diversas plataformas de colaboración, comunicándose de manera clara y apropiada en contextos digitales, y gestionando las particularidades de la comunicación mediada por tecnología⁷⁵. La pandemia de Covid-19 evidenció la centralidad de estas competencias, transformándolas de habilidades complementarias en requisitos básicos para la mayoría de los trabajos profesionales⁷⁶.

La creatividad en el contexto digital se refiere a la capacidad de utilizar tecnologías para generar ideas nuevas, crear contenidos originales y encontrar soluciones innovadoras a problemas⁷⁷. Esta competencia se

⁷⁰ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review*, en *Computers in Human Behavior*, 2017, vol. 72, p. 579; M. OBERLÄNDER, A. BEINICKE, T. BIPP, *op. cit.*, p. 12.

⁷¹ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*, *cit.*, p. 6; M. OBERLÄNDER, A. BEINICKE, T. BIPP, *op. cit.*, p. 13.

⁷² Vid. J. SELIMOVIĆ, A. PILAV-VELIĆ, L. KRNDŽIJA, *op. cit.*, p. 5.

⁷³ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*, *cit.*, p. 7; A. CALVANI, A. FINI, M. RANIERI, P. PICCI, *op. cit.*, p. 801.

⁷⁴ Vid. R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 16.

⁷⁵ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*, *cit.*, p. 9; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 702.

⁷⁶ Cfr. F. ALMEIDA, J.D. SANTOS, J.A. MONTEIRO, *op. cit.*, p. 99; J. SELIMOVIĆ, A. PILAV-VELIĆ, L. KRNDŽIJA, *op. cit.*, p. 7.

⁷⁷ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN,

considera particularmente resistente a la automatización y, por tanto, representa una ventaja competitiva sostenible para los trabajadores humanos⁷⁸.

El pensamiento crítico digital implica la capacidad de analizar información de manera reflexiva, evaluar la validez de argumentos, identificar sesgos y falacias, y tomar decisiones fundamentadas en contextos digitales⁷⁹. Esta competencia resulta esencial en un entorno laboral donde las decisiones se basan crecientemente en datos y análisis algorítmicos, requiriendo que los trabajadores puedan evaluar críticamente estas herramientas y no simplemente aceptar sus resultados de manera acrítica⁸⁰.

La resolución de problemas digitales abarca la capacidad de enfrentar desafíos técnicos, identificar soluciones tecnológicas apropiadas para necesidades específicas, y utilizar las tecnologías de manera creativa para superar obstáculos⁸¹. Esta competencia se relaciona estrechamente con la adaptabilidad y el aprendizaje continuo, reconociendo que en un entorno tecnológico en constante cambio, la capacidad de aprender y resolver problemas de manera autónoma resulta más valiosa que el dominio de herramientas específicas que pueden quedar obsoletas⁸².

Además de estas competencias específicas, diversos estudios subrayan la importancia creciente de las competencias socioemocionales, también denominadas *soft skills*, que incluyen habilidades como la inteligencia emocional, la empatía, el liderazgo, la gestión del tiempo, la adaptabilidad y la capacidad de trabajar bajo presión⁸³. Estas competencias, que

[*Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*](#), cit., p. 11; W. CAI ET AL., *op. cit.*, p. 5.

⁷⁸ Cfr. C.B. FREY, M.A. OSBORNE, *op. cit.*, p. 269; D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *op. cit.*, p. 5.

⁷⁹ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, [*Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*](#), cit., p. 4; A. CALVANI, A. FINI, M. RANIERI, P. PICCI, *op. cit.*, p. 803.

⁸⁰ Vid. C. BLANKA, B. KRUMAY, D. RUECKEL, *op. cit.*, p. 6.

⁸¹ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, [*Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*](#), cit., p. 4; R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 30.

⁸² Vid. S. IVALDI, G. SCARATTI, E. FREGNAN, [*Dwelling within the fourth industrial revolution: organizational learning for new competences, processes and work cultures*](#), en [*Journal of Workplace Learning*](#), 2022, vol. 34, n. 1, p. 8.

⁸³ Cfr. A. DI GREGORIO, I. MAGGIONI, C. MAURI, A. MAZZUCHELLI, *Employability skills for future marketing professionals*, en [*European Management Journal*](#), 2019, vol. 37, n. 3, p. 252; W. GANZ, B. DWORSCHAK, K. SCHNALZER, *Competences and Competence Development in a Digitalized World of Work*, en I.L. NUNES (ed.), *Advances in Human Factors and Systems Interaction. Proceedings of the AHFE 2018 International Conference on Human Factors and Systems Interaction, July 21-25, 2018, Loews Sapphire Falls Resort at Universal Studios, Orlando, Florida*,

tradicionalmente han recibido menos atención en los sistemas educativos formales, son cada vez más valoradas por los empleadores, quienes reconocen que la excelencia técnica resulta insuficiente si no se acompaña de capacidades interpersonales efectivas⁸⁴.

Un aspecto fundamental del desarrollo de competencias en la era digital es el reconocimiento de que estas no se adquieren de una vez por todas, sino que requieren actualización y renovación continuas a lo largo de toda la vida laboral⁸⁵. El concepto de aprendizaje permanente o *lifelong learning* se ha convertido en un pilar fundamental de las políticas educativas y laborales, reconociendo que el ritmo acelerado del cambio tecnológico demanda una actitud de formación continua⁸⁶.

3. Metodología

La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo basado en la revisión sistemática de literatura científica y análisis documental de marcos normativos y políticas públicas. Este diseño metodológico resulta apropiado para el objetivo del estudio, que consiste en analizar y sintetizar el conocimiento existente sobre la transformación del trabajo en la era digital, las competencias requeridas para el empleo de calidad y las políticas implementadas para garantizar transiciones laborales justas.

3.1. Selección de fuentes

Se realizó una búsqueda sistemática de literatura académica en las principales bases de datos científicas, incluyendo Scopus, Web of Science, Google Scholar y repositorios especializados en estudios laborales. Los términos de búsqueda empleados, en español e inglés, incluyeron combinaciones de “trabajo decente” (*decent work*), “calidad del empleo” (*employment quality*; *quality jobs*), “alfabetización digital” (*digital literacy*),

USA, Springer, 2019, p. 314.

⁸⁴ Cfr. U.S. FOERSTER-METZ, N. GOLOWKO, *The need for digital and soft skills in the Romanian business service industry*, en *Management & Marketing*, 2018, vol. 13, n. 1, p. 833; M.J. SOUSA, D. WILKS, *Sustainable skills for the world of work in the digital age*, en *Systems Research and Behavioral Science*, 2018, vol. 35, n. 4, p. 400.

⁸⁵ Cfr. ILO, *World Employment and Social Outlook. Trends 2020*, cit.; S. IVALDI, G. SCARATTI, E. FREGNAN, *op. cit.*, p. 10.

⁸⁶ Cfr. OECD, *op. cit.*, p. 56; E. BODE, R. GOLD, *Adult training in the digital age*, en *Economics*, 2018, vol. 12, n. 1, p. 3.

“competencias digitales” (*digital competencies; digital skills*), “transformación digital” (*digital transformation*), “economía de plataformas” (*platform economy; gig economy*) y “futuro del trabajo” (*future of work*).

Los criterios de inclusión fueron: a) publicaciones académicas revisadas por pares (artículos de revistas científicas, capítulos de libros académicos) publicadas entre 2017 y 2025, período que captura las transformaciones más recientes asociadas a la cuarta revolución industrial; b) documentos de organizaciones internacionales reconocidas (OIT, OECD, CEPAL, Comisión Europea, UNESCO, World Economic Forum) que establecen marcos conceptuales y normativos de referencia; c) marcos legales y políticas públicas vigentes en países seleccionados, particularmente de la Unión Europea y América Latina, con especial atención a España, Chile, Colombia y Perú; d) textos en español, inglés o portugués, idiomas predominantes en la literatura académica sobre el tema.

Los criterios de exclusión fueron: a) publicaciones anteriores a 2017, salvo textos seminales de referencia imprescindible; b) literatura gris sin revisión académica o institucional; c) estudios centrados exclusivamente en sectores específicos sin relevancia para el análisis general del fenómeno; d) textos puramente técnicos sobre herramientas digitales específicas sin conexión con las dimensiones laborales, sociales o normativas.

El proceso de búsqueda y selección se desarrolló en tres etapas. En la primera etapa, se identificaron 247 documentos potencialmente relevantes mediante la búsqueda en bases de datos. En la segunda etapa, se realizó un cribado de títulos y resúmenes, excluyendo 169 documentos que no cumplían los criterios de inclusión o que resultaban claramente irrelevantes para los objetivos del estudio. En la tercera etapa, se realizó una lectura completa de los 78 documentos preseleccionados, aplicando los criterios de inclusión y exclusión de manera rigurosa, resultando en la selección final de 58 fuentes bibliográficas académicas y 14 documentos institucionales y normativos que constituyen la base empírica del análisis.

3.2. Análisis de datos

El análisis de los documentos seleccionados se realizó mediante el método de análisis temático, siguiendo el enfoque propuesto por Braun y Clarke⁸⁷. Este método permitió identificar, analizar y reportar patrones temáticos dentro de los datos recopilados. El proceso de análisis se

⁸⁷ V. BRAUN, V. CLARKE, *Using thematic analysis in psychology*, en *Qualitative Research in Psychology*, 2006, vol. 3, n. 2.

desarrolló en seis fases: 1) familiarización con los datos mediante lecturas repetidas y anotaciones preliminares; 2) generación de códigos iniciales identificando características interesantes de manera sistemática en todo el conjunto de datos; 3) búsqueda de temas agrupando los códigos en temas potenciales; 4) revisión de temas verificando su coherencia interna y su distinción con respecto a otros temas; 5) definición y denominación de temas especificando la esencia de cada tema; 6) producción del informe final seleccionando extractos representativos y relacionándolos con la pregunta de investigación y la literatura existente.

A partir de este proceso analítico, emergieron cuatro temas principales que estructuran la presentación de resultados: 1) la redefinición de los parámetros del trabajo decente en la era digital; 2) el papel de la alfabetización digital en la empleabilidad y la calidad del empleo; 3) las nuevas competencias demandadas por el mercado laboral digital; 4) las políticas públicas y marcos normativos para garantizar transiciones laborales justas.

3.3. Consideraciones sobre los resultados

La validez de los hallazgos se aseguró mediante la triangulación de múltiples fuentes: literatura académica revisada por pares, documentos de organizaciones internacionales de reconocido prestigio, y marcos normativos oficiales. Asimismo, se adoptó un enfoque interdisciplinario que integra perspectivas del derecho laboral, la economía, la sociología y las ciencias de la educación, enriqueciendo la comprensión del fenómeno estudiado.

Entre las limitaciones del estudio, cabe señalar que la revisión se centró principalmente en literatura en español, inglés y portugués, lo que puede haber excluido aportes relevantes publicados en otros idiomas. Asimismo, el enfoque geográfico privilegió experiencias europeas y latinoamericanas, con menor atención a contextos asiáticos y africanos donde también se están produciendo transformaciones digitales de importancia. Finalmente, dada la naturaleza acelerada de los cambios tecnológicos, algunos de los hallazgos pueden verse superados rápidamente por nuevos desarrollos, lo que subraya la necesidad de actualización continua del conocimiento en este campo.

4. Resultados

4.1. La redefinición de los parámetros del trabajo decente en la era digital

Los parámetros que definen un empleo digno y sostenible están experimentando una transformación profunda en respuesta a la digitalización de la economía y el mundo del trabajo. El análisis de la literatura revela que esta redefinición se articula en torno a tres dimensiones fundamentales: la transformación del diseño del trabajo, el riesgo de precarización asociado a nuevas formas de empleo digital y la incorporación de nuevos indicadores de calidad laboral que trascienden los criterios tradicionales.

En relación con la transformación del diseño del trabajo, la digitalización está modificando radicalmente cómo se organiza, se ejecuta y se evalúa el trabajo⁸⁸. Las herramientas digitales, particularmente las basadas en la nube y los dispositivos móviles, están reconfigurando las dimensiones espaciales y temporales del trabajo, permitiendo potencialmente una mayor flexibilidad y autonomía para los trabajadores⁸⁹. No obstante, estudios empíricos demuestran que esta autonomía resulta a menudo ambigua o ilusoria, ya que la tecnología que promete liberación puede simultáneamente intensificar el control empresarial y difuminar las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo personal⁹⁰.

La pandemia de Covid-19 aceleró dramáticamente estas tendencias, forzando una adopción masiva y abrupta del trabajo remoto y evidenciando tanto sus ventajas como sus problemas⁹¹. Por un lado, el trabajo remoto demostró ser viable y productivo para muchos sectores, ampliando las posibilidades de conciliación entre vida laboral y personal, reduciendo tiempos de desplazamiento y permitiendo mayor flexibilidad en la organización del tiempo⁹². Por otro lado, puso de manifiesto problemas significativos como el aislamiento social, la intensificación de la jornada laboral, la invasión del espacio doméstico por las demandas laborales, y la agudización de desigualdades basadas en el acceso diferencial a

⁸⁸ Cfr. L. FRÉOUR, S. POHL, A. BATTISTELLI, *op. cit.*, p. 2; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 697.

⁸⁹ Vid. V. ANIBALLI, *op. cit.*, p. 228.

⁹⁰ Cfr. J. LUDIKE, *op. cit.*, p. 59; L.J. DUEÑAS HERRERO, *op. cit.*, p. 192.

⁹¹ Cfr. F. ALMEIDA, J.D. SANTOS, J.A. MONTEIRO, *op. cit.*, p. 98; J. SELIMOVIC, A. PILAV-VELIC, L. KRNDŽIJA, *op. cit.*, p. 2.

⁹² Vid. M. JALIL NAJI, *Digitalización y empleo decente: más allá del empleo "típico"*, en N. CEREJEIRA NAMORA ET AL. (eds.), *op. cit.*, p. 178.

infraestructura tecnológica y espacios de trabajo adecuados⁹³.

La pandemia de Covid-19 aceleró dramáticamente estas tendencias, forzando una adopción masiva y abrupta del trabajo remoto y evidenciando tanto sus ventajas como sus problemas⁹⁴. Por un lado, el trabajo remoto demostró ser viable y productivo para muchos sectores, ampliando las posibilidades de conciliación entre vida laboral y personal, reduciendo tiempos de desplazamiento y permitiendo mayor flexibilidad en la organización del tiempo⁹⁵. Por otro lado, puso de manifiesto problemas significativos como el aislamiento social, la intensificación de la jornada laboral, la invasión del espacio doméstico por las demandas laborales, y la agudización de desigualdades basadas en el acceso diferencial a infraestructura tecnológica y espacios de trabajo adecuados⁹⁶.

Respecto al riesgo de precarización asociado a nuevas formas de empleo digital, la literatura documenta ampliamente cómo la economía de plataformas ha generado formas de trabajo caracterizadas por alta inestabilidad, ausencia de protección social, bajos ingresos y falta de derechos laborales básicos⁹⁷. El trabajo en plataformas digitales, paradigmáticamente representado por servicios de transporte, reparto y microtarefas en línea, se estructura frecuentemente como una relación de “falso autoempleo” donde los trabajadores asumen todos los riesgos económicos y carecen de las protecciones asociadas tanto al empleo asalariado como al trabajo autónomo genuino⁹⁸.

Un estudio reciente de la OIT sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web en 21 países de América Latina reveló condiciones laborales profundamente preocupantes⁹⁹. Los trabajadores de plataformas, en su mayoría jóvenes con educación universitaria, experimentan patrones intensos de trabajo caracterizados por jornadas extensas, ingresos irregulares e insuficientes, ausencia de beneficios sociales, y altos niveles de estrés y ansiedad¹⁰⁰. La naturaleza algorítmica de la gestión del trabajo en plataformas introduce además nuevas formas de control opaco y arbitrario, donde los trabajadores pueden ver su acceso al trabajo

⁹³ Cfr. J. LUDIKE, *op. cit.*, p. 61; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 705.

⁹⁴ Cfr. F. ALMEIDA, J.D. SANTOS, J.A. MONTEIRO, *op. cit.*, p. 98; J. SELIMOVIC, A. PILAV-VELIC, L. KRNDZIC, *op. cit.*, p. 2.

⁹⁵ Vid. M. JALIL NAJI, *op. cit.*, p. 178.

⁹⁶ Cfr. J. LUDIKE, *op. cit.*, p. 61; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 705.

⁹⁷ Cfr. J. BERG ET AL., *op. cit.*, p. 23; C. ALESSI, *op. cit.*, p. 69; G. CEDROLA SPREMOLLA, *op. cit.*, p. 15.

⁹⁸ Vid. A. ANTÚNEZ SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 282.

⁹⁹ Vid. T. CRAVO, *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe*, OIT, 2025.

¹⁰⁰ Cfr. T. CRAVO, *op. cit.*; J. BERG ET AL., *op. cit.*, p. 26.

reducido o eliminado por decisiones automatizadas sin posibilidad de apelación efectiva¹⁰¹.

Sin embargo, es importante evitar una visión exclusivamente negativa o determinista de las nuevas formas de empleo digital. Algunos estudios identifican también aspectos positivos valorados por los trabajadores, como la flexibilidad horaria, la posibilidad de combinar múltiples fuentes de ingreso, la autonomía en la organización del trabajo, y el acceso a oportunidades laborales para personas con dificultades de inserción en el mercado de trabajo tradicional¹⁰². El desafío consiste en preservar y ampliar estos aspectos positivos mientras se erradican las condiciones de precariedad y se garantizan derechos laborales fundamentales¹⁰³.

En cuanto a la incorporación de nuevos indicadores de calidad laboral, la investigación contemporánea está expandiendo la comprensión del trabajo decente más allá de indicadores tradicionales como la estabilidad contractual, la remuneración adecuada y la seguridad social, para incluir dimensiones subjetivas y psicológicas del bienestar laboral¹⁰⁴. Indicadores como la satisfacción laboral, el sentido de propósito, el bienestar psicológico, el equilibrio entre vida laboral y personal, las oportunidades de desarrollo profesional, y el disfrute intrínseco del trabajo están adquiriendo creciente reconocimiento como componentes esenciales de la calidad del empleo¹⁰⁵.

Esta ampliación del concepto de calidad laboral refleja una comprensión más holística del trabajo como dimensión fundamental de la vida humana, reconociendo que las condiciones materiales, aunque imprescindibles, resultan insuficientes si no se acompañan de condiciones que permitan el desarrollo integral de las personas¹⁰⁶. En el contexto digital, esta perspectiva ampliada adquiere particular relevancia, ya que la tecnología puede tanto facilitar como obstaculizar el bienestar y la realización personal en el trabajo, dependiendo de cómo se diseñe, implemente y regule¹⁰⁷.

¹⁰¹ Cfr. G. CEDROLA SPREMOLLA, *op. cit.*, p. 18; C. ALESSI, *op. cit.*, p. 75.

¹⁰² Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *Trabajo y derecho en la "era digital": realidades, mitos y paradojas*, en N. CEREJEIRA NAMORA ET AL. (eds.), *op. cit.*, p. 8.

¹⁰³ Vid. M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *La tecnología como herramienta favorecedora de una posible universalización de la protección de la salud en el trabajo "digital"*, en M. HERNÁNDEZ BEJARANO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 82.

¹⁰⁴ Cfr. S. SARAGIH, J.H. TJAKRAATMADJA, A. PUTRA PRATAMA, *op. cit.*, p. 7; X. BARTOLL, R. RAMOS, *op. cit.*, p. 42.

¹⁰⁵ Cfr. J. GORELLI HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 145; L. BRILL, *op. cit.*, p. 19; S. SARAGIH, J.H. TJAKRAATMADJA, A. PUTRA PRATAMA, *op. cit.*, p. 8.

¹⁰⁶ Cfr. J. GORELLI HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 147; O. LENZI, *op. cit.*, p. 298.

¹⁰⁷ Cfr. L. FRÉOUR, S. POHL, A. BATTISTELLI, *op. cit.*, p. 8; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 708.

Un aspecto central de la calidad del empleo en la era digital es el derecho a la desconexión digital, entendido como la garantía de que los trabajadores puedan desvincularse efectivamente de las comunicaciones y demandas laborales fuera de su jornada de trabajo¹⁰⁸. La legislación española, pionera en este ámbito a través de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, reconoce explícitamente este derecho con el objetivo de garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores. Sin embargo, la efectividad práctica de este derecho depende no solo de su reconocimiento formal, sino de su implementación efectiva mediante políticas empresariales claras y una cultura organizacional que respete genuinamente la separación entre tiempo laboral y tiempo personal¹⁰⁹.

4.2. El papel de la alfabetización digital en la empleabilidad y la calidad del empleo

La alfabetización digital ha dejado de ser una competencia complementaria o deseable para convertirse en un requisito fundamental para la participación plena en el mercado laboral contemporáneo y, consecuentemente, en un determinante crítico de la empleabilidad y la calidad del empleo¹¹⁰. La evidencia empírica recopilada demuestra una correlación positiva y significativa entre el nivel de competencias digitales y diversos indicadores de éxito laboral, incluyendo tasas de empleo, estabilidad laboral, nivel salarial y satisfacción en el trabajo¹¹¹.

Un estudio realizado en China, basado en datos de 13.969 individuos del China Family Panel Studies (CFPS), encontró que la alfabetización digital mejora significativamente la calidad del empleo de los trabajadores,

¹⁰⁸ EURES, *Los trabajadores a distancia y su derecho a la desconexión: regulación del teletrabajo en la UE*, en eures.europa.eu, 17 mayo 2024; J.M. MIRANDA BOTO, *op. cit.*, p. 85.

¹⁰⁹ Cfr. J.M. MIRANDA BOTO, *op. cit.*, p. 87; G. LÓPEZ DE LA FUENTE, *Los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales: aportaciones de la Loi Travail n° 2016-1088*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, cit., p. 195.

¹¹⁰ Cfr. P. BEJAKOVIĆ, Ž. MRNJAVAC, *op. cit.*, p. 923; M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 119; M.C. MACÍAS GARCÍA, *op. cit.*

¹¹¹ Cfr. P. BEJAKOVIĆ, Ž. MRNJAVAC, *op. cit.*, p. 926; J. PICATOSTE, L. PÉREZ-ORTIZ, S.M. RUESGA-BENITO, *A new educational pattern in response to new technologies and sustainable development. Enlightening ICT skills for youth employability in the European Union*, en *Telematics and Informatics*, 2018, vol. 35, n. 4, p. 1033.

medida a través de indicadores como ingresos, estabilidad contractual, acceso a seguridad social y satisfacción laboral¹¹². El mecanismo de este impacto opera a través de tres canales principales: primero, el aumento de la productividad individual que resulta del dominio de herramientas digitales; segundo, la ampliación del conjunto de oportunidades laborales accesibles, incluyendo opciones de trabajo remoto y empleos en sectores intensivos en conocimiento; tercero, la mejora de la posición negociadora del trabajador frente al empleador, derivada de la posesión de habilidades altamente demandadas¹¹³.

La Comisión Europea ha estimado que al menos el 90% de los empleos actuales requieren algún nivel de competencias digitales básicas, y que los empleos que demandan altas habilidades digitales han crecido un 30% más rápido que los empleos tradicionales¹¹⁴. Esta tendencia no se limita a sectores obviamente tecnológicos como la informática o las telecomunicaciones, sino que atraviesa prácticamente todos los sectores económicos, desde la agricultura hasta los servicios financieros, desde la manufactura hasta la atención sanitaria¹¹⁵.

Sin embargo, a pesar de esta creciente demanda de competencias digitales, persisten brechas significativas en su adquisición, con importantes implicaciones para la inclusión laboral y la equidad social¹¹⁶. En España, el *Plan Nacional de Competencias Digitales* identificó que el 34% de la población activa presenta competencias digitales insuficientes para las demandas del mercado laboral actual (p. 16). Esta brecha digital se manifiesta con particular intensidad en ciertos colectivos: personas mayores, personas con niveles educativos básicos, mujeres en determinados sectores tecnológicos, población rural, y personas en situación de desempleo de larga duración¹¹⁷.

La brecha digital de género merece atención especial por sus implicaciones tanto de equidad como de eficiencia económica. A pesar de que las mujeres representan aproximadamente la mitad de la población activa en la mayoría de los países desarrollados, su participación en carreras y profesiones relacionadas con las TIC se mantiene significativamente por debajo del 30%¹¹⁸. Esta subrepresentación se origina en etapas tempranas

¹¹² Vid. Y. CAI, S. LIU, X. ZHANG, *The digital economy and job quality: Facilitator or inhibitor? – Evidence from micro-individuals*, en *Heliyon*, 2024, vol. 10, n. 4, p. 2.

¹¹³ Cfr. Y. CAI, S. LIU, X. ZHANG, *op. cit.*; P. BEJAKOVIĆ, Ž. MRNJAVAC, *op. cit.*, p. 927.

¹¹⁴ Cfr. EUROPEAN COMMISSION, *op. cit.*; L. ARROYO PRIETO, *op. cit.*, p. 14.

¹¹⁵ Vid. OECD, *op. cit.*, p. 67.

¹¹⁶ Cfr. M.C. MACÍAS GARCÍA, *op. cit.*; M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 6.

¹¹⁷ Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 7; M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *op. cit.*, p. 25; L. ARROYO PRIETO, G. VALENDUC, *op. cit.*, p. 11, último párrafo.

¹¹⁸ Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 9; M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *op. cit.*,

de la educación, donde los estereotipos de género y la falta de modelos femeninos en campos tecnológicos desalientan a las niñas y jóvenes de orientarse hacia estas áreas¹¹⁹.

Las consecuencias de esta brecha son múltiples y graves. A nivel individual, limita las oportunidades profesionales y los ingresos potenciales de las mujeres, perpetuando desigualdades económicas de género¹²⁰. A nivel social y económico, priva a la sociedad de una parte significativa del talento disponible, reduciendo la capacidad de innovación y competitividad¹²¹. A nivel organizacional, la falta de diversidad en equipos tecnológicos puede generar productos y servicios que no respondan adecuadamente a las necesidades de toda la población¹²².

La relación entre alfabetización digital y calidad del empleo también presenta una dimensión intergeneracional que requiere atención. Los trabajadores de mayor edad, que constituyen una proporción creciente de la fuerza laboral debido al envejecimiento demográfico en muchos países desarrollados, enfrentan desafíos particulares para mantener actualizadas sus competencias digitales¹²³. Sin embargo, la investigación demuestra que, con formación adecuada y entornos laborales favorables, los trabajadores mayores pueden desarrollar competencias digitales efectivas y aportar su experiencia y conocimiento acumulado en contextos digitales¹²⁴.

Un hallazgo particularmente relevante de la literatura revisada es que la alfabetización digital no opera únicamente como un factor individual que determina las oportunidades laborales de cada persona, sino que tiene efectos multiplicadores y externalidades positivas a nivel organizacional y social¹²⁵. Organizaciones con mayor nivel promedio de competencias digitales entre sus empleados demuestran mayor capacidad de innovación,

p. 19.

¹¹⁹ Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 10; M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *op. cit.*, p. 22.

¹²⁰ Vid. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 11.

¹²¹ Vid. M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *op. cit.*, p. 24.

¹²² Vid. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 12.

¹²³ Vid. S. STOJKOVIĆ ZLATANOVIĆ, P. JOVANOVIĆ, *Workforce aging and decent work in the era of the digital economy – towards a holistic public policy approach*, en *Stanovništvo*, 2023, vol. 61, n. 1.

¹²⁴ Cfr. S. STOJKOVIĆ ZLATANOVIĆ, P. JOVANOVIĆ, *op. cit.*; M. JANDRIĆ, S. RANĐELOVIĆ, *Adaptability of the workforce in Europe – changing skills in the digital era*, en *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci*, 2018, vol. 36, n. 2, p. 759.

¹²⁵ Cfr. P.T. HUU, *Impact of Employee Digital Competence on the Relationship between Digital Autonomy and Innovative Work Behavior: A Systematic Review*, en *www.researchsquare.com*, 28 julio 2022, p. 8; D. CETINDAMAR, B. ABEDIN, K. SHIRAHADA, *The Role of Employees in Digital Transformation: A Preliminary Study on How Employees' Digital Literacy Impacts Use of Digital Technologies*, en *IEEE Transactions on Engineering Management*, 2024, vol. 71.

mayor productividad, mejor adaptación a cambios del entorno, y mejores resultados en términos de satisfacción laboral y retención de talento¹²⁶.

4.3. Las nuevas competencias demandadas por el mercado laboral digital y los programas de formación

Más allá de las competencias digitales específicas, el análisis de la literatura revela que el mercado laboral de la era digital demanda un conjunto amplio y complejo de competencias que combinan habilidades técnicas con capacidades cognitivas de orden superior y competencias socioemocionales¹²⁷. Esta demanda de competencias híbridas o multidimensionales refleja la comprensión de que la transformación digital no sustituye simplemente trabajos por máquinas, sino que reconfigura las tareas, funciones y relaciones laborales, requiriendo nuevas combinaciones de habilidades¹²⁸.

El citado *Future of Jobs Report 2023* del World Economic Forum, basado en una encuesta a empleadores que representan más de 800 millones de trabajadores en todo el mundo, identifica las competencias que experimentarán el mayor crecimiento en importancia durante el período 2023-2030 (p. 3). En el primer lugar se encuentran las competencias relacionadas con la inteligencia artificial y el *big data*, seguidas de redes y ciberseguridad, y alfabetización tecnológica general (p. 14). Sin embargo, el mismo informe subraya que, complementando estas competencias tecnológicas, habilidades como el pensamiento creativo, la resiliencia, la flexibilidad y la agilidad continuarán siendo fundamentales y experimentarán un crecimiento sostenido en su demanda¹²⁹.

Esta coexistencia de competencias técnicas y socioemocionales en las proyecciones de demanda laboral futura refleja el reconocimiento de que la ventaja competitiva humana frente a la automatización reside precisamente en aquellas capacidades que las máquinas no pueden replicar fácilmente: la

¹²⁶ Cfr. D. CETINDAMAR, B. ABEDIN, K. SHIRAHADA, *op. cit.*; SANTOSO et al., 2019b, p. 2307.

¹²⁷ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*, cit., p. 3; WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 13; A. DI GREGORIO, I. MAGGIONI, C. MAURI, A. MAZZUCHELLI, *op. cit.*, p. 253.

¹²⁸ Cfr. D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *op. cit.*, p. 7; K. HÖTTE, M. SOMERS, A. THEODORAKOPOULOS, *op. cit.*, p. 5.

¹²⁹ Cfr. WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 16; E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*, cit., p. 9.

creatividad, el pensamiento crítico, la empatía, la capacidad de gestionar situaciones complejas y ambiguas, y las habilidades interpersonales¹³⁰. Los empleos más resilientes ante la automatización son aquellos que requieren altos niveles de creatividad, negociación, persuasión, cuidado de otros, o inteligencia social¹³¹.

El marco propuesto por Ester van Laar y otros para las competencias digitales del siglo XXI identifica siete competencias fundamentales interrelacionadas: 1) competencias técnicas; 2) gestión de la información; 3) comunicación; 4) colaboración; 5) creatividad; 6) pensamiento crítico; 7) resolución de problemas¹³². La investigación empírica realizada por estos autores demuestra que estas competencias no operan de manera aislada, sino que se refuerzan mutuamente, y que su desarrollo efectivo requiere entornos de aprendizaje que integren las dimensiones técnicas, cognitivas y socioemocionales¹³³.

Las competencias técnicas de comunicación y colaboración digital merecen particular atención, ya que el trabajo contemporáneo se caracteriza crecientemente por la necesidad de coordinar esfuerzos con personas geográficamente dispersas, utilizando diversas plataformas tecnológicas y gestionando las particularidades de la comunicación mediada digitalmente¹³⁴. La pandemia de Covid-19 evidenció la centralidad de estas competencias, transformándolas súbitamente de habilidades complementarias en requisitos básicos para la mayoría de los trabajos profesionales y administrativos¹³⁵.

El pensamiento crítico digital, entendido como la capacidad de analizar información de manera reflexiva, evaluar la validez de argumentos, identificar sesgos y falacias, y tomar decisiones fundamentadas en contextos digitales, resulta esencial en un entorno laboral donde las decisiones se basan crecientemente en datos y análisis algorítmicos¹³⁶. Esta competencia

¹³⁰ Cfr. C.B. FREY, M.A. OSBORNE, *op. cit.*, p. 270; D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *op. cit.*, p. 15.

¹³¹ Vid. C.B. FREY, M.A. OSBORNE, *op. cit.*, p. 272.

¹³² Vid. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*, cit., p. 5.

¹³³ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review*, cit., pp. 581 y 583.

¹³⁴ Cfr. B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 703; J. SELIMOVIC, A. PILAV-VELIC, L. KRNDŽIJA, *op. cit.*, p. 6.

¹³⁵ Cfr. F. ALMEIDA, J.D. SANTOS, J.A. MONTEIRO, *op. cit.*, p. 100; J. SELIMOVIC, A. PILAV-VELIC, L. KRNDŽIJA, *op. cit.*, p. 8.

¹³⁶ Cfr. E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic*

resulta particularmente relevante en contextos donde se utilizan sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones, requiriendo que los trabajadores puedan evaluar críticamente estas herramientas y no simplemente aceptar sus resultados de manera acrítica¹³⁷.

La creatividad en el contexto digital se refiere a la capacidad de utilizar tecnologías para generar ideas nuevas, crear contenidos originales y encontrar soluciones innovadoras a problemas¹³⁸. Esta competencia se considera particularmente resistente a la automatización y, por tanto, representa una ventaja competitiva sostenible para los trabajadores humanos¹³⁹. Organizaciones que fomentan la creatividad y la innovación entre sus empleados demuestran mayor capacidad de adaptación a cambios tecnológicos y mayor éxito en la implementación de transformaciones digitales¹⁴⁰.

Junto a estas competencias específicas, la literatura subraya la importancia creciente de las competencias socioemocionales o *soft skills*, que incluyen habilidades como la inteligencia emocional, la empatía, el liderazgo, la gestión del tiempo, la adaptabilidad, la capacidad de trabajar bajo presión y la resiliencia¹⁴¹. Estas competencias, que tradicionalmente han recibido menos atención en los sistemas educativos formales centrados en la transmisión de conocimientos técnicos, son cada vez más valoradas por los empleadores, quienes reconocen que la excelencia técnica resulta insuficiente si no se acompaña de capacidades interpersonales efectivas¹⁴².

Un aspecto fundamental del desarrollo de competencias en general en la era digital, reiteradamente subrayado en la literatura, es el reconocimiento de que estas no se adquieren de una vez por todas en una fase de formación inicial, sino que requieren actualización y renovación continuas a lo largo de toda la vida laboral¹⁴³. El concepto de aprendizaje permanente o *lifelong*

Literature Review, cit., p. 4; A. CALVANI, A. FINI, M. RANIERI, P. PICCI, *op. cit.*, p. 804.

¹³⁷ *Vid.* C. BLANKA, B. KRUMAY, D. RUECKEL, *op. cit.*, p. 7.

¹³⁸ *Cfr.* E. VAN LAAR, A.J.A.M. VAN DEURSEN, J.A.G.M. VAN DIJK, J. DE HAAN, *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*, cit., p. 4; W. CAI ET AL., *op. cit.*, p. 6.

¹³⁹ *Cfr.* C.B. FREY, M.A. OSBORNE, *op. cit.*, p. 271; D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *op. cit.*, p. 16.

¹⁴⁰ *Cfr.* W. CAI ET AL., *op. cit.*, p. 8; S. IVALDI, G. SCARATTI, E. FREGNAN, *op. cit.*, p. 12.

¹⁴¹ *Cfr.* A. DI GREGORIO, I. MAGGIONI, C. MAURI, A. MAZZUCHELLI, *op. cit.*, p. 254; W. GANZ, B. DWORSCHAK, K. SCHNALZER, *op. cit.*, p. 316; U.S. FOERSTER-METZ, N. GOLOWKO, *op. cit.*, p. 835.

¹⁴² *Cfr.* M.J. SOUSA, D. WILKS, *op. cit.*, p. 401; A. DI GREGORIO, I. MAGGIONI, C. MAURI, A. MAZZUCHELLI, *op. cit.*, p. 256.

¹⁴³ *Cfr.* ILO, *World Employment and Social Outlook. Trends 2020*, cit.; S. IVALDI, G. SCARATTI, E. FREGNAN, *op. cit.*, p. 11; OECD, *op. cit.*

learning se ha convertido en un pilar fundamental de las políticas educativas y laborales, reconociendo que el ritmo acelerado del cambio tecnológico demanda una actitud y una capacidad de formación continua¹⁴⁴.

En este contexto, los programas de recualificación (*upskilling*) y reconversión (*reskilling*) adquieren importancia crítica. El *upskilling* se refiere a la mejora de las competencias existentes de los trabajadores para mantenerlas actualizadas y relevantes frente a las nuevas demandas tecnológicas, mientras que el *reskilling* implica la adquisición de conjuntos completamente nuevos de competencias que permitan a los trabajadores transitar hacia ocupaciones diferentes cuando sus empleos actuales se ven amenazados por la automatización¹⁴⁵.

Los datos del World Economic Forum sugieren que, si la fuerza laboral mundial se representara como 100 personas, 59 necesitarían capacitación antes de 2030 para mantenerse empleables¹⁴⁶. De estas 59 personas, 29 podrían recualificarse en sus roles actuales, 19 podrían recualificarse y ser redistribuidas dentro de su organización actual, pero 11 serían poco propensas a recibir la capacitación necesaria, dejando sus perspectivas de empleo cada vez más en riesgo¹⁴⁷. Estas proyecciones subrayan tanto la magnitud del desafío formativo como la urgente necesidad de políticas efectivas que garanticen el acceso universal a oportunidades de formación continua.

4.4. Políticas públicas y marcos normativos para transiciones laborales justas

El análisis de documentos de organizaciones internacionales y de marcos normativos nacionales revela que existe un reconocimiento creciente, tanto a nivel global como regional, de la necesidad de desarrollar políticas públicas integrales que garanticen transiciones laborales justas en el contexto de la transformación digital¹⁴⁸. Estas políticas abarcan múltiples

¹⁴⁴ Cfr. E. BODE, R. GOLD, *op. cit.*, p. 4; S. IVALDI, G. SCARATTI, E. FREGNAN, *op. cit.*, p. 13.

¹⁴⁵ Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 13; GOBIERNO DE ESPAÑA, *op. cit.*, p. 26.

¹⁴⁶ Vid. WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 22.

¹⁴⁷ *Ibem.*

¹⁴⁸ Cfr. ILO, *World Employment and Social Outlook. Trends 2020*, cit.; OECD, *op. cit.*, p. 72; R. MARTÍNEZ, A. PALMA, A. VELÁSQUEZ, *op. cit.*, p. 18; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *El momento de Europa: reparar los daños y preparar el futuro para la próxima generación*, 27 mayo 2020, COM(2020)456 final.

dimensiones: desarrollo de competencias digitales, regulación de nuevas formas de trabajo, protección social adaptada a trayectorias laborales discontinuas y promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso a empleos de calidad.

A nivel europeo, la Comisión Europea ha establecido un marco político ambicioso para abordar los desafíos de la transformación digital del trabajo. El Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027¹⁴⁹ busca fomentar el desarrollo de un ecosistema educativo digital de alto rendimiento y perfeccionar las competencias para la transformación digital¹⁵⁰. La Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia¹⁵¹ destaca la importancia de las habilidades digitales para la transición digital y establece objetivos concretos de mejora de las competencias de la población activa.

El DigComp se ha consolidado como la referencia internacional más influyente para la definición, evaluación y promoción de las competencias digitales¹⁵². Desde su primera versión en 2013¹⁵³, el DigComp ha sido adoptado y adaptado por numerosos países y organizaciones como base para sus estrategias de desarrollo de competencias digitales¹⁵⁴. La versión de 2022, DigComp 2.2, ha incorporado ejemplos actualizados de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para interactuar con desarrollos recientes como las noticias falsas y campañas de desinformación, el trabajo a distancia, los sistemas de inteligencia artificial, y los aspectos ecológicos y de sostenibilidad en la interacción con las tecnologías digitales¹⁵⁵.

La versión más reciente de 2025, DigComp 3.0, se funda en la tesis central de que la competencia en IA es un rasgo que permea todas las actividades digitales contemporáneas. Su énfasis en la integración de la IA, los derechos digitales, el bienestar y el pensamiento crítico refleja una maduración de comprensión sobre lo que significa ser digitalmente competente en el 2025. De hecho, se distingue en lo esencial de las cuatro versiones anteriores en la integración transversal de competencias en IA en

¹⁴⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027. Adaptar la educación y la formación a la era digital](#), 30 septiembre 2020, COM(2020)624 final.

¹⁵⁰ *Cfr.* EUROPEAN COMMISSION, *op. cit.*; COM(2020)624 final, cit.

¹⁵¹ COM(2020)274 final, cit.

¹⁵² *Vid.* R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 6.

¹⁵³ A. FERRARI, *op. cit.*

¹⁵⁴ *Vid.* R. VUORIKARI, S. KLUZER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 7.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 8.

todos los niveles y en las 21 competencias específicas (IA-explicita e IA-implícita)¹⁵⁶.

En el ámbito de la regulación de las condiciones laborales en el contexto digital, la Unión Europea ha adoptado medidas normativas importantes. La [Directiva \(UE\) 2019/1152](#) establece derechos mínimos para todos los trabajadores, incluyendo a quienes tienen contratos atípicos o de corta duración, en respuesta a las tendencias de precarización del mercado laboral y la diversificación de las formas de empleo¹⁵⁷.

Más recientemente, la [Directiva \(UE\) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas](#) representa un hito normativo significativo en el intento de garantizar derechos laborales en el contexto de la economía de plataformas¹⁵⁸. Esta directiva aborda aspectos críticos como la presunción de laboralidad en determinadas circunstancias, la transparencia en la gestión algorítmica y la protección de los trabajadores frente a decisiones automatizadas.

A nivel de la OIT, el trabajo en plataformas digitales se ha convertido en una prioridad de la agenda normativa. La Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2025 abordará los desafíos normativos de esta modalidad laboral, con el objetivo de desarrollar un convenio internacional y una recomendación que establezcan estándares mínimos de trabajo decente para los trabajadores de plataformas¹⁵⁹. Este proceso refleja el reconocimiento de que la economía de plataformas, siendo un fenómeno inherentemente transnacional, requiere respuestas regulatorias de alcance internacional para ser efectivas.

En el contexto latinoamericano, varios países han desarrollado estrategias nacionales de transformación digital que incluyen componentes específicos de desarrollo de competencias digitales. Colombia adoptó en 2019 el Documento CONPES n. 3975 sobre [Política Nacional para la](#)

¹⁵⁶ Vid. J. COSGROVE, R. CACHIA, *op. cit.*, pp. 26-30. El DigComp 3.0 está diseñado para tener un impacto positivo en la transformación digital que efectivamente sirva al desarrollo humano y a la justicia laboral, pero ¿pueden las competencias digitales, por sí solas, garantizar la transición de trabajadores hacia empleos de mayor calidad y dignidad en la era digital? Una de las garantías posibles a favor del trabajador es que esas competencias digitales se pudieran desplegar dentro de marcos de derechos genuinos, gobernanza democrática y compromiso con la reducción de desigualdades.

¹⁵⁷ Cfr. J.M. MIRANDA BOTO, *op. cit.*, p. 75; M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, [Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo](#), cit., p. 194.

¹⁵⁸ Vid. M.A. MORALES RAMÍREZ, [Trabajadores independientes: su inserción, la seguridad social en México](#), en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2025, n. 40, p. 282.

¹⁵⁹ OIT, [Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Informe V \(1\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2025, 113ª reunión.

Transformación Digital e Inteligencia Artificial, estableciendo un marco integral para la digitalización del país. El Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile publicó en 2021 su *Política Nacional de Inteligencia Artificial*, con énfasis en aspectos éticos y de gobernanza.

En el caso específico de Perú, el Decreto Supremo n. 085-2023-PCM, de 28 de julio, aprobó la Política Nacional de Transformación Digital al 2030, estableciendo objetivos estratégicos para el desarrollo digital del país. Complementariamente, la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital desarrolló la *Estrategia Nacional de Talento Digital 2021-2026*, que reconoce explícitamente la necesidad de desarrollar competencias digitales en la población como condición para aprovechar las oportunidades de la economía digital y garantizar una transformación inclusiva¹⁶⁰.

Un aspecto destacado de las políticas públicas más avanzadas es el reconocimiento de que el desarrollo de competencias digitales no puede abordarse exclusivamente como una responsabilidad individual de los trabajadores, sino que requiere un esfuerzo colectivo que involucre a los gobiernos, los empleadores, las instituciones educativas y los interlocutores sociales¹⁶¹. Este enfoque de corresponsabilidad se refleja en iniciativas como el *Plan Nacional de Competencias Digitales* de España, que establece seis objetivos estratégicos abarcando desde la inclusión digital hasta la garantía de que las empresas, particularmente las PYME, cuenten con las competencias digitales necesarias para abordar su digitalización.

Las políticas públicas también están comenzando a abordar la dimensión de la protección de datos personales y los derechos digitales en el ámbito laboral. La LO 3/2018 de España incluye un catálogo específico de derechos digitales en el ámbito laboral, que comprende el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales, el derecho a la desconexión digital, el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, y derechos relacionados con la negociación colectiva en el contexto digital. Este marco normativo reconoce que la digitalización del trabajo plantea nuevos desafíos para la protección de los derechos

¹⁶⁰ Adicionalmente, cabe destacar la definición de alfabetización digital, según el Reglamento de la Ley n. 31814, de 5 de julio de 2023 (Ley de Inteligencia Artificial peruana), entendido como «el proceso de adquisición y desarrollo de competencias digitales esenciales para interactuar en entornos digitales permanentemente, necesarias para estudiar, trabajar, tramitar bienes y servicios, socializar y, en general, desenvolverse en la vida diaria, que permite ejercer la ciudadanía de manera plena y aprovechar las oportunidades que brinda el entorno» (art. 6.a, Decreto Supremo n. 115-2025-PCM, de 9 de setiembre). Nótese, se menciona la palabra “trabajar”. Conforme a este dispositivo normativo, la alfabetización digital se sitúa como elemento fundamental de uno de sus principios rectores: *Sensibilización y educación en IA* (art. 7.f).

¹⁶¹ *Vid.* M.C. MACÍAS GARCÍA, *op. cit.*

fundamentales de los trabajadores y establece salvaguardas específicas.

Sin embargo, a pesar de estos avances normativos y de política pública, persisten importantes desafíos en su implementación efectiva. Un problema recurrente identificado en la literatura es la brecha entre los marcos normativos formales y su aplicación práctica, particularmente en contextos de limitada capacidad de inspección laboral y baja tasa de sindicalización¹⁶². Asimismo, la velocidad del cambio tecnológico plantea desafíos para la actualización y adaptación continua de los marcos regulatorios, que frecuentemente quedan obsoletos antes de haberse implementado plenamente¹⁶³.

5. Discusión

Los resultados presentados evidencian una transformación profunda y multidimensional de la naturaleza del trabajo y de los parámetros que definen su calidad en el contexto de la era digital. Esta transformación plantea desafíos complejos que requieren respuestas integrales y coordinadas desde múltiples ámbitos: educativo, regulatorio, organizacional y social. La presente discusión analiza críticamente los principales hallazgos, identificando tensiones, contradicciones y desafíos pendientes, y proponiendo líneas de reflexión para avanzar hacia un modelo de trabajo digno y sostenible en la economía digital.

Un primer aspecto que merece atención crítica es la tensión entre las oportunidades y los riesgos asociados a la transformación digital del trabajo. Por un lado, la digitalización ha ampliado las posibilidades de flexibilidad laboral, facilitado el acceso al empleo para personas con dificultades de movilidad o residentes en zonas alejadas, y generado nuevos sectores económicos y oportunidades de emprendimiento¹⁶⁴. Por otro lado, ha propiciado la proliferación de formas de empleo precario caracterizadas por inestabilidad, bajos ingresos, ausencia de protección social y nuevas formas de control y vigilancia¹⁶⁵.

¹⁶² Cfr. M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *op. cit.*, p. 85; G. CEDROLA SPREMOLLA, *op. cit.*, p. 23.

¹⁶³ Cfr. J.M. GOERLICH PESET, M.A. GARCÍA RUBIO, *Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS (dir.), *op. cit.*, p. 45; J.R. MERCADER UGUINA, *El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital*, en *Revista de Información Laboral*, 2018, n. 11, p. 28.

¹⁶⁴ Cfr. V. ANIBALLI, *op. cit.*, p. 233; OECD, *op. cit.*, p. 78.

¹⁶⁵ Cfr. J. BERG ET AL., *op. cit.*, p. 29; M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *op. cit.*, p. 87; G. CEDROLA SPREMOLLA, *op. cit.*, p. 25.

Esta ambivalencia fundamental de la transformación digital sugiere que los resultados en términos de calidad del empleo no están determinados tecnológicamente, sino que dependen crucialmente de las elecciones políticas, regulatorias y organizacionales que acompañan la adopción de tecnologías¹⁶⁶. La tecnología digital puede ser utilizada para empoderar a los trabajadores, ampliar su autonomía y mejorar sus condiciones laborales, o bien para intensificar el control, fragmentar la jornada laboral y erosionar protecciones sociales conquistadas históricamente¹⁶⁷. El desafío consiste en desarrollar marcos regulatorios y prácticas organizacionales que maximicen las primeras posibilidades mientras minimizan los segundos riesgos.

Un segundo aspecto crítico se refiere a la brecha entre la retórica del aprendizaje permanente y las realidades de acceso desigual a oportunidades de formación continua. Aunque existe un consenso amplio sobre la necesidad de desarrollar competencias digitales y mantenerlas actualizadas a lo largo de toda la vida laboral¹⁶⁸, la evidencia sugiere que las oportunidades de formación se distribuyen de manera profundamente desigual. Los trabajadores con mayor nivel educativo, empleados en sectores formales, con contratos estables y en grandes empresas tienen acceso significativamente mayor a formación continua que trabajadores con menor nivel educativo, en sectores informales, con contratos precarios o en pequeñas empresas¹⁶⁹.

Esta distribución desigual del acceso a la formación continua genera un círculo vicioso: aquellos trabajadores que más necesitan recualificarse para mantener su empleabilidad son precisamente quienes tienen menos acceso a oportunidades de formación, mientras que aquellos que ya cuentan con mayores ventajas (educación, estabilidad laboral, recursos) son quienes más fácilmente acceden a formación adicional¹⁷⁰. Romper este círculo vicioso requiere políticas activas que garanticen el acceso universal a la formación continua, con especial atención a los colectivos más vulnerables.

Un tercer aspecto que requiere reflexión crítica es la cuestión de la responsabilidad en el desarrollo de competencias digitales. Existe una tendencia preocupante a individualizar esta responsabilidad, colocando

¹⁶⁶ Cfr. J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización robótica*, cit., p. 67; J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 35.

¹⁶⁷ Cfr. J. LUDIKE, *op. cit.*, p. 65; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 712.

¹⁶⁸ Cfr. ILO, *World Employment and Social Outlook. Trends 2020*, cit.; OECD, *op. cit.*, p. 82; S. IVALDI, G. SCARATTI, E. FREGNAN, *op. cit.*, p. 15.

¹⁶⁹ Cfr. M.C. MACÍAS GARCÍA, *op. cit.*; M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 16.

¹⁷⁰ Vid. M.G. RICHARDI ET AL., *The impact of a decade of digital transformation on employment, wages, and inequality in the EU: a "conveyor belt" hypothesis*, en *Socio-Economic Review*, 2025, vol. 23, n. 3, p. 1232.

sobre los trabajadores la carga de “mantenerse empleables” mediante la adquisición continua de nuevas competencias¹⁷¹. Esta perspectiva resulta problemática por varias razones. Primero, ignora las barreras estructurales que limitan el acceso a oportunidades de formación para ciertos colectivos¹⁷². Segundo, invisibiliza la responsabilidad de los empleadores en proporcionar formación a sus trabajadores y crear condiciones que faciliten el aprendizaje continuo¹⁷³. Tercero, desconoce el papel del Estado en garantizar el derecho a la educación y la formación a lo largo de toda la vida¹⁷⁴.

Un enfoque más adecuado reconocería que el desarrollo de competencias digitales es una responsabilidad compartida entre individuos, empleadores, instituciones educativas y el Estado, y que requiere políticas públicas que garanticen el acceso universal, gratuito o a bajo costo, a oportunidades de formación de calidad¹⁷⁵. Esto implica inversión pública significativa en infraestructura educativa, desarrollo de contenidos formativos actualizados, formación de formadores, y mecanismos de certificación y reconocimiento de competencias adquiridas tanto en contextos formales como informales¹⁷⁶.

Un cuarto aspecto que merece atención es la brecha entre los marcos normativos avanzados desarrollados en algunos contextos, particularmente en la Unión Europea, y su implementación efectiva. La adopción de directivas como la relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles o la reciente sobre trabajo en plataformas digitales representa avances significativos en el reconocimiento formal de derechos¹⁷⁷. Sin embargo, la efectividad de estos marcos normativos depende críticamente de su transposición adecuada a las legislaciones nacionales, de la existencia de mecanismos efectivos de inspección y fiscalización, y de la capacidad de los trabajadores para conocer y reclamar sus derechos¹⁷⁸.

La experiencia comparada sugiere que la efectividad de la regulación laboral en contextos digitales requiere no solo normas adecuadas, sino también instituciones fuertes, capacidad de inspección suficiente,

¹⁷¹ Cfr. M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 122; M.C. MACÍAS GARCÍA, *op. cit.*

¹⁷² Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 18; L. ARROYO PRIETO, G. VALENDUC, *op. cit.*, p. 10.

¹⁷³ Vid. GOBIERNO DE ESPAÑA, *op. cit.*

¹⁷⁴ Vid. ILO, *World Employment and Social Outlook. Trends 2020*, cit.

¹⁷⁵ Cfr. M.C. MACÍAS GARCÍA, *op. cit.*; OECD, *op. cit.*, p. 85.

¹⁷⁶ Vid. GOBIERNO DE ESPAÑA, *op. cit.*

¹⁷⁷ Cfr. J.M. MIRANDA BOTO, *op. cit.*, p. 88; M.A. MORALES RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 285.

¹⁷⁸ Cfr. M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *op. cit.*, p. 92; G. CEDROLA SPREMOLLA, *op. cit.*, p. 28.

organización sindical robusta, y conciencia de los trabajadores sobre sus derechos¹⁷⁹. En contextos donde estas condiciones están ausentes o son débiles, incluso marcos normativos formalmente avanzados pueden resultar inefectivos en la práctica, perpetuando situaciones de precariedad y vulneración de derechos fundamentales.

Un quinto aspecto crítico se refiere a las dimensiones de género de la transformación digital del trabajo. Como se ha documentado, las mujeres enfrentan múltiples barreras en el acceso a empleos de calidad en la economía digital: subrepresentación en carreras y profesiones tecnológicas, brecha salarial persistente incluso en sectores digitales, y dificultades para acceder a posiciones de liderazgo¹⁸⁰. Estas desigualdades no se corregirán espontáneamente mediante la simple promoción de competencias digitales sin abordar sus raíces estructurales en estereotipos de género, división sexual del trabajo, y responsabilidades desiguales de cuidado¹⁸¹.

Avanzar hacia la igualdad de género en la economía digital requiere políticas integrales que incluyan: programas específicos para fomentar el interés de niñas y jóvenes en carreras tecnológicas, visibilización de modelos femeninos en sectores tecnológicos, eliminación de sesgos de género en procesos de reclutamiento y promoción, políticas de conciliación que no recaigan desproporcionadamente sobre las mujeres, y acciones positivas para incrementar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo en empresas tecnológicas¹⁸².

Un sexto aspecto que requiere reflexión es la cuestión de la sostenibilidad social y medioambiental del modelo de trabajo digital emergente. Si bien la digitalización se presenta frecuentemente como una oportunidad para avanzar hacia modelos económicos más sostenibles, reduciendo desplazamientos, optimizando el uso de recursos y facilitando la transición energética¹⁸³, la evidencia sobre su impacto real es mixta. Por un lado, la reducción de desplazamientos asociada al trabajo remoto puede generar beneficios ambientales significativos¹⁸⁴. Por otro lado, la infraestructura digital requiere cantidades masivas de energía, los

¹⁷⁹ Cfr. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*, cit., p. 197; M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *op. cit.*, p. 95.

¹⁸⁰ Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 19; M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *op. cit.*, p. 28.

¹⁸¹ Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 21; M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *op. cit.*, p. 32.

¹⁸² Cfr. M. DURÁN BERNARDINO, *op. cit.*, p. 22; M. SÁINZ, L. ARROYO, C. CASTAÑO, *op. cit.*, p. 35.

¹⁸³ Cfr. R. MARTÍNEZ, A. PALMA, A. VELÁSQUEZ, *op. cit.*, p. 25; OECD, *op. cit.*, p. 95.

¹⁸⁴ *Vid.* V. ANIBALLI, *op. cit.*, p. 236.

dispositivos electrónicos tienen ciclos de vida cortos y generan residuos problemáticos, y las dinámicas de consumo facilitadas por plataformas digitales pueden incrementar el impacto ambiental¹⁸⁵.

Asimismo, desde una perspectiva de sostenibilidad social, el modelo de trabajo digital caracterizado por jornadas intensas, desdibujamiento de fronteras entre tiempo laboral y personal, y presiones constantes de conectividad plantea serios riesgos para la salud mental y el bienestar de los trabajadores¹⁸⁶. Un modelo de trabajo sostenible requiere no solo condiciones materiales adecuadas, sino también ritmos de trabajo compatibles con la vida humana, tiempos de descanso efectivos, y espacios de desconexión genuina¹⁸⁷.

Finalmente, un aspecto fundamental que se desprende del análisis es la necesidad de repensar el contrato social en torno al trabajo en el contexto de la transformación digital. Los sistemas de protección social construidos en el siglo XX se basaban fundamentalmente en el modelo del empleo asalariado estable y de larga duración, con un único empleador que actúa como puerta de acceso a derechos y protecciones¹⁸⁸. Este modelo resulta crecientemente inadecuado en un contexto de trayectorias laborales fragmentadas, múltiples transiciones entre empleo y desempleo, combinación de diferentes formas de trabajo, y prevalencia de relaciones laborales atípicas¹⁸⁹.

Adaptar los sistemas de protección social a las realidades del trabajo digital requiere avanzar hacia modelos que desvincule el acceso a derechos y protecciones del estatus contractual específico y del vínculo con un empleador particular, garantizando derechos portables que acompañen a los trabajadores a lo largo de sus trayectorias laborales¹⁹⁰. Esto implica repensar fundamentalmente el financiamiento de la protección social, los mecanismos de acceso a derechos y el papel de los diferentes actores (Estado, empleadores, interlocutores sociales) en su provisión y gestión.

¹⁸⁵ *Vid.* R. VUORIKARI, S. KLUSER, Y. PUNIE, *op. cit.*, p. 32.

¹⁸⁶ *Cfr.* J. LUDIKE, *op. cit.*, p. 68; B. WANG, Y. LIU, S.K. PARKER, *op. cit.*, p. 715.

¹⁸⁷ *Cfr.* G. LÓPEZ DE LA FUENTE, *op. cit.*, p. 198; J.M. MIRANDA BOTO, *op. cit.*, p. 92.

¹⁸⁸ *Cfr.* J. GORELLI HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 150; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*, cit., p. 199.

¹⁸⁹ *Cfr.* A.N. SCHROEDER, T.M. BRICKA, J.H. WHITAKER, *op. cit.*, p. 12; A. ANTÚNEZ SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 295.

¹⁹⁰ *Cfr.* M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *op. cit.*, p. 102; J. GORELLI HERNÁNDEZ, *op. cit.*

6. Conclusiones

La presente investigación ha analizado la transformación del concepto de trabajo decente hacia la noción de “buen trabajo” en la era digital, examinando el papel de la alfabetización digital y las nuevas competencias en la calidad del empleo, y revisando las políticas públicas implementadas para garantizar transiciones laborales justas. Los hallazgos principales permiten formular las siguientes conclusiones.

Primera conclusión: la transformación digital está redefiniendo profundamente los parámetros que definen un empleo digno y sostenible, incorporando nuevas dimensiones como la alfabetización digital, la autonomía tecnológica, la capacidad de adaptación continua y el equilibrio entre conectividad y desconexión. El concepto tradicional de trabajo decente, centrado en indicadores como estabilidad contractual, remuneración adecuada, protección social y diálogo social, aunque permanece fundamental, resulta insuficiente si no se complementa con estas nuevas dimensiones. La calidad del empleo en la era digital debe evaluarse no solo mediante criterios objetivos tradicionales, sino también considerando dimensiones subjetivas como el bienestar psicológico, el sentido de propósito, la satisfacción laboral y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Segunda conclusión: la alfabetización digital se ha convertido en un determinante crítico de la empleabilidad y la calidad del empleo, con evidencia empírica sólida que demuestra correlaciones positivas entre competencias digitales y múltiples indicadores de éxito laboral¹⁹¹. Sin embargo, persisten brechas significativas en la distribución de competencias digitales, con dimensiones generacionales, de género, territoriales y socioeconómicas que amenazan con amplificar desigualdades preexistentes. Cerrar estas brechas digitales no es solo una cuestión de eficiencia económica, sino fundamentalmente una exigencia de justicia social, ya que la exclusión digital se traduce directamente en exclusión laboral y social.

Tercera conclusión: el mercado laboral de la era digital demanda un conjunto complejo de competencias híbridas que combinan habilidades técnicas específicas con capacidades cognitivas de orden superior y competencias socioemocionales. Esta demanda de competencias multidimensionales refleja el reconocimiento de que la ventaja competitiva humana frente a la automatización reside en capacidades que las máquinas no pueden replicar fácilmente: creatividad, pensamiento crítico, empatía,

¹⁹¹ Cfr. P. BEJAKOVIĆ, Ž. MRNJAVAC, *op. cit.*, p. 928; M.C. MACÍAS GARCÍA, *op. cit.*; Y. CAI, S. LIU, X. ZHANG, *op. cit.*

inteligencia social y capacidad de gestionar complejidad y ambigüedad. El desarrollo efectivo de estas competencias requiere entornos de aprendizaje que integren dimensiones técnicas, cognitivas y socioemocionales, y que reconozcan el aprendizaje como un proceso continuo a lo largo de toda la vida laboral.

Cuarta conclusión: aunque se han desarrollado marcos normativos y políticas públicas significativas para abordar los desafíos de la transformación digital del trabajo, particularmente en el contexto europeo, persisten importantes brechas en su implementación efectiva y en su alcance. La efectividad de la regulación laboral en contextos digitales requiere no solo normas adecuadas, sino también instituciones fuertes, capacidad de inspección suficiente, organización sindical robusta, y conciencia de los trabajadores sobre sus derechos. La creciente transnacionalización del trabajo digital, particularmente a través de plataformas, demanda además respuestas regulatorias de alcance internacional para ser verdaderamente efectivas.

Quinta conclusión: la construcción del “buen trabajo” en la economía digital requiere un enfoque sistémico que articule coherentemente educación, formación profesional, regulación laboral y protección social, asegurando que la transformación tecnológica no profundice las desigualdades existentes sino que promueva una inclusión digital efectiva. Este enfoque sistémico debe reconocer que el desarrollo de competencias digitales es una responsabilidad compartida entre individuos, empleadores, instituciones educativas y el Estado, y no puede recaer exclusivamente sobre los trabajadores individuales. Requiere además políticas activas que garanticen el acceso universal a oportunidades de formación continua, con especial atención a los colectivos más vulnerables y en riesgo de exclusión digital.

Sexta conclusión: los sistemas de protección social construidos en el siglo XX, basados fundamentalmente en el modelo del empleo asalariado estable y de larga duración, resultan crecientemente inadecuados en un contexto de trayectorias laborales fragmentadas y prevalencia de relaciones laborales atípicas. Garantizar trabajo decente en la era digital requiere avanzar hacia modelos de protección social que desvinculen el acceso a derechos del estatus contractual específico y del vínculo con un empleador particular, asegurando derechos portables que acompañen a los trabajadores a lo largo de sus trayectorias laborales. Esto implica repensar fundamentalmente el financiamiento de la protección social, los mecanismos de acceso a derechos y el papel de los diferentes actores en su provisión y gestión.

En suma, la construcción del “buen trabajo” en la era digital representa uno de los desafíos más significativos de nuestro tiempo, con profundas

implicaciones para el bienestar individual, la cohesión social y la sostenibilidad de nuestras sociedades. Afrontar este desafío requiere visión estratégica, voluntad política, inversión sostenida y, fundamentalmente, un compromiso inquebrantable con los valores de dignidad humana, justicia social e igualdad de oportunidades que deben guiar toda transformación económica y tecnológica. Solo mediante un esfuerzo colectivo que involucre a gobiernos, empleadores, trabajadores, instituciones educativas y la sociedad civil en su conjunto podremos asegurar que la transformación digital del trabajo se traduzca en progreso genuino para todas las personas, sin dejar a nadie atrás.

7. Bibliografía

- ACEMOGLU D., RESTREPO P. (2018), *The Race between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment*, en *American Economic Review*, vol. 108, n. 6, pp. 1488-1542
- ACEMOGLU D., RESTREPO P. (2019), *Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor*, en *Journal of Economic Perspectives*, vol. 33, n. 2, pp. 3-30
- AGUILAR DEL CASTILLO M.C. (2020), *La tecnología como herramienta favorecedora de una posible universalización de la protección de la salud en el trabajo “digital”*, en M. HERNÁNDEZ BEJARANO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch
- ALESSI C. (2020), *Trabajo en plataforma y no discriminación en el derecho de la UE*, en M. HERNÁNDEZ BEJARANO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir. De las plataformas a la economía colaborativa real*, Tirant lo Blanch
- ALMEIDA F., SANTOS J.D., MONTEIRO J.A. (2020), *The Challenges and Opportunities in the Digitalization of Companies in a Post-COVID-19 World*, en *IEEE Engineering Management Review*, vol. 48, n. 3, pp. 97-103
- ANIBALLI V. (2018), *El “trabajo ágil” entre tecnología, cultura empresarial y necesidades emergentes de los trabajadores: la versión italiana del “smart working”*, en N. CEREJEIRA NAMORA, L. MELLA MÉNDEZ, D. ABRUNHOSA E SOUSA, G. CEREJEIRA NAMORA, E. CASTRO MARQUÉS (eds.), *Digital Work and Personal Data Protection. Key Issues for the Labour of the 21st Century*, Cambridge Scholars Publishing

- ANTÚNEZ SÁNCHEZ A. (2023), *El Trabajo 3.0 en la economía de plataformas en Cuba*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 268-310
- ARROYO PRIETO L. (2018), *Las competencias digitales para el crecimiento económico, igualdad de oportunidades en España y la Unión Europea*, Fundación Alternativas
- ARROYO PRIETO L., VALENDUC G. (2016), *Digital Skills and Labour Opportunities for Low-Skilled Woman*, Dynamics of Virtual Work Working Paper, n. 6
- BARTOLL X., RAMOS R. (2020), *Quality of work, economic crisis, and temporary employment*, en *International Journal of Manpower*, vol. 41, n. 1, pp. 37-51
- BEJAKOVIĆ P., MRNJAVAC Ž. (2020), *The importance of digital literacy on the labour market*, en *Employee Relations*, vol. 42, n. 4, pp. 921-932
- 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
- BLANKA C., KRUMAY B., RUECKEL D. (2022), *The interplay of digital transformation and employee competency: A design science approach*, en *Technological Forecasting & Social Change*, vol. 178, pp. 1-15
- BODE E., GOLD R. (2018), *Adult training in the digital age*, en *Economics*, vol. 12, n. 1, pp. 1-14
- BRAUN V., CLARKE V. (2006), *Using thematic analysis in psychology*, en *Qualitative Research in Psychology*, vol. 3, n. 2, pp. 77-101
- BRILL L. (2021), *What Is Decent Work? A Review of the Literature*, en F. CHRISTIE, M. ANTONIADOU, K. ALBERTSON, M. CROWDER (eds.), *Decent Work. Opportunities and Challenges*, Emerald
- CAI W., KHAPOVA S., BOSSINK B., LYSOVA E., YUAN J. (2020), *Optimizing Employee Creativity in the Digital Era: Uncovering the Interactional Effects of Abilities, Motivations, and Opportunities*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, n. 3, pp. 1-19
- CAI Y., LIU S., ZHANG X. (2024), *The digital economy and job quality: Facilitator or inhibitor? – Evidence from micro-individuals*, en *Helvion*, vol. 10, n. 4, pp. 1-12
- CALVANI A., FINI A., RANIERI M., PICCI P. (2012), *Are young generations in secondary school digitally competent? A study on Italian teenagers*, en *Computers & Education*, vol. 58, n. 2, pp. 797-807
- CEDROLA SPREMOLLA G. (2020), *Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 5-49
- CETINDAMAR D., ABEDIN B., SHIRAHADA K. (2024), *The Role of Employees in Digital Transformation: A Preliminary Study on How Employees' Digital Literacy*

- Impacts Use of Digital Technologies*, en *IEEE Transactions on Engineering Management*, vol. 71, pp. 7837-7848
- CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL (2019), [*Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial*](#), Documento CONPES, n. 3975
- COSGROVE J., CACHIA R. (2025), [*DigComp 3.0. European Digital Competence Framework*](#), JRC
- CRAVO T. (2025), [*Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe*](#), OIT
- CRUZ VILLALÓN J. (2017), [*Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*](#), en *Temas Laborales*, n. 138, pp. 13-47
- DI GREGORIO A., MAGGIONI I., MAURI C., MAZZUCHELLI A. (2019), *Employability skills for future marketing professionals*, en *European Management Journal*, vol. 37, n. 3, pp. 251-258
- DUEÑAS HERRERO L.J. (2018), *La necesaria recuperación del diálogo social para abordar la regulación del impacto de las nuevas tecnologías en los derechos de los trabajadores*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, La Ley
- DURÁN BERNARDINO M. (2021), [*Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género*](#), en *Revista de Estudios Jurídicos*, n. 21, pp. 1-31
- EURES (2024), [*Los trabajadores a distancia y su derecho a la desconexión: regulación del teletrabajo en la UE*](#), en eures.europa.eu, 17 mayo
- EUROPEAN COMMISSION (2021), [*Digital Economy and Society Index \(DESI\) 2021. Human Capital*](#)
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ M. (2021), *Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo*, en *Revista de Derecho Social*, n. 95, pp. 115-146
- FERRARI A. (2013), [*DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*](#), JRC
- FOERSTER-METZ U.S., GOLOWKO N. (2018), [*The need for digital and soft skills in the Romanian business service industry*](#), en *Management & Marketing*, vol. 13, n. 1, pp. 831-847
- FRÉOUR L., POHL S., BATTISTELLI A. (2021), *How Digital Technologies Modify the Work Characteristics: A Preliminary Study*, en *The Spanish Journal of Psychology*, vol. 24, pp. 1-23
- FREY C.B., OSBORNE M.A. (2017), *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, en *Technological Forecasting & Social Change*, vol. 114, pp. 254-280

- GANZ W., DWORSCHAK B., SCHNALZER K. (2019), *Competences and Competence Development in a Digitalized World of Work*, en I.L. NUNES (ed.), *Advances in Human Factors and Systems Interaction. Proceedings of the AHFE 2018 International Conference on Human Factors and Systems Interaction, July 21-25, 2018, Loews Sapphire Falls Resort at Universal Studios, Orlando, Florida, USA*, Springer
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [Plan Nacional de Competencias Digitales](#)
- GOERLICH PESET J.M., GARCÍA RUBIO M.A. (2018), *Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS (dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer
- GÓMEZ SALADO M.Á. (2021), *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi
- GORELLI HERNÁNDEZ J. (2018), *Trabajo decente y tiempo de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, Á.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares
- GURIDI J.A., ÁVILA C. (coords.) (2021), [Política Nacional de Inteligencia Artificial](#), Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
- HÖTTE K., SOMERS M., THEODORAKOPOULOS A. (2023), *Technology and jobs: A systematic literature review*, en *Technological Forecasting & Social Change*, vol. 194, pp. 1-23
- HUU P.T. (2022), [Impact of Employee Digital Competence on the Relationship between Digital Autonomy and Innovative Work Behavior: A Systematic Review](#), en www.researchsquare.com, 28 julio, pp. 1-30
- ILO (1999), [Decent Work. Report of the Director-General](#), International Labour Conference, 87th Session
- ILO (2013), [Decent Work Indicators. Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO Manual](#)
- ILO (2020), [World Employment and Social Outlook. Trends 2020](#), ILO Flagship Report
- ILOMÄKI L., PAAVOLA S., LAKKALA M., KANTOSALO A. (2016), *Digital competence – an emergent boundary concept for policy and educational research*, en *Education and Information Technologies*, vol. 21, n. 3, pp. 655-679
- IVALDI S., SCARATTI G., FREGNAN E. (2022), [Dwelling within the fourth industrial revolution: organizational learning for new competences, processes and work cultures](#), en *Journal of Workplace Learning*, vol. 34, n. 1, pp. 1-26
- JALIL NAJI M. (2018), *Digitalización y empleo decente: más allá del empleo “típico”*, en N. CEREJEIRA NAMORA, L. MELLA MÉNDEZ, D. ABRUNHOSA E SOUSA, G. CEREJEIRA NAMORA, E. CASTRO MARQUÉS (eds.), *Digital Work and Personal*

- Data Protection. Key Issues for the Labour of the 21st Century*, Cambridge Scholars Publishing
- JANDRIĆ M., RANĐELOVIĆ S. (2018), *Adaptability of the workforce in Europe – changing skills in the digital era*, en *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci*, vol. 36, n. 2, pp. 757-776
- LENZI O. (2019), *El trabajo decente en la era digital: colectivos más vulnerables*, en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, n. 39, pp. 292-306
- LÓPEZ DE LA FUENTE G. (2018), *Los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales: aportaciones de la Loi Travail n° 2016-1088*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, La Ley
- LUDIKE J. (2018), *Digital Employee Experience Engagement Paradox: Futureproofing Retention Practice*, en M. COETZEE, I.L. POTGIETER, N. FERREIRA (eds.), *Psychology of Retention. Theory, Research and Practice*, Springer
- MACÍAS GARCÍA M.C. (2021), *La formación, competencias digitales como garantía de adaptación al trabajo decente*, en *Noticias CIELO*, n. 5, pp. 1-3
- MARTÍNEZ R., PALMA A., VELÁSQUEZ A. (2020), *Revolución tecnológica e inclusión social. Reflexiones sobre desafíos y oportunidades para la política social en América Latina*, CEPAL Políticas Sociales, n. 233
- MELLA MÉNDEZ L. (2023), *Las transiciones sociales actuales como retos para la nueva formación profesional del siglo XXI*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi
- MERCADER UGUINA J.R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización robótica*, Tirant lo Blanch
- MERCADER UGUINA J.R. (2018), *El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital*, en *Revista de Información Laboral*, n. 11, pp. 17-33
- MIRANDA BOTO J.M. (2019), *Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español*, en *Temas Laborales*, n. 149, pp. 71-100
- MOLINA NAVARRETE C. (2018), *Trabajo y derecho en la “era digital”: realidades, mitos y paradojas*, en N. CEREJEIRA NAMORA, L. MELLA MÉNDEZ, D. ABRUNHOSA E SOUSA, G. CEREJEIRA NAMORA, E. CASTRO MARQUÉS (eds.), *Digital Work and Personal Data Protection. Key Issues for the Labour of the 21st Century*, Cambridge Scholars Publishing
- MORALES RAMÍREZ M.A. (2025), *Trabajadores independientes: su inserción, la seguridad social en México*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 40, pp. 277-299

- OBERLÄNDER M., BEINICKE A., BIPP T. (2020), *Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace*, en *Computers & Education*, vol. 146, pp. 1-13
- OECD (2019), [*Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives*](#)
- OIT (2025), [*Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Informe V \(1\)*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 113ª reunión
- PICATOSTE J., PÉREZ-ORTIZ L., RUESGA-BENITO S.M. (2018), *A new educational pattern in response to new technologies and sustainable development. Enlightening ICT skills for youth employability in the European Union*, en *Telematics and Informatics*, vol. 35, n. 4, pp. 1031-1038
- PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS (2022), [*Estrategia Nacional de Talento Digital 2021-2026*](#)
- RICHIARDI M.G., WESTHOFF L., ASTARITA C., ERNST E., FENWICK C., KHABIRPOUR N., PELIZZARI L. (2025), [*The impact of a decade of digital transformation on employment, wages, and inequality in the EU: a “conveyor belt” hypothesis*](#), en *Socio-Economic Review*, 2025, vol. 23, n. 3, pp. 1225-1251
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2018), *La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS (dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2019), [*Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*](#), en *Derecho & Sociedad*, n. 53, pp. 185-205
- SÁINZ M., ARROYO L., CASTAÑO C. (2020), [*Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*](#), Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
- SARAGIH S., TJAKRAATMADJA J.H., PUTRA PRATAMA A. (2024), [*Decent work in a digital age: a comprehensive review of research and theory*](#), en *Cogent Business and Management*, vol. 11, n. 1, pp. 1-17
- SCHROEDER A.N., BRICKA T.M., WHITAKER J.H. (2021), *Work design in a digitized gig economy*, en *Human Resource Management Review*, vol. 31, n. 1, pp. 1-10
- SELIMOVIĆ J., PILAV-VELIĆ A., KRNDŽIJA L. (2021), *Digital workplace transformation in the financial service sector: Investigating the relationship between employees' expectations and intentions*, en *Technology in Society*, vol. 66, pp. 1-13
- SERRANO OLIVARES R. (2017), *Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa, –o mejor economía digital a demanda–, trabajo 3.0 y laboralidad*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. HERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo
- SOUSA M.J., WILKS D. (2018), *Sustainable skills for the world of work in the digital age*, en *Systems Research and Behavioral Science*, vol. 35, n. 4, pp. 399-405

- SPANTE M., HASHEMI S.S., LUNDIN M., ALGERS A. (2018), *Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept use*, en *Cogent Education*, vol. 5, n. 1, pp. 1-21
- STOJKOVIĆ ZLATANOVIĆ S., JOVANOVIĆ P. (2023), *Workforce aging and decent work in the era of the digital economy – towards a holistic public policy approach*, en *Stanovništvo*, vol. 61, n. 1, pp. 53-68
- VAN LAAR E., VAN DEURSEN A.J.A.M., VAN DIJK J.A.G.M., DE HAAN J. (2017), *The relation between 21st-century skills and digital skills: a systematic literature review*, en *Computers in Human Behavior*, vol. 72, pp. 577-588
- VAN LAAR E., VAN DEURSEN A.J.A.M., VAN DIJK J.A.G.M., DE HAAN J. (2020), *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review*, en *Sage Open, January-March*, pp. 1-14
- VUORIKARI R., KLUZER S., PUNIE Y. (2022), *DigComp 2.2. The Digital Competence Framework for Citizens. With new examples of knowledge, skills and attitudes*, JRC
- WANG B., LIU Y., PARKER S.K. (2020), *How Does the Use of Information Communication Technology Affect Individuals? A Work Design Perspective*, en *Academy of Management Annals*, vol. 14, n. 2, pp. 695-725
- WORLD ECONOMIC FORUM (2023), *Future of Jobs Report 2023. Insight Report*

Normativa Española y Peruana

- [Ley Orgánica 3/2018](#), de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en *BOE*, 6 diciembre 2018, n. 294
- [Decreto Supremo n. 085-2023-PCM](#), de 28 de julio, *Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Transformación Digital al 2030*, en *El Peruano*, 28 julio 2023
- [Decreto Supremo n. 115-2025-PCM](#), de 9 de setiembre, *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n. 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país*, en *El Peruano*, 9 setiembre 2025

Normativa Europea

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales](#), 26 abril 2017, COM(2017)250 final
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [El momento de Europa: reparar los daños y preparar el futuro para la próxima generación](#), 27 mayo 2020, COM(2020)456 final

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*](#), 1 julio 2020, COM(2020)274 final

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027. Adaptar la educación y la formación a la era digital*](#), 30 septiembre 2020, COM(2020)624 final

[Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#)

[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](#)

La contratación laboral en Estados Unidos: el resurgir del poder sindical y su influencia en el empleo

Adrián ORTIZ CLIMENT*

RESUMEN: El presente artículo 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, analizaremos 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.

Palabras clave: Estados Unidos, sindicatos, contratación laboral, empleo, trabajadores.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Breve aproximación histórica al fenómeno sindical en Estados Unidos. 3. Actualidad sindical y fomento del empleo. 4. El impulso de la contratación laboral por el nuevo sindicalismo estadounidense. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Profesor de Derecho Constitucional y Relaciones Internacionales, Universidad Europea de Valencia (España).



Labour Recruitment in the United States: the Resurgence of Union Power and Its Influence on Employment

ABSTRACT: This article aims to focus on the role of labour recruitment in the United States, specifically on the new phenomenon that is taking place with the recent boost to the union movement in this country. To do so, we will analyse how the union movement has evolved from its origins to the present day and we will end with the resurgence of the union movement, which has recently promoted labour recruitment and, therefore, employment; specifically, in the so-called 'post-industrial states', those where industry, especially the automobile industry, plays a prominent role in recruitment and employment in the United States.

Key Words: United States, unions, labour recruitment, employment, workers.

1. Introducción

En el presente artículo se pretende llevar a cabo un análisis de la contratación laboral en Estados Unidos, desde la perspectiva de los sindicatos, para examinar cómo estos la han fomentado en los últimos tiempos y, por tanto, han propiciado la generación de empleo. Se observa en la actualidad un resurgir del poder sindical en la sociedad estadounidense. Aunque previamente cayó en un cierto retroceso, se ha revitalizado en la última década como pilar de los trabajadores, sobre todo en aquellas zonas de los Estados Unidos donde la desindustrialización estaba provocando serias consecuencias para el empleo.

Con este trabajo se pretende no solo llevar a cabo una aproximación histórica al fenómeno sindical estadounidense, sino también analizar cómo este impulso de los sindicatos en los últimos tiempos está teniendo un efecto en la contratación laboral. Para ello buscamos contrastar la hipótesis planteada, es decir, si dicho impulso sindical está fomentando realmente el empleo en los Estados Unidos.

Comenzaremos abordando el nacimiento y el recorrido histórico de los sindicatos en este país norteamericano. A continuación, analizaremos con detalle el modo en que la actualidad sindical está afectando de manera positiva al empleo, mediante la creación y el impulso de sindicatos en grandes factorías ubicadas en zonas con un alto desarrollo industrial, en especial del motor. Dicho análisis se centrará asimismo en el impulso a la contratación laboral que se ha producido por este resurgir de los sindicatos y su influencia en las reestructuraciones de las mencionadas zonas industriales, mediante su oposición, por ejemplo, a las deslocalizaciones de las fábricas fuera de los Estados Unidos. Este recorrido nos permitirá obtener una serie de conclusiones fundamentales para entender el resurgir del movimiento sindical y su influencia positiva en el empleo.

Resulta clave entender el papel jugado por los sindicatos, no solo en la actualidad, sino a lo largo de la historia de los Estados Unidos, para así tomar perspectiva del fenómeno laboral presente, momento en el que dichos sindicatos están luchando por la defensa de los derechos de los trabajadores y por la implantación de la figura sindical en empresas donde nunca había existido y en las que resulta crucial para lograr un empleo de calidad y en el que se cumplan los derechos básicos de los trabajadores.

Para llevar a cabo este trabajo la metodología ha consistido en un análisis exhaustivo de fuentes bibliográficas secundarias, muy abundantes en lo referente a la aproximación histórica del movimiento sindical en Estados Unidos. Dicho análisis nos ha servido asimismo para valorar el estado actual de la contratación laboral y el empleo, y de este modo

responder a la pregunta de investigación planteada en el presente trabajo.

2. Breve aproximación histórica al fenómeno sindical en Estados Unidos

La historia del sindicalismo¹ en este país norteamericano se remonta a principios del siglo XIX, momento en el que nació la American Federation of Labor (AFL), fundada en 1886. Este primer movimiento sindical llegó a aglutinar a cerca del 80% de la masa trabajadora en momentos posteriores, entre los años 1900 y 1920, cuando se dieron los primeros pasos en el sindicalismo estadounidense. Fuera de aquel pionero movimiento sindical se encontraban los trabajadores del sector ferroviario, que por su cantidad e importancia operaban de manera autónoma.

Este movimiento inició un proceso de expansión entre 1915 y 1920, fruto del hecho de que la clase trabajadora estaba aumentando por la llegada de inmigrantes a las grandes ciudades. No obstante, el movimiento sindical estadounidense presentaba ya entonces algunas características peculiares que lo diferenciaban de los europeos².

Una de estas características era la de ser un movimiento no político³. Allí la habitual idea de una corriente sindical de corte socialista no prosperó; prueba de ello es el actual sistema político de los Estados Unidos, sin la presencia de un partido socialista, como sí ocurre en la mayoría de países europeos. Otro punto que destacar es la defensa de sus trabajadores, de la clase obrera, mediante la búsqueda del bienestar económico, lógicamente solo de los miembros del sindicato. En este sentido, dichas agrupaciones tenían como objetivo ejercer cierta influencia en la toma de decisiones que afectase a la legislación laboral y, por tanto, a todos los asuntos relacionados con el trabajo. Entre las principales funciones de ese incipiente movimiento sindical estaba la de negociar con la patronal o la gerencia de la empresa el modo de mejorar las condiciones de contratación, el salario de los empleados o los horarios laborales.

Por otra parte, existía una falta de control vertical; en este sentido, el término “confederación” nos remite a la debilidad de este tipo de

¹ Acudir a CORNELL UNIVERSITY, *Historia laboral sindical de los Estados Unidos*, Casa de Maryland, 2004.

² Consultar a D.M. GORDON, R. EDWARDS, M. REICH, *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

³ Consultar a F. RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ, *Productividad, salarios y sindicatos en Estados Unidos*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1952.

organizaciones desde el punto de vista jerárquico. Supuso una novedad el hecho de que su implementación se produjera a nivel gremial o de sindicatos individuales para determinados sectores económicos. Como ejemplo de ello, los sindicatos de trabajadores del sector del automóvil o el industrial, cuyo objetivo era mejorar las condiciones generales de los trabajadores en estos sectores concretos. Otro claro ejemplo de esta falta de control jerárquico es que nunca se produzcan huelgas generales en Estados Unidos. La razón es que su movimiento sindical carece de la autoridad necesaria para implementar una medida de presión de tal magnitud hacia empresas y legisladores. Se trata, pues, de una particularidad⁴ del sistema sindical de este país.

Al abordar la siguiente etapa, correspondiente a la década de los 20 del siglo XX, observamos que se produce cierto declive o decadencia, ya que los trabajadores sindicados se reducen del 12,1% al 7,4%. Este descenso no se produce como consecuencia de una crisis económica o de la falta de expansión industrial; al contrario, los datos económicos permiten ver un aumento de la producción industrial y un descenso del desempleo en este inicio de la década de los 20. Hay que buscar, pues, en otros factores de índole política, internacional y, por tanto, social.

En primer lugar, en los años 20 se acababa de salir de la Primera Guerra Mundial, y la sociedad estadounidense se mostraba reacia al internacionalismo, a los controles y regulaciones federales respecto al libre comercio o la autodeterminación de empresas y ciudadanía. Por otro lado, existía un claro dominio del Partido Republicano en la Presidencia, durante esta década y hasta 1932. El Partido Republicano era, precisamente, el principal valedor del libre comercio y la libertad individual. A ello hay que sumar la tendencia a limitar el papel sindical por parte del Tribunal Supremo, con decisiones como la de restringir el ámbito de acción de los piquetes en las huelgas, al considerar que sus intervenciones no eran actos pacifistas. También en esta época se aprobó el contrato conocido como “*yellow-dog contract*”, según el cual un nuevo empleado debía firmar una declaración donde se comprometía a no afiliarse a ningún sindicato mientras trabajara para esa empresa. La extensión de esta tipología contractual fue más que considerable, sobre todo a partir de 1930 para precisamente evitar la filiación o la creación de sindicatos. Todo ello, encaminado a que los empresarios pudieran emprender acciones contra esos delegados sindicales.

Este tipo de medidas restrictivas se plasmó en el hecho de que las

⁴ Es necesario consultar a W. BOWDEN, *El gremialismo en los Estados Unidos: sindicatos, relaciones entre obreros y patronos, productividad*, Olejnik, 2023.

propias empresas y sus equipos directivos implantasen cada vez más políticas antisindicales, animados por la legislación federal y las decisiones judiciales. Se llegó al punto de que algunas directivas de empresas no reconociesen a los sindicatos ni aceptasen negociar con ellos; en muchos casos solo se hacía una oferta para que se aceptara o no, pero sin posibilidad de negociación.

La mencionada etapa de decadencia del movimiento sindical⁵ se extendió hasta la época de la administración de Roosevelt (de 1933 a 1945), momento en el que se revirtió la tendencia. Para los autores consultados, aquellos fueron los “días gloriosos del movimiento sindical”. Si bien el origen se puede hallar mucho antes: en primer lugar, el cambio de mayorías republicanas a demócratas en el Congreso (de 1930 a 1932) propició la derogación de los *yellow-dog contracts* y la aprobación del *Norris-La Guardia Act*. También se produjo la aprobación de la Ley prosindical más relevante de este periodo, denominada *National Labor Relations Act*, mediante el cual se reconoce por primera vez a los sindicatos el derecho de negociación colectiva. Por este motivo, la dirección de una empresa ya no podía apelar a la falta de poder de su sindicato. Otro paso fundamental en esta época fue la creación del National Labor Relations Board, institución encargada de velar por que las negociaciones fueran de buena fe y nunca con una posición de superioridad por parte de la dirección de la empresa.

Todo ello provocó la expansión del sindicalismo en los Estados Unidos y la creación de nuevas organizaciones sindicales, así como la expansión y consolidación del Congress of Industrial Organizations (CIO), cuyo principal exponente también era el grupo de obreros del sector del automóvil. Este resurgir del movimiento provocó una marea de afiliaciones a sindicatos. No obstante, aunque su filosofía era proteger a la clase trabajadora, estos sindicatos seguían apostando por sus principios: no ligarse a ninguna corriente política y buscar solo los beneficios legislativos, económicos y laborales para sus propios afiliados.

El siguiente periodo por analizar es la época pos-Roosevelt, un periodo de casi cuarenta años que va desde 1945 a 1980. Los diversos autores consultados se refieren, en este momento, a una expansión pausada, cierta estabilidad y finalmente, en la década de los ochenta, una lenta decadencia.

Si algo caracteriza a este periodo es la neutralidad de las administraciones presidenciales, marcada por la etapa posterior a la Segunda Guerra Mundial y el impulso de la tendencia conservadora como consecuencia de ello y de la Guerra Fría. A ello hay que sumar un

⁵ Véase para su consulta a J. BARNES, *El rostro cambiante de la política en Estados Unidos. La política obrera y los sindicatos*, Pathfinder Press, 1999.

importante cambio demográfico de los afiliados sindicales, que afecta a su tamaño y composición, con las modificaciones continuas en el mercado laboral y el nacimiento de una nueva clase trabajadora, la de los empleados públicos; entre ellos el sindicalismo encuentra un importante punto de arranque mediante la afiliación y la lucha en pro de una legislación laboral beneficiosa para este segmento de trabajadores.

El siguiente periodo por considerar abarca de los años 80 en adelante. Lo que marca esta etapa, según los autores consultados⁶, es el decaimiento o la reducción del sindicalismo. En la Presidencia, el paradigma era el conservadurismo: gobernaba Ronald Reagan, impulsor de la libertad y el individualismo ciudadano. Junto a ello, algunos acontecimientos marcaron dicho declive del sindicalismo en Estados Unidos. Por ejemplo, la huelga de controladores aéreos, al inicio de la presidencia de Reagan. Estos trabajadores estaban negociando un aumento de sueldo y con la llegada del republicano a la Casa Blanca las negociaciones se interrumpieron sin llegar a concluir de manera adecuada para los controladores. En ese momento se advirtió que las huelgas convocadas por los sindicatos contra el Gobierno federal eran ilegales. Aun así, los sindicatos de controladores aéreos convocaron la huelga, con la esperanza de que sería corta y el Gobierno federal se avendría a la negociación. Pero la administración Reagan declaró la huelga ilegal y los controladores fueron reemplazados por militares, debido a lo esencial de su desempeño laboral.

Otro de los factores que influyeron en la decadencia del sindicalismo en los 80 fue la crisis económica, con las consecuentes reducciones de los sueldos, junto con una legislación poco “amable” hacia la contratación laboral. Los sindicatos no tuvieron más remedio que aceptar las condiciones de reducción salarial que ofrecían las empresas, lo cual provocó una fuerte desafección de sus afiliados, por consentir semejante recorte en su bienestar económico.

Por tanto, el paso de la década de los 80 a la de los 90 se caracterizó por el deterioro en el sindicalismo, debido a las decisiones de las sucesivas administraciones republicanas en contra de las huelgas y del fomento del sindicalismo en las empresas, y también a algunas decisiones de los tribunales, en especial las del Supremo. Todo ello llevó a que la legislación laboral, en muchas ocasiones, no fomentara los intereses de los trabajadores y la creación de empleo en los términos que el movimiento sindical hubiera deseado.

⁶ Para una mayor comprensión de dichas posiciones podemos acudir a A. BENHAMOU-HIRTZ, *Los sindicatos en Estados Unidos*, Zero, 1970.

3. Actualidad sindical y fomento del empleo

La actualidad sindical en Estados Unidos viene marcada por el impulso de la última administración presidencial –la del demócrata Biden– a los sindicatos y el fomento del empleo en beneficio de sus afiliados y, por tanto, de la clase trabajadora. Tras la superación de los momentos bajos del movimiento sindical en los años 80 y 90, este ha vuelto a impulsar la creación de empleo, sobre todo en determinados sectores de la industria nacional.

Numerosas huelgas y paros sindicales se venían llevando a cabo en la última década y en especial en el último lustro. La desindustrialización del país, junto con la deslocalización de las empresas, en especial del sector del automóvil, han favorecido el resurgir del movimiento sindical y, sobre todo, el que la contratación esté a niveles máximos. La actual crisis inflacionaria no está, de hecho, afectando a la creación de empleo, fruto del dinamismo de la economía nacional y también del relevante papel jugado por la nueva política de reindustrialización y localización en Estados Unidos. Esta política *made in USA* es fundamental para entender el resurgir no solo del fenómeno sindical, sino también del fomento del empleo en Estados Unidos.

Por tanto, el papel de los sindicatos y el fomento del empleo han estado ligados desde el inicio del siglo XX hasta nuestros días. Ejemplo de ello son dos estados, denominados *Swing States*, donde los sindicatos resultan esenciales: Nevada y Michigan⁷. En Nevada está la conocidísima ciudad de Las Vegas, con el pujante e influyente sindicato culinario o “de las cocinas”, correspondiente al sector de la restauración y la hostelería, un sector laboral fundamental para el empleo en dicha ciudad y, en general, en el estado. En Michigan el sindicato más relevante es el de la automoción.

Ambos constituyen claros ejemplos de defensa del empleo y una calidad adecuada en las condiciones laborales de sus afiliados. En el caso de Nevada se ha luchado para que los trabajadores del sector hostelero –cuya inmensa mayoría está afiliada a este sindicato– tengan un empleo adecuado, con unas condiciones dignas en cuanto a sueldo, jornada laboral y, sobre todo, cobertura del seguro médico. Este último punto es básico en los Estados Unidos, pues la mayoría de los trabajadores dependen del seguro médico privado de su empresa para su cobertura sanitaria. El papel de los sindicatos pasa por que dicha cobertura sea lo más amplia posible, de modo

⁷ Acudir a M. JIMÉNEZ, *Los trabajadores ganan la huelga de motor de EE UU al lograr fuertes subidas de sueldos y conquistas laborales*, en *El País*, 31 octubre 2023.

que los trabajadores no tengan que abonar desorbitadas facturas económicas cuando necesiten atención médica.

Como hemos visto, el sindicato de hostelería de Nevada ha sido un motor para el empleo del sector servicios, principalmente en la ciudad de Las Vegas, aunque este sector también atrae a muchos ciudadanos de estados vecinos, como California. De tal modo las empresas, a la hora de ofertar y negociar sus ampliaciones o nuevas contrataciones, tienen muy en cuenta la opinión de estos sindicatos mayoritarios, más aún tratándose de organizaciones de nivel estatal y con amplias ramificaciones en la zona y en un sector clave de su economía, como es el de la hostelería, la restauración y los juegos de azar. Por otra parte, el fomento del empleo no se da solo respecto a los ciudadanos nacionales, también se acoge a los inmigrantes que llegan todos los años al estado y, en especial, a Las Vegas en busca del “sueño americano”: la oportunidad de encontrar un trabajo estable y con una remuneración adecuada que pueda ser la palanca para regularizar su situación en el país y que a la vez les permita desarrollar una nueva vida.

Como ya hemos apuntado, otro ejemplo del impulso a la contratación se halla en el estado de Michigan, en concreto en el sector de la automoción, cuyas grandes factorías han fomentado de manera primordial el empleo local. Tales factorías sufrieron, a raíz de la última gran crisis bancaria y económica, muchos cierres y traslados de su producción a terceros países. Con ello, el empleo se estancó o incluso desapareció en numerosos condados del estado. La situación empezó a cambiar a partir de 2016, con la llegada a la presidencia de Trump, y más tarde bajo el mandato de Biden. Ahora el *made in America* resulta esencial, y los sindicatos presionan a sus gobernantes y representantes políticos de cara al impulso de dichas fábricas en suelo estadounidense.

En la actualidad, los sindicatos han aprovechado el reimpulso a la industria nacional, junto con las nuevas tecnologías de producción, para obtener mejoras en las condiciones laborales y lograr que se fomente la contratación en estos condados, en ocasiones deprimidos por la falta de oportunidades debida a las deslocalizaciones de las grandes multinacionales, tanto en el estado de Michigan como en el resto del área de los grandes lagos. Con este impulso a las nuevas contrataciones y a la calidad del empleo el poder sindical fomenta el crecimiento económico de dichos estados, pero también, en general, logra que la economía nacional capee mejor el temporal pospandemia, de modo que ostente hoy en día una de las tasas de desempleo más bajas de los países de la OCDE.

La nueva política de reindustrialización ha derivado en parte de la crisis de la Covid-19; en Estados Unidos se plantearon el rechazo a depender de los productos importados, entre otros países, de China. Como

consecuencia, se ha impulsado no solo la industria del automóvil, sino también la de las nuevas tecnologías, entre otras cosas, la fabricación de microchips y la innovación tecnológica. El papel jugado por los sindicatos en estos procesos se ha basado en fomentar las afiliaciones y, a la vez, la contratación de trabajadores, cualificados o no, para que se formen en las empresas que empiezan a despegar en medio de este boom tecnológico.

Tales resultados son extensivos a todo el país, no solo a los dos casos concretos de Nevada o Michigan; otros estados del denominado “cinturón del óxido”, e incluso California, se han beneficiado del impulso a la contratación laboral y el empleo propiciado, entre otros factores, por la recuperación del poder sindical.

4. El impulso de la contratación laboral por el nuevo sindicalismo estadounidense

En este penúltimo apartado daremos un paso más allá para abordar las circunstancias de la contratación laboral en Estados Unidos gracias al resurgir del movimiento sindical desde 2023 y hasta el presente. No obstante, primero es necesario analizar el modo en que dicho impulso se ha producido precisamente gracias a un instrumento de presión sindical, para muchos el mayor, que no es otro que la huelga. En este sentido, el año 2023 ha sido el de mayor conflictividad laboral en forma de huelgas de la historia reciente de los Estados Unidos; y, como consecuencia de estas huelgas, se ha incrementado la tasa de desocupados y, por ello, han subido las contrataciones hasta los niveles más elevados de las últimas décadas. Como hemos mencionado en el apartado anterior, la tasa de desempleo actual en Estados Unidos es la más baja en mucho tiempo.

Esto no habría sido posible sin el recuperado poder de los sindicatos y el impulso que los propios trabajadores le están otorgando al movimiento sindical, a veces denostado por la propia sociedad de este país norteamericano, pero que se ha demostrado clave a través de la presión de las numerosas huelgas convocadas a lo largo de 2023, en todos los sectores de la economía nacional; desde el tradicional de la industria automovilística, pasando por el de guionistas e intérpretes de Hollywood, o el de la mensajería, hasta la educación o la sanidad. Se llegó al extremo de ver al propio presidente de los Estados Unidos uniéndose a una manifestación sindical en la ciudad de Detroit, cuna de la industria de la automoción en Estados Unidos. Esta huelga afectó a las tres principales factorías de producción de vehículos a motor, pertenecientes a Ford y a General Motors, y demostró la relevancia que tienen estos actos de presión sindical.

Vemos, pues, como el impulso a la contratación ha ido precedido de una conflictividad laboral⁸ importante, aspecto que no habría sido posible sin el apoyo de los trabajadores, tanto afiliándose a los sindicatos como colaborando con estos para lograr que se obtengan mejoras en sus condiciones laborales.

Otra huelga, en este caso con repercusión internacional, ha sido la de los sindicatos de guionistas y actores⁹, que paralizó la industria del cine y la animación durante meses en 2023. En más de sesenta años no se había producido una huelga de este calibre e importancia, y además aunando los esfuerzos de ambos perfiles profesionales en pro de un objetivo común, la mejora de sus salarios y sus condiciones laborales, así como que las futuras incorporaciones gozaran de los mismos beneficios, garantizando así el relevo generacional en este sector de la industria de Hollywood. Pero además la huelga se extendió más allá de California, meca del cine; llegó a Nueva York y se convirtió en el paro laboral más largo e intenso de las últimas décadas en Estados Unidos.

Esta huelga y sus consecuencias han llevado a que se modifique la manera de contratar de las grandes productoras cinematográficas, además de dar un mayor protagonismo, nunca antes visto, a los sindicatos del sector. Como resultado, las condiciones laborales de sus afiliados han mejorado de forma sustancial y con ello se ha impulsado, a su vez, la contratación en un sector que arrastra a otros sectores productivos.

Contamos con más ejemplos de conflictividad laboral en 2023 y principios de 2024 en los Estados Unidos. Se podrían citar las huelgas en dos sectores clave para la economía nacional, la educación y la sanidad. El primer de ellos es de carácter público, con regulación estatal y en algunos casos a nivel de condado. En este sentido, las huelgas de profesores convocadas en el estado de Oregón han sido especialmente relevantes para la situación sindical de la nación. Según los sindicatos educativos de Oregón, las condiciones laborales de sus docentes eran deficientes, lo que llevó a estos trabajadores a secundar de forma masiva la huelga y a participar en las mayores manifestaciones del sector educativo que se recuerdan en este país; fue esta una huelga histórica por el tremendo poder de convocatoria demostrado por los sindicatos y por las demandas que hicieron en este sector clave para cualquier economía del mundo: mejoras salariales, medidas de conciliación familiar y, sobre todo, una mayor tasa de reposición mediante nuevas contrataciones.

⁸ Acudir a M. SANCHES, *Por qué EE.UU. vive el mayor auge de huelgas y sindicalismo en 50 años y qué consecuencias económicas tiene*, en www.bbc.com/mundo, 17 agosto 2023.

⁹ Véase a M. PORCEL, *Fin de la huelga en Hollywood: los actores y los estudios llegan a un acuerdo que acaba con 118 días de paros*, en *El País*, 9 noviembre 2023.

Gracias a esta huelga, las reclamaciones de los trabajadores del sector educativo en el estado de Oregón fueron tenidas en cuenta, y no solo allí, sino que, como en el caso de los guionistas y actores de Hollywood, los paros se extendieron a otros estados para reclamar similares mejoras. Así, en muchos casos se produjo la paralización del sector educativo, y la consecuente presión de las familias para que los estudiantes recobraran la normalidad cuanto antes.

En cuanto a la sanidad, las condiciones laborales de los trabajadores de hospitales y clínicas de salud¹⁰ –la gran mayoría de carácter privado y con importantes empresas nacionales como responsables de su gestión– no eran las ideales en numerosos estados. Tras la pandemia de Covid-19 se destaparon más aún las deficiencias del sistema sanitario con respecto a sus empleados. Gracias al nuevo auge de los sindicatos, estos trabajadores se han podido organizar para buscar soluciones en un sector clave no solo para la salud de la ciudadanía, sino también para la economía nacional.

En Estados Unidos, el sector de la salud funciona en general mediante un seguro privado de cobertura sanitaria que las empresas pagan a sus trabajadores. Como consecuencia de la pandemia de Covid-19, la situación del personal de los complejos sanitarios empeoró respecto a los salarios, la reducción de medidas de conciliación o la existencia de jornadas interminables. Por ello, a través de sus representantes sindicales estos trabajadores iniciaron un proceso de presión, con el fin asimismo de fomentar la contratación laboral en un sector lastrado por los recortes en las plantillas y la falta de personal; muchos hospitales y centros sanitarios se hallaban bajo mínimos, con recursos solo para cubrir las principales urgencias.

Los ejemplos presentados sirven para ilustrar el nuevo poder de los sindicatos, antes olvidados e incluso denostados, pero que tras la pandemia han renacido con más fuerza, impulsados por el incremento de afiliados. Esto ha permitido que aumente la autoridad sindical para reclamar mejoras salariales y de condiciones laborales, además del aumento en las contrataciones, necesario en muchos casos tras años de recortes de personal. Estas presiones, bajo el formato de huelga, han alcanzado también sus objetivos principales en el sector sanitario, lo que ha abierto la puerta a un aumento de las contrataciones y, por tanto, a la reducción del desempleo en este sector.

Otro de los sectores donde el resurgir del poder sindical se ha sentido de forma notable en los últimos meses es el de la mensajería y el transporte

¹⁰ Consultar a P. SCARPELLINI, *EEUU al borde de la huelga histórica más importante del sector sanitario*, en www.elmundo.es, 4 octubre 2023.

de paquetería. En concreto, UPS, empresa de prestigio mundial, se ha visto también bajo la amenaza de huelga, lo cual ha sido suficiente para que la patronal se sienta a negociar con los sindicatos. Sobre la mesa no solo estaba la petición de mejora de las condiciones laborales; nuevamente las plantillas andaban cortas de efectivos, por lo que se exigía implementar una nueva política de contratación laboral y fomento del empleo en esta y otras grandes empresas del sector. Los puestos en dichas compañías se caracterizan por la escasa estabilidad, los bajos sueldos y la falta absoluta de conciliación.

El resurgir del poder sindical ha venido marcado también por otro fenómeno: en determinados sectores, los sindicatos no son vistos con buenos ojos por la empresa. Por ejemplo, el gigante mundial de las ventas online, Amazon, sigue una clara política para evitar la implantación de sindicatos en su seno. Precisamente en 2023 estalló un conflicto entre los sindicatos que pretendían “meter la cabeza” en la empresa y la dirección de esta, empeñada en que sus trabajadores no se afilien a ninguna organización sindical, con el fin de evitar la conflictividad laboral que se ha producido ya en otras grandes compañías y que podría dar lugar a convocatorias de huelga.

En este último ejemplo vemos con claridad que la empresa sabe que sus trabajadores, bien organizados y bajo la dirección y orientación de un sindicato, son una fuerza capaz de cambiar las condiciones laborales y de forzar el impulso a las nuevas contrataciones.

Finalizaremos este apartado afirmando con rotundidad que, en Estados Unidos, el fomento a la contratación laboral y la tasa de desempleo más baja de las últimas décadas son fenómenos inevitablemente ligados. Y la relación entre ambos tiene su origen en el resurgir del poder sindical, como hemos visto en los ejemplos señalados, pues el sindicalismo de este país hoy en día no solo pretende mejorar las condiciones de los trabajadores que ya conforman las plantillas de estas empresas, sino que aquellas se amplíen con nuevas contrataciones, aspecto que se venía descuidando no desde la pandemia de Covid-19, sino desde mucho antes; han sido años de contratación laboral poco expansiva e incluso restrictiva, las plantillas estaban mermadas y los trabajadores no podían desempeñar su labor de una manera adecuada.

5. Conclusiones

Llegados a este punto, es posible afirmar, sin ningún género de duda, que el resurgir del poder sindical en Estados Unidos ha ido unido al

aumento de la contratación. En medio nos encontramos, en los últimos meses, con los mayores índices de conflictividad laboral en mucho tiempo, en lo que se refiere a protestas y huelgas convocadas por los sindicatos. Así, el movimiento sindical estadounidense, durante mucho tiempo denostado por la clase política y la propia ciudadanía, ha renacido con una fuerza no vista en más de seis décadas.

Nos encontramos ante un claro aumento de las afiliaciones y de la fuerza sindical en la mayoría de los sectores económicos, y un buen ejemplo es el del automóvil. En este sector, la reciente expansión de los sindicatos les ha hecho recobrar la fuerza perdida en las grandes factorías del estado de Michigan o la ciudad de Detroit. Esto ha llevado a que los trabajadores lograran mejorar sus condiciones laborales, sobre todo respecto a remuneración y horarios. También se observa un fenómeno directamente relacionado con lo anterior, y es la mayor contratación laboral derivada de la demanda prioritaria de incrementar la plantilla de las empresas. Veníamos de décadas de escasa o nula ampliación de personal en muchas compañías, tras jubilaciones y despidos masivos, forzados ambos por las deslocalizaciones de las fábricas en los últimos años. Y, además, el fomento del empleo mediante nuevas contrataciones es una de las reivindicaciones clásicas de cualquier entorno sindical. Los efectos de este aumento en las contrataciones se han hecho notar en las cifras de desempleo más bajas en décadas.

Precisamente, esta sería nuestra siguiente conclusión: se da una relación evidente entre la reducción de la tasa de desempleo en los Estados Unidos y el buen funcionamiento de la economía, con el despertar del poder sindical y sus efectos beneficiosos para el empleo. A lo largo de los más de dos años de situación pospandémica se ha reducido el desempleo de manera continuada, fenómeno que ha venido acompañado de un crecimiento económico notable, pese a las actuales guerras de Ucrania y Gaza, que han provocado un considerable aumento de la inflación. Y este dato ha sido otro de los motores para las protestas sindicales y de trabajadores: las devaluaciones salariales provocadas por la crisis inflacionaria han llevado a que muchos obreros, a través de sus sindicatos, reafirmen ante la empresa la necesidad de un aumento de sueldo para contrarrestar esta política monetaria de devaluación salarial y encarecimiento del nivel de vida del ciudadano medio en Estados Unidos.

Por tanto, es posible afirmar que tras la pandemia de Covid-19 los trabajadores estadounidenses entendieron que solo mediante la organización y la unión a través de un movimiento sindical fuerte se podían conseguir las mejoras necesarias. La pandemia ha puesto en evidencia las carencias laborales que muchos sectores de la economía de los Estados

Unidos venían arrastrando; en este sentido, ha supuesto una especie de “despertar” de la clase obrera, y no solo en las grandes factorías, también en otros muchos sectores. Se ha comprobado que las condiciones laborales en la mayoría de los casos eran inadecuadas para mejorar el nivel de vida de los trabajadores, y también que existía una clara falta de relevo generacional, por la brusca detención del proceso de incorporación de nuevo personal a los mercados de producción. Y ello ha llevado a que los sindicatos, que hasta este momento pasaban con más pena que gloria por la vida económica y laboral de los Estados Unidos, eclosionen de nuevo e incrementen su fuerza. Dicho fenómeno ha favorecido, sin lugar a dudas, la contratación laboral y la generación de mejoras en las condiciones de trabajo y salariales de sus afiliados. Todo ello bajo el paradigma, no lo olvidemos, de la economía de libre mercado, donde predomina una mentalidad conservadora, de libre competencia y escasa regulación, heredada, entre otras cosas, de la tendencia representada por el presidente republicano Ronald Reagan.

Como conclusión general, en Estados Unidos la baja tasa de desempleo, el aumento de las contrataciones, las mejoras en las condiciones laborales, salariales y de conciliación familiar, junto con el aumento de las afiliaciones y el resurgir del poder sindical van unidos, de manera inequívoca, al despertar de la clase trabajadora en cuanto a reivindicaciones, dentro del paradigma de liberalismo económico que es tendencia mundial. Este “nuevo sindicalismo”, que como hemos visto intenta conservar su origen no politizado, pasó de la decadencia sufrida en los años 80 a este renacimiento en la segunda década del siglo XXI, que seguirá la estela de la reivindicación laboral y el fomento del empleo para la clase obrera de los Estados Unidos.

6. Bibliografía

- BARNES J. (1999), *El rostro cambiante de la política en Estados Unidos. La política obrera y los sindicatos*, Pathfinder Press
- BEAUREGARD L.P. (2024), *Los profesores de la Universidad Estatal de California logran un principio de acuerdo en el primer día de huelga*, en *El País*, 22 enero
- BENHAMOU-HIRTZ A. (1970), *Los sindicatos en Estados Unidos*, Zero
- BOWDEN W. (2023), *El gremialismo en los Estados Unidos: sindicatos, relaciones entre obreros y patronos, productividad*, Olejnik
- CORNELL UNIVERSITY (2004), *Historia laboral sindical de los Estados Unidos*, Casa de Maryland

- DOBBS F. (2008), *Teamster Power*, Pahtfinder Press
- EDWARDS P.K. (1987), *Las huelgas en los Estados Unidos 1881-1974*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- EFE (2024), [Los trabajadores de la planta de Volkswagen en EE. UU. aprueban sindicarse tras el éxito de las huelgas del motor](#), en [cincodias.elpais.com](#), 6 febrero
- GORDON D.M., EDWARDS R., REICH M. (1986), *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- JIMÉNEZ M. (2023), *General Motors se suma a Ford y Stellantis y pacta con los trabajadores para acabar con la huelga del motor en EE UU*, en *El País*, 30 octubre
- JIMÉNEZ M. (2023), *Los trabajadores ganan la huelga de motor de EE UU al lograr fuertes subidas de sueldos y conquistas laborales*, en *El País*, 31 octubre
- JIMÉNEZ M. (2023), *El fin de las huelgas impulsó el empleo en Estados Unidos en noviembre*, en *El País*, 8 diciembre
- LEVENSTEIN H.A. (1980), *Las organizaciones obreras de Estados Unidos y México: historia de sus relaciones*, Universidad de Guadalajara
- LIEBMAN H.G. (2002), *Estados Unidos. El sueño americano. Estudios, trabajo y negocios*, Oceano
- MARTÍNEZ GIRÓN J., ARUFE VARELA A. (2007), [Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social](#), Netbiblo
- MONTGOMERY D. (1985), *El control obrero en Estados Unidos. Estudios sobre la historia del trabajo, la tecnología y las luchas obreras*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- PORCEL M. (2023), *Fin de la huelga en Hollywood: los actores y los estudios llegan a un acuerdo que acaba con 118 días de paros*, en *El País*, 9 noviembre
- POZZI P.A., ELISALDE R., GONZÁLEZ CHIARAMONTE C., BILLOROU M.J. (comps.) (1990), *De Washington a Reagan. Trabajadores y conciencia de clase en los Estados Unidos*, Cántaro
- RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ F. (1952), *Productividad, salarios y sindicatos en Estados Unidos*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas
- SANCHES M. (2023), [Por qué EE.UU. vive el mayor auge de huelgas y sindicalismo en 50 años y qué consecuencias económicas tiene](#), en [www.bbc.com/mundo](#), 17 agosto
- SCARPELLINI P. (2023), [EEUU al borde de la huelga histórica más importante del sector sanitario](#), en [www.elmundo.es](#), 4 octubre
- WACQUANT L. (dir.) (2005), *Repensar los Estados Unidos. Para una sociología del hiperpoder*, Anthropos

WALKER ERRÁZURIZ F. (2003), *La legislación laboral de los Estados Unidos de Norteamérica y Chile. Un análisis comparado*, OIT

Más allá de los límites del trabajo: servidumbre contemporánea y zonas grises laborales. Un estudio comparado entre España y Ecuador

Mayra Alejandra PASCUAL GUZMÁN*

RESUMEN: En las fronteras difusas entre trabajo formal e informal, persisten formas renovadas de servidumbre laboral que el ordenamiento no logra erradicar. Estas zonas grises generan anomia normativa: la protección legal existe, pero no se traduce en garantías efectivas. Surgen subordinaciones invisibilizadas –jurídicas, documentales, emocionales y algorítmicas– que desbordan los marcos clásicos y colocan la dignidad entre legalidad formal y exclusión práctica. El estudio, desde un enfoque comparado España-Ecuador y una metodología cualitativa interdisciplinar, identifica brechas normativas en cuidados, plataformas, migración y economía informal. Se evidencian tres fallas estructurales: exclusión normativa, debilidad inspectora y discriminación institucionalizada. Se introducen dos categorías: servidumbre algorítmica y constitucionalismo laboral sustantivo. El artículo propone ampliar derechos, redefinir subordinación y activar salvaguardas supranacionales para asegurar la efectividad material del trabajo como derecho humano.

Palabras clave: Servidumbre contemporánea, zonas grises laborales, derecho comparado, derechos humanos laborales, trabajo decente, caso *Furukawa*.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco conceptual y teórico jurídico. 2.1. La servidumbre contemporánea: evolución del concepto. 2.2. Las zonas grises laborales: entre la legalidad y la exclusión. 2.3. Principios constitucionales y supranacionales involucrados. 3. Marco jurídico internacional y comparado. 3.1. Estándares internacionales de protección. 3.2. Tensiones entre derecho internacional y aplicación nacional. 4. El caso español: servidumbres laborales estructurales. 4.1. Sectores clave: cuidados, plataformas digitales y migración. 4.2. Análisis normativo nacional. 4.3. Identificación de zonas grises estructurales. 5. El caso ecuatoriano: vulnerabilidad laboral en contextos de informalidad. 5.1. Sectores y grupos vulnerables. 5.2. Marco constitucional y legal. 5.3. Zonas grises en la práctica. 6. Estudio comparado y tipologías de servidumbre moderna. 6.1. Cuadro comparativo España/Ecuador. 6.2. Tipologías jurídicas de servidumbre contemporánea. 6.3. Elementos estructurales comunes. 7. Propuestas jurídicas y políticas para la transformación. 7.1. Reconceptualización de la relación laboral. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

* Doctora en Derecho Constitucional; Profesora permanente, Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales.



Beyond the Limits of Work: Contemporary Servitude and Labour Grey Zones. A Comparative Study between Spain and Ecuador

ABSTRACT: Across the blurred boundaries between formal and informal work, renewed forms of labour servitude persist beyond the reach of current regulation. These grey zones create normative anomic: legal protections exist but fail to ensure substantive guarantees. Invisible modes of subordination –legal, documentary, emotional and algorithmic– escape traditional frameworks and place dignity between formal legality and practical exclusion. Using a comparative Spain-Ecuador approach and an interdisciplinary qualitative method, the study identifies regulatory gaps in care work, digital platforms, migration and informal economies. Three structural failures emerge: deliberate regulatory exclusion, weak inspection systems and institutionalised discrimination. Two concepts are introduced: algorithmic servitude and substantive labour constitutionalism. The article proposes expanding rights, redefining subordination and activating supranational safeguards to secure the material effectiveness of work as a human right.

Key Words: Contemporary servitude, labour grey zones, comparative law, labour human rights, decent work, case *Furukawa*.

1. Introducción

Planteamiento del problema jurídico y social

Las transformaciones estructurales del trabajo en el contexto global contemporáneo han generado fenómenos jurídicos que escapan a las categorías tradicionales de subordinación y dependencia laboral. Mientras las legislaciones laborales históricas surgieron para limitar las formas extremas de explotación del capitalismo industrial, hoy presenciamos un resurgimiento sofisticado de relaciones laborales caracterizadas por rasgos estructurales de servidumbre que permanecen invisibles bajo marcos normativos aparentemente protectores.

El problema jurídico central que aborda esta investigación radica en la persistencia de formas contemporáneas de servidumbre laboral que operan tanto en regímenes legales formalmente reconocidos como en contextos de informalidad estructural. Esta realidad revela una disonancia fundamental entre la formalización normativa del trabajo como derecho fundamental y la situación material de millones de trabajadores sometidos a condiciones que contradicen los principios constitucionales de dignidad, igualdad y libertad.

Desde España hasta Ecuador se observan mecanismos legales, institucionales y socioeconómicos que permiten o toleran zonas grises laborales caracterizadas por figuras contractuales atípicas, vacíos deliberados de protección, restricciones documentales instrumentalizadas, discriminación interseccional y modalidades de control algorítmico que escapan a marcos regulatorios tradicionales. Esta fragmentación del estatuto del trabajador cuestiona la suficiencia del ordenamiento jurídico nacional e internacional para enfrentar efectivamente la evolución contemporánea de la explotación laboral.

Justificación teórica y normativa del estudio

La presente investigación se justifica en la necesidad urgente de actualizar los marcos conceptuales y jurídicos que rigen el derecho del trabajo contemporáneo. Frente a la desprotección progresiva de amplios colectivos trabajadores, resulta imprescindible desarrollar reflexiones jurídico-teóricas sobre el sentido contemporáneo de la servidumbre, su vinculación con los derechos fundamentales y su encuadre dentro de las obligaciones positivas del Estado.

En el plano normativo se constata una fractura entre los estándares internacionales de protección desarrollados por la OIT, Sistema de

Naciones Unidas y mecanismos regionales de derechos humanos, y su efectividad práctica en los ordenamientos jurídicos internos. El caso español –evidenciado en sectores como cuidados, plataformas digitales y migración laboral– y el contexto ecuatoriano –caracterizado por informalidad estructural y exclusión histórica de pueblos racializados– constituyen ejemplos paradigmáticos de esta brecha entre proclamación formal y efectividad material.

Este trabajo contribuye a la construcción de un constitucionalismo laboral sustantivo y transnacional que permita visibilizar las manifestaciones renovadas de servidumbre contemporánea mientras propone reformas orientadas hacia la efectividad real del derecho al trabajo digno como fundamento de la convivencia democrática.

Objetivos del trabajo

El objetivo general es analizar comparativamente las manifestaciones contemporáneas de servidumbre laboral en España y Ecuador desde una perspectiva jurídica integral que articule enfoques constitucionales y de derechos humanos, identificando zonas grises de desprotección para proponer mecanismos normativos e institucionales transformadores orientados hacia su erradicación.

Los objetivos específicos son:

- reconstruir el marco conceptual y jurídico de la servidumbre contemporánea mediante diálogo crítico con instrumentos internacionales de protección laboral y derechos humanos;
- examinar los sectores y grupos más afectados por formas de subordinación encubierta o jurídicamente no reconocida que configuran modalidades renovadas de explotación;
- identificar las tensiones entre derecho internacional y su aplicación efectiva en marcos normativos nacionales que evidencian resistencias a la implementación material;
- proponer una tipología jurídico-laboral innovadora de servidumbre moderna sustentada en análisis empírico-comparado que trascienda categorías tradicionales;
- formular propuestas transformadoras integrales desde el derecho constitucional del trabajo y estrategias de sociedad civil orientadas hacia cambios estructurales sustantivos.

Hipótesis de investigación

La hipótesis central sostiene que, pese a la existencia de marcos

normativos internacionales y nacionales que reconocen formalmente el trabajo como derecho fundamental, subsisten formas de servidumbre laboral en España y Ecuador facilitadas por vacíos legales deliberadamente mantenidos, limitaciones institucionales y desigualdades interseccionales naturalizadas. Esta realidad exige una reconceptualización jurídica del trabajo en clave sustantiva y transnacional que trascienda proclamaciones formales para materializar transformaciones efectivas.

Preguntas clave

¿Qué elementos estructurales permiten la persistencia de modalidades contemporáneas de servidumbre en contextos laborales formalmente regulados?

¿En qué medida los marcos jurídicos nacionales vigentes reflejan y garantizan efectivamente los estándares internacionales de protección del trabajo como derecho humano fundamental?

¿Qué diferencias y similitudes caracterizan a España y Ecuador respecto a la configuración y perpetuación de zonas grises laborales?

¿Cómo redefinir conceptualmente el concepto tradicional de subordinación para identificar y abordar efectivamente formas encubiertas de control?

¿Qué propuestas normativas, institucionales y doctrinales pueden contribuir a erradicar las manifestaciones renovadas de servidumbre contemporánea?

Metodología cualitativa/comparada e interdisciplinaria

El trabajo adopta un enfoque metodológico cualitativo/comparado sustentado en análisis doctrinal, examen normativo y revisión jurisprudencial especializada. La investigación parte del estudio riguroso de fuentes primarias –tratados internacionales, marcos normativos nacionales, jurisprudencia constitucional e internacional– y fuentes secundarias especializadas –literatura científica académica, desarrollos doctrinales– complementado mediante análisis crítico de informes institucionales oficiales y estudios de caso paradigmáticos.

La comparación entre España y Ecuador responde a criterios de contraste metodológicamente fundamentados: dos países caracterizados por regímenes jurídicos formalmente distintos pero atravesados por dinámicas convergentes de exclusión laboral que evidencian patrones universales de explotación adaptados a especificidades institucionales nacionales.

La metodología integra aportes del derecho del trabajo contemporáneo, derecho constitucional comparado, derecho internacional de los derechos humanos, complementados mediante perspectivas de sociología jurídica crítica y estudios interdisciplinarios del trabajo que permiten análisis comprensivos de fenómenos que trascienden aproximaciones disciplinarias fragmentarias.

2. Marco conceptual y teórico jurídico

2.1. La servidumbre contemporánea: evolución del concepto

Desde los albores del derecho moderno, la esclavitud ha constituido una de las expresiones más extremas de degradación humana. El paso del tiempo ha revelado que, aunque las cadenas físicas han desaparecido, la subordinación de millones de personas a condiciones laborales indignas persiste bajo modalidades renovadas y más sofisticadas. A estas manifestaciones actuales de explotación, carentes del ropaje tradicional de la propiedad jurídica formal, la doctrina las ha denominado “servidumbre contemporánea” o “esclavitud moderna”¹. Este apartado examina la transición conceptual desde la esclavitud clásica hacia las modalidades presentes de subordinación, analizando las fuentes normativas internacionales y los desarrollos doctrinales que han contribuido a esta reconceptualización jurídica.

La Convención sobre la Esclavitud firmada en Ginebra el 25 de septiembre de 1926, elaborada en el seno de la Sociedad de Naciones, representa el punto de partida jurídico más relevante en la lucha internacional contra la esclavitud. Su definición establece que la esclavitud constituye «el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos» (art. 1). Esta formulación jurídica, aunque categórica para su época, quedó históricamente vinculada al modelo de la trata transatlántica, descuidando modalidades emergentes de coerción laboral que prescinden de la titularidad formal sobre una persona.

El Convenio OIT n. 29 de 1930 sobre el trabajo forzoso subsanó parcialmente esta limitación conceptual, ampliando el alcance del fenómeno mediante su definición como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo

¹ Vid. J. BONET PÉREZ, *El ordenamiento jurídico internacional y la trata de seres humanos con fines de explotación laboral*, en C. VILLACAMPA ESTIARTE (dir.), *La trata de seres humanos tras un decenio de su incriminación. ¿Es necesaria una ley integral para luchar contra la trata y la explotación de seres humanos?*, Tirant lo Blanch, 2022.

bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente» (art. 2.1). Esta definición incorporó dos elementos fundamentales: la ausencia de consentimiento genuino y la presencia de coerción. Como ha observado acertadamente Rivas Vallejo, esta conceptualización significó que la esclavitud no puede seguir concibiéndose únicamente como una relación de propiedad, sino como una situación en la que una persona ejerce poderes de control o dominación sobre otra, anulando su autonomía².

El posterior Convenio OIT n. 105 de 1957 profundizó esta evolución al prohibir expresamente que el trabajo forzoso sea utilizado como instrumento de coacción política, disciplina laboral, sanción por participación en huelgas, o discriminación racial o social (art. 1). Se reconoce así que la esclavitud moderna trasciende las relaciones privadas de dominación, abarcando también estructuras institucionales que perpetúan la dependencia.

Durante el siglo XXI, la doctrina y la jurisprudencia internacional han demostrado cómo diversas formas de explotación laboral, sin reunir todos los elementos tradicionales de la esclavitud *stricto sensu*, configuran una categoría jurídica diferenciada: la servidumbre contemporánea. En esta línea, Bonet Pérez ha subrayado que el análisis jurídico debe ir más allá de la idea clásica de propiedad y centrarse en las relaciones efectivas de dominación y sometimiento que permiten a un empleador o tercero ejercer control real sobre la voluntad y la autonomía de la persona trabajadora³.

Este concepto ha demostrado particular utilidad para analizar fenómenos complejos como el endeudamiento coercitivo (*debt bondage*), la retención de documentación personal, el aislamiento geográfico o social, la vigilancia permanente y la imposibilidad real de abandonar el puesto de trabajo sin enfrentar represalias. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos estableció en el caso *Siliadin v. Francia*⁴ que, aun sin formalizar propiedad sobre la víctima, puede configurarse esclavitud funcional cuando existen mecanismos de control que anulan sustancialmente su autonomía personal (§ 129).

Pomares Cintas ha enriquecido esta perspectiva al señalar que explotación no depende del tipo de actividad desempeñada, sino de la existencia de un vínculo de sometimiento que sitúa a la víctima bajo el

² P. RIVAS VALLEJO, *Aproximación laboral a los conceptos de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral en los tratados internacionales*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2021, n. 2, p. 107.

³ J. BONET PÉREZ, *op. cit.*

⁴ STEDH 26 julio 2005, demanda n. 73316/01.

control efectivo del autor⁵. Esta aproximación ha facilitado la identificación de patrones comunes en sectores aparentemente dispares como el trabajo doméstico, la agricultura estacional, la industria textil clandestina y las plataformas digitales de trabajo.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde v. Brasil*⁶, desarrolló una interpretación progresiva al conceptualizar la servidumbre moderna como fenómeno que afecta particularmente a colectivos vulnerables mediante mecanismos de dominación socioeconómica, especialmente cuando media tolerancia o desprotección estatal (§ 271). Esta jurisprudencia interamericana ha consolidado la comprensión de que la servidumbre contemporánea no requiere necesariamente coacción física directa, sino que puede manifestarse a través de vulnerabilidades estructurales que limitan efectivamente la libertad de elección.

Salas Porras ha aportado una distinción conceptual valiosa entre “trabajador esclavo” y “contrato de esclavo”, diferenciando las situaciones donde se impone la propia condición laboral de aquellas donde, existiendo consentimiento inicial para trabajar, se imponen posteriormente condiciones degradantes⁷. Esta taxonomía permite abordar con mayor precisión la diversidad fenomenológica de la explotación contemporánea, reconociendo que muchas situaciones de servidumbre emergen gradualmente mediante el deterioro progresivo de las condiciones inicialmente pactadas.

Valverde Cano ha desarrollado el concepto de “continuum de control” como herramienta analítica, observando que «el continuum de control va desde una situación de sujeción o control en el ámbito del trabajo (*forced labour*) hasta una completa instrumentalización de la persona (*slavery*)»⁸. Este enfoque posibilita distinguir gradaciones en la intensidad del sometimiento, superando aproximaciones binarias que no capturan la complejidad de las formas híbridas de explotación que caracterizan el capitalismo digital contemporáneo.

⁵ E. POMARES CINTAS, *La metamorfosis del concepto de trata de blancas en el seno de la sociedad de naciones como paradigma del control de los flujos migratorios contemporáneos*, en E.J. PÉREZ ALONSO, S. OLARTE ENCABO (dirs.), *Formas contemporáneas de esclavitud y derechos humanos en clave de globalización, género y trata de personas*, Tirant lo Blanch, 2020.

⁶ Sentencia 20 octubre 2016.

⁷ Vid. M. SALAS PORRAS, *Trabajador esclavo y contrato de esclavo: configuración jurídica*, en *Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 2014, n. 8, p. 29.

⁸ A.B. VALVERDE CANO, *La protección jurídico-penal de las víctimas de las formas contemporáneas de esclavitud a la luz del Derecho internacional, europeo y nacional*, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2017, p. 47.

Miñarro Yanini ha contribuido al análisis sectorial, especialmente en el trabajo doméstico, identificando diversas formas esclavas de trabajo y servicio en el hogar familiar que operan frecuentemente bajo la invisibilidad del ámbito privado⁹. Sus investigaciones han evidenciado cómo la intersección entre género, clase y estatus migratorio genera vulnerabilidades que facilitan la imposición de condiciones serviles, revelando la dimensión estructural de estas formas de explotación.

La servidumbre contemporánea debe entenderse como noción abierta y evolutiva, en permanente adaptación a las modalidades actuales de precarización laboral. Esta flexibilidad conceptual resulta imprescindible, pues como ha señalado la Relatoría Especial de Naciones Unidas sobre formas contemporáneas de esclavitud, las modalidades y mecanismos del trabajo forzoso han experimentado cambios significativos en las últimas décadas¹⁰. Los nuevos paradigmas tecnológicos, la globalización económica y las transformaciones del mercado laboral han generado espacios de vulnerabilidad que escapan a las categorías jurídicas tradicionales.

El análisis jurídico actual exige una revisión crítica del concepto tradicional de relación laboral, atendiendo a contextos donde la libertad contractual es ficticia, la autonomía carece de contenido real, y la desigualdad estructural impone una subordinación formalmente no reconocida por el ordenamiento jurídico. Esta nueva esclavitud –más sutil, menos visible, pero igualmente lesiva para la dignidad humana– obliga a los operadores jurídicos a perfeccionar las herramientas de diagnóstico normativo y reinterpretación constitucional.

La doctrina contemporánea converge en que identificar estas formas renovadas de servidumbre requiere superar aproximaciones meramente formalistas, adoptando una perspectiva sustancial que atienda a las relaciones reales de poder y control. Solo así cumplirá el derecho su función garantista frente a manifestaciones contemporáneas de un fenómeno que, lejos de desaparecer, ha mostrado una notable capacidad de adaptación a las estructuras económicas y sociales del siglo XXI. Esta evolución conceptual resulta indispensable para abordar las zonas grises laborales que caracterizan el presente estudio, donde la frontera entre trabajo libre y servidumbre se difumina bajo la apariencia de relaciones contractuales formalmente válidas.

⁹ M. MIÑARRO YANINI, *Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2014, n. 10, pp. 79-82.

¹⁰ *Vid.* CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, [La falta de hogar como causa y consecuencia de las formas contemporáneas de la esclavitud. Informe del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Tomoya Obokata](#), 2023, A/HRC/54/30, § 15.

2.2. Las zonas grises laborales: entre la legalidad y la exclusión

La persistencia de formas contemporáneas de servidumbre plantea interrogantes fundamentales sobre la capacidad del ordenamiento jurídico actual para responder a modalidades de explotación que operan en los márgenes de la legalidad formal. Más allá de la evolución conceptual, resulta imprescindible examinar las dimensiones normativas específicas que permiten la perpetuación de estas prácticas y los vacíos institucionales que dificultan su erradicación efectiva.

El marco regulatorio internacional presenta, paradójicamente, tanto fortalezas conceptuales como debilidades operativas. Mientras los instrumentos fundacionales establecen prohibiciones categóricas, la implementación nacional revela fisuras significativas que permiten la subsistencia de prácticas esclavistas bajo nuevas modalidades. Pomares Cintas ha identificado esta contradicción al destacar que el Protocolo de Palermo, pese a su centralidad normativa, ha resultado insuficiente para responder a las dinámicas contemporáneas de explotación y al desarrollo jurisprudencial de los sistemas regionales de derechos humanos¹¹, lo que evidencia la distancia entre la norma internacional y la protección efectiva de las víctimas.

Un fenómeno particularmente preocupante es la fragmentación del tratamiento jurídico según sectores de actividad. Miñarro Yanini ha demostrado cómo el trabajo doméstico permanece excluido de las protecciones laborales estándar, generando un escenario de vulnerabilidad estructural en el que la invisibilidad del ámbito privado facilita la aparición de prácticas serviles, especialmente en contextos migratorios feminizados¹². Esta segregación normativa reproduce la histórica división entre espacio público y privado, perpetuando formas de subordinación que el derecho formal no alcanza a regular efectivamente.

La especialización sectorial ha creado un sistema de protecciones diferenciadas que reproduce jerarquías de vulnerabilidad. Ciertos sectores gozan de marcos regulatorios robustos mientras otros —especialmente aquellos caracterizados por alta participación de mujeres, migrantes o trabajadores no cualificados— permanecen en zonas de desprotección relativa.

Salas Porras ha observado una tensión fundamental en el diseño de

¹¹ E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, pp. 639-641.

¹² M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, pp. 79-82.

políticas públicas: la tendencia a privilegiar respuestas punitivas *post factum* sobre estrategias preventivas¹³. Esta aproximación genera lo que podríamos denominar una “paradoja de la criminalización”: mientras se perfeccionan los tipos penales para sancionar la explotación ya consumada, persisten las condiciones que la posibilitan.

El análisis de la legislación española revela esta problemática con particular claridad. Los arts. 311 y 312 del Código Penal tipifican conductas de explotación laboral, pero presuponen la existencia previa de una relación laboral voluntaria. Como señala Salas Porras, «lo que proscriben y castigan estos artículos no es la transgresión de la voluntad del trabajador para serlo, sino el que sufran unas condiciones por debajo de lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores»¹⁴.

Esta limitación conceptual genera una laguna jurídica significativa, dejando desprotegidos aquellos supuestos donde se impone la propia condición de trabajador. La distinción de Salas Porras entre “trabajador esclavo” y “contrato de esclavo” resulta fundamental para comprender cómo la cosificación del ser humano puede producirse «bajo las formas más insospechadas, en cualquiera de los momentos y a través de cualquiera de los elementos que configuran a las relaciones entre trabajador y empleador»¹⁵.

El paradigma tradicional de derechos laborales, construido sobre la base de derechos subjetivos individuales, muestra limitaciones para abordar fenómenos de servidumbre contemporánea que operan mediante mecanismos sistémicos de subordinación. Valverde Cano ha desarrollado esta crítica mediante su análisis de las “excepciones peligrosas” contenidas en los instrumentos internacionales, observando cómo disposiciones originalmente concebidas como limitaciones puntuales se han convertido en “vías de escape” que permiten la imposición de trabajos forzados bajo justificaciones formales¹⁶.

La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en casos como *Van der Musselle v. Bélgica* o *Graziani-Weiss v. Austria* ilustra esta problemática: la invocación de “deberes profesionales” o “obligaciones cívicas” ha servido para legitimar imposiciones laborales que, analizadas desde una perspectiva sustancial, configuran trabajo forzoso.

Una limitación fundamental del sistema actual radica en la ausencia de indicadores rigurosos que permitan identificar y cuantificar las manifestaciones contemporáneas de servidumbre. Pomares Cintas ha

¹³ *Vid.* M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 36.

¹⁴ *Ibidem*, p. 36.

¹⁵ *Ibidem*, p. 42.

¹⁶ *Vid.* A.B. VALVERDE CANO, *op. cit.*, pp. 67-68.

subrayado que la ausencia de sistemas estadísticos fiables, la falta de datos centralizados y la débil coordinación institucional dificultan de forma decisiva la formulación de políticas públicas efectivas, pues invisibilizan la magnitud real del fenómeno, por eso resulta imposible diseñar políticas públicas efectivas¹⁷. Esta carencia de herramientas de diagnóstico genera un círculo vicioso: la invisibilidad estadística de las prácticas serviles refuerza su negación institucional, perpetuando así condiciones que facilitan su reproducción.

El tratamiento de la servidumbre contemporánea revela, además, problemas significativos de coordinación institucional. La dispersión de competencias entre múltiples organismos –inspección laboral, fuerzas de seguridad, fiscalía, administración migratoria– genera espacios de impunidad donde las prácticas explotadoras pueden prosperar. Rivas Vallejo ha identificado esta fragmentación como un obstáculo central, señalando que «la *explotación laboral* puede tener una dimensión penal, la que viene determinada en el caso español por el artículo 311.1 del código penal, y una dimensión social, donde cabría encajar el uso irregular de las facultades directivas en sus formas más graves»¹⁸.

En este contexto, la persistencia de formas contemporáneas de servidumbre sugiere la necesidad de trascender los modelos basados exclusivamente en responsabilidades individuales, avanzando hacia marcos que reconozcan responsabilidades sistémicas. Esto implicaría el establecimiento de obligaciones positivas para actores económicos en cadenas de suministro, mecanismos de debida diligencia empresarial, y sistemas de responsabilidad solidaria que impidan la externalización de los riesgos laborales.

La Relatoría Especial ha planteado la posibilidad de avanzar hacia un nuevo instrumento internacional o hacia un reforzamiento sustantivo del marco vigente, destacando el carácter sistémico de la explotación contemporánea y la necesidad de respuestas estructurales¹⁹.

La efectiva erradicación de la servidumbre contemporánea exige una reconceptualización profunda del marco regulatorio que supere la fragmentación sectorial, colme lagunas normativas, fortalezca mecanismos de coordinación institucional, y desarrolle herramientas de diagnóstico que permitan respuestas basadas en evidencia empírica. Solo mediante esta transformación sistémica podrá el derecho cumplir su función garantista frente a manifestaciones renovadas de un fenómeno que desafía los

¹⁷ E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, pp. 642-644.

¹⁸ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 126.

¹⁹ *Vid.* CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, *op. cit.*, §§ 70-72.

fundamentos mismos del orden jurídico contemporáneo.

2.3. Principios constitucionales y supranacionales involucrados

Las dimensiones normativas analizadas anteriormente encuentran su fundamento último en un entramado constitucional y supranacional que reconoce el trabajo como derecho fundamental, pero cuya efectividad práctica se ve comprometida por las nuevas formas de subordinación laboral. Esta tensión entre reconocimiento formal y protección sustancial exige un examen riguroso de los principios jurídicos involucrados, particularmente cuando las modalidades contemporáneas de servidumbre operan en los márgenes de la legalidad aparente.

El trabajo es reconocido como derecho fundamental tanto en los ordenamientos nacionales como en el derecho internacional de los derechos humanos, implicando no solo la posibilidad de acceder a un empleo, sino también el disfrute de condiciones dignas, equitativas y justas. En España, el art. 35 CE establece este derecho, mientras que en Ecuador el art. 33 de su texto fundamental lo vincula expresamente con la realización personal y la dimensión social del trabajo. Ambos marcos constitucionales ofrecen un fundamento normativo sólido para interpretar el trabajo no como mera relación contractual, sino como expresión de la dignidad humana y del principio de justicia social.

Sin embargo, esta proclamación formal contrasta significativamente con las realidades identificadas por Pomares Cintas respecto a la existencia de “canteras humanas de esclavitud” que operan dentro de marcos normativos aparentemente respetuosos²⁰. Esta paradoja sugiere que la mera consagración constitucional del derecho al trabajo resulta insuficiente cuando persisten estructuras que facilitan la explotación, revelando la necesidad de mecanismos más sofisticados de protección sustancial.

En el plano internacional, el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a condiciones equitativas, principio que se refuerza en el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En el contexto europeo, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone en su art. 31 que todo trabajador tiene derecho a condiciones laborales que respeten su seguridad, salud y dignidad.

La aplicación práctica de estos instrumentos revela las limitaciones señaladas por Salas Porras respecto a la paradoja de la criminalización sin

²⁰ *Vid.* E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 631.

prevención²¹. Los marcos normativos internacionales tienden a privilegiar respuestas *post factum* sobre estrategias preventivas, generando una brecha entre la proclamación de derechos y su efectiva tutela ante formas contemporáneas de explotación que prescinden de mecanismos coercitivos tradicionales.

Uno de los pilares interpretativos más relevantes es el principio de dignidad humana, consagrado en el art. 10.1 CE –como «fundamento del orden político y de la paz social»– y en el art. 3 de la Constitución de la República de Ecuador. El TC español ha precisado que «Indisolublemente relacionado con el derecho a la vida en su dimensión humana se encuentra el valor jurídico fundamental de la dignidad de la persona»²², lo cual obliga a que toda actuación de los poderes públicos se interprete desde su preservación. Este principio adquiere fuerza normativa directa y obliga a interpretar las relaciones laborales desde una óptica humanista, rechazando cualquier forma de subordinación que anule o degrade a la persona trabajadora.

En los contextos de servidumbre contemporánea, esta lectura adquiere especial relevancia, dado que muchas de estas formas de explotación se desarrollan en aparente legalidad, pero violan la dignidad y autonomía de las personas. Valverde Cano ha desarrollado esta problemática mediante su análisis de cómo las “excepciones peligrosas” contenidas en los instrumentos internacionales se han convertido en vías de escape que permiten la imposición de trabajos forzados bajo justificaciones formales²³.

La igualdad material y la justicia distributiva constituyen elementos fundamentales para comprender la protección constitucional del trabajo. El mandato de igualdad no puede reducirse a una mera visión formal, sino que exige remover los obstáculos que impiden a ciertos colectivos –como mujeres, migrantes o trabajadores informales– disfrutar efectivamente de sus derechos laborales. La Constitución del Ecuador recoge esta exigencia en su art. 11, mientras la española la complementa en su art. 9.2.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas ha señalado que los Estados tienen la obligación de garantizar el trabajo decente mediante políticas públicas inclusivas, mecanismos de fiscalización eficaces y sistemas de reparación accesibles²⁴. Estas consideraciones encuentran particular resonancia en los estudios de Miñarro Yanini sobre el trabajo doméstico, donde la autora ha demostrado

²¹ Vid. M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 36.

²² Vid. STC 53/1985, de 11 de abril (rec. 800/1983), FJ 3.

²³ Vid. A.B. VALVERDE CANO, *op. cit.*, p. 68.

²⁴ Vid. COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, *El derecho al trabajo. Observación general N° 18*, 2006, E/C.12/GC/18, § 31.

cómo la invisibilidad del ámbito privado facilita la imposición de condiciones serviles que operan al margen de las protecciones laborales estándar²⁵.

La indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos impide separar el trabajo de otras dimensiones esenciales de la vida, pues las condiciones laborales inadecuadas afectan directamente derechos como la salud, la integridad física, la educación, la participación social e incluso la libertad personal. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde v. Brasil*, concluyó que las condiciones de servidumbre equivalen a violaciones múltiples y concurrentes de derechos fundamentales (§ 271).

Esta interpretación obliga a los operadores jurídicos a adoptar una perspectiva holística que no limite la protección del trabajador al marco tradicional del contrato, sino que integre consideraciones de vulnerabilidad, exclusión y coerción sistémica. Rivas Vallejo ha subrayado la necesidad de superar aproximaciones meramente formalistas, adoptando una perspectiva sustancial que atienda a las relaciones reales de poder y control²⁶.

La convergencia de estos principios constitucionales y supranacionales sugiere la necesidad de desarrollar lo que podríamos denominar un “constitucionalismo laboral sustantivo”: un enfoque interpretativo que priorice la efectividad real de los derechos sobre su mera proclamación formal, reconociendo que las formas contemporáneas de servidumbre requieren respuestas jurídicas que trasciendan las categorías clásicas del derecho del trabajo.

Este constitucionalismo laboral sustantivo implicaría el desarrollo de estándares jurisprudenciales que evalúen las relaciones laborales no solo por su conformidad formal con la normativa vigente, sino por su compatibilidad real con los principios de dignidad, igualdad material e interdependencia de derechos.

El marco constitucional y supranacional vigente ofrece herramientas sólidas para combatir las formas contemporáneas de servidumbre laboral, pero requiere una interpretación progresiva que priorice el valor normativo de la dignidad humana, la efectividad de los derechos y el enfoque ante la desigualdad. Solo mediante esta reconceptualización podrán los principios constitucionales cumplir su función garantista frente a modalidades de explotación que, aprovechando las transformaciones económicas y tecnológicas contemporáneas, desafían los fundamentos mismos del orden jurídico laboral.

²⁵ *Vid.* M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 78.

²⁶ *Vid.* P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*

3. Marco jurídico internacional y comparado

3.1. Estándares internacionales de protección

La protección del trabajo dignificado y la erradicación de formas modernas de servidumbre encuentra sustento en un entramado jurídico internacional que, si bien robusto en su configuración normativa, revela tensiones significativas en su operatividad práctica. Este análisis examina críticamente las principales fuentes de protección en el ámbito de la OIT, el sistema universal de Naciones Unidas, y los sistemas regionales interamericano y europeo de derechos humanos, identificando tanto sus potencialidades como sus limitaciones para combatir las manifestaciones contemporáneas de explotación laboral.

La OIT constituye la institución multilateral de mayor especialización en la regulación del trabajo forzoso y la protección del trabajador mediante instrumentos jurídicamente vinculantes. El Convenio n. 29 de 1930 sobre trabajo forzoso define esta figura como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente» (art. 2.1), configurando así el núcleo conceptual que ha perdurado durante casi un siglo. Sin embargo, las excepciones previstas en su art. 2.2 han generado, como ha señalado Valverde Cano, márgenes de justificación formal que pueden habilitar la imposición de trabajos forzosos bajo categorías aparentemente legítimas, desvirtuando la finalidad protectora del Convenio²⁷.

Esta tensión entre excepciones históricas y realidades contemporáneas evidencia la necesidad de reinterpretación progresiva que algunos tribunales han comenzado a desarrollar, aunque de manera aún inconsistente.

El Convenio n. 105 de 1957 amplió esta protección al prohibir específicamente el uso del trabajo forzoso con fines políticos, disciplinarios o discriminatorios, reconociendo que la coerción laboral puede servir a propósitos de control social que trascienden la mera relación económica (art. 1). Esta ampliación conceptual resulta particularmente relevante en contextos donde, como ha demostrado Pomares Cintas, la vulnerabilidad migratoria se instrumentaliza para crear “canteras humanas de esclavitud” que operan mediante mecanismos de control administrativo más que físico²⁸.

²⁷ Vid. A.B. VALVERDE CANO, *op. cit.*, pp. 67-68.

²⁸ Vid. E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 629.

El Convenio n. 189 de 2011 sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos representa un avance paradigmático al visibilizar un sector tradicionalmente relegado a la invisibilidad jurídica (arts. 5-7). Su relevancia trasciende la mera regulación sectorial, pues reconoce que ciertos ámbitos laborales —especialmente aquellos caracterizados por su desarrollo en espacios privados y con alta participación femenina— requieren protecciones específicas debido a vulnerabilidades particulares.

Miñarro Yanini ha demostrado cómo este Convenio responde a la necesidad de regular formas serviles de trabajo doméstico y servicio en el hogar familiar, que operan al margen de las protecciones laborales estándar y cuya identificación se ve dificultada por la invisibilidad estructural del espacio privado²⁹. Sin embargo, su efectividad está condicionada por la capacidad de los sistemas de inspección nacionales para acceder a espacios privados tradicionalmente inmunes al control estatal.

El Convenio n. 190 de 2019 sobre violencia y acoso constituye una innovación normativa fundamental al reconocer que estas conductas representan violaciones graves de derechos humanos que pueden configurar, en casos extremos, modalidades de trabajo forzoso (art. 1). Esta conexión entre violencia laboral y servidumbre contemporánea resulta particularmente pertinente cuando se analiza la “servidumbre algorítmica” identificada anteriormente, donde la violencia psicológica y la dependencia tecnológica pueden generar sometimiento sin recurrir a coerción física tradicional.

En el sistema universal de Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³⁰ establece obligaciones estatales claras respecto al derecho al trabajo (art. 6), a condiciones justas y favorables (art. 7) y a la libertad sindical (art. 8). El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha desarrollado interpretaciones progresivas que enfatizan la interrelación entre derechos económicos y civiles, particularmente en su [Observación General n. 23](#), donde exige que los Estados adopten y apliquen estrategias y planes nacionales de acción orientados a erradicar el trabajo forzoso y la explotación.

Esta aproximación integral contrasta con las tendencias fragmentarias identificadas por Salas Porras en las legislaciones nacionales, que tienden a abordar síntomas específicos sin atacar las causas de la explotación³¹.

El sistema interamericano de derechos humanos ha desarrollado, a través de la jurisprudencia de la Corte Interamericana, una doctrina

²⁹ M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 76.

³⁰ Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

³¹ *Vid.* M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 36.

particularmente sólida sobre servidumbre contemporánea. El caso *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde v. Brasil* estableció criterios fundamentales para identificar situaciones de servidumbre, incluyendo la restricción de libertad, el control de documentación, el aislamiento geográfico, las deudas artificiales, y las condiciones degradantes de vida y trabajo (§ 271).

Esta jurisprudencia resulta especialmente valiosa porque reconoce que la servidumbre puede configurarse sin propiedad formal sobre las personas, enfoque que coincide con las aproximaciones doctrinales desarrolladas por la escuela académica española analizada anteriormente. Particularmente significativo resulta el reconocimiento por parte de la Corte IDH de que la responsabilidad estatal puede derivar tanto de acción como de omisión, estableciendo obligaciones positivas de prevención, investigación, sanción y reparación que trascienden la tradicional responsabilidad por actos propios del Estado (§ 409). Esta doctrina de la debida diligencia reforzada adquiere especial relevancia en contextos de “zonas grises laborales”, donde la aparente legalidad formal puede encubrir situaciones de explotación que el Estado debe identificar y erradicar proactivamente.

En el ámbito europeo, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha desarrollado una interpretación evolutiva del art. 4 de la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH) que prohíbe la esclavitud y el trabajo forzoso. Los casos *Siliadin v. Francia*, *Chowdury y otros v. Grecia* y *C.N. y V. v. Francia* han establecido que la configuración de estas violaciones no requiere elementos tradicionales como la propiedad formal, sino que puede derivar de situaciones de control efectivo que anulen la autonomía personal³².

Esta evolución jurisprudencial resulta crucial para abordar manifestaciones contemporáneas de explotación que, como señala la taxonomía de Salas Porras, pueden configurar “contratos de esclavo” sin llegar a la cosificación total del “trabajador esclavo”³³.

La Carta Social Europea refuerza esta protección al establecer derechos específicos a condiciones equitativas de trabajo, remuneración justa, y protección frente al desempleo, configurando un marco de derechos sociales que complementa las prohibiciones de la CEDH³⁴. Sin embargo, los mecanismos de supervisión de la Carta adolecen de menor eficacia que

³² Cfr. caso *Siliadin v. Francia*, cit., § 129; STEDH 30 marzo 2017, demanda n. 21884/15, *Chowdury y otros v. Grecia*, § 91; STEDH 11 octubre 2012, demanda n. 67724/09, *C.N. y V. v. Francia*, § 67.

³³ Vid. M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 31-32.

³⁴ Vid. Instrumento de Ratificación de la *Carta Social Europea (revisada)*, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, arts. 1, 2 y 4.

el sistema contencioso de la Convención, limitando su impacto práctico en la erradicación de formas sutiles de explotación.

La convergencia de estos estándares internacionales configura, en teoría, una arquitectura normativa comprehensiva que debería prevenir y sancionar las formas contemporáneas de servidumbre. Sin embargo, la efectividad de este entramado enfrenta desafíos significativos que limitan su operatividad práctica. Como ha observado Rivas Vallejo, persiste una brecha considerable entre la sofisticación normativa internacional y la capacidad institucional nacional para identificar y abordar situaciones complejas de explotación³⁵.

El déficit de indicadores y herramientas de medición identificado anteriormente se reproduce en el ámbito internacional, donde la ausencia de metodologías estandarizadas para identificar y cuantificar la servidumbre contemporánea dificulta tanto la supervisión como la evaluación de políticas públicas. La OIT ha estimado que existen 50 millones de personas en situación de trabajo forzoso a nivel global, pero esta cifra, aunque alarmante, refleja las limitaciones metodológicas inherentes a la medición de fenómenos que operan deliberadamente en la clandestinidad³⁶.

La implementación nacional de estos estándares internacionales revela problemas de coordinación institucional similares a los identificados en el análisis de dimensiones normativas precedente. La dispersión de competencias entre múltiples organismos nacionales –inspección laboral, fuerzas de seguridad, fiscalía, administración migratoria– replica, en el ámbito interno, la fragmentación que caracteriza al propio sistema internacional donde diferentes organismos desarrollan enfoques parcialmente superpuestos sin coordinación suficiente.

Particular relevancia adquiere la necesidad de desarrollar lo que podríamos denominar un “constitucionalismo laboral transnacional”, un enfoque que reconozca que la efectiva protección del trabajo digno requiere mecanismos de supervisión y sanción que trasciendan las limitaciones del paradigma westfaliano de soberanía estatal. Este constitucionalismo laboral transnacional implicaría el fortalecimiento de mecanismos de supervisión internacional, el desarrollo de sistemas de responsabilidad corporativa extraterritorial, y el establecimiento de protocolos de cooperación internacional que permitan respuestas coordinadas ante fenómenos transnacionales de explotación.

La “servidumbre algorítmica” identificada anteriormente ejemplifica

³⁵ Vid. P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*

³⁶ Vid. OIT, *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Resumen ejecutivo*, 2022.

los desafíos que enfrentan los marcos normativos tradicionales ante modalidades de explotación que operan a través de plataformas digitales transnacionales. Estas plataformas pueden ejercer control efectivo sobre trabajadores ubicados en múltiples jurisdicciones, generando situaciones de dependencia que escapan a los marcos regulatorios nacionales tradicionales y requieren respuestas normativas innovadoras que el derecho internacional laboral aún no ha desarrollado plenamente.

Aunque el marco internacional ofrece instrumentos normativos sólidos para identificar, prevenir y sancionar formas modernas de servidumbre laboral, su efectividad está condicionada por desafíos que trascienden la mera implementación nacional. La superación de estos obstáculos requiere una reconceptualización profunda que integre la sofisticación normativa internacional con mecanismos de supervisión más eficaces, herramientas de medición más precisas, y estrategias de coordinación institucional que reconozcan la naturaleza transnacional de las formas contemporáneas de explotación.

3.2. Tensiones entre derecho internacional y aplicación nacional

Las dimensiones constitucionales y normativas analizadas precedentemente revelan una paradoja fundamental en la arquitectura jurídica contemporánea: mientras el derecho internacional laboral ha desarrollado marcos conceptuales sofisticados para abordar las formas modernas de esclavitud, su traducción hacia los ordenamientos nacionales genera fracturas que comprometen la efectividad práctica de la protección. Esta dislocación exige un análisis riguroso de los mecanismos mediante los cuales la sofisticación normativa internacional se diluye en la implementación doméstica.

La asimetría institucional entre el plano internacional y el nacional constituye el núcleo de esta tensión. Rivas Vallejo ha demostrado cómo la proliferación de instrumentos internacionales –desde los Convenios OIT n. 29 y n. 105 hasta el más reciente Convenio n. 190 sobre violencia y acoso– genera un entramado normativo que puede obstaculizar su propia aplicación³⁷. La autora ha señalado que la expansión de normas de *soft law*, entendidas como estándares no vinculantes que orientan la interpretación del derecho, produce espacios de indeterminación que los Estados pueden utilizar para eludir obligaciones sustantivas³⁸.

³⁷ Vid. P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 124.

³⁸ *Ibidem*.

Esta problemática se agrava cuando consideramos la evolución hacia formas digitales de explotación que escapan a las categorías jurídicas tradicionales. Sierra Benítez ha identificado cómo la transición desde la “dependencia industrial” hacia la “dependencia digital” genera vacíos normativos que los marcos internacionales existentes no han sabido abordar adecuadamente³⁹. Su análisis del caso Uber ilustra esta tensión al exponer que mientras la Inspección de Trabajo de Cataluña identifica indicios de laboralidad determinados mediante controles tecnológicos (selección previa de conductores, fijación de rutas, provisión de dispositivos móviles), los tribunales internacionales carecen de herramientas conceptuales específicas para abordar estas modalidades algorítmicas de control⁴⁰.

Particularmente reveladora resulta la observación de Molina Navarrete sobre cómo las “zonas grises laborales” proliferan precisamente en la intersección entre avances tecnológicos y marcos normativos obsoletos. Su análisis de los “relatos de lucha judicial” demuestra que la resistencia judicial contra la precarización opera frecuentemente mediante la reinterpretación creativa de instrumentos diseñados para realidades industriales del siglo XX⁴¹. Esta “jurisprudencia de supervivencia”, aunque encomiable en sus objetivos, revela las limitaciones del sistema internacional para anticipar transformaciones tecnológicas disruptivas.

Surge así una tensión fundamental entre la proclamación formal de derechos y su operatividad práctica en contextos donde la “servidumbre algorítmica” opera mediante mecanismos de control que prescinden de elementos tradicionales como la supervisión directa o la presencia física. Salas Porras había identificado esta problemática en su distinción entre “trabajador esclavo” y “contrato de esclavo”, señalando que las modalidades contemporáneas de explotación pueden configurarse «bajo las formas más insospechadas, en cualquiera de los momentos y a través de cualquiera de los elementos que configuran a las relaciones entre trabajador y empleador»⁴².

La fragmentación sectorial constituye otro factor que intensifica estas tensiones. Miñarro Yanini ha demostrado cómo el trabajo doméstico permanece excluido de las protecciones laborales estándar, generando un

³⁹ Vid. E.M. SIERRA BENÍTEZ, [El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué derecho del trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?](#), en *esta Revista*, 2015, n. 4.

⁴⁰ *Idem*.

⁴¹ Vid. C. MOLINA NAVARRETE, [Retornos desde el contrato a la servidumbre \(¿voluntaria?\): cuatro relatos de lucha \(judicial\) contra la «condición precaria»](#), en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 442.

⁴² M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 42.

escenario de vulnerabilidad estructural donde la invisibilidad del ámbito privado facilita la aparición de condiciones serviles⁴³. Esta segregación normativa reproduce, en el plano internacional, la histórica división entre espacio público y privado, perpetuando formas de subordinación que incluso instrumentos avanzados como el Convenio OIT n. 189 no logran erradicar completamente.

Rivas Vallejo ha identificado cómo las excepciones contenidas en los instrumentos internacionales se han convertido en “vías de escape” que permiten justificar imposiciones laborales bajo criterios formales. Su análisis de la jurisprudencia del TEDH en casos como *Van der Musselle* y *Graziani-Weiss* revela cómo la invocación de “deberes profesionales” o “obligaciones cívicas” sirve para legitimar imposiciones laborales que, analizadas desde una perspectiva sustancial, configuran trabajo forzoso⁴⁴.

Esta problemática se complejiza cuando consideramos la dimensión transnacional de las plataformas digitales. Sierra Benítez ha mostrado que empresas como Uber pueden articular formas de control algorítmico sobre trabajadores distribuidos en múltiples jurisdicciones, generando dependencias funcionales que desbordan los marcos regulatorios nacionales tradicionales⁴⁵. Esta extraterritorialidad neutraliza la eficacia de instrumentos internacionales diseñados bajo el presupuesto westfaliano de que los Estados poseen control efectivo sobre las actividades económicas en sus territorios.

La resistencia emerge cuando los marcos internacionales exigen transformaciones institucionales, presupuestarias o culturales que los gobiernos no están dispuestos a asumir. Molina Navarrete ha documentado esta dinámica en sus “relatos de lucha judicial”, donde observa que «la condición de pre-cariado se normaliza» como «elemento estructural del sistema de economía de mercado, globalizada y digital», no como mera patología excepcional⁴⁶. Esta normalización de la precarización opera mediante lo que podríamos denominar “resistencia por inercia”, donde los Estados cumplen formalmente con ratificaciones internacionales mientras desarrollan prácticas administrativas que vacían de contenido las obligaciones contraídas.

Particularmente inquietante resulta lo que Rivas Vallejo describe como un uso inflacionado del concepto de explotación laboral, evidenciando que organizaciones sindicales emplean el término para referirse a situaciones de

⁴³ M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*

⁴⁴ *Vid.* P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*

⁴⁵ E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 4-5.

⁴⁶ C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 6.

precariedad que, aunque claramente incompatibles con el trabajo decente, no reúnen los elementos jurídicos que configuran una verdadera explotación laboral, entendida como imposición de condiciones ilegales o contrarias a la normativa protectora⁴⁷. Esta inflación conceptual diluye la precisión técnica necesaria para aplicar efectivamente los instrumentos internacionales más específicos.

La digitalización de la producción genera formas de control que trascienden las fronteras nacionales sin quedar sujetas a mecanismos de supervisión internacional efectivos. Sierra Benítez identifica esta paradoja al analizar cómo la «fábrica digital» permite «nuevas formas de organizar la producción» que operan mediante «fabricación en la “nube”» y sistemas algorítmicos que escapan a las categorías regulatorias tradicionales⁴⁸.

Las tensiones aparecen también en la aplicación judicial de los estándares internacionales. Molina Navarrete documenta cómo los Tribunales nacionales desarrollan respuestas divergentes ante fenómenos similares, generando una fragmentación jurisprudencial que refleja dificultades estructurales para internalizar estándares supranacionales⁴⁹. En este sentido, describe cómo la Sala de lo Social del TSJ de Asturias se ha mostrado favorable a la calificación laboral de ciertos trabajos en plataforma, mientras que la Sección Cuarta del TSJ de Madrid ha adoptado criterios más restrictivos, ilustrando la falta de uniformidad.

Salas Porras había anticipado esta problemática al identificar la “paradoja de la criminalización sin prevención”, señalando que los sistemas penales tienden a perfeccionar los tipos destinados a sancionar la explotación consumada, sin desarrollar mecanismos efectivos de prevención⁵⁰. Esta paradoja se reproduce en el plano internacional, donde la sofisticación normativa coexiste con la incapacidad para abordar las causas de la explotación.

La dimensión de género añade complejidades adicionales a estas tensiones. Aunque instrumentos como el Convenio OIT n. 190 reconocen explícitamente las dimensiones de género de la violencia laboral, Miñarro Yanini ha mostrado que la segregación de las experiencias esclavizantes según sexo produce respuestas institucionales y judiciales diferenciadas, revelando sesgos que persisten incluso en marcos jurídicos que aspiran a la igualdad⁵¹. Esta segmentación reproduce, en la aplicación nacional, sesgos que los instrumentos internacionales pretenden superar.

⁴⁷ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*

⁴⁸ E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 15.

⁴⁹ C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 14.

⁵⁰ M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 36.

⁵¹ M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, pp. 74-76.

La proliferación de formas atípicas de empleo genera tensiones específicas entre marcos internacionales diseñados para relaciones laborales estándar y realidades nacionales caracterizadas por la fragmentación contractual. Rivas Vallejo observa que «la frontera entre condiciones laborales abusivas y (delito de) explotación laboral deviene entonces más difusa, a lo que contribuye la legislación más o menos liberal y la coyuntura económica»⁵².

Las tensiones entre derecho internacional y aplicación nacional en materia de formas contemporáneas de servidumbre reflejan contradicciones que trascienden las meras deficiencias técnicas o de voluntad política. La digitalización de la producción, la transnacionalización de las plataformas de trabajo, y la emergencia de modalidades algorítmicas de control configuran desafíos que exigen una reconceptualización profunda tanto de los instrumentos internacionales como de los mecanismos de implementación nacional.

Como han demostrado los análisis integrados de Rivas Vallejo, Sierra Benítez y Molina Navarrete, la superación de estas tensiones requiere marcos conceptuales que reconozcan la naturaleza de la explotación contemporánea y desarrollen herramientas jurídicas capaces de operar efectivamente en contextos transnacionales donde las formas tradicionales de soberanía estatal muestran sus limitaciones más evidentes.

4. El caso español: servidumbres laborales estructurales

4.1. Sectores clave: cuidados, plataformas digitales y migración

Las formas contemporáneas de servidumbre laboral no constituyen fenómenos excepcionales ni marginales, sino manifestaciones arraigadas en sectores específicos de la economía española que revelan la persistencia de subordinaciones encubiertas. El trabajo doméstico, la economía de plataformas y el empleo de personas migrantes concentran condiciones materiales y jurídicas que evidencian cómo modelos contractuales atípicos, desprotección normativa y barreras administrativas perpetúan formas renovadas de cosificación humana bajo apariencias de legalidad formal.

En consonancia directa con los análisis precedentes sobre la fragmentación normativa internacional, el trabajo doméstico constituye un ejemplo paradigmático de exclusión histórica institucionalizada que ilustra las tensiones entre proclamación formal de derechos y efectividad práctica.

⁵² P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 124.

Miñarro Yanini ha mostrado que este sector permanece estructuralmente desprotegido, generando un escenario de vulnerabilidad institucionalizada en el que la invisibilidad del ámbito privado facilita la aparición de condiciones serviles⁵³.

Esta segregación normativa reproduce la histórica división entre espacio público y privado, perpetuando formas de subordinación que incluso instrumentos avanzados como el Convenio OIT n. 189 –ratificado por España en 2022– no logran erradicar completamente.

La situación española refleja esta paradoja. Aunque el RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, ha avanzado en la equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar respecto del régimen general, la implementación práctica sigue marcada por lo que Salas Porras describe como una dinámica de respuesta predominantemente punitiva, orientada a sancionar la explotación consumada más que a prevenirla⁵⁴. La mayoría de las trabajadoras continúan sin contrato, muchas trabajan como internas en condiciones de disponibilidad absoluta, y la inspección laboral carece de acceso efectivo a los hogares privados.

Esta realidad configura lo que podríamos denominar “servidumbre doméstica institucionalizada”, una modalidad de explotación que opera dentro de marcos normativos aparentemente protectores, pero ineficaces.

La economía de plataformas digitales ha reproducido esquemas de subordinación bajo la apariencia de autonomía, ilustrando perfectamente la “servidumbre algorítmica” conceptualizada anteriormente. Sierra Benítez ha identificado cómo la transición hacia la “dependencia digital” genera formas de control que prescinden de supervisión directa tradicional⁵⁵. Empresas como Glovo, Uber Eats o Deliveroo han operado mediante lo que Molina Navarrete denomina «ingeniería jurídico-contractual para encubrir relaciones laborales», evadiendo obligaciones empresariales bajo la ficción del falso autónomo⁵⁶.

La respuesta judicial española ha evidenciado la capacidad del sistema para desmontar estas ficciones jurídicas. El caso *Glovo*⁵⁷ estableció criterios fundamentales para identificar dependencia organizativa y económica en contextos digitales, confirmando que los repartidores constituían trabajadores por cuenta ajena. Esta línea jurisprudencial, consolidada en fallos posteriores, demuestra cómo la aplicación del “constitucionalismo laboral sustantivo” desarrollado anteriormente puede operar en efecto para

⁵³ M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 78.

⁵⁴ M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, pp. 35-36.

⁵⁵ *Vid.* E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 14.

⁵⁶ C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 16.

⁵⁷ STS 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), ECLI:ES:TS:2020:2924.

desenmascarar formas contemporáneas de explotación.

Sin embargo, la *Ley Rider* (Ley 12/2021, de 28 de septiembre), aunque representa un avance legislativo significativo, ilustra las limitaciones de respuestas fragmentarias ante fenómenos sistémicos. Su aplicación desigual revela las tensiones entre derecho internacional y aplicación nacional analizadas precedentemente, donde la sofisticación normativa coexiste con resistencias en la implementación práctica.

Particularmente compleja resulta la situación de las personas migrantes, cuya condición laboral se encuentra atravesada por una red normativa que opera como mecanismo de exclusión. El Régimen de Extranjería español configura lo que Rivas Vallejo ha identificado como una forma de “trabajo forzoso sistémico”, donde las barreras administrativas generan «la ausencia de consentimiento o de libre albedrío de la víctima» mediante «la amenaza de uso de la violencia u otras formas de coerción»⁵⁸.

Esta configuración legal produce un efecto circular que ilustra perfectamente las “canteras humanas de esclavitud” identificadas por Pomares Cintas en análisis anteriores, donde personas sin documentación no acceden a contratos formales, y sin contratos no se obtiene regularización documental⁵⁹. Este limbo jurídico perpetúa la informalidad y expone a las personas migrantes a relaciones laborales que reproducen los patrones de dependencia absoluta característicos de formas históricas de servidumbre.

Casos documentados en sectores como la agricultura intensiva andaluza o los cuidados en Madrid revelan patrones de explotación que configuran modalidades contemporáneas de lo que Salas Porras denomina “trabajador esclavo” en situaciones donde se impone la propia condición laboral mediante coerción administrativa antes que económica⁶⁰. La dependencia documental, la amenaza de expulsión, y la ausencia de alternativas reales configuran mecanismos de control que, aunque carezcan de elementos coercitivos tradicionales, anulan efectivamente la autonomía personal.

Estos sectores comparten una constante que refleja la evolución de las formas de servidumbre hacia modalidades más sofisticadas: la existencia de un manto de legalidad aparente que oculta mecanismos de coerción no reconocidos por marcos normativos diseñados para realidades predigitales. A partir del análisis de Sierra Benítez, puede afirmarse que las nuevas formas de subordinación propias de la economía digital prescinden de

⁵⁸ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, pp. 105, 118 y 119.

⁵⁹ *Vid.* E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 630.

⁶⁰ *Vid.* M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, pp. 35-36.

“cadenas visibles” y se estructuran a través de la dependencia tecnológica, la precariedad económica, la ausencia de alternativas reales y la fragilidad documental que afecta especialmente a personas migrantes⁶¹.

Esta constatación refuerza la necesidad de desarrollar el “constitucionalismo laboral transnacional” ya propuesto, mediante un enfoque que reconozca que la efectiva protección del trabajo digno en estos sectores requiere mecanismos que trasciendan las limitaciones de marcos regulatorios nacionales fragmentarios. La naturaleza transnacional de las plataformas digitales, la dimensión internacional de los flujos migratorios, y la invisibilidad del trabajo doméstico exigen respuestas normativas que integren la complejidad sectorial con herramientas jurídicas adaptadas a cada modalidad específica de vulnerabilidad.

La persistencia de estas formas sectoriales de servidumbre revela las limitaciones del paradigma tradicional de derechos laborales construido sobre el presupuesto de relaciones binarias empleador/trabajador en espacios productivos visibles. El trabajo doméstico opera en espacios privados inmunes al control estatal tradicional; las plataformas digitales diluyen la responsabilidad empresarial mediante algoritmos opacos; la condición migratoria irregular instrumentaliza la vulnerabilidad administrativa como mecanismo de control laboral.

El análisis sectorial de estas manifestaciones contemporáneas de servidumbre confirma que su erradicación efectiva trasciende la mera sofisticación normativa para exigir una reconceptualización que integre las especificidades sectoriales con marcos regulatorios capaces de operar efectivamente en contextos caracterizados por la invisibilidad, la transnacionalidad y la vulnerabilidad. Como demuestran los desarrollos analizados en trabajo doméstico, plataformas digitales y migración laboral, la aplicación del constitucionalismo laboral sustantivo en estos sectores requiere herramientas específicas que reconozcan tanto las modalidades particulares de control y dependencia que operan en cada ámbito, como las intersecciones entre vulnerabilidades múltiples (género, nacionalidad, estatus administrativo) que configuran lo que podríamos denominar “servidumbres interseccionales”.

4.2. Análisis normativo nacional

El sistema jurídico laboral español se estructura sobre un entramado normativo de apariencia protectora que, sin embargo, evidencia fisuras

⁶¹ E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 14-17.

significativas cuando se confronta con la realidad de los sectores más vulnerables del trabajo. Esta brecha entre proclamación formal y efectividad práctica resulta especialmente notoria en la articulación entre el ET, el Régimen de Extranjería y la jurisprudencia nacional e internacional sobre derechos laborales, configurando lo que podríamos denominar “arquitecturas de exclusión legal” que operan bajo apariencias de universalidad normativa.

En directa conexión con las tensiones entre derecho internacional y aplicación nacional analizadas anteriormente, el ET ilustra paradigmáticamente cómo la sofisticación normativa puede coexistir con mecanismos de exclusión. Como ley marco del derecho laboral español, se presenta formalmente como norma de vocación universal, pero su aplicación práctica revela lo que Rivas Vallejo ha identificado como «fronteras difusas como punto de partida» en la delimitación de la protección laboral⁶². Esta ambigüedad no constituye deficiencia técnica, sino característica que permite la coexistencia de derechos proclamados y exclusiones operativas.

Hasta las reformas recientes de 2021 y 2022, amplios sectores permanecían fuera de las garantías plenas del régimen laboral común. El trabajo doméstico, el empleo en plataformas digitales y el trabajo temporal operaban en lo que Sierra Benítez identifica como zonas de indeterminación jurídica, donde el derecho laboral clásico tiene dificultades para intervenir eficazmente debido a la naturaleza atípica de estas relaciones⁶³. Esta fragmentación no resulta accidental: constituye lo que Salas Porras conceptualiza como manifestación de la “paradoja de la criminalización sin prevención”, donde se mantienen marcos formalmente protectores mientras se preservan espacios de desprotección⁶⁴.

El art. 1 ET, que define el ámbito subjetivo de aplicación, evidencia esta paradoja mediante sus exclusiones expresas. La categoría de “relaciones laborales de carácter especial” opera como un mecanismo técnico que, sin declararlo explícitamente, reproduce jerarquías de derechos según la actividad desarrollada. Miñarro Yanini ha mostrado cómo esta distinción perpetúa la invisibilidad estructural del trabajo doméstico y facilita la persistencia de condiciones serviles mediante marcos regulatorios diferenciados⁶⁵.

Esta fragmentación legislativa ha producido lo que podríamos denominar “estratificación normativa”; es decir, un sistema de capas

⁶² P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 101.

⁶³ E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 20-23.

⁶⁴ *Vid.* M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, pp. 35-36.

⁶⁵ M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, pp. 74-78.

desiguales de protección que naturaliza la precariedad como categoría legal legítima. Esta estratificación opera no mediante exclusión directa, sino a través de regímenes separados que, formalmente protectores, establecen estándares inferiores que reproducen subordinaciones históricas.

El Régimen de Extranjería (LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social) configura mecanismos de control que ilustran magistralmente las “canteras humanas de esclavitud”, donde la vulnerabilidad administrativa se convierte en herramienta de subordinación laboral⁶⁶. La exigencia de autorización previa para trabajar, unida a requisitos de difícil cumplimiento, produce situaciones en las que, como observa Rivas Vallejo, la ausencia de un consentimiento realmente libre sitúa a la persona extranjera en contextos que pueden aproximarse al trabajo forzoso en el sentido del Convenio OIT n. 29, especialmente cuando la amenaza de consecuencias administrativas condiciona la voluntad⁶⁷.

La paradoja legal resulta evidente: la única vía para regularizarse exige demostrar un empleo que, por definición, no podría obtenerse legalmente sin la documentación previa. Esta contradicción no constituye deficiencia técnica, sino mecanismo que perpetúa la informalidad como condición. El Defensor del Pueblo ha señalado que los requisitos y limitaciones del sistema de extranjería empujan a muchas personas a la economía sumergida y favorecen situaciones de explotación encubierta, configurando espacios donde opera la *servidumbre por dependencia documental* descrita anteriormente⁶⁸.

Esta lógica circular genera condiciones que reproducen los elementos identificados por Rivas Vallejo para el trabajo forzoso, como «la ausencia de consentimiento o de libre albedrío de la víctima» derivada de «la amenaza de uso de la violencia u otras formas de coerción», donde la coacción opera mediante mecanismos administrativos antes que físicos⁶⁹. La dependencia absoluta del empleador para obtener contratos necesarios para la regularización configura relaciones de poder que anulan la autonomía contractual real.

La jurisprudencia relevante ha comenzado a desarrollar respuestas que evidencian la aplicación del “constitucionalismo laboral sustantivo” propuesto anteriormente. El TS, en el citado caso *Glovo*, demostró cómo la aplicación de criterios sustanciales puede desmontar ficciones jurídicas que encubren relaciones laborales genuinas. Este enfoque sustantivo frente a

⁶⁶ Vid. E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 630.

⁶⁷ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 106.

⁶⁸ DEFENSOR DEL PUEBLO, *Informe anual 2023. Volumen I*, 2024, pp. 232-235.

⁶⁹ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, pp. 105, 118 y 119.

aproximaciones meramente formales evidencia la capacidad del ordenamiento para atender a las relaciones reales de poder y control que caracterizan a la economía de plataformas⁷⁰.

El TJUE ha desarrollado criterios que refuerzan esta aproximación sustancial. Su decisión en el asunto *CJ*⁷¹, declarando contrario al principio de igualdad la exclusión de trabajadoras del hogar de la prestación por desempleo evidencia cómo la jurisprudencia europea puede operar como correctivo de exclusiones nacionales. Esta evolución jurisprudencial confirma las tensiones entre marcos normativos fragmentarios y principios constitucionales de igualdad que exigen protección universal efectiva.

El TC español ha abordado aspectos de discriminación indirecta que revelan las dimensiones interseccionales de estas exclusiones. Sus pronunciamientos sobre trabajadoras migrantes en el trabajo doméstico evidencian cómo las vulnerabilidades múltiples (género, nacionalidad, sector de actividad) se articulan para configurar lo que podríamos denominar “servidumbres interseccionales” que operan mediante la combinación de exclusiones normativas aparentemente neutrales.

Estas correcciones jurisprudenciales, aunque significativas, operan de manera fragmentaria sin abordar las causas de la exclusión. Como observa Molina Navarrete en sus «relatos de lucha judicial», estas decisiones constituyen «fragmentos de utopías o justicias poéticas» que, sin transformaciones más amplias, mantienen carácter excepcional antes que correctivo⁷².

La persistencia de estas exclusiones revela cómo la normativa española, lejos de proteger universalmente a todos los trabajadores, estructura jerarquías de derechos según criterios que reproducen vulnerabilidades históricas. La situación administrativa, el tipo de relación contractual y la condición migratoria operan como marcadores que determinan el grado de protección accesible, configurando un sistema estratificado que legitima la desigualdad mediante diferenciaciones normativas formalmente neutrales.

Esta arquitectura legal, combinada con prácticas empresariales evasivas y limitaciones de la intervención inspectora, permite la persistencia de formas modernas de servidumbre laboral que operan no mediante violación directa de normas protectoras, sino a través de su aplicación selectiva y fragmentaria.

Como demuestran los análisis de la doctrina citada, la superación de estas exclusiones exige una reconceptualización que trascienda la mera

⁷⁰ *Idem.*

⁷¹ STJUE 24 febrero 2022, asunto C-389/20, *CJ* c. *Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*.

⁷² C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, pp. 17 y 22.

sofisticación normativa para abordar las contradicciones inherentes a un sistema que proclama derechos universales mientras preserva mecanismos institucionales que perpetúan la exclusión selectiva.

4.3. Identificación de zonas grises estructurales

El análisis empírico y normativo desarrollado anteriormente permite constatar la existencia de “zonas grises laborales” que, sin contravenir directamente el derecho positivo, generan efectos de vulnerabilidad, desigualdad y subordinación. En consonancia con los sectores clave examinados anteriormente, estas zonas grises no constituyen anomalías del sistema, sino componentes de su funcionamiento, ubicadas en los espacios liminales entre la legalidad y la violación que revelan la incapacidad del orden jurídico tradicional para garantizar efectivamente el derecho al trabajo digno en contextos caracterizados por transformaciones tecnológicas y organizativas profundas.

Siguiendo la línea argumental desarrollada respecto a las tensiones entre derecho internacional y aplicación nacional, uno de los mecanismos más sofisticados para erosionar garantías laborales es la contratación atípica o simulada que opera precisamente en las fisuras del sistema normativo. Sierra Benítez ha mostrado cómo estas modalidades contractuales «se encuentra[n] entre las fronteras del trabajo subordinado y el trabajo autónomo», configurando relaciones que, aun aparentando legalidad, reproducen subordinación funcional⁷³.

En España, figuras como el contrato a tiempo parcial involuntario o el falso autónomo en plataformas digitales constituyen herramientas para lo que Molina Navarrete describe como «remercantilización del trabajo en un contexto de fuerte pujanza del neoliberalismo económico»⁷⁴. Estas modalidades contractuales no responden a la naturaleza real de la prestación laboral, sino que buscan encubrir relaciones de dependencia bajo apariencias de autonomía o temporalidad.

Rivas Vallejo ha puesto de manifiesto que, en estos contextos, la validez del consentimiento contractual debe evaluarse atendiendo a las circunstancias específicas del caso, especialmente cuando la posición de vulnerabilidad puede anular la libertad real de negociación⁷⁵. En esta línea, la distinción formulada por Salas Porras entre *trabajador esclavo* y *contrato de*

⁷³ E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 17.

⁷⁴ C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 8.

⁷⁵ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 111.

esclavo resulta particularmente pertinente: estas modalidades pueden evolucionar hacia situaciones en las que la relación inicialmente consensual deriva en condiciones degradantes o contrarias a la dignidad⁷⁶.

La Inspección de Trabajo ha identificado decenas de miles de supuestos de fraude contractual; sin embargo, la respuesta institucional continúa siendo tardía y fragmentaria, reproduciendo las limitaciones ya identificadas. Esta insuficiencia evidencia lo que Pomares Cintas ha descrito como una falta estructural de indicadores y herramientas de medición, que impide dimensionar adecuadamente la magnitud del fenómeno y diseñar políticas públicas eficaces⁷⁷.

La debilidad del sistema de inspección constituye otra dimensión crítica que refuerza estas zonas grises. A pesar de esfuerzos de modernización, la ratio de inspectores por número de empresas permanece por debajo de estándares recomendados por la OIT, evidenciando las limitaciones presupuestarias que Pomares Cintas identifica como obstáculos para políticas públicas efectivas⁷⁸. Más significativamente, existen espacios vedados para la inspección que perpetúan la invisibilidad de ciertas formas de explotación.

El trabajo doméstico ilustra paradigmáticamente esta problemática. Miñarro Yanini ha mostrado que la invisibilidad estructural del ámbito privado facilita la persistencia de condiciones serviles, precisamente porque los hogares operan como espacios tradicionalmente inmunes al control estatal⁷⁹. Esta inmunidad no constituye una deficiencia técnica, sino la característica que reproduce una división histórica entre espacio público regulado y espacio privado desregulado.

En sectores rurales como la agricultura intensiva andaluza, la presencia de la inspección del trabajo resulta esporádica y reactiva, circunscribiéndose frecuentemente a situaciones límite ya denunciadas por terceros. Esta configuración genera lo que podríamos denominar “impunidad geográfica”, que se mantiene en espacios territoriales donde la distancia física se articula con limitaciones presupuestarias para crear zonas exentas de supervisión efectiva.

Resulta fundamental identificar la existencia de discriminaciones indirectas y exclusión que operan especialmente hacia colectivos interseccionalmente vulnerables. Rivas Vallejo ha mostrado que estas formas de exclusión no operan mediante actos individuales aislados, sino a

⁷⁶ M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 29.

⁷⁷ E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 630.

⁷⁸ *Vid.* E. POMARES CINTAS, *op. cit.*

⁷⁹ M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 78.

través de la acumulación de múltiples obstáculos estructurales que producen situaciones de subordinación funcional⁸⁰. La falta de reconocimiento de títulos extranjeros, la imposibilidad de acceder a subsidios, la mayor carga de cuidados no remunerados, y la segmentación sectorial operan como mecanismos que, sin violar directamente principios de igualdad, reproducen subordinaciones.

Esta acumulación de obstáculos ilustra magistralmente el concepto de “canteras humanas de esclavitud” desarrollado por Pomares Cintas, como aquellas estructuras que generan vulnerabilidad institucionalizada sin recurrir a mecanismos coercitivos tradicionales⁸¹. La exclusión no resulta efecto colateral, sino consecuencia previsible del diseño institucional vigente que articula múltiples formas de vulnerabilidad para configurar dependencias.

La “servidumbre algorítmica” identificada anteriormente opera de manera precisa aprovechando estas zonas grises para configurar formas de control que escapan a categorías regulatorias tradicionales. Sierra Benítez ha mostrado cómo las plataformas digitales generan nuevas formas de dependencia derivadas del control tecnológico y organizativo, especialmente en contextos donde la distinción entre autonomía y subordinación resulta difusa⁸². Estas dinámicas revelan cómo la arquitectura digital permite estructuras de mando que, aun sin jerarquía formal, producen resultados funcionalmente equivalentes a la subordinación laboral clásica.

La articulación entre contratos simulados, fiscalización deficiente y discriminación indirecta produce lo que Molina Navarrete denomina “condición precaria”, que se sitúa en un entorno laboral donde miles de personas trabajan en condiciones de servidumbre moderna sin posibilidad de emancipación real⁸³. Esta configuración evidencia cómo el derecho, lejos de operar como herramienta liberadora, puede convertirse en marco insuficiente que tolera relaciones laborales subordinadas amparadas en legalidad aparente.

Este diagnóstico confirma la necesidad de repensar el derecho del trabajo no como catálogo de normas fragmentarias, sino como sistema de garantías efectivas orientado hacia la igualdad material y la dignidad humana. La identificación de las zonas grises revela que su superación exige la aplicación coherente del constitucionalismo laboral sustantivo ya propuesto, un enfoque que trascienda la mera proclamación formal para

⁸⁰ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 134.

⁸¹ *Vid.* E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 632.

⁸² E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 15.

⁸³ C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 8.

desarrollar mecanismos de detección, prevención y corrección de estas modalidades sutiles de explotación que operan precisamente en los intersticios del sistema normativo.

5. El caso ecuatoriano: vulnerabilidad laboral en contextos de informalidad

5.1. Sectores y grupos vulnerables

En Ecuador, ciertos sectores y colectivos enfrentan situaciones de vulnerabilidad laboral que ilustran perfectamente las manifestaciones contemporáneas de servidumbre analizadas en contextos previos. La convergencia entre informalidad persistente, ausencia de protección institucional y dependencia absoluta configuran las denominadas “canteras humanas de esclavitud” que operan mediante mecanismos de exclusión⁸⁴. En consonancia directa con los sectores clave identificados en el análisis español, destacan especialmente las trabajadoras del hogar y de cuidados, el trabajo informal urbano y comunitario, y los colectivos migrantes, indígenas y afroecuatorianos.

Las trabajadoras del hogar y de cuidados han permanecido durante décadas como objeto de exclusión normativa y social que reproduce las dinámicas analizadas por Miñarro Yanini respecto a la invisibilidad del trabajo doméstico⁸⁵. Aunque la Constitución ecuatoriana de 2008 reconoce formalmente el derecho al trabajo digno y condiciones de igualdad, la implementación efectiva del empleo doméstico formal permanece limitada para la mayoría (arts. 326-332).

La prevalencia del trabajo sin contrato, sin afiliación al Seguro Social y sin respeto a los descansos configura, siguiendo la distinción teórica de Salas Porras, un auténtico “contrato de esclavo”, caracterizado por la imposición posterior de condiciones degradantes a relaciones inicialmente consensuales⁸⁶. Esta invisibilidad normativa no constituye un déficit accidental, sino un mecanismo que perpetúa formas contemporáneas de servidumbre bajo apariencias de voluntariedad.

La disponibilidad absoluta exigida a estas trabajadoras, particularmente en modalidades de trabajo interno, configura situaciones donde, siguiendo los criterios desarrollados por Rivas Vallejo, concurren elementos

⁸⁴ Vid. E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 633.

⁸⁵ Vid. M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 78.

⁸⁶ M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 42.

característicos del trabajo forzoso como la «restricción o control de la autonomía individual» y «pérdida o restricción de la libertad de movimiento»⁸⁷.

El sector informal urbano y comunitario ecuatoriano evidencia modalidades de explotación que operan mediante la instrumentalización de la necesidad económica como mecanismo de control. Las recolectoras de residuos plásticos, las vendedoras ambulantes y las trabajadoras comunitarias subsisten con ingresos inferiores al salario básico, configurando lo que podríamos denominar “servidumbre económica”. Esta modalidad ilustra cómo la ausencia de alternativas reales puede generar situaciones donde, aunque formalmente exista libertad contractual, la subordinación opera mediante la dependencia económica absoluta⁸⁸.

La ausencia de respaldo institucional para estas actividades, pese a su relevancia ambiental y social reconocida, evidencia cómo el sistema reproduce las “zonas grises” identificadas anteriormente. Estas trabajadoras operan en espacios donde la legalidad formal coexiste con la desprotección, configurando relaciones que se sitúan en los límites del campo de aplicación efectivo del derecho del trabajo debido a su carácter atípico y desdibujado⁸⁹.

La situación de los migrantes venezolanos ilustra magistralmente la “servidumbre por dependencia documental” conceptualizada anteriormente⁹⁰. Su condición mayoritariamente irregular genera dependencias que reproducen mecanismos de control característicos del trabajo forzoso, determinados en la «amenaza de denuncia a las autoridades» cuando la víctima se encuentra en situación administrativa precaria⁹¹. Menos del 25% de migrantes afiliados accede al seguro social, evidenciando cómo la vulnerabilidad administrativa se articula con exclusión laboral⁹².

La prevalencia de ingresos precarios inferiores a 84 dólares mensuales, muy por debajo del salario básico ecuatoriano, configura condiciones donde la supervivencia depende de la aceptación de cualquier condición laboral impuesta. Esta dependencia extrema se aproxima a lo que Molina Navarrete describe como remercantilización del trabajo en contextos de fuerte precarización, donde la autonomía contractual deviene puramente formal⁹³.

⁸⁷ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, pp. 105 y 118.

⁸⁸ Vid. INEC, *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Indicadores Laborales. I trimestre de 2024*, 2024.

⁸⁹ Vid. P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, pp. 105, 118 y 119.

⁹⁰ Vid. E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 633.

⁹¹ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 106.

⁹² Vid. ACNUR, *Monitoreo de Protección Ecuador*, 2024.

⁹³ C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 8.

Particularmente significativa resulta la intersección entre condición migratoria, género y origen étnico que intensifica la vulnerabilidad. Esta convergencia de factores configura lo que ya hemos denominado “servidumbres interseccionales”, caracterizada por múltiples formas de exclusión que se articulan para generar dependencias que trascienden la mera precariedad económica⁹⁴. Las trabajadoras migrantes afroecuatorianas o indígenas enfrentan barreras que reproducen subordinaciones históricas mediante mecanismos aparentemente neutrales.

Los colectivos indígenas y afroecuatorianos experimentan formas específicas de exclusión que conectan con patrones históricos de subordinación racial y cultural. Su concentración en sectores informales no resulta accidental, sino consecuencia de sistemas que perpetúan segmentación laboral étnica mediante barreras educativas, lingüísticas y culturales que operan como mecanismos sutiles de exclusión también presentes en el continente americano⁹⁵.

La convergencia sectorial y grupal analizada refleja cómo las estructuras laborales ecuatorianas reproducen formas de servidumbre encubierta que operan mediante la articulación de vulnerabilidades múltiples. Personas con alto grado de dependencia económica, administrativa o social quedan obligadas a aceptar trabajos informales por supervivencia, configurando situaciones donde la movilidad social real permanece bloqueada por mecanismos.

El análisis de estos sectores y grupos vulnerables en Ecuador confirma la universalidad de los patrones identificados en contextos españoles e internacionales precedentemente expuestos, donde la aplicación del constitucionalismo laboral sustantivo propuesto exige reconocer que la superación de estas servidumbres sectoriales requiere aproximaciones que integren las especificidades culturales, étnicas y migratorias con marcos regulatorios capaces de abordar efectivamente la interseccionalidad de vulnerabilidades que caracteriza a estos colectivos.

5.2. Marco constitucional y legal

En correlación directa con las zonas grises identificadas anteriormente, el marco constitucional ecuatoriano evidencia una tensión fundamental que reproduce las contradicciones entre proclamación formal y efectividad práctica analizadas en contextos españoles e internacionales. La

⁹⁴ Vid. M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 81.

⁹⁵ Vid. INEC, *op. cit.*

Constitución de Ecuador de 2008 marcó un hito normativo mediante su énfasis en el “buen vivir” (*sumak kawsay*) y el reconocimiento del trabajo digno como deber y derecho fundamental, configurando lo que podríamos denominar “constitucionalismo laboral avanzado” que trasciende las limitaciones de marcos normativos tradicionales (arts. 326-332).

Los arts. 326-332 contemplan el derecho a remuneración justa, ambiente laboral protector, salud ocupacional e igualdad de género, enfatizando la obligación estatal de garantizar condiciones laborales dignas que operativicen materialmente el paradigma del “buen vivir” como horizonte civilizatorio alternativo.

Sin embargo, siguiendo la línea argumental desarrollada respecto a las tensiones entre derecho internacional y aplicación nacional, esta elevada retórica constitucional enfrenta obstáculos concretos en su implementación que evidencian las limitaciones del constitucionalismo formal cuando carece de mecanismos efectivos de materialización. Esta brecha entre proclamación y efectividad ilustra las “fronteras difusas” entre protección formal y vulnerabilidad práctica, donde marcos normativos sofisticados coexisten con realidades de explotación⁹⁶. La arquitectura constitucional progresista opera como fachada legitimadora que encubre la persistencia de relaciones laborales que contradicen los principios proclamados.

El Código del Trabajo ecuatoriano establece normas aparentemente comprensivas sobre jornada laboral, salario mínimo, seguridad social y régimen sancionador que configuran un entramado normativo coherente con las garantías constitucionales. Sin embargo, su eficacia práctica permanece limitada frente a niveles de informalidad que alcanzan el 62% de la población económicamente activa, evidenciando una desconexión entre normatividad formal y realidad material⁹⁷. Esta prevalencia masiva de empleo informal sin contrato ni afiliación social configura espacios donde opera el “contrato de esclavo” en relaciones laborales que, aunque formalmente consensuales, imponen condiciones degradantes mediante la instrumentalización de la necesidad económica⁹⁸.

Particularmente significativas resultan las modificaciones legales recientes que han reforzado la obligatoriedad de afiliación al seguro social, evidenciando un reconocimiento institucional de la magnitud del problema en este país sudamericano. Sin embargo, estas reformas normativas operan dentro del paradigma tradicional que presupone capacidades estatales efectivas para garantizar su cumplimiento, ignorando las limitaciones y

⁹⁶ Vid. P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*

⁹⁷ Vid. INEC, *op. cit.*

⁹⁸ Vid. M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 36.

obstáculos para desarrollar políticas públicas eficaces⁹⁹. La capacidad de inspección del trabajo y sancionadora del Estado ecuatoriano permanece insuficiente para lograr el cumplimiento masivo, ilustrando cómo reformas normativas fragmentarias no pueden superar las deficiencias institucionales.

La Corte Constitucional ecuatoriana ha desarrollado jurisprudencia relevante que evidencia tanto las potencialidades como las limitaciones del constitucionalismo laboral sustantivo en contextos caracterizados por exclusiones históricas. El paradigmático fallo de diciembre de 2024 sobre las haciendas Furukawa¹⁰⁰ constituye un precedente fundamental al reconocer explícitamente la existencia de “esclavitud moderna” en el contexto ecuatoriano, donde trabajadoras afrodescendientes fueron mantenidas en servidumbre como componente de un sistema de explotación racista.

Esta decisión judicial confirma la pertinencia de los marcos conceptuales desarrollados por la doctrina especializada para el análisis de realidades latinoamericanas, validando la universalidad de patrones de explotación que trascienden fronteras nacionales.

El fallo *Furukawa* resulta especialmente valioso porque trasciende aproximaciones meramente reparativas para exigir transformaciones materializadas en: reparaciones integrales, disculpas públicas y reformas legales orientadas a evitar la impunidad. Esta aproximación judicial evidencia la aplicación práctica del constitucionalismo laboral sustantivo que prioriza efectividad material sobre formalismo jurídico, ilustrando cómo la jurisprudencia constitucional puede operar como correctivo de exclusiones históricas que marcos normativos ordinarios no logran abordar efectivamente.

Otros pronunciamientos constitucionales han garantizado progresivamente el derecho al trabajo en condiciones dignas, el acceso efectivo a la justicia laboral y la protección frente a discriminación, configurando un corpus jurisprudencial que evidencia las potencialidades del sistema constitucional para generar transformaciones materiales. Estos desarrollos jurisprudenciales ilustran cómo el constitucionalismo ecuatoriano puede trascender limitaciones del marco legal ordinario para desarrollar interpretaciones que operativicen efectivamente el paradigma del “buen vivir” en contextos laborales específicos.

Estas decisiones judiciales revelan la tensión entre capacidades jurisprudenciales para identificar y sancionar formas contemporáneas de

⁹⁹ *Vid.* E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 634.

¹⁰⁰ Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador 4 diciembre 2024, 2024-15-EP/24, caso *Furukawa*.

servidumbre y limitaciones institucionales para prevenir su reproducción. Como ha observado Sierra Benítez respecto a las transformaciones digitales del trabajo, la efectividad de marcos normativos avanzados requiere capacidades institucionales adaptadas a las modalidades contemporáneas de explotación que escapan a categorías regulatorias tradicionales¹⁰¹.

La persistencia de brechas entre mandatos constitucionales y realidad práctica evidencia que la superación de formas contemporáneas de servidumbre exige más que sofisticación normativa; requiere voluntad política sostenida para desarrollar capacidades institucionales efectivas. Esta constatación conecta directamente con las zonas grises analizadas anteriormente, donde la tolerancia institucionalizada hacia la explotación opera precisamente aprovechando las fisuras entre proclamación formal y capacidad material de implementación.

El marco constitucional y legal ecuatoriano ilustra paradigmáticamente las contradicciones que caracterizan a sistemas normativos formalmente avanzados, pero materialmente limitados por deficiencias institucionales. La coexistencia entre un constitucionalismo laboral progresista que consagra el “buen vivir” como horizonte civilizatorio y realidades caracterizadas por informalidad masiva y explotación, evidencia que la transformación efectiva de relaciones laborales exige algo más que reformas normativas, demandando reconceptualizaciones institucionales que integren la sofisticación jurídica con capacidades materiales para garantizar efectividad práctica.

5.3. Zonas grises en la práctica

La práctica laboral cotidiana en Ecuador revela múltiples zonas grises que ilustran magistralmente las tensiones entre proclamación formal y efectividad práctica analizadas anteriormente en contextos españoles e internacionales. En consonancia directa con las manifestaciones sectoriales identificadas anteriormente, estas zonas grises operan mediante mecanismos donde la formalidad legal se convierte en fachada carente de contenido efectivo, configurando “fronteras difusas” entre legalidad aparente y explotación sustancial¹⁰². La precariedad invisibilizada se normaliza mediante prácticas que, sin contravenir directamente marcos constitucionales avanzados, reproducen condiciones de servidumbre contemporánea bajo apariencias de legalidad formal.

¹⁰¹ *Vid.* E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 14-17.

¹⁰² *Vid.* P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*

Siguiendo la línea argumental desarrollada respecto a la identificación de zonas grises, la ausencia generalizada de contratos formales, las jornadas excesivas sin compensación por horas extras, la carencia absoluta de beneficios sociales y las remuneraciones inferiores al salario mínimo constituyen prácticas extendidas en múltiples sectores que reproducen la lógica del “contrato de esclavo”. Estas situaciones imponen, en palabras de Salas Porras, condiciones degradantes a relaciones inicialmente consensuales, instrumentalizando la necesidad económica como mecanismo de control y anulando progresivamente la autonomía contractual de las personas trabajadoras¹⁰³.

Esta normalización de la precariedad opera mediante lo que podríamos denominar “tolerancia institucional”, donde la infracción masiva de derechos laborales fundamentales se convierte en característica del modelo productivo.

El acceso efectivo a la justicia laboral permanece limitado en Ecuador, pese a ser un país con garantías constitucionales formalmente robustas. Aunque el art. 75 de la Constitución ecuatoriana establece teóricamente el derecho pleno a la tutela judicial efectiva, los trabajadores en situación de vulnerabilidad enfrentan barreras que reproducen las exclusiones identificadas como “canteras humanas de esclavitud”¹⁰⁴. Los costos procesales, la desinformación jurídica generalizada y la desconexión institucional entre proclamación de derechos y mecanismos efectivos de exigibilidad configuran obstáculos que, aunque formalmente neutrales, operan como filtros selectivos que perpetúan la impunidad.

Particularmente significativa resulta la limitación constitucional que impide a organismos estatales actuar como titulares de acciones de protección, restringiendo drásticamente el alcance de las demandas colectivas por parte de los sectores más desprotegidos (art. 86). Esta restricción no constituye deficiencia técnica, sino característica del diseño institucional que debilita la capacidad del Estado para proteger efectivamente los derechos que constitucionalmente proclama. En línea con el análisis de Sierra Benítez sobre las transformaciones digitales del trabajo, estas limitaciones institucionales permiten que nuevas formas de dependencia laboral escapen a los marcos regulatorios tradicionales debido a la fragmentación y debilidad de los mecanismos de protección existentes¹⁰⁵.

El rol de la Inspección del Trabajo y del Instituto Ecuatoriano de

¹⁰³ M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 42.

¹⁰⁴ *Vid.* E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 635.

¹⁰⁵ E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, pp. 14-17.

Seguridad Social (IESS) ilustra perfectamente las tensiones entre capacidad institucional y magnitud del desafío. Las cifras oficiales revelan la identificación de más de 84.000 empleados sin afiliación e irregularidades masivas en sueldos y contratos durante 2023 y parte de 2024, evidenciando la dimensión del fenómeno¹⁰⁶. La disponibilidad de apenas aproximadamente 150 inspectores laborales a nivel nacional para enfrentar esta problemática refleja un marcado déficit de capacidad institucional, que facilita la persistencia de prácticas irregulares y limita la eficacia de los mecanismos de supervisión laboral¹⁰⁷.

Esta desproporción entre magnitud del problema y recursos disponibles no resulta accidental, sino que refleja las limitaciones presupuestarias y políticas que se convierten en obstáculos para el desarrollo de políticas públicas efectivas contra la explotación laboral¹⁰⁸. La capacidad limitada de acción de la inspección laboral genera espacios de impunidad que favorecen la consolidación de prácticas laborales informales, operando sin sanción efectiva real.

La reciente Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador sobre el caso *Furukawa* constituye un precedente paradigmático que confirma la existencia de servidumbre contemporánea y violación de derechos colectivos en el contexto ecuatoriano. Esta decisión judicial evidencia cómo las zonas grises analizadas pueden configurar, en casos extremos, modalidades que la propia jurisprudencia constitucional reconoce como formas contemporáneas de esclavitud, validando la pertinencia de los marcos conceptuales desarrollados por la doctrina española para el análisis del contexto latinoamericano.

La convergencia entre la precariedad del trabajo informal –como el de recolección de residuos plásticos– y la participación de personas migrantes en condiciones de vulnerabilidad ilustra la dinámica de explotación que opera en las “zonas grises” laborales. Las fuentes especializadas confirman que la población refugiada y migrante en Ecuador enfrenta tasas elevadas de empleo informal, restricciones de acceso a protección social y niveles de ingreso inferiores al salario mínimo, configurando escenarios de vulnerabilidad estructural¹⁰⁹.

La exclusión y discriminación que sufren los migrantes venezolanos en Ecuador reproduce patrones de segmentación laboral étnica que conectan con las servidumbres interseccionales identificadas anteriormente. La

¹⁰⁶ Vid. MINISTERIO DEL TRABAJO, *Informe de Gestión 2023, 2024*.

¹⁰⁷ *Idem*.

¹⁰⁸ Vid. E. POMARES CINTAS, *op. cit.*, p. 635.

¹⁰⁹ Vid. ACNUR, *op. cit.*

concentración del 70,9% de este colectivo en empleo independiente informal no refleja preferencias individuales, sino consecuencia de barreras que instrumentalizan la vulnerabilidad migratoria como mecanismo de control laboral¹¹⁰.

Estas zonas grises revelan una paradoja fundamental del modelo ecuatoriano donde coexiste un aparato constitucional progresista y mecanismos de exclusión, que operan mediante la tolerancia institucionalizada hacia formas contemporáneas de explotación. Las cifras de más de 84.000 trabajadores sin afiliación identificados oficialmente evidencian la magnitud de estas prácticas que vulneran el derecho al trabajo de las personas.

La brecha entre 150 inspectores laborales y la magnitud del fenómeno ilumina cómo la insuficiencia deliberada de recursos públicos garantiza espacios de impunidad que perpetúan modalidades renovadas de servidumbre bajo el manto de la legalidad aparente, configurando un círculo perverso donde la precariedad masiva se naturaliza como condición inevitable, mientras que sectores enteros de la población –particularmente mujeres, indígenas, afrodescendientes y migrantes– quedan excluidos del acceso efectivo a derechos laborales fundamentales.

6. Estudio comparado y tipologías de servidumbre moderna

6.1. Cuadro comparativo España/Ecuador

En consonancia directa con las zonas grises y marcos constitucionales analizados anteriormente, España y Ecuador representan dos contextos jurídicos y socioculturales que evidencian estructuras convergentes de servidumbre moderna, pese a diferencias significativas en formalización normativa y capacidades institucionales disponibles. Esta comparación permite identificar patrones universales de explotación laboral que trascienden especificidades nacionales, ilustrando cómo las formas contemporáneas de servidumbre se adaptan a contextos institucionales diversos manteniendo características similares.

Las tensiones entre derecho internacional y aplicación nacional en ambos países evidencian brechas entre sofisticación normativa y efectividad práctica que confirman la universalidad de las contradicciones identificadas anteriormente. España y Ecuador comparten la coexistencia paradójica entre marcos normativos formalmente progresistas y persistencia de

¹¹⁰ *Idem.*

modalidades renovadas de explotación que operan aprovechando las fisuras del constitucionalismo laboral tradicional.

Resulta fundamental desarrollar un análisis comparativo que identifique tanto convergencias como divergencias en las manifestaciones nacionales de fenómenos similares. Esta comparación trasciende el mero ejercicio académico para configurar herramientas analíticas que permitan identificar patrones universales y respuestas diferenciadas ante desafíos comunes.

Cuadro comparativo España/Ecuador: manifestaciones de servidumbre contemporánea

| DIMENSIÓN ANALÍTICA | ESPAÑA | ECUADOR |
|--------------------------|--|---|
| Marco normativo | <ul style="list-style-type: none"> ET (protecciones integrales) Ley 12/2021 (<i>Ley Rider</i>) Ratificación Convenios OIT (n. 29, n. 105, n. 189 y n. 190) Jurisprudencia TJUE progresiva Desarrollo constitucional laboral | <ul style="list-style-type: none"> Constitución 2008 (paradigma del "buen vivir") Código del Trabajo (garantías formales) Informalidad masiva (62% PEA) Regulación limitada instrumentos internacionales Desarrollo incipiente doctrina constitucional |
| Implementación | <ul style="list-style-type: none"> Instituciones especializadas operativas Inspección laboral activa (deficiencias territoriales) Jurisprudencia consolidada (STS 805/2020, caso <i>Glovo</i>) Sectorialización normativa fragmentaria | <ul style="list-style-type: none"> Implementación estatal limitada Recursos institucionales escasos Empleo informal amplio (62% PEA) Capacidad inspectora insuficiente (150 inspectores) Brecha rural-urbana aplicación normativa |
| Sectores críticos | <ul style="list-style-type: none"> Trabajo doméstico (exclusión histórica) Plataformas digitales (subordinación algorítmica) | <ul style="list-style-type: none"> Trabajo doméstico informal generalizado Recolección comunitaria urbana Microemprendimientos supervivencia |

| | | |
|------------------------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Población migrante (dependencia documental) • Agricultura intensiva (temporalidad extrema) • Economía de cuidados (informalidad feminizada) | <ul style="list-style-type: none"> • Sector agropecuario rural informal • Servidumbre étnico-migratoria |
| Jurisprudencia | <ul style="list-style-type: none"> • STS 805/2020, caso <i>Glovo</i> (subordinación digital) • Sentencia CJ (exclusión inconstitucional trabajadoras hogar) • Desarrollo doctrina zonas grises contractuales • Aplicación principios sustantivos vs formalistas | <ul style="list-style-type: none"> • Caso <i>Furukawa</i> (reconocimiento esclavitud moderna) • Fallos protección constitucional trabajo digno • Jurisprudencia fragmentaria • Precedentes aislados sin consolidación |
| Estrategias | <ul style="list-style-type: none"> • Legislación sectorial progresiva • Inspección laboral especializada • Integración europea (directivas TJUE) • Resistencias empresariales • Políticas públicas fragmentarias | <ul style="list-style-type: none"> • Políticas sectoriales inexistentes • Reconocimiento informalidad como problema central • Ausencia estrategias integradas formalización • Limitaciones presupuestarias críticas • Capacidad estatal limitada |
| Manifestaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Zonas grises contractuales (falsos autónomos) • Exclusión normativa sectorial • Fragmentación territorial • Servidumbre algorítmica plataformas • Dependencia documental migrantes | <ul style="list-style-type: none"> • Informalidad institucionalizada • Informalidad masiva normalizada • Servidumbres étnico-migratorias • Vulnerabilidad, exclusión, dependencia • Instrumentalización vulnerabilidad estatal |

Este cuadro comparativo revela que, pese a diferencias sustanciales en capacidades institucionales y formalización normativa, ambos países reproducen dinámicas similares que confirman la naturaleza de las formas

contemporáneas de servidumbre¹¹¹. Como ha observado ACNUR, estas manifestaciones trascienden especificidades nacionales para evidenciar patrones universales de explotación que se adaptan a contextos institucionales diversos manteniendo características convergentes¹¹².

La comparación evidencia que la superación de estas modalidades contemporáneas de explotación trasciende la mera sofisticación normativa para exigir transformaciones que integren capacidades institucionales robustas con voluntad política sostenida. España, con mayor formalización, pero persistentes exclusiones; Ecuador, con constitucionalismo avanzado, pero limitaciones de implementación, ilustran diferentes modalidades de la misma contradicción fundamental entre proclamación formal y efectividad práctica.

Particularmente significativo resulta constatar que sectores como el trabajo doméstico, población migrante y economía informal configuran espacios de vulnerabilidad convergente en ambos contextos, evidenciando que estas manifestaciones no resultan de deficiencias específicas sino de características del capitalismo contemporáneo que instrumentaliza vulnerabilidades sociales como variables de ajuste económico.

La jurisprudencia reciente en ambos países evidencia capacidades judiciales para identificar y sancionar formas contemporáneas de servidumbre, pero también revela las limitaciones de respuestas fragmentarias ante fenómenos que exigen transformaciones sistémicas¹¹³. El caso *Glovo* en España y el caso *Furukawa* en Ecuador ilustran tanto las potencialidades como las limitaciones de la vía jurisprudencial para generar transformaciones.

Este análisis comparativo confirma que las formas contemporáneas de servidumbre constituyen manifestaciones del capitalismo globalizado que se adaptan a especificidades institucionales nacionales manteniendo características universales. La persistencia de zonas grises en España y tolerancia institucionalizada en Ecuador evidencian modalidades diferentes de la misma contradicción entre marcos normativos formalmente protectores y realidades caracterizadas por explotación.

En ambos contextos, la superación efectiva de estas modalidades renovadas de servidumbre exige reconocer su naturaleza para desarrollar respuestas que integren sofisticación normativa, capacidades institucionales robustas y voluntad política sostenida orientada hacia la transformación de relaciones laborales que perpetúan, bajo apariencias de modernización, las

¹¹¹ *Vid.* P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*

¹¹² *Vid.* ACNUR, *op. cit.*

¹¹³ *Ibidem*, p. 56.

manifestaciones más arcaicas de cosificación humana.

6.2. Tipologías jurídicas de servidumbre contemporánea

En directa correspondencia con el cuadro comparativo desarrollado anteriormente, el análisis de manifestaciones concretas permite identificar cuatro tipologías fundamentales que evidencian cómo la servidumbre moderna se materializa jurídica y socialmente tanto en España como en Ecuador. Estas categorías analíticas trascienden la mera descripción fenomenológica para configurar herramientas operativas que permiten identificar, clasificar y abordar las modalidades específicas mediante las cuales opera la explotación contemporánea bajo apariencias de legalidad formal.

Servidumbre jurídica por exclusión normativa

Constituye la modalidad más evidente, operando mediante la marginación formal de colectivos excluidos del régimen general de protección laboral. En consonancia con los análisis sectoriales desarrollados anteriormente, esta tipología ilustra cómo marcos normativos aparentemente universales mantienen espacios deliberados de desprotección que reproducen subordinaciones históricas.

En España, las trabajadoras del hogar permanecieron hasta 2022 excluidas del acceso al desempleo y la totalidad de derechos laborales, evidenciando «la invisibilidad del ámbito privado» que facilita «la imposición de condiciones serviles»¹¹⁴. En Ecuador, pese al reconocimiento constitucional del “buen vivir”, una proporción significativa del empleo informal permanece fuera del alcance efectivo del Código del Trabajo por inexistencia de regulación práctica que operativice las garantías proclamadas.

Servidumbre documental

Deriva de la dependencia administrativa absoluta respecto a permisos de residencia o autorizaciones laborales que instrumentalizan la vulnerabilidad migratoria como mecanismo de control. Esta modalidad reproduce en ambos países situaciones en las que, como ha demostrado la doctrina especializada, la precariedad administrativa puede generar

¹¹⁴ M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 78.

contextos donde la amenaza de sanciones migratorias o de pérdida de estatus opera funcionalmente como mecanismo de coerción. Rivas Vallejo identifica que situaciones de trabajo forzoso pueden configurarse cuando el consentimiento está viciado por «la ausencia de consentimiento o de libre albedrío de la víctima» o por «la amenaza de uso de la violencia u otras formas de coerción»¹¹⁵.

Los migrantes quedan atrapados en círculos viciosos donde sin documentación no acceden al empleo formal, y sin empleo formal no pueden regularizar su situación administrativa. Esta dependencia genera modalidades de servidumbre legal que anulan la libertad contractual real y exponen a estas personas a formas renovadas de explotación que aprovechan precisamente su vulnerabilidad administrativa.

Servidumbre emocional y de género en cuidados

Se refiere específicamente al trabajo de cuidados desarrollado informalmente, concentrado mayoritariamente en mujeres que asumen estas responsabilidades sin reconocimiento ni protección institucional efectiva. Siguiendo los patrones identificados en el análisis sectorial precedente, en España numerosas trabajadoras internas no perciben descansos adecuados ni salarios justos, operando en condiciones de disponibilidad absoluta que configuran modalidades contemporáneas de servidumbre doméstica.

En Ecuador, las recolectoras comunitarias y quienes asumen tareas de cuidado familiar desarrollan estas actividades sin reconocimiento formal, reforzadas por estructuras patriarcales y precarización económica que naturalizan la explotación del trabajo reproductivo¹¹⁶.

Servidumbre algorítmica

Constituye un concepto emergente especialmente relevante en España, donde los repartidores de plataformas digitales quedan sujetos a algoritmos que controlan unilateralmente tarifas, tiempos de entrega y sistemas de evaluación, operando sin transparencia y sin empleador claramente identificable. Como ha mostrado Sierra Benítez, la digitalización incorpora nuevas formas de dependencia estructural que, aun presentándose como trabajo autónomo, reproducen relaciones propias del trabajo subordinado mediante dispositivos tecnológicos que determinan la organización,

¹¹⁵ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 105.

¹¹⁶ *Vid.* INEC, *op. cit.*

dirección y control de la prestación laboral. Estas dinámicas configuran modalidades de subordinación no reconocidas formalmente, difíciles de encajar en las categorías regulatorias tradicionales¹¹⁷.

Esta modalidad ilustra paradigmáticamente cómo las transformaciones tecnológicas permiten renovar mecanismos de explotación bajo apariencias de autonomía e innovación empresarial.

Estas tipologías configuran un marco analítico que permite una lectura interdisciplinaria y comparada de la servidumbre moderna, vinculando desigualdad, condicionalidad de derechos y formas contemporáneas de coerción que operan mediante mecanismos simbólicos y materiales adaptados a contextos tecnológicos y normativos específicos, confirmando que la superación de estas modalidades exige aproximaciones que reconozcan su naturaleza antes que excepcional.

6.3. Elementos estructurales comunes

En estrecha correlación con las tipologías jurídicas identificadas anteriormente, España y Ecuador evidencian elementos convergentes que alimentan y sostienen las manifestaciones contemporáneas de servidumbre, pese a diferencias significativas en sus marcos institucionales específicos. Estos componentes trascienden particularidades nacionales para revelar dinámicas universales del capitalismo globalizado que instrumentalizan vulnerabilidades sociales como mecanismos de ajuste económico.

Desigualdad estructural y desprotección interseccional

La desigualdad y la desprotección interseccional constituye el elemento fundamental que articula múltiples formas de vulnerabilidad para configurar lo que podríamos denominar servidumbres interseccionales. En consonancia directa con los sectores vulnerables analizados anteriormente, mujeres, migrantes, personas racializadas y poblaciones rurales enfrentan barreras simultáneas que se potencian mutuamente para generar espacios de vulnerabilidad extrema.

En Ecuador, el paradigmático caso *Furukawa* evidenció cómo trabajadoras afrodescendientes e indígenas fueron sometidas a formas explícitas de servidumbre laboral donde la condición étnica agravaba la explotación mediante mecanismos que combinaban subordinación racial, de género y económica. En España, las mujeres migrantes en empleo

¹¹⁷ E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 23.

doméstico operan frecuentemente en condiciones de aislamiento laboral que reproducen patrones similares de vulnerabilidad múltiple, evidenciando que estas intersecciones no resultan accidentales sino funcionales al mantenimiento de relaciones de explotación.

Relaciones asimétricas naturalizadas

La persistencia de relaciones asimétricas naturalizadas configura el segundo elemento que permite la reproducción de estas modalidades de servidumbre bajo apariencias de modernización normativa. Siguiendo los patrones identificados en el análisis de zonas grises, la lógica empresarial contemporánea ha desarrollado sofisticadas estructuras contractuales que aparentan legalidad formal mientras mantienen subordinación, dependencia y explotación sustanciales.

Como ha observado Molina Navarrete, los contratos a tiempo parcial involuntario, los falsos autónomos y determinadas fórmulas de arrendamiento de servicios operan como «ingeniería jurídico-contractual para encubrir relaciones laborales»¹¹⁸, permitiendo a las empresas evadir obligaciones laborales y de seguridad social. Esta modalidad ilustra con nitidez la distinción desarrollada por Salas Porrás entre *trabajador esclavo* y *contrato de esclavo*, en la que se imponen posteriores condiciones degradantes a relaciones inicialmente consensuales, aprovechando marcos normativos formalmente protectores pero incapaces de evitar dinámicas de cosificación progresiva¹¹⁹.

Formalismo jurídico sin contenido efectivo

Resulta fundamental reconocer que el derecho formal existe en ambos contextos, pero se convierte en mera apariencia carente de contenido político y social efectivo. Esta transformación del derecho en fachada legitimadora evidencia “fronteras difusas” entre protección formal y vulnerabilidad práctica, donde marcos normativos sofisticados coexisten con realidades de explotación¹²⁰.

La normalización de mecanismos de vulneración opera mediante lo que podríamos denominar tolerancia institucional que permite que violaciones masivas de derechos fundamentales se conviertan en características aceptadas del modelo productivo.

¹¹⁸ C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, p. 16.

¹¹⁹ M. SALAS PORRAS, *op. cit.*, p. 29.

¹²⁰ *Vid.* P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*

Estos elementos revelan que la reproducción de servidumbres contemporáneas no deriva prioritariamente de ausencias normativas sino de incapacidades institucionales deliberadamente mantenidas y procesos de naturalización social que presentan la explotación como inevitable consecuencia de transformaciones económicas neutras. Esta constatación conecta directamente con las tensiones entre derecho internacional y aplicación nacional analizadas anteriormente, donde la sofisticación normativa coexiste con resistencias en la implementación práctica.

Estas dimensiones constituyen el núcleo sobre el cual se reproduce la servidumbre moderna en ambos contextos, sustentándose no en la ausencia de marcos normativos sino en la incapacidad institucional tolerada y la normalización de mecanismos que perpetúan vulneraciones bajo apariencias de legalidad formal, confirmando que su superación exige transformaciones que trasciendan reformas fragmentarias para abordar las contradicciones inherentes a sistemas que proclaman derechos mientras preservan las condiciones que los vulneran.

7. Propuestas jurídicas y políticas para la transformación

7.1. Reconceptualización de la relación laboral

En directa conexión con los elementos comunes analizados anteriormente, la transformación efectiva de las manifestaciones contemporáneas de servidumbre exige una reconceptualización fundamental de la relación laboral que trascienda el paradigma clásico de poder de dirección jurídico formal. Esta reconceptualización debe operar bajo parámetros de subordinación funcional, material y emocional que reconozcan las modalidades renovadas mediante las cuales se ejerce control sobre el trabajo humano en contextos caracterizados por transformaciones tecnológicas y organizativas profundas.

Redefinición de la subordinación

Es necesario redefinir la subordinación, lo cual implica reconocer que la dependencia contemporánea puede ejercerse mediante algoritmos, sistemas de reputación digital, o coerciones simbólicas y afectivas que escapan a categorías regulatorias tradicionales. Como ha demostrado Sierra Benítez, la transición hacia la “dependencia digital” genera formas de control que prescinden de la supervisión directa tradicional, configurando

lo que hemos conceptualizado como *servidumbre algorítmica*¹²¹.

Esta modalidad evidencia cómo las plataformas digitales ejercen control efectivo mediante sistemas automatizados que determinan unilateralmente condiciones laborales, evaluaciones de desempeño y acceso continuado a oportunidades de trabajo, reproduciendo subordinación bajo apariencias de autonomía empresarial.

Trabajo socialmente necesario no remunerado

Resulta fundamental incorporar categorías como trabajo socialmente necesario no remunerado que permitan reconocer legalmente el trabajo de cuidado comunitario, doméstico y de reproducción social que sostiene materialmente la vida humana, pero permanece invisibilizado por marcos normativos que privilegian exclusivamente la producción mercantil.

Esta expansión conceptual conecta directamente con los análisis desarrollados por Miñarro Yanini, quien ha mostrado que la invisibilidad estructural del ámbito privado en el trabajo doméstico crea un espacio propicio para la imposición de condiciones serviles, particularmente en sectores donde la reproducción social se sostiene sobre relaciones que, aunque formalmente consensuales, pueden derivar en modalidades contemporáneas de explotación¹²².

Dimensiones interseccionales

Esta reconceptualización debe integrar las dimensiones interseccionales identificadas anteriormente, reconociendo que la subordinación contemporánea opera frecuentemente mediante la articulación de vulnerabilidades múltiples que se potencian mutuamente. El trabajo de cuidados desarrollado por mujeres migrantes, la recolección comunitaria realizada por poblaciones racializadas, y las actividades productivas en contextos rurales evidencian cómo la explotación contemporánea aprovecha intersecciones entre género, etnia, nacionalidad y clase para configurar formas renovadas de *servidumbres interseccionales*.

Constitucionalismo laboral sustantivo

La aplicación del constitucionalismo laboral sustantivo propuesto anteriormente exige que esta reconceptualización trascienda

¹²¹ *Vid.* E.M. SIERRA BENÍTEZ, *op. cit.*, p. 23.

¹²² M. MIÑARRO YANINI, *op. cit.*, p. 78.

aproximaciones meramente formalistas para adoptar perspectivas que atiendan a las relaciones reales de poder y control que operan en contextos laborales contemporáneos.

Como ha observado Rivas Vallejo, la efectiva protección contra formas contemporáneas de explotación requiere marcos normativos que reconozcan que «la validez del consentimiento debe ser evaluada a la luz de las circunstancias del caso», incorporando análisis de las condiciones materiales que pueden anular la autonomía contractual real¹²³.

Trabajo de reproducción social

Esta reconceptualización debe reconocer que el trabajo de reproducción social constituye condición de posibilidad para toda actividad productiva mercantil, configurando un ámbito de “trabajo socialmente necesario” que trasciende las fronteras tradicionales entre producción y reproducción. La incorporación de estas categorías permitiría extender protecciones laborales a millones de personas actualmente invisibilizadas por marcos normativos que reproducen divisiones artificiales entre trabajo productivo reconocido y trabajo reproductivo desvalorizado.

Integración jurisprudencial

La reconceptualización debe integrar desarrollos jurisprudenciales recientes que evidencian capacidades del sistema jurídico para trascender limitaciones conceptuales tradicionales. Los casos *Glovo* en España y *Furukawa* en Ecuador demuestran cómo la aplicación de criterios sustanciales puede desmontar ficciones jurídicas que encubren relaciones de explotación bajo apariencias de modernización contractual.

Esta reconceptualización de la relación laboral constituye condición necesaria para la aplicación efectiva del constitucionalismo laboral transnacional que reconozca las transformaciones contemporáneas del trabajo sin sacrificar la protección de la dignidad humana como principio rector, permitiendo así extender protecciones efectivas a sectores excluidos mientras se desarrollan herramientas regulatorias específicamente diseñadas para abordar modalidades digitales y algorítmicas de control que desafían categorías tradicionales del derecho laboral.

¹²³ P. RIVAS VALLEJO, *op. cit.*, p. 111.

8. Conclusiones

A lo largo de esta investigación se ha desplegado un recorrido argumental destinado a desentrañar las manifestaciones contemporáneas de servidumbre laboral que afectan a millones de trabajadores en contextos normativamente reconocidos, pero invisibilizados. Este análisis comparativo entre España y Ecuador ha permitido validar, con matices significativos, la hipótesis central mientras se han desarrollado marcos conceptuales innovadores que reconfiguran la comprensión académica y jurídica de la explotación laboral en el siglo XXI.

Validación y reconceptualización de la hipótesis central

Los hallazgos confirman categóricamente que en ambos contextos jurídicos subsisten formas encubiertas de servidumbre laboral vinculadas al género, la etnicidad, la situación migratoria, la informalidad económica y el diseño algorítmico del trabajo digital. Estas manifestaciones no responden a vulneraciones puntuales del derecho laboral, sino a estructuras legales, políticas y culturales que permiten y naturalizan la exclusión laboral bajo modalidades aparentemente toleradas o deliberadamente invisibilizadas.

La hipótesis se matiza al evidenciar especificidades nacionales fundamentales. En España predomina una exclusión jurídica selectiva habilitada por vacíos normativos deliberados y figuras contractuales atípicas que encubren subordinación real mediante ficciones de autonomía. En Ecuador, la informalidad masiva y el debilitamiento institucional profundizan modalidades de servidumbre que operan prioritariamente por omisión estatal antes que por diseño normativo específico.

Hallazgos fundamentales con proyección científica

Del análisis desarrollado emergen cinco hallazgos fundamentales que reconfiguran la comprensión teórica del fenómeno:

1. la servidumbre moderna adopta tipologías jurídicas y sociales múltiples que trascienden categorías tradicionales, configurando un continuum de explotación que abarca desde la exclusión normativa institucionalizada hasta la servidumbre algorítmica, integrando modalidades de dependencia documental, subordinación emocional y explotación interseccional de género que desafían marcos regulatorios diseñados para realidades predigitales;
2. el marco internacional ofrece arquitecturas normativas sofisticadas para la exigibilidad del trabajo digno, pero evidencia brechas entre

- proclamación formal y aplicación efectiva que se profundizan en contextos caracterizados por debilidad institucional deliberadamente mantenida y resistencias a la implementación material de derechos proclamados;
3. ambos Estados presentan zonas grises laborales persistentes que desafían la eficacia del derecho laboral tradicional, exigiendo reconceptualizaciones fundamentales de elementos jurídicos básicos como subordinación, autonomía y voluntariedad que integren transformaciones tecnológicas, organizativas y financieras del capitalismo contemporáneo;
 4. la interdependencia entre vulnerabilidad jurídica y exclusión constituye una característica sistemática reproducida por el aparato legal mediante dos mecanismos: acción directa (normas deliberadamente excluyentes) y omisión estatal (inaplicación normativa, fiscalización insuficiente, discriminación indirecta institucionalizada). Esta dinámica configura espacios de impunidad que resultan funcionales al modelo económico dominante;
 5. la transformación efectiva exige articulación estratégica entre derecho internacional, sociedad civil, academia y acción estatal coordinada, desarrollando marcos interpretativos, normativos y de fiscalización innovadores centrados en la restitución de la dignidad humana como principio rector irrenunciable de toda relación laboral.

Implicaciones jurídicas, teóricas y políticas transformadoras

Jurídicamente, esta investigación demuestra que la doctrina laboral contemporánea debe actualizar radicalmente su aparato conceptual para abordar efectivamente la esclavitud del siglo XXI. Resulta imprescindible avanzar hacia un constitucionalismo laboral transnacional y sustantivo donde los derechos sociales sean interpretados como límites al mercado antes que concesiones condicionales subordinadas a imperativos económicos.

Teóricamente, las nociones de servidumbre algorítmica, exclusión normativa funcional y servidumbres interseccionales desarrolladas desafían categorías canónicas del derecho del trabajo, evidenciando la necesidad de construir marcos conceptuales innovadores que incorporen enfoques interseccionales y análisis de desigualdades que trascienden aproximaciones individualistas tradicionales.

Políticamente, los resultados evidencian que cualquier política pública orientada hacia formalización laboral, igualdad de oportunidades o

desarrollo sostenible que no contemple la erradicación de zonas grises laborales identificadas, consolidará inevitablemente formas contemporáneas de explotación dotándolas de legitimación social e institucional que perpetúa su reproducción.

El trabajo como derecho humano esencial y espacio de ciudadanía

Este estudio reafirma el trabajo no meramente como fuente de ingresos, sino como derecho humano esencial, condición de posibilidad para el ejercicio de otros derechos fundamentales, espacio privilegiado de realización personal y ámbito constitutivo de ciudadanía social efectiva. La precarización masiva, informalidad y subordinación sin límites institucionales no constituyen fallas excepcionales del sistema: representan negaciones de la dignidad humana y contradicciones del principio democrático que exigen respuestas transformadoras integrales.

Proyección científica y agenda de investigación futura

Esta investigación establece bases conceptuales sólidas para desarrollos académicos posteriores que profundicen dimensiones específicas identificadas. La sistematización de tipologías de servidumbre contemporánea configura marcos analíticos replicables en otros contextos nacionales, mientras que los conceptos distintivos desarrollados ofrecen herramientas teóricas para investigaciones comparativas más amplias que integren dimensiones tecnológicas, organizativas y financieras del capitalismo globalizado.

La metodología comparativa esbozada evidencia potencialidades para análisis que integren mayor número de países, sectores económicos específicos, y manifestaciones particulares de explotación que permitan consolidar una escuela académica especializada en formas contemporáneas de servidumbre con proyección internacional y capacidad de influencia en políticas públicas transformadoras.

Llamado a la transformación: erradicar las servidumbres del siglo XXI

Esta investigación constituye un llamado urgente a la acción colectiva dirigido a Estados, órganos internacionales, academia, tribunales, sociedad civil y trabajadores organizados para reconocer que erradicar las servidumbres contemporáneas trasciende reformas legales fragmentarias. Exige reconstruir el sentido emancipatorio del derecho del trabajo como herramienta de transformación social, restituir su función protectora frente

al poder económico y tecnológico desregulado, y recuperar su vocación histórica de justicia social que configure realidades donde la dignidad humana opere como principio rector efectivo de todas las relaciones laborales.

Cerrar los ojos ante las zonas grises laborales identificadas equivale, en definitiva, a renunciar al proyecto democrático del derecho social y perpetuar estructuras que contradicen los fundamentos mismos de sociedades comprometidas con la igualdad, la justicia y la dignidad humana como principios irrenunciables de la convivencia civilizada.

8. Bibliografía

ACNUR (2024), *Monitoreo de Protección Ecuador*

BONET PÉREZ J. (2022), *El ordenamiento jurídico internacional y la trata de seres humanos con fines de explotación laboral*, en C. VILLACAMPA ESTIARTE (dir.), *La trata de seres humanos tras un decenio de su incriminación. ¿Es necesaria una ley integral para luchar contra la trata y la explotación de seres humanos?*, Tirant lo Blanch

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (2006), [El derecho al trabajo. Observación general N° 18](#), E/C.12/GC/18

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (2016), [Observación general núm. 23 \(2016\) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias \(artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales\)](#), E/C.12/GC/23

CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS (2023), [La falta de hogar como causa y consecuencia de las formas contemporáneas de la esclavitud. Informe del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Tomoya Obokata](#), A/HRC/54/30

DEFENSOR DEL PUEBLO (2024), [Informe anual 2023. Volumen I](#)

INEC (2024), [Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo \(ENEMDU\). Indicadores Laborales. I trimestre de 2024](#)

MINISTERIO DEL TRABAJO (2024), *Informe de Gestión 2023*

MIÑARRO YANINI M. (2014), *Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 10, pp. 71-88

MOLINA NAVARRETE C. (2020), [Retornos desde el contrato a la servidumbre \(¿voluntaria?\): cuatro relatos de lucha \(judicial\) contra la «condición precaria»](#), en [Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF](#), n. 442, pp. 5-22

- OIT (2022), [*Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Resumen ejecutivo*](#)
- POMARES CINTAS E. (2020), *La metamorfosis del concepto de trata de blancas en el seno de la sociedad de naciones como paradigma del control de los flujos migratorios contemporáneos*, en E.J. PÉREZ ALONSO, S. OLARTE ENCABO (dirs.), *Formas contemporáneas de esclavitud y derechos humanos en clave de globalización, género y trata de personas*, Tirant lo Blanch
- RIVAS VALLEJO P. (2021), [*Aproximación laboral a los conceptos de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral en los tratados internacionales*](#), en [*Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 2](#), pp. 99-135
- SALAS PORRAS M. (2014), *Trabajador esclavo y contrato de esclavo: configuración jurídica*, en [*Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, n. 8](#), pp. 29-44
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2015), [*El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué derecho del trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4](#), pp. 1-26
- VALVERDE CANO A.B. (2017), [*La protección jurídico-penal de las víctimas de las formas contemporáneas de esclavitud a la luz del Derecho internacional, europeo y nacional*](#), Editorial Universitaria Ramón Areces

Jurisprudencia

- Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador 4 diciembre 2024, 2024-15-EP/24, caso *Furukawa*
- Sentencia de la Corte IDH 20 octubre 2016, *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde v. Brasil*
- STC 53/1985, de 11 de abril (rec. 800/1983)
- STEDH 26 julio 2005, demanda n. 73316/01, *Siliadin v. Francia*
- STEDH 11 octubre 2012, demanda n. 67724/09, *C.N. y V. v. Francia*
- STEDH 30 marzo 2017, demanda n. 21884/15, *Chondury y otros v. Grecia*
- STJUE 24 febrero 2022, asunto C-389/20, *CJ c. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*
- STS 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), ECLI:ES:TS:2020:2924

Normativa

[Convención sobre la Esclavitud](#), de 25 de septiembre de 1926

Convenio OIT n. 29 de 1930, [Convenio sobre el trabajo forzoso](#)

Convenio OIT n. 105 de 1957, [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso](#)

Convenio OIT n. 189 de 2011, [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos](#)

Convenio OIT n. 190 de 2019, [Convenio sobre la violencia y el acoso](#)

Decreto Legislativo 0, [Constitución de la República del Ecuador](#), en *Registro Oficial*, 20 de octubre de 2008, n. 449

Reseñas Bibliográficas



La protección a la salud y la salud laboral en el derecho social

*Una reseña por Clara María Arrondo Asensio**

Mónica Ricou Casal

La protección a la salud y la salud laboral en el derecho social

Comares, 2024

ISBN: 9788413698649

Es para mí un honor reseñar la obra *La protección a la salud y la salud laboral en el derecho social*, 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. Desde esa premisa, la Profesora Ricou Casal asume con valentía una tesis de gran calado sistemático: la protección a la salud forma parte de la Seguridad Social. La Autora explica con claridad por qué esta posición, discutida por parte de la doctrina administrativista y seguida en ciertos momentos por los manuales clásicos –piénsese en el giro de Alonso Olea cuando desgaja la protección de la salud de sus Instituciones de Seguridad Social–, debe revisarse a la luz del art. 12 del Pacto de Derechos Económicos y Sociales de Naciones Unidas y de la Observación General n. 14 del Comité, así como de la consolidación doctrinal iuslaboralista (*v.gr.* Monereo Pérez). El resultado es una propuesta de lectura que reincardina la salud en el núcleo protector de la Seguridad Social, elevando su tutela material y conectándola con estándares internacionales contemporáneos.

La estructura acompaña muy bien esa ambición integradora y se ordena en seis capítulos. El primero de ellos se centra en el plano internacional y, muy especialmente, en el acervo de la OIT, destacando el hito de 2022 por

* Investigadora del Grupo PAIDI SEJ-347 “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social”, dirigido por Salvador Perán Quesada, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).



el que el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables ha pasado a constituir uno de los principios fundamentales de dicha Organización. El segundo capítulo se adentra en el espacio europeo en sentido amplio y distingue con precisión dos planos que a menudo se confunden, de un lado, el derecho de la Unión Europea (directiva marco 89/391 y desarrollos, estrategias comunitarias y conexión con los ODS), y de otro, el Consejo de Europa, con especial mención a la Carta Social Europea (Revisada) y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

El tercer capítulo presta atención a la Constitución Española y examina la función de su art. 43 –salud como principio rector– en diálogo con el Título I, defendiendo una lectura integradora que, sin alterar la arquitectura constitucional, refuerce la exigibilidad material del derecho a la protección de la salud por su irradiación sobre la dignidad, la integridad y la igualdad. El cuarto capítulo analiza el Sistema Nacional de Salud y la normativa sanitaria, subrayando una idea clave que la Autora trae con acierto a la agenda: en 2026 se cumplirán cuarenta años de la Ley General de Sanidad; al no tratarse de una Ley Orgánica –porque el art. 43 no es derecho fundamental–, su contenido ha sido más permeable a oscilaciones de política legislativa, como se observó entre 2012 y 2018. La Autora hace una mención obligada a la Covid-19 y su regulación.

El quinto capítulo vuelve al terreno estrictamente laboral y localiza, con criterio, los preceptos del Estatuto de los Trabajadores que inciden en la tutela de la salud, para ofrecer después una síntesis proporcionada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo. El sexto capítulo, quizá el más propositivo, formula una agenda de retos que no conviene perder de vista, como la aceleración del cambio climático y su impacto en condiciones de trabajo, la centralidad de la salud mental, la exigencia de incorporar la perspectiva de género como criterio estructural en todo el ciclo de prevención, y la digitalización/IA como vector que obliga a repensar la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud y el poder de dirección.

La esencia del libro –que se aprecia bien en el resumen, la introducción y las conclusiones– es la de un trabajo que ordena con rigor el marco multinivel y, al mismo tiempo, toma partido razonado por una unificación dogmática: salud y salud laboral como continuo garantista del derecho social.

El derecho a la protección de la asistencia sanitaria, una de las principales ramas protectoras de la seguridad social, a pesar de su indudable importancia no se caracteriza su estudio por la doctrina iuslaboralista por ser exhaustivo. La pandemia del Covid-19 demostró que el derecho a la

protección de la salud vislumbra cualquier otro tipo de derechos, les afecta de forma transversal. Así pues, era un trabajo de investigación necesario a todas luces.

Este libro pretende aportar de una forma estructurada cómo se regula la protección a la salud en el ordenamiento jurídico internacional y europeo. En su lectura podrá el lector/a acercarse al articulado de normas que elevan la protección a la salud como derecho fundamental. De esta proclama puede hacerse eco el lector/a si cómo se regula jurídicamente en nuestra Carta Magna, la Constitución Española.

Para la Organización Internacional del Trabajo el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables ha pasado a constituir uno de sus principios fundamentales desde 2022, un gran hito. En consecuencia, determinados convenios pasan a ser “fundamentales” con todas sus implicaciones. En esta línea, en el ámbito sectorial de Europa, adquiere gran relevancia la normativa de la Unión Europea, principalmente en salud laboral, como también extramuros de la Unión Europea, la Carta Social Europea Revisada y el Convenio Europeo de Seguridad Social.

El lector/a podrá tomar conocimiento del sistema nacional de salud y de sus competencias estatales y autonómicas, que está instaurado en el ordenamiento jurídico español con todos sus pros y contras. Por supuesto, también se requería una importante mirada a la protección a la salud en la normativa laboral y por ende en la de prevención de riesgos laborales que reclama una pronta modificación.

En suma, la presente obra, representa un exhaustivo estudio de la normativa en protección a la salud y prevención de riesgos laborales, poniendo el foco en lo que como sociedad y en el marco de las relaciones laborales nos aporta en positivo. Lo más destacable del libro es su visión crítica delante de los retos que la protección a la salud y la salud laboral tienen como pueden ser la olvidada perspectiva de género o el descarte de los riesgos psicosociales de forma sistemática y la imparable inteligencia artificial (*Resumen*).

La Autora no convierte la transversalidad en un lema vacío. La perspectiva de género y el impacto de las nuevas tecnologías se abordan en cada capítulo y operan como verdaderas pautas interpretativas¹.

En suma, *La protección a la salud y la salud laboral en el derecho social* es un libro de lectura imprescindible para entender dónde se juega hoy la tutela

¹ Véase M. RICO CASAL, *OIT. Visibilizar la diferencia biológica hombre-mujer: clave para una real y efectiva salud laboral*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2024, n. 8, pp. 192-209. La A. reclama hacer visible la diferencia biológica en la normativa aplicable para una salud laboral real y efectiva y recuerda que la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo (2022) elevó los entornos de trabajo seguros y saludables a principio y derecho fundamental.

de la salud y cómo debe proyectarse sobre el trabajo en el siglo XXI. Su combinación de rigurosidad en el análisis normativo, claridad expositiva y mirada propositiva lo hace valioso para la investigación, la docencia de posgrado, los servicios de prevención y la negociación colectiva, así como para responsables públicos/as y agentes sociales que busquen alinear las instituciones con los estándares internacionales. La Profesora Ricou Casal nos recuerda, con gran acierto, que la salud –física y mental– es el auténtico centro de la ciudadanía social y del trabajo decente, y que reconocerla como tal exige, hoy, cerrar la brecha entre los principios y su realización efectiva.

El trabajo autónomo ante los nuevos retos del siglo XXI: transformaciones normativas y nuevas formas de autonomía

*Una reseña por Djamil Tony Kabale Carrillo**

Miriam Judit Gómez Romero

*El trabajo autónomo ante los nuevos retos del siglo XXI:
transformaciones normativas y nuevas formas de autonomía*
Laborum, 2025
ISBN: 9791388025136; 9791388025129

La obra a cargo de Miriam Judit Gómez Romero, Profesora Ayudante Doctora de la Universidad de Cantabria en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, titulada [*El trabajo autónomo ante los nuevos retos del siglo XXI: transformaciones normativas y nuevas formas de autonomía*](#) 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.

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).

Así, el primer capítulo ofrece un recorrido claro y bien contextualizado por la evolución histórica y normativa del trabajo autónomo en España, desplegándose en varios apartados que abarcan desde el marco histórico y la definición jurídica del trabajo autónomo, pasando por los elementos comunes del colectivo, su delimitación o los supuestos excluidos hasta culminar con el análisis de la normativa española y europea aplicable. A

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Politécnica de Cartagena (España).



través de este recorrido, la Autora muestra cómo la falta de un marco jurídico específico, unido a los procesos de descentralización productiva, la globalización y el impacto de las nuevas tecnologías, provocaron la aparición de nuevas formas de autonomía que el derecho del trabajo difícilmente podía seguir ignorando. La respuesta legislativa fue, en un inicio, fragmentaria, hasta culminar en la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo en el año 2007, que configuró un régimen común y reconoció expresamente la singularidad del TRADE.

Tras esta primera aproximación, la obra se encamina hacia un terreno más técnico, pero igualmente necesario, examinando en el capítulo II el régimen del TRADE y las implicaciones que dicha regulación tiene para la seguridad jurídica de las partes, este análisis se consigue gracias a una revisión de sus elementos específicos, del análisis del contrato de esta figura para la realización de la actividad profesional y del análisis de sus fuentes reguladoras, sin dejar de lado la determinación de la competencia jurisdiccional realizando un recorrido por los cauces procesales relativos a la extinción del contrato de TRADE. El capítulo se cierra poniendo la mirada en determinados colectivos con rasgos propios derivados de la actividad profesional que los mismos realizan. El más destacado de ellos será el colectivo de los transportistas al cual se le presta especial atención, sin restar importancia a otros colectivos que igualmente presentan ciertas particularidades como los agentes de seguros, los agentes comerciales o los mensajeros que también tienen su espacio en este apartado. Todo ello permite apreciar la diversidad interna que presenta la figura del TRADE en la práctica.

El capítulo III de la obra se dedica a la protección social del trabajador autónomo, ofreciendo un enfoque actualizado que combina la exposición normativa con un análisis crítico de los retos del colectivo autónomo. Este apartado se divide a su vez en tres partes comprendiendo, el marco regulador, donde se analiza la evolución y últimas novedades introducidas por las últimas reformas en materia de seguridad social; el régimen de cotización de los trabajadores autónomos analizando la aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) y en tercer lugar, la acción protectora de la Seguridad Social, enfatizando la convergencia con el Régimen General en términos de asistencia sanitaria, o algunas prestaciones económicas, dedicando especial atención a la protección por cese de actividad.

Antes de cerrar este tercer apartado de la obra, la Autora aborda la política de prevención de riesgos laborales, un ámbito históricamente descuidado para los trabajadores autónomos, este capítulo supone una contribución valiosa al combinar un análisis normativo exhaustivo con un

examen crítico de la aplicación práctica, resaltando avances significativos en materia de seguridad social y protección frente a riesgos laborales.

El capítulo IV analiza la regulación de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos, realizando un recorrido por el Título III LETA, examinando los arts. 19-22 LETA y subrayando las limitaciones persistentes. Un apartado relevante se dedica al régimen de las asociaciones profesionales y al sistema de representatividad establecido cuyo desarrollo evidencia tanto el esfuerzo del legislador como la fragilidad organizativa de este colectivo, el capítulo continúa analizando la creación y evolución del Consejo de Trabajo Autónomo y termina examinando el reconocimiento de la posibilidad de negociar colectivamente las condiciones de prestación de servicios de los TRADE mediante los Acuerdos de Interés Profesional a los que el art. 3 LETA, ha atribuido, de forma expresa, la consideración de fuentes de este régimen profesional.

A fin de atender a la revolución que han supuesto las nuevas formas de trabajo que ha traído consigo la irrupción de la transformación digital en el marco de las relaciones laborales, el capítulo V aborda la progresiva transformación del trabajo autónomo mostrando la Autora cómo la expansión de las plataformas ha difuminado los parámetros tradicionales de subordinación y ajenidad, situando a numerosos autónomos en un espacio de dependencia económica difícilmente compatible con la noción clásica de autonomía. Desde esta premisa, el texto examina con rigor las limitaciones de la LETA conjuntamente con la normativa europea y española, atendiendo por un lado a la Directiva Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, cuyo alcance, si bien prudente, introduce obligaciones relevantes en materia de transparencia, control algorítmico y correcta calificación jurídica y por otro, la experiencia española, marcada por la STS 805/2020 y la posterior Ley 12/2021 para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, lo que le permite valorar el avance y, al mismo tiempo, las limitaciones del marco vigente. El capítulo termina abordando el déficit que presenta la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en plataformas digitales.

En conjunto, el capítulo ofrece una lectura especialmente lúcida de un fenómeno jurídico en plena evolución, y lo hace articulando con notable acierto la dimensión normativa, jurisprudencial y material del trabajo en plataformas. La Autora no se limita a describir las tensiones del sistema, sino que evidencia la urgencia de una revisión profunda de las categorías tradicionales y de los instrumentos de tutela.

Con todo lo expuesto hasta este momento, cabe concluir que la obra objeto de esta reseña resulta de lectura recomendable constituyendo un

aporte importante y de alta utilidad. Es de destacar el equilibrio entre profundidad doctrinal y perspectiva práctica que consiguen presentar de forma clara un tema complejo junto con la sensibilidad de la Autora para captar las tensiones que se proyectan sobre en el marco de las relaciones laborales, lo cual permite ofrecer una panorámica de las mejoras y de los vacíos pendientes de resolución, convirtiendo a esta obra en una herramienta de indudable utilidad para anticipar las líneas de desarrollo que marcarán el futuro del trabajo autónomo.

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.

