

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

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

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

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

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> 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

***José Antonio Rueda Monroy***  
Profesor Ayudante Doctor  
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Málaga (España)

---

## ÍNDICE

<b>José Antonio Rueda Monroy</b> , <i>Introducción al número por parte del Coordinador</i> .....	<b>1</b>
--	----------

### Artículos

<b>Francisco José Barba Ramos</b> , <i>Cuando se “laboralizan” las prácticas y se “becariza” el trabajo</i> .....	<b>8</b>
<b>Lucía Aragüez Valenzuela</b> , <i>La publicidad en redes sociales como trabajo y la sobrexposición de menores</i> .....	<b>39</b>
<b>Romina Carla Lerussi</b> , <i>Desigualdad precontractual: el piso riesgoso de entrada al contrato de trabajo</i> .....	<b>69</b>
<b>María Alexandra Díaz Mordillo</b> , <i>El empleo doméstico y las enfermedades profesionales silenciosas</i> .....	<b>90</b>
<b>Brigitte Bardot Baltazar Benavides y Luis Ernesto Alemán Madrigal</b> , <i>La inteligencia artificial y el derecho del trabajo en Perú: retos en una era digital</i> .....	<b>118</b>
<b>José Antonio Rueda Monroy</b> , <i>Movilidad funcional y geográfica para una administración digital y sostenible: una mirada a España e Italia</i> .....	<b>162</b>

### Reseñas Bibliográficas

<b>Elisa Cuadros Garrido</b> , <i>Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación, por Carolina Blasco Jover</i> .....	<b>198</b>
<b>Eva Haydée Escobar Galiano</b> , <i>El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud, dirigido por Miguel Ángel Gómez Salado, Marina Fernández Ramírez y José Luis Ruiz Santamaría</i> .....	<b>202</b>

## Introducción al número por parte del Coordinador

---

La oportunidad de coordinar el presente número constituye para quien suscribe estas líneas un motivo de sincero agradecimiento y, al mismo tiempo, una responsabilidad académica particularmente estimulante. Lo propio se proyecta de manera muy especial hacia la Fundación ADAPT, institución que en los últimos años se ha consolidado como uno de los principales referentes internacionales en el análisis de las transformaciones del trabajo y de los sistemas de relaciones laborales. Su apuesta por una investigación interdisciplinar, comparada y conectada con los desafíos reales del mundo productivo ha permitido generar un espacio científico de extraordinaria vitalidad, como así demuestran con su trabajo diario, articulando redes de colaboración estables entre investigadores, interlocutores sociales e instituciones públicas.

No es casual, por ello, que los estudios que se desarrollan en el presente número encuentren precisamente en este entorno intelectual, en esta revista, uno de sus principales puntos de impulso. Los temas relacionados con las profundas transformaciones que atraviesa el trabajo en las sociedades contemporáneas obligan a replantear no solo las categorías clásicas del derecho del trabajo, sino también los propios marcos analíticos desde los que se interpretan las dinámicas productivas y organizativas actuales. La digitalización, la reorganización empresarial o la transición ecológica están generando nuevas zonas grises y nuevas zonas de tensión entre autonomía y subordinación que a la postre incide directamente en la efectividad de los instrumentos tradicionales de tutela laboral y pone de manifiesto la necesidad de revisar críticamente los presupuestos sobre los que históricamente se ha construido el sistema de regulación del trabajo. Estos temas encuentran en ADAPT un espacio perfecto para su reflexión y abordaje científico.

El presente número se inscribe plenamente en esta línea de reflexión, en la medida en que recoge y desarrolla algunas de las contribuciones presentadas y defendidas en el ya tradicional Congreso Internacional de ADAPT celebrado en Bérgamo en su XV edición entre los días 26 y 28 de noviembre de 2025. Bajo el sugerente título *El trabajo y el no-trabajo, hoy* y el subtítulo *Repensar el concepto desde una perspectiva interdisciplinaria*, en el encuentro se pusieron de relieve la necesidad de comprender el trabajo



contemporáneo desde enfoques capaces de reinterpretar o incluso superar las categorías tradicionales de la disciplina o, en otras palabras, la concepción tradicional de la relación laboral. En particular, se subrayó la emergencia de nuevas formas de organización productiva, la difuminación de las fronteras del empleo y la consolidación de situaciones intermedias que cuestionan tanto los instrumentos clásicos de regulación jurídica como los mecanismos de protección social asociados al estatuto del trabajo. En fin, el encuentro ofreció a las personas participantes la oportunidad de constatar la dimensión global de estas preocupaciones y de contrastar experiencias, enfoques metodológicos y respuestas normativas procedentes de distintos contextos nacionales y supranacionales. El intenso intercambio académico y la riqueza de perspectivas comparadas, especialmente europeas y latinoamericanas, han contribuido a evidenciar la centralidad de estos debates en la agenda científico-laboral actual, siendo este otro motivo de reconocimiento y agradecimiento hacia la labor organizativa y científica de ADAPT y los miembros que lo componen.

En este número se incluyen seis artículos y dos reseñas, todos de una gran calidad, que han sido ordenados en la presente en función de la materia sobre la que versan.

En un primer bloque, las contribuciones que se presentan se centran en las tensiones existentes en la delimitación subjetiva del contrato de trabajo y en las condiciones reales de acceso al empleo, abordando algunas de las zonas de mayor fricción del derecho del trabajo. En efecto, la progresiva diversificación de las formas de prestación laboral, la proliferación de figuras híbridas entre formación y empleo y la persistencia de desigualdades estructurales en el momento de entrada al mercado de trabajo están contribuyendo a cuestionar los presupuestos clásicos sobre los que se ha construido la noción misma de laboralidad.

El primero de los artículos, cuya autoría corresponde al Profesor de la Universidad de Huelva Francisco José Barba Ramos, se titula *Cuando se "laboralizan" las prácticas y se "becariza" el trabajo*. En él se analiza críticamente la regulación española de las prácticas formativas y, paralelamente, un fenómeno que denomina "becarización" del trabajo. A partir de una revisión detallada del entramado normativo en cuestión, partiendo de los contratos formativos y de la evolución de la regulación de las prácticas académicas, el Autor pone de relieve la existencia de un importante catálogo de figuras que contribuyen a difuminar la frontera entre formación y empleo o, en otras palabras, a ensanchar la denominada "zona gris" de la laboralidad. La consecuencia es clara, un panorama que favorece la utilización estratégica de mecanismos formalmente formativos para la obtención de prestaciones de trabajo a costa de un debilitando general de

las garantías laborales.

También en el terreno de estas zonas de indeterminación se sitúa el trabajo de la Profesora de la Universidad de Málaga, Lucía Aragüez Valenzuela. Su trabajo, titulado *La publicidad en redes sociales como trabajo y la sobreexposición de menores*, examina la publicidad en redes sociales como forma emergente de trabajo y analiza la sobreexposición de menores en entornos digitales. La Autora ensaya sobre la posible concurrencia de notas de laboralidad en la actividad de los *influencers*, situando el debate posterior en el espacio entre el ámbito del “juego” o la socialización digital y la realidad de una prestación que genera valor económico y beneficios para terceros, con importantes implicaciones en términos de protección jurídica y riesgos laborales.

Desde una perspectiva complementaria, el trabajo *Desigualdad precontractual: el piso riesgoso de entrada al contrato de trabajo* de la investigadora Romina Carla Lerussi aborda el tema de la desigualdad precontractual como factor estructural que condiciona la posición de las personas trabajadoras desde el propio momento de acceso al mercado de trabajo. A partir de aportaciones de la teoría feminista, la Autora configura la existencia de un “piso riesgoso” que termina por proyectarse sobre toda la trayectoria laboral. Se pone de relieve como estas posiciones de partida no son siempre equivalentes y como estas desigualdades iniciales quedan anudadas al propio contrato y a su desarrollo.

Conectado con lo anterior, considerando colectivos particularmente expuestos a situaciones de vulnerabilidad además de altamente feminizados, se continúa con *El empleo doméstico y las enfermedades profesionales silenciosas*. En esta línea, su Autora, María Alexandra Díaz Mordillo, analiza el empleo doméstico y los riesgos laborales existentes en su seno, los cuales han sido tradicionalmente invisibilizados mediante enfermedades profesionales “silenciosas” o, en otras palabras, insuficientemente reconocidas. Tras un recorrido histórico sobre el encuadramiento del colectivo en el sistema de protección social, el estudio evidencia las carencias existentes en materia de reconocimiento de enfermedades profesionales y prevención de riesgos, así como la persistencia de déficits de tutela en uno de los sectores más feminizados y precarizados del mercado de trabajo.

Un segundo bloque de contribuciones se ocupa de los procesos de transformación organizativa derivados de la innovación tecnológica y de sus implicaciones sobre la ordenación jurídica del trabajo. En efecto, la incorporación de herramientas digitales, sistemas algorítmicos de gestión y nuevas formas de prestación laboral mediadas tecnológicamente no solo está modificando las estructuras productivas y los modos de dirección empresarial, sino que también está tensionando los instrumentos clásicos

de regulación de las condiciones de trabajo, desde la determinación del tiempo de trabajo hasta las garantías frente a decisiones empresariales automatizadas. Se trata, además, de estudios que no se limitan a una aproximación jurídica al ordenamiento interno de cada país en cuestión, sino que incorporan una perspectiva comparada que permite situar los procesos de cambio en un contexto más amplio y en modelos de relaciones laborales de distintos sistemas. Esta mirada comparada no solo enriquece el análisis dogmático, sino que facilita la identificación de tendencias comunes, vacíos normativos y posibles vías de evolución del derecho del trabajo ante los desafíos que plantea la digitalización y la reorganización tecnológica del trabajo.

El trabajo *La inteligencia artificial y el derecho del trabajo en Perú: retos en una era digital*, de Brigitte Bardot Baltazar Benavides y Luis Ernesto Alemán Madrigal, analiza precisamente los retos que plantea la inteligencia artificial para el derecho del trabajo en el ordenamiento peruano. A partir de una sólida aproximación metodológica y de una visión comparada de experiencias regulatorias en distintos sistemas jurídicos de ámbito europeo (España, Francia e Italia) pero también el sistema chileno, brasileño y estadounidense, los Autores destacan las dificultades que genera la automatización de decisiones empresariales en términos de opacidad, discriminación y precarización, así como las insuficiencias de las estrategias regulatorias actualmente existentes. El estudio identifica, no obstante, algunos avances recientes en Perú, señalando como un “primer esfuerzo” el Decreto Supremo N° 115-2025-PCM, que reconoce la utilización de sistemas de inteligencia artificial en la gestión de personal como actividad de alto riesgo, exige supervisión humana efectiva, así como evaluaciones de impacto ético y jurídico.

En este mismo contexto de reorganización productiva encontramos la contribución de quien suscribe esta introducción, *Movilidad funcional y geográfica para una administración digital y sostenible: una mirada a España e Italia*. En ella se aborda los instrumentos de movilidad funcional y geográfica en las Administraciones públicas como manifestaciones de flexibilidad interna orientadas a facilitar la adaptación a los procesos de digitalización y transición ecológica. Desde una aproximación comparada entre España e Italia, el estudio pone de relieve el potencial estratégico de estos mecanismos como herramientas de modernización organizativa, al tiempo que analiza los límites jurídicos derivados de la estabilidad estatutaria y de las garantías propias del empleo público. No podemos dejar de expresar en este momento una especial mención a la entidad organizadora, ADAPT, y a todo su equipo por la estancia de investigación que nos ha permitido desarrollar durante los últimos cuatro meses del año 2025 en su sede. Y ello,

puesto que la experiencia ha resultado decisiva tanto en el plano académico como en el personal. La posibilidad de integrarnos en un entorno científico caracterizado por el rigor, la interdisciplinariedad y la vocación comparada ha permitido enriquecer las reflexiones que se acaban de presentar.

El número se completa con dos reseñas bibliográficas que amplían el horizonte de análisis sobre algunas de las cuestiones abordadas en las contribuciones doctrinales.

Elisa Cuadros Garrido presenta la monografía de Carolina Blasco Jover titulada *Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación* (BOE, 2025). Como su título indica, la obra versa sobre los retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación y subraya la necesidad de avanzar hacia un modelo normativo más coherente y sistemático que permita garantizar una corresponsabilidad efectiva.

Por su parte, Eva Haydée Escobar Galiano analiza el libro colectivo dirigido por Miguel Ángel Gómez Salado, Marina Fernández Ramírez y José Luís Ruiz Santamaría con el título *El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud* (Dykinson, 2025). El mismo versa sobre la adaptación de las condiciones sociolaborales a las nuevas realidades que afectan a la juventud, destacando la centralidad de este colectivo para comprender las dinámicas contemporáneas del empleo y las políticas laborales.

En fin, nos encontramos ante un número especialmente relevante por la calidad y diversidad de las contribuciones que lo integran, así como por la vocación de ofrecer una mirada sistemática y rigurosa sobre algunos de los principales desafíos que afronta hoy el derecho del trabajo. La presencia de estudios de carácter comparado, el análisis de fenómenos emergentes vinculados a la digitalización y a la reorganización productiva, y la atención prestada a colectivos y riesgos tradicionalmente invisibilizados permiten configurar un volumen que aspira a convertirse en una referencia útil tanto para la comunidad científica como para los operadores jurídicos y los responsables públicos, llamados, todos, a colaborar en el diseño e implementación de políticas laborales eficaces.

Este volumen, por tanto, no se limita únicamente a describir cambios en curso, sino contribuye a la construcción de categorías y soluciones jurídicas para acompañar de forma coherente y decidida estas transformaciones, reforzando así la función garantista del derecho del trabajo y su capacidad para seguir actuando como instrumento de equilibrio en escenarios productivos cada vez más complejos, flexibles e inciertos. Desde esta convicción, no queda sino invitar a toda la comunidad académica y a todas las personas interesadas en la evolución del trabajo a adentrarse en la lectura de cada una de las contribuciones que integran este

número, confiando en que las reflexiones aquí reunidas contribuyan a enriquecer el debate científico y a impulsar nuevas líneas de investigación y de acción en un campo en permanente transformación.

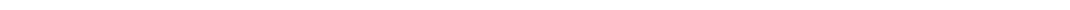
**José Antonio Rueda Monroy**

Profesor Ayudante Doctor

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga (España)

## *Artículos*



# Cuando se “laboralizan” las prácticas y se “becariza” el trabajo

Francisco José BARBA RAMOS\*

---

**RESUMEN:** Se analiza el proceso de hibridación entre formación y trabajo, junto a las tendencias observadas sobre el difuso mercado transicional. Se examina cómo la reforma laboral de 2021, pese a su pretensión de dignificar los contratos formativos, no ha logrado eliminar la confusión entre prácticas académicas y relaciones propiamente laborales, introduciéndose elementos de confusión con el mandato para un “Estatuto del Becario”. Se considera la parquedad normativa de las prácticas académicas externas, en conexión con su incorporación en el ámbito de aplicación de la seguridad social. Ante una posible modificación normativa de las prácticas universitarias y/o la aprobación del *Estatuto de las personas en formación práctica no laboral*, se plantea la necesidad de redefinir el papel formativo de las prácticas y erradicar la “becarización” del trabajo como fenómeno frecuente. La existencia de las “prácticas no laborales” y las “becas institucionales para titulados” es claramente una rémora.

**Palabras clave:** Formación, prácticas, universidad, contratos formativos, seguridad social.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La “reforma laboral” de 2021 y los contratos formativos en el mercado transicional. 3. La precaria regulación de las prácticas universitarias y su inclusión en el ámbito de la seguridad social. 4. El espejismo del Estatuto del Becario, las prácticas no laborales y otras becas institucionales. 4.1. Las prácticas no laborales en empresas del RD 1543/2011. 4.2. Las becas institucionales como eufemismo. 4.3. Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral. 5. Conclusiones y perspectivas. 6. Bibliografía.

---

\* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Huelva (España).



## When Placements Become ‘Proper Jobs’ and Jobs Turn into ‘Placements’

---

**ABSTRACT:** The process of hybridisation between training and work is analysed, along with the trends observed in the diffuse transitional market. It examines how the 2021 labour reform, despite its aim to dignify training contracts, has failed to eliminate the confusion between academic internships and actual employment relationships, introducing elements of confusion with the mandate for an ‘Internship Statute’. It considers the regulatory scarcity of external academic internships, in connection with their incorporation into the scope of social security. In view of a possible regulatory change in university internships and/or the approval of the *Statute for Persons in Non-Work Practical Training*, there is a need to redefine the training role of internships and eradicate the frequent phenomenon of ‘internshipisation’ of work. The existence of ‘non-work internships’ and ‘institutional grants for graduates’ is clearly a hindrance.

*Key Words:* Training, internships, university, training contracts, social security.

## 1. Introducción

Si observáramos a nuestros entornos como compartimentos estancos, centrándonos exclusivamente en un punto de vista jurídico-laboral, parecería que la reforma operada en España en 2021 en los contratos de trabajo formativos (los antiguos contratos para la formación y en prácticas), y que han sido objeto de reciente desarrollo reglamentario<sup>1</sup>, habría dejado resuelto el asunto de la conexión formación-trabajo; que se trata de una cuestión pacífica. ¡Nada más lejos de la realidad!<sup>2</sup>

Al margen de que la puesta en marcha de la formación dual (también universitaria) supone en efecto una coordinación paralela de relaciones de tipo “formativo” y “laboral”, los analistas de las relaciones laborales no podemos dar por resuelta la separación de ambos mundos, bajo el argumento de que aquello que suceda fuera del contrato de trabajo no sea asunto nuestro; y que, en todo caso, con la utilización de la desafortunada terminología de “becario” ya lo tenemos todo resuelto. Pues para algo está aquello del *nomen iuris*.

Es más, estamos convencidos que más allá de ser un asunto no resuelto, para ciertos ecosistemas de la gestión de los recursos humanos y algunas universidades españolas, privadas principalmente, más bien se trate de una calculada situación con más aristas de las imaginables y una pretendida laxa regulación. Eso que conocemos como el “mercado transicional” sigue configurándose como un escenario volátil, ultra flexible y con vasos comunicantes excesivamente amplios entre formación y trabajo. Hay actores que, como en otras tantas ocasiones, buscan la huida de la laboralidad, y que terminan entremezclados con otros gestores que en buena lid pretenden sencillamente una presencia de estudiantes en empresas para ejercer una actividad que sea puramente formativa. Sin embargo, el excesivo ruido no permite una nítida separación.

No en vano, si el asunto fuera pacífico, no llevaríamos tantos años de provisionalidad normativa y de intentonas permanentes de regulación, sea por la vía de modificar la norma universitaria o con la introducción de reglas laborales específicas, como tendremos ocasión de analizar, y que se ilustra con el actual proceso de debate del *Anteproyecto de Ley del Estatuto de las*

---

<sup>1</sup> RD 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el art. 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre.

<sup>2</sup> Asunto que abordamos hace algún tiempo y que puede verse en F.J. BARBA RAMOS, *La “tormenta perfecta” de las prácticas universitarias: cuando empleabilidad y empleo se confunden*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dir.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo, 2014.

*Personas en Formación Práctica No Laboral*<sup>3</sup>. Hay que advertir que vamos a centrar nuestro análisis en esa conexión entre trabajo y formación de ámbito universitario, dejando para mejor ocasión el contraste con otros niveles educativos que requiere de otras consideraciones.

Hay que tener en cuenta la amplitud de situaciones existentes<sup>4</sup> en las que se incorpora a personas jóvenes –en lo que nos atañe de ámbito universitario– a ejercer actividades en el seno de una empresa u organización, bajo el argumento de una aparente función formativa; con o sin relación laboral (salvo que actúe el principio de primacía de la realidad). Podrían tipificarse del siguiente modo:

- *Con relación laboral*
  - Contratos formativos
    - Contrato de formación en alternancia
    - Contrato formativo para la práctica profesional
- *Sin relación laboral*
  - Prácticas académicas de Grado o posgrado
    - Curriculares
    - Extracurriculares
  - Prácticas académicas vinculadas a otras formaciones en el ámbito universitario como títulos propios, micro credenciales u otras actividades menores
    - Curriculares
    - Extracurriculares
  - Prácticas no laborales en empresas del RD 1543/2011, de 31 de octubre
  - Pasantías, becas y convocatorias de diversa índole para estudiantes y personas tituladas
  - Voluntariado

Tras un repaso de las principales novedades normativas de los contratos formativos, en el presente relato vamos a poner de manifiesto las dificultades regulatorias de las conocidas como prácticas académicas en el ámbito universitario, ya sean éstas curriculares o extracurriculares. Al margen de su flexible regulación que hacen superar con más frecuencia de

---

<sup>3</sup> A fecha de entrega del presente trabajo, indicamos que el Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2026 ha aprobado el *Proyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral* y el inicio de su correspondiente tramitación parlamentaria de la iniciativa.

<sup>4</sup> Indicaciones al respecto pueden verse en E. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (ed.), *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, 2016.

lo deseable la frontera de la laboralidad, el gran problema es que coexisten con esas otras relaciones *ad hoc* en la esfera de las empresas que terminan por dibujar un escenario en el que –de forma peyorativa y sin matices– “todo el mundo es un becario”.

Como adelanto de nuestro relato, queremos precisar a qué nos referimos con ese juego de palabras de la “laboralización de las prácticas”. Pues en un determinado momento se empiezan a incorporar mecanismos propios de la esfera laboral a una relación que no lo es, en la medida que se produce una asimilación a trabajador por cuenta ajena con efectos parciales en la Seguridad Social, para aquellos estudiantes que realizan prácticas. Indicaremos alternativas que pudieran haberse articulado para evitar esa confusión. Por otra parte, igualmente se utilizan nomenclaturas y usos propios de la lógica laboral, con todo el acervo y la práctica del diálogo social incluido, al pretenderse la aprobación de –como se llamaba en un principio– un “Estatuto del Becario”; para regular en la lógica laboral algo que no lo es, ni debería serlo.

Abordamos aquello a lo que calificamos como la “becarización del trabajo”. Relaciones que debieran ser claramente laborales –que lo son– se incorporan a esta gran *ceremonia de la confusión* bien tras la aprobación del RD 1543/2011, que regula las prácticas no laborales en empresas, como de la presencia habitual de esas otras “becas” que ciertas instituciones, principalmente administraciones públicas, convocan para titulados, preferiblemente.

Por último, nos hacemos eco del debate suscitado en el entorno universitario español tras el mandato recogido en la DA 2ª del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, para abordar el Estatuto del Becario, reconvertido en Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral en el ámbito de la empresa. A fecha de elaboración del presente trabajo ha sido aprobado por el Consejo de Ministros el *Proyecto de Ley de las Personas en Formación Práctica No Laboral*, como definitivamente parece denominarse, y su correspondiente debate parlamentario, aunque presentando fundadas incertidumbres sobre una positiva resolución.

## **2. La “reforma laboral” de 2021 y los contratos formativos en el mercado transicional**

Sin duda alguna, la producción legislativa en materia laboral durante la XIV legislatura de España (2019-2023) ha sido enormemente prolija y en

términos generales de gran éxito en su aplicación y resultados. Hasta el punto, que no podríamos referirnos a una “reforma laboral” en singular, sino a todo un “proceso de reformas” caracterizado por la recuperación de la centralidad del derecho del trabajo en nuestro sistema de relaciones laborales.

En ese contexto, destaca obviamente lo que en el discurso público se conoce como la “reforma laboral”, que se refiere al RD-Ley 32/2021. Iniciativa que, contando con el consenso social y superadas las dificultades de su refrendo parlamentario, abordó cuestiones trascendentales en materia de negociación colectiva, subcontratación o una nueva regulación del contrato temporal en España.

Pudiendo parecer una cuestión colateral dentro del conjunto de materias, lo cierto es que también se abordan algunos elementos que conectan con el mundo universitario; siendo el aspecto más evidente la inclusión de una DA 2ª con un contenido dedicado a una futura elaboración del Estatuto del Becario al que nos referiremos en capítulo específico. Pero además de ello, también nos vamos a encontrar con una nueva regulación de los contratos formativos, y que habrá que poner de manifiesto para valorar en una perspectiva holística la política de empleo en conexión con el ruidoso mundo de las prácticas y otros subproductos transicionales no específicamente laborales.

Hay que advertir que este último “proceso de reforma laboral” pretendía entre otras cosas una recuperación efectiva del “principio de causalidad en la contratación temporal”; dejando en el olvido experiencias que lo pervirtieron, como el anterior y máximo exponente “contrato temporal como medida de fomento del empleo” o el más reciente “contrato eventual por obra o servicio”. Pero junto a ese loable objetivo, la reforma también va a pretender una mayor dignificación de los contratos formativos, como tradicionales excepciones al principio de causalidad, pues se trata de una contratación eventual debido a las particularidades de los sujetos a contratar, y no porque éstos fueran a realizar tareas de naturaleza temporal en la empresa.

Se abordaba esta reforma reconociéndose los escasos resultados de la regulación anterior. Es decir, agentes sociales y gobierno reconocen que una regulación eficaz de los contratos formativos debe proporcionar «un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios»<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Así se reconoce en la exposición de motivos del RD-Ley 32/2021.

Al margen de los aspectos más significativos de su regulación lo que en realidad nos interesa para nuestra temática “transicional” es efectivamente el sentido mismo de estas modalidades de contratación. Es decir, si realizamos una excepción en el principio de causalidad de la contratación temporal, es por razones de apoyo a la incorporación de jóvenes recién titulados (al margen de la formación dual) al mercado de trabajo<sup>6</sup>. Y ello, con unas limitaciones que caminen en la protección de ese colectivo y para evitar efectos no deseados de “explotación laboral”. Siendo esto así, nos preguntaríamos cómo será posible que nos podamos inventar otras figuras *paralaborales* que pretendan sortear lo que la propia legislación laboral con todo su carácter tuitivo nos mandata. Veremos en breve a qué nos estamos refiriendo.

Siendo sintéticos, hay que indicar que los cambios operados en el art. 11 ET establecen un contrato formativo con dos modalidades<sup>7</sup>. «En primer lugar, el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios» –y aquí es donde encontramos la principal novedad– «o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. En segundo lugar, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios»<sup>8</sup>.

En relación con el “contrato de formación en alternancia”, sustituirá al anterior “contrato para la formación y el aprendizaje” que solo regulaba la denominada “formación profesional dual”, es decir, la relación laboral anexa a su currículum académico. Aquí la reforma laboral viene a recoger una demanda del mundo universitario, y ante la necesidad de contar con una modalidad contractual adecuada que se pudiera activar en alternancia y, de forma simultánea con los estudios universitarios<sup>9</sup>.

Esta modalidad contractual venía a aclarar una situación que empezaba a generar polémica en los entornos universitarios ante el vacío normativo existente y la voluntad de algunos por articular un sistema similar a la dualidad de la formación profesional. Como hemos puesto de manifiesto

---

<sup>6</sup> Es recurrente el asunto de la discriminación de jóvenes en su inserción laboral. Véase a M.R. VALLECILLO GÁMEZ, [La discriminación de las personas jóvenes en el acceso al mercado de trabajo por escasez de competencias y habilidades](#), en *esta Revista*, 2024, n. 3.

<sup>7</sup> Véase D. PÉREZ DEL PRADO, [La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?](#), en *Labos*, 2022, n. extraordinario *La reforma laboral de 2021*.

<sup>8</sup> Exposición de motivos del RD-Ley 32/2021.

<sup>9</sup> Un análisis completo puede verse en G.M. MONTES ADALID, [La nueva regulación de los contratos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional: ¿la apuesta definitiva para la inserción de la juventud en el mercado laboral?](#), en *esta Revista*, 2023, n. 1.

en alguna ocasión<sup>10</sup>, hace una década que algunas universidades españolas<sup>11</sup> habían venido gestando ciertas experiencias de una pretendida “formación universitaria dual” con una indudable voluntad innovadora, pero sin un marco normativo adecuado y forzando en exceso las posibilidades existentes; con unos planes de estudios que alternaban formación teórica con “trabajo” en la empresa. Bien utilizando alguna tipología de contratación laboral común, de carácter temporal, pero con el problema de su correcto encuadre y la justificación en la ausencia de causalidad, bien articulándose la alternancia práctica a modo de “prácticas curriculares y/o extracurriculares” en el seno de las empresas, con las lógicas dudas sobre su laboralidad.

No tenía sentido que, en el intento de articular un sistema de formación universitaria dual sin el reconocimiento oportuno, estuviéramos ocasionando efectos no deseados, o retorciendo las normas exageradamente. Y es por ello, que la reforma de 2021 viene en principio a dar respuesta a esa demanda universitaria. Así, el nuevo art. 11.2 regula «el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de [...] los estudios universitarios».

Como la imaginación no tiene límites, hay quienes recién aprobada esta nueva modalidad de contratación laboral de estudiantes, llegaron a entender que existía la posibilidad de esta contratación temporal *a-causal* a jóvenes que estaban matriculados en grados o másteres sin una previa articulación formal y oficial de sus estudios en modalidad o itinerario dual. Puesto que no se menciona expresamente el concepto de “universidad dual”. Es más, podemos afirmar que, con el modelo específico de contratación publicado en la propia web del Servicio Público de Empleo Estatal, hemos conocido de la existencia de casos en los que han llegado a realizarse contratos de ese modo.

Pero a pesar de ese pecado original del legislador de no ser más explícito, a nuestro entender está meridianamente claro. Porque esta reforma tuvo como prólogo una peculiar modificación del mismo art. 11 ET en la DF 36ª de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que le venía a preparar el terreno. El tenor literal, como decimos, no deja lugar a la duda sobre que lo que se

---

<sup>10</sup> F.J. BARBA RAMOS, [La reforma laboral y su conexión universitaria: los contratos formativos y las prácticas](#), en [crónicasociolaborales.es](#), 10 enero 2022.

<sup>11</sup> Destacan los proyectos de la Universidad de Almería (*Talento D-UAL*) y muy especialmente el camino recorrido por la Universidad del País Vasco. Véase FUNDACIÓN CYD, [La formación dual universitaria en Euskadi: el caso de la UPV/EHU](#), en [www.fundacioncyd.org](#), 23 enero 2020.

está regulando es el instrumento jurídico-laboral irremediamente anexo al programa universitario dual:

El contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador.

Se explicita, aquí sí, que nos referimos a “formación dual universitaria”. Pero al margen de ello, vemos aquí cierta torpeza del legislador que, en el desarrollo reglamentario de este inicial precepto que de facto supondrá meses después la propia reforma laboral de 2021, no se va a mostrar igualmente explícito, aunque acudiendo a su redactado se señala que «la actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras» (art. 11.2.ª ET).

Quizás también hubiera sido recomendable para evitar confusiones o interpretaciones malintencionadas, utilizar otra terminología diferente al de los “convenios de cooperación” para referirse al vínculo jurídico específico entre los centros formativos y las empresas para el caso de la formación dual universitaria; y de este modo no confundirlos con los “acuerdos de cooperación educativa” como también se denominan a los pactos para la realización de prácticas curriculares y extracurriculares según señala el RD 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

De todos modos, el refrendo lo vamos a encontrar en el propio RD 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. Su art. 22 referido a la “mención dual” va a señalar que ello «comporta un proyecto formativo común que se desarrolla complementariamente en el centro universitario y en una entidad colaboradora», y por lo tanto previamente prediseñado. Señala a continuación el propio precepto que «la actividad formativa desarrollada de forma dual en la universidad y la entidad colaboradora se alternará con una

actividad laboral retribuida, a través de un contrato para la formación dual universitaria, en los términos establecidos en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Por lo tanto, el contrato de trabajo de formación en alternancia no puede llevarse a cabo sin un diseño preestablecido de un itinerario curricular exprofeso.

El desarrollo reglamentario de los contratos formativos se ha producido en fecha reciente con el RD 1065/2025. Ciertamente, aunque no se use el concepto de “universidad dual”, deja fuera de duda que esta modalidad contractual no puede usarse de otro modo. Es más, se cuida el texto (arts. 6.1 y 12) en asegurarse que la empresa deba verificar la existencia de la actividad formativa inherente al propio contrato de trabajo, y previo a la formalización de éste. Y como es obvio, se señala que no corresponde aquí el desarrollo reglamentario de ese contenido educativo, aunque se estaría “haciendo un llamamiento” al respecto.

Hay que indicar como una de las novedades más significativas de este reglamento, que se va a producir una limitación en el número máximo de contratos formativos –de ambas modalidades– en función del tamaño de las empresas; en una horquilla que iría de tres contratos máximos en centros de hasta diez personas trabajadoras, hasta un máximo de un 20% del total de la plantilla en centros de trabajo de más de cincuenta personas trabajadoras. Resulta curioso que tratándose éste de un asunto que sí ha formado parte del debate –todavía abierto– sobre la incorporación de “estudiantes en prácticas” en el seno de las empresas, pero que sin embargo no había aparecido como línea argumental respecto de las modalidades de contratación.

Por su parte, el “contrato formativo para la obtención de práctica profesional” se dirige a personas tituladas universitarias o de formación profesional. Aquí no se trata de introducir nuevas posibilidades con respecto al anterior contrato en prácticas, sino acometer algunas reformas en su marco regulador tanto, para hacer más atractiva la contratación en prácticas, como para disminuir las tentaciones de precarización de estos colectivos en su proceso de inserción laboral.

Obviamente no estamos abordando un estudio específico que incida en los detalles de estas modalidades de contratación, aunque sí pretendemos poner de manifiesto algunas particularidades de la reforma que vienen a reforzar nuestro argumentario. Como ilustración, señalamos que la reforma reduce las posibilidades de contratación post laurea de cinco a tres años (salvo en casos de discapacidad) o se limita su duración entre seis meses y un año. Igualmente, se contempla la prohibición de realización de horas extraordinarias.

Aunque estemos adelantando parte del contenido, tendremos aquí que

señalar la enorme incongruencia que se produce al permitirse por la vía de los hechos consumados que una convocatoria de “becas formativas” (sin base legal alguna) ofrezca a personas tituladas universitarias la posibilidad de incorporación a una estructura empresarial o institucional, en una lógica de ajenidad, realización de actividades productivas y su correspondiente retribución, con condiciones más laxas que las que la propia legislación laboral, en su objetivo protector, establece para esos mismos sujetos titulados, tratándose incluso en este caso de toda una relación laboral, con todo lo que supone. Veremos cómo aparecen convocatorias a personas tituladas más allá de esos tres años tras el egreso, y por una duración que pueden llegar a superar los dos años. Es una “becarización del trabajo”.

No tiene ningún sentido que se establezcan limitaciones en ciertas condiciones de trabajo, como garantía respecto de las peculiaridades de los trabajadores, que no son tenidas en cuenta para esos mismos sujetos en un estadio previo a la propia relación laboral, y que por lo tanto pueden estar más predispuestos a la desprotección. Aquí nos llamará la atención cómo la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia impedirá el teletrabajo a tiempo completo a estos jóvenes universitarios egresados, entendiéndose como una garantía que al menos el 50% del tiempo de trabajo deba ser con carácter presencial. Mientras que siendo aún estudiante universitario podría llegar a realizar sus prácticas curriculares o extracurriculares sin ni tan siquiera haber pisado el centro de trabajo ni un solo día. La norma reguladora de las prácticas no contempla nada al respecto, y se estará a que pueda existir alguna limitación según las normativas internas de las respectivas universidades.

En definitiva, entendemos que la reforma laboral de 2021 supone un paso relevante en la racionalización del empleo temporal en términos generales, y un aumento de la protección hacia los contratos formativos en particular. Sin embargo, no se aborda de una forma global el corazón del problema del mercado transicional entre la formación y el trabajo, pues junto a las modalidades de contratación, coexisten igualmente las prácticas, becas formativas *ad hoc*, prácticas para titulados no contempladas como relaciones laborales o simplemente, relaciones laborales encubiertas.

### **3. La precaria regulación de las prácticas universitarias y su inclusión en el ámbito de la seguridad social**

En cierto modo, con el loable objetivo de poner algo de sentido común y procurar un mínimo de protección hacia aquellas personas que en sus distintas situaciones vienen a conocerse como “becarios” (terminología que

detestamos y rechazamos), también este RD-Ley 32/2021 llegó a lanzar en su DA 2ª el mandato para la elaboración de un Estatuto del Becario, que abordaremos en un capítulo específico. Pero empecemos por destacar cómo en el contenido de una de las más importantes reformas laborales desde la transición española (no tanto por su volumen, sino por el cambio de rumbo y sentido de las reformas) se reconoce al mundo de las prácticas universitarias –no solo– en el universo transicional. Veamos cómo hemos llegado hasta aquí a través de un repaso cronológico.

El Espacio Europeo de Educación Superior pretendía la armonización de los sistemas universitarios y, entre otras cosas, una mayor conexión con la sociedad y con el tejido productivo. Se empezaban a generalizar las prácticas académicas externas en las diferentes titulaciones universitarias, cuando el único instrumento normativo existente era excesivamente precario; el RD 1497/1981 de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa, que señalaba poco más que éstos «se podrán establecer con las empresas para la formación de los alumnos de los dos últimos cursos de una Facultad, Escuela Técnica Superior o Escuela Universitaria concreta o para un grupo de estos centros con características comunes». Junto a la necesidad de que el estudiantado hubiera tenido que superar al menos el ecuador de la titulación, se incluía igualmente la limitación de su duración a un máximo de la mitad del curso académico. Y poco más; lo que dejaba prácticamente todo el espacio a lo que las normativas internas de las propias universidades españolas decidieran.

Como todo es susceptible de empeorar, en breve descubriremos cómo los “derechos mínimos necesarios” o los estándares mínimos de protección obligatorios, pueden llegar incluso a ser menores a esta escueta regulación, aunque contemos con una apariencia de mayor complejidad regulatoria. La única modificación en mucho tiempo (RD 1845/1994, de 9 de septiembre) consistió simplemente en la adaptación al sistema de cómputo por créditos para referirnos a la superación del 50% de los mismos para que el alumnado pueda ser partícipe de esos convenios de cooperación educativa, de forma que ante este vacío normativo empezaron a proliferar los reglamentos en cada una de las universidades españolas.

En la correspondiente armonización normativa a ese espacio europeo (LO 4/2007, de 12 de abril, de Universidades y RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales) se insta a incrementar la empleabilidad de los titulados, a conectar las competencias de los universitarios con el desarrollo profesional, y para ello se señala que «la posibilidad de introducir prácticas externas [...] enriqueciendo la formación de los estudiantes de las enseñanzas de grado, en un entorno que les proporcionará, tanto a ellos

como a los responsables de la formación, un conocimiento más profundo acerca de las competencias que necesitarán en el futuro».

El contexto para el aumento de la presencia de estudiantes en el seno de las empresas y las organizaciones está servido, con todo lo que supone de interferencia en sus propias relaciones laborales. Así, se van generalizando las prácticas externas en la medida que se produce la adaptación de las nuevas titulaciones y sus planes de estudio. Por su parte, el RD 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, va a reconocer el derecho de los estudiantes universitarios a recibir orientación profesional, y «a disponer de la posibilidad de realización de prácticas curriculares o extracurriculares, y que igualmente se garantice su finalidad formativa».

Sin embargo, a pesar del consenso sobre la importancia de la presencia del estudiantado en el seno de las empresas y que debe garantizarse su función eminentemente formativa, podemos señalar que desde esos momentos no ha existido “paz normativa” en esta materia; detectándose por parte de los principales operadores universitarios una precaria regulación en materia de prácticas. Para empezar, la misma entrada en vigor de la norma que actualmente regula las prácticas, puesto en conexión con el inicio de la aplicación de la lógica de la Seguridad Social en el desarrollo de las mismas, es fruto de una rocambolesca historia que tiene que ver con el futuro de las pensiones.

El Gobierno y los interlocutores sociales, en plena crisis económica, firmaron en 2011 el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que básicamente suponía un endurecimiento en el acceso a la prestación de jubilación: incremento general de la edad de jubilación de 65 a 67 años, aumento del período de cómputo para el cálculo de la prestación, o lo que más nos interesa en nuestro relato, el aumento en el número de años cotizados, hasta 37, para el cobro del cien por cien de la misma. Ante el difícil reto argumental o excusa por parte sindical de haber aceptado tales medidas, se va a plantear una especie de contrapartida, pues a tenor del precario mercado de trabajo de esos tiempos y la tardía incorporación de los jóvenes, los cálculos del gran público no darían en absoluto para llegar a la jubilación plena, habiéndose aumentado los años de cotización. Entienda el lector que no estamos justificando una medida que no compartimos, sino dando la explicación oportuna a la misma.

Así, en el Acuerdo Social y Económico se indicará lo siguiente:

la entrada en el mercado de trabajo cada vez se produce con más frecuencia a través de la participación de los jóvenes en programas

formativos o de investigación, en algunas ocasiones sin la correspondiente protección social. Es por ello, que se plantean que los programas formativos, de formación profesional o universitarios, gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social por los beneficiarios en los mismos términos.

Es aquí donde vamos a encontrar el inicio de eso que denominamos la “laboralización de las prácticas” pues se empiezan a introducir conceptos y procedimientos propios de una relación laboral, en algo que es puramente formativo. De este modo, las prácticas de estudiantes en empresas se utilizarán como fórmula para incorporar algún que otro mes a esa ampliada “carrera laboral completa hacia la jubilación”. Pero la realidad es siempre compleja, pues mientras desde la “cartera de Trabajo y Seguridad Social” se preparaba el desarrollo normativo de dicho acuerdo, los responsables ministeriales de universidades coetáneamente se estaban empeñando por su parte en la actualización de la normativa que viniera a regular las prácticas externas, intacta desde 1981.

Ese Acuerdo Social y Económico cristalizaría en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social; y para el desarrollo de su DA 3ª, tendremos el RD 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación. Ello significará la obligación de cotizar como «asimilados a trabajadores por cuenta ajena» a los estudiantes que realizaran prácticas curriculares o extracurriculares y que conllevaran una contraprestación económica, con independencia de su concepto, cantidad o la forma en que se percibiera<sup>12</sup>.

Su puesta en marcha no será fácil ni inmediata. El sistema universitario español, que venía demandando una nueva norma sobre prácticas externas, vería cómo pocos días después de esta “afrenta en materia de Seguridad Social” se aprobaba finalmente el RD 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Lo particular es que esta norma incorporaba una inaudita DA 1ª para su exclusión del ámbito de la Seguridad Social, señalando que el anterior RD 1493/2011 «no sería de aplicación a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas a que se refiere este real decreto».

---

<sup>12</sup> Véase a A.J. VALVERDE ASECIO, *La inclusión en el sistema de Seguridad Social de las prácticas académicas*, en *Temas Laborales*, 2024, n. 171.

La polémica estaba servida, y en marcha la correspondiente demanda por parte, en este caso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, y que culminaría con su estimación por parte del Tribunal Supremo, en sentencia 21 mayo 2013. El recurso contencioso-administrativo significará no solo la anulación de aquella DA 1ª que acabamos de citar, sino que se termina declarando nulo de pleno derecho el conjunto del RD 1707/2011.

De este modo, no sería hasta el curso 2013-2014 cuando terminaría desplegando con toda su eficacia, en cuanto a estudiantes universitarios se refieren, la Ley 27/2011 y posterior RD 1493/2011, de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación. Desde nuestra perspectiva, era una manera de “matar moscas a cañonazos” como hemos manifestado en alguna ocasión<sup>13</sup>, pues al fin y al cabo, que determinados períodos formativos computen para una futura pensión, no deja de ser una especie de “mala conciencia” por el endurecimiento del acceso a la jubilación. No siendo objeto del presente análisis, al menos debemos señalar la existencia de posibilidades más acordes a la lógica de los programas formativos, tanto para facilitar la incorporación de algún período en esa “carrera hacia la jubilación” a quienes accedan a titulaciones universitarias, como para aumentar la protección a través, fundamentalmente, de una profunda reforma del Seguro Escolar. Al margen de la enorme discriminación entre universitarios con períodos de cotización muy diversos, en función de los estudios cursados y el mayor o menor volumen de asignaturas prácticas que contemplen. Pero ese es otro debate.

Lo cierto es que el curso 2013-2014 inauguraría esa obligatoriedad de cotización cuando unas prácticas universitarias conllevaran alguna beca o supongan contraprestación del tipo que sea; incluso cuando se trata de prácticas curriculares (una asignatura), que no siendo frecuente, pero que nada impide que una determinada empresa o entidad quiera subsanar los gastos ocasionados por el ejercicio de esa actividad práctica: transportes, manutención, etc. Para esos casos, y ante el descontento educativo, se inaugurarán también con el RD-Ley 8/2014, de 4 de julio, las bonificaciones a estos efectos en la cotización a la Seguridad Social.

Al abrigo del éxito estadístico en las comunicaciones de altas en la Seguridad Social, el devenir político nos llevaría al RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que incluyó una DA 5ª, que pretenderá extender la obligación de alta en la Seguridad Social

---

<sup>13</sup> F.J. BARBA RAMOS, *Estudiantes en prácticas y jubilación, o cómo matar moscas a cañonazos. Por una reforma del “indecente” Seguro Escolar*, en [cronicasociolaboral.es](http://cronicasociolaboral.es), 19 abril 2023.

como asimilado a trabajador por cuenta ajena a todos los estudiantes que realicen prácticas ya sean curriculares o extracurriculares, y aunque no conlleven ningún tipo de remuneración o prestación económica. Con mayor o menor lógica, así sería a partir del reglamento que lo desarrollara.

Quizás fuera una especie de “pacto de silencio” al respecto entre universidades y gobierno, pues no terminaba por producirse dicho desarrollo reglamentario. Hasta que se firma un nuevo Acuerdo Social en materia de pensiones entre CCOO, UGT, CEOE y el Gobierno el 1 de julio de 2021, donde entre otras cosas se insiste en ese mandato, «de modo que se garantice que la realización de prácticas formativas en empresa, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la realización de prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determine la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado». Además de señalarse una bonificación del 75% en las correspondientes cuotas, se establece un plazo máximo de 3 meses para todo ello.

Desde aquel RD-Ley 28/2018 pasarían cuatro años, dos meses y 18 días hasta el definitivo RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que terminará por incorporar toda esta retahíla de asimilación generalizada a trabajador por cuenta ajena, a través de la adición de una nueva DA 52<sup>a</sup> en nuestra Ley General de Seguridad Social, y con previsión de entrada en vigor de una vez por todas para el 1 de octubre de 2023. Parecería que se trataba de una historia interminable, pues en última instancia se produciría una última prórroga y su entrada efectiva en vigor se produjo el 1 de enero de 2024.

Mientras tanto, las normas que regulan las prácticas universitarias siguen siendo muy precarias. Volvamos a ello, recordando que tras la intentona del “legislador universitario” de escapar del ámbito de aplicación de la Seguridad Social, la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2013 anuló la totalidad del RD 1707/2011, de manera que retrotrae sus efectos jurídicos al momento previo a su aprobación. Es decir, que después de todo este recorrido, nos encontramos con el sorprendente retorno de la vigencia de la norma original de las prácticas universitarias de 1981.

Quizás por la urgencia de resolver esa situación de enquistamiento, quizás por una calculada estrategia desreguladora y flexibilizadora, lo cierto es que se aprovecharían ciertos trabajos del grupo de empleo de la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas

(CRUE) que estaba elaborando un marco de referencia que sirviera a las universidades como guía para que éstas elaboraran sus propios reglamentos ante la usencia de norma. Claro está, que se trataba de mostrar las materias que debe incorporar un reglamento universitario de estas características, pero dejando a que cada una de ellas estableciera sus propios límites (en duración, créditos necesarios, horarios, etc.). Y ello, como parece obvio, no tendría que significar que una norma estatal de regulación de las prácticas no viniera a establecer ningún “mínimo de derecho necesario” con el argumento de la autonomía universitaria. Los expertos en relaciones laborales son conocedores que, en un contexto cercano al mundo laboral, eso significa lisa y llanamente la aparición del “dumping social”, sobre todo en contextos territoriales de enorme competencia entre universidades públicas y privadas.

De este modo, se aprobó por fin el RD 592/2014, que casi desde el primer día de su entrada en vigor ya está requiriendo su propia reforma, pues lejos de cumplir una función “tuitiva” propia de una norma de estas características, sirve de amparo para casi cualquier condición en la realización de las prácticas. Una regulación tan laxa no merecía tanto tiempo de espera.

Sírvanos como elemento de ilustración una sencilla comparación con su antecesor y originario RD 1497/1981, ya de por sí enormemente precario. Entonces, para poder realizar prácticas externas (nos referimos a las extracurriculares, pues las curriculares estarán a lo que marquen sus planes de estudio) se necesitaba haber superado al menos el 50% de los créditos del título, y su duración no podría superar los 6 meses. Pues bien, con la nueva regulación ni tan siquiera se va a requerir un tiempo previo de formación teórica, pudiendo suceder que una universidad permita a un alumno o alumna las prácticas desde el minuto uno de su matriculación. Y, en cuanto a su duración máxima, el RD 592/2014 señala una duración preferentemente no superior al 50% del curso académico, sin que nada impida que las universidades permitan alumnos en prácticas durante todo un año.

Así, la flexibilidad es tal que, en base a la autonomía universitaria, nos encontraremos con instituciones académicas concretas que no van a ofrecer restricciones en sus propios reglamentos, lo que permitirá la realización de prácticas extracurriculares sin un mínimo de calidad y con una praxis que nos recuerda a los indicios de laboralidad<sup>14</sup>, por lo que desde muchas universidades se ha venido reclamando una nueva regulación estatal que se

---

<sup>14</sup> Véase J. LUJÁN ALCARAZ, *Las notas de laboralidad: una aproximación en clave jurisprudencial*, en *Aranzadi Social*, 2000, n. 5.

adaptara a las nuevas realidades y que sirviera para acabar con el estereotipo del abuso generalizado.

De este modo, hubo un intento ya en 2017 con una Proposición de Ley reguladora de las prácticas académicas universitarias externas presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea. Se puede observar en los trámites parlamentarios el avance de los trabajos encaminados a su resolución, junto a gran parte de las aportaciones de la CRUE, pero que quedaron abortados a causa del fin de la legislatura en sintonía con la incertidumbre política del momento.

#### **4. El espejismo del Estatuto del Becario, las prácticas no laborales y otras becas institucionales**

Como ocurre en todo este relato, los mercados transicionales terminan por hacer honor a su “nebulosa semántica” y sus eternas intentonas regulatorias que nunca terminan por aprobarse o desarrollarse. Así ocurre con una de las más significativas referencias incluidas en la reforma laboral de 2021 y que señalábamos anteriormente. El RD-Ley 32/2021 incorporaba una DA 2ª denominada *Estatuto del Becario* que señalaba lo siguiente:

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

El Estatuto del Becario es un espejismo. Su propio concepto está denostado; pues en el imaginario colectivo se asimila con frecuencia a situaciones de abusos o al menos, en un análisis mínimamente riguroso, a la existencia de relaciones que no debieran ser tales. Téngase en cuenta que en ese apelativo se suele incluir a toda aquella retahíla transicional a las que nos referíamos en el inicio de este estudio, sin discriminar si se trata de prácticas académicas, si éstas son una asignatura o de carácter voluntarias, o si nos referimos a una incorporación graciable por parte de la dirección de la empresa o institución. Pero antes de conocer por dónde ha caminado el mandato de la reforma laboral, veamos otros dos tipos de “prácticas o becas” que jalonan nuestro escenario transicional, comenzando por las

conocidas como “prácticas no laborales” para personas tituladas.

#### 4.1. Las prácticas no laborales en empresas del RD 1543/2011

Que a partir de la experiencia práctica vayamos a encontrar algo de formación, es una perogrullada que ocurre a lo largo de toda la vida laboral. Pero hay que dejar la candidez a un lado, pues eso no es excusa para pretender que en una “práctica de titulados” haya una preminencia formativa, donde lo que hay es una prestación de servicios por cuenta ajena. Pues además el límite habrá que ponerlo en algún lugar (por lógica en la obtención del título), y máxime cuando nuestra legislación laboral ya tiene inventado el mecanismo transitorio de inserción, a través del propio “contrato para la práctica profesional”. El problema se presenta cuando se pretende ensanchar esa *zona franca*, libre de regulación alguna, en detrimento de la dignidad y condiciones de trabajo del sujeto.

Indiscutiblemente que genera confusión entre el gran público, pues tanto los “contratos en prácticas” como las prácticas y sus diferentes subcategorías terminan por formar parte de la misma galaxia paralaboral. Así, las cosas pueden volverse aún más confusas, pues para retar esa delgada línea de la laboralidad y el propio concepto de trabajador por cuenta ajena, vino a nuestro mundo transicional una nueva figura denominada –como no podía ser de otro modo– “prácticas no laborales en empresas”. No nos referimos a la modalidad de contrato, ni a las prácticas académicas, y ya adelantamos nuestro asombro porque a estas alturas no se haya encontrado la ocasión para su tajante derogación.

En plena crisis económica y política y casi al final de la IX legislatura española se aprobó el RD 1543/2011, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que, siendo sintético, consistirá en que, previa formalización de un convenio con los servicios públicos de empleo, una empresa podría incorporar en su plantilla a un titulado o titulada universitaria, de formación profesional o poseedores de un certificado de profesionalidad a realizar “prácticas”<sup>15</sup>. Hay que tener en cuenta que aquí nada tiene que ver centro formativo alguno; que la persona ya está egresada y por lo tanto la “práctica” es simplemente un eufemismo del “trabajo”.

La empresa podrá incorporar a un profesional a jornada completa y

---

<sup>15</sup> Uno de los primeros análisis en un claro tono crítico puede verse en J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Prácticas no laborales en empresas*, en *Actualidad Laboral*, 2012, n. 6. La difusa frontera con la laboralidad es puesta de manifiesto por H. ÁLVAREZ CUESTA, *Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2019, vol. 6.

durante nueve meses, a un coste muy inferior al propio Salario Mínimo Interprofesional; pues las “personas jóvenes participantes” (trabajadoras) recibirán de la empresa una “beca de apoyo” (salario) del 80% del IPREM vigente. Incluso en ocasiones, dicha cantidad vendría financiada por algunos programas públicos de fomento del “empleo juvenil”<sup>16</sup>. Y para colmo de la precariedad, el inicial límite de 25 años para realizar estas peculiares prácticas se colocará en los 30 años en coincidencia con los beneficiarios de los jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil<sup>17</sup>. Entendemos que con esta figura no solo se tuerce nuestro marco jurídico, sino la propia “primacía de la realidad”, al tratarse de un caso de “legalización de una ilegalidad flagrante”. Pero más allá del mayor o menor uso de esta figura (que habrá que analizar con los servicios de empleo de las comunidades autónomas) parece sorprendente que continúe vigente quince años después de su aprobación. Y sobre todo porque esta descarada huida del derecho del trabajo no es acorde con la dinámica reformista y el cambio de paradigma de nuestras relaciones laborales de los gobiernos de coalición en las dos últimas legislaturas.

Es cierto que en los borradores de trabajo y el propio Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral (Estatuto del Becario, y a fecha del presente análisis ya convertido en Proyecto de Ley) se recoge una disposición específica para su derogación, pero no tiene sentido alguno que su insoportable continuidad vaya a tener que depender de la aprobación o no en última instancia (y máxime en un contexto de inestabilidad política) de esta extraña norma transicional.

#### 4.2. Las becas institucionales como eufemismo

Hemos querido manifestar que el debate sobre este Anteproyecto de Ley, más allá de su discusión en el seno del Diálogo Social, tendría que haberse producido en esa visión de conjunto de las políticas de empleo juvenil, y de los mercados transicionales en particular; y por supuesto incorporando la visión del sistema universitario español junto a la de los agentes sociales. Porque lo relevante hubiera sido empezar por advertir el enorme ruido existente entre formación y trabajo; cómo todo se enmaraña

---

<sup>16</sup> Podemos usar como ilustración las [Becas Plan HEBE: primera oportunidad 2024](#), que convoca la Diputación Provincial de Huelva, que aludiendo al RD 1543/2011 realiza una *sui generis* convocatoria para hacer prácticas en empresas con financiación provincial.

<sup>17</sup> DF 3ª del RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

con la existencia de ese otro tipo de relaciones de trabajo –porque es indudablemente trabajo– en instituciones, que se encubren bajo la excusa *ad hoc* de becas formativas. Así, sin más.

Se trata de subir un peldaño más en la inagotable fuente de imaginación a la hora de incorporar talento universitario a las organizaciones productivas o administrativas, pues habrá quien entienda que se puede estar “más allá del bien y del mal”; por encima de los límites de las prácticas curriculares o extracurriculares, de los contratos formativos para la práctica profesional, o incluso de las mismísimas indecentes prácticas no laborales del RD 1543/2011. Se trata de convocatorias de “becas formativas” en la que ni tan siquiera ninguna de estas tres figuras es invocada como marco normativo de referencia.

Es una práctica muy extendida que esperaríamos tuviera los días contados en España, y que no deja de sorprendernos por su uso indiscriminado entre las élites de las corporaciones privadas e instituciones más significativas: la “incorporación de un becario”. Podemos utilizar para su análisis algunos casos muy significativos que ilustran estas convocatorias de “becas formativas”.

La Secretaría General del Tribunal Constitucional viene publicando en los últimos años resoluciones<sup>18</sup> convocando “becas de formación” para graduados/as en determinadas áreas como pueden ser Derecho, biblioteconomía y documentación, etc. para realizar tareas relacionadas con la investigación y tratamiento jurídico de la doctrina constitucional, o en relación con los fondos bibliográficos del Tribunal Constitucional.

Se trata de “becas”, en referencia a alguno de los casos analizados, con una duración de doce meses, que podrían ser prorrogadas «si fuera conveniente para el programa de formación y previa aceptación de los interesados», por un máximo de seis meses en el caso de titulados en Derecho o de 12 meses para la beca de biblioteconomía. Y cuentan con una remuneración de 1.200 € brutos mensuales y la correspondiente alta en la Seguridad Social.

Cuando queremos analizar qué son dichas “becas” dentro del entramado de los mercados transicionales la primera evidencia es que no se trata de ninguna de nuestras figuras citadas en este estudio. No son contratos formativos; no se trata de ninguna colaboración del Tribunal Constitucional con las universidades en el proceso de formación práctica de sus estudiantes, ni por supuesto es una “práctica no laboral” de titulados universitarios del RD 1543/2011.

---

<sup>18</sup> Destacamos las publicadas en *BOE*, 8 marzo 2022, 1 junio 2022, 7 octubre 2024 y 24 febrero 2025.

Al margen de cuestiones morales, los instrumentos para incorporar personas tituladas están suficientemente descritos, pero aquí no aparece ninguna referencia legal sobre la condición respecto de los sujetos a los que va destinado y las condiciones de prestación, más allá de la simple invención del convocante, sin base alguna; sin ni tan siquiera buscar una base con carácter subsidiario en otra norma que persiga fines similares.

Para poder obtener una de estas plazas de “becas formativas” en el Tribunal Constitucional no se produce ninguna limitación de edad como sí sucede con las “prácticas profesionales no laborales” de ese Real Decreto de 2011. Pero si nos fijamos en el tiempo transcurrido desde que se finalizaron los estudios no parece comprensible que una “beca *ad hoc*” como la del TC se invente una limitación más blanda que la establecida en la de los propios contratos de trabajo para la práctica profesional. Mientras que toda una relación laboral (contrato en prácticas, que es el que debiera utilizarse para este tipo de relaciones) para egresados o egresadas puede realizarse tras la reforma laboral «dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios»<sup>19</sup>, resulta incomprensible que se pueda incorporar a un “becario *ad hoc*” hasta los cinco años después de la titulación.

En relación con la tarea a desempeñar, señalan estas convocatorias que las personas seleccionadas deberán «realizar la actividad formativa que fundamenta la concesión de la beca con arreglo al programa de formación que se establezca». Pues bien, al margen que no es el TC ninguna institución formativa, ni tiene sección alguna con formación reglada dirigida a personas tituladas, lo que más sorprende es que esa presunta actividad formativa ni tan siquiera está descrita en la convocatoria, porque sencillamente no existe; y, en cualquier caso, no es creíble que personas con titulación universitaria se fueran a lanzar a ciegas a algo así como una “formación sorpresa”.

Como la ingenuidad no debe presidir nuestra tarea investigadora, manifestamos la evidencia de cómo este tipo de relaciones estarían incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores (art. 1). Ciertamente que la línea que separa la existencia de relación laboral es ya muy fina cuando los procesos formativos se producen en el seno de organizaciones terceras, pero la “matrícula” en un sistema de enseñanza reglado es el elemento diferenciador –que no el único– que nos hace presuponer que se trata de formación. Sin olvidar que siempre debe seguir operando el principio de primacía de la realidad.

En esta convocatoria de “becas” que nos está sirviendo como modelo

---

<sup>19</sup> Art. 11.3.b, RDL 2/2015, de 23 de octubre.

de un sistema perverso, el “intérprete supremo de la Constitución” parece pretender disimular otras evidencias, pues no creemos en una inusual torpeza. Cuando se quiere referir a la “jornada laboral” o el tiempo de trabajo diario, para evitar el uso de una terminología de claro espectro laboral, señala que «las prácticas tendrán una duración de treinta horas semanales y en su desarrollo las personas beneficiarias de las becas se atenderán a las instrucciones impartidas por el letrado-jefe del Servicio de Doctrina Constitucional, debiendo poner a su disposición los resultados de los estudios y tareas realizadas» Efectivamente aquí se refiere al tiempo de trabajo (30 horas semanales) y su concreto “horario”, pues su duración ya estaba establecida graciamente en un año, con una posibilidad de prórroga de seis meses o un año más.

En el mejor de los casos, el Tribunal Constitucional se arroga una facultad que no le corresponde como es la formativa. Pero llegados a este punto, debemos señalar que hemos elegido este caso por la significativa institución de que se trata. Pero no solo será el máximo intérprete y garante de la Constitución Española quien convoque estas “becas formativas”. Hemos reportado otros casos en los últimos años por parte de instituciones, y citamos algunas como serían las “becas” convocadas por la Fundación Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), el Congreso de los Diputados, la Generalitat de Catalunya, el Senado, el Instituto Estatal de Técnica Aeroespacial, el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, Patrimonio Nacional o la Generalitat Valenciana, por citar algunos casos significativos.

En todos estos casos se repite el *modus operandi* de la pura invención en las condiciones de trabajo. Y en esta línea argumental querríamos destacar igualmente un caso específico de unas “19 becas formativas para titulados” convocadas por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación donde –sin limitación de edad– se señala que se puede acceder a una de estas becas hasta un máximo de 6 años después de la obtención del título de grado, máster o doctor. Sí, 6 años. Es decir, que es posible que una persona titulada no tenga ya los requisitos para ser contratado con un contrato en prácticas (3 años post-laurea), pero sin embargo sí pueda ser un “becario” hasta 6 años después.

A veces las evidencias no necesitan de mayor explicación. Es un axioma que la colaboración en la formación de nuestros jóvenes es deseable e incluso exigible a todo el sector productivo dentro de su responsabilidad social, y máxime a las administraciones y entes públicos. Pero en función de lo que las propias entidades formativas autorizadas demanden de ellas, y no arrogándose una función que no les corresponde; obviamente se trata de un camuflaje indecoroso.

### 4.3. Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral

Para ir desembocando en la reflexión sobre nuestro “ya Proyecto de Ley”, llegados a este punto podríamos ya colegir que lo que sobra en el “mercado transicional” es la figura misma del “becario”, con lo que dejaría de tener sentido el susodicho Estatuto del Becario, a no ser que fuera para regular una cuestión que corresponde al ámbito educativo: las prácticas curriculares o extracurriculares. Efectivamente estamos ya diseñando una de las principales conclusiones de este estudio, pero veamos antes alguna indicación previa.

Las universidades españolas –principalmente públicas– llevan varios años planteando la necesidad de una profunda reforma de las reglas sobre las prácticas curriculares y extracurriculares, para asegurar la calidad de las mismas; para evitar los abusos propios de una espiral de dumping que se provoca en cuanto aparecen ciertas instituciones universitarias o pseudouniversitarias defensoras de una lógica de absoluta desregulación, y grandes corporaciones de recursos humanos que de ello se aprovechan.

De esta forma, es loable cualquier intento de regulación y aclaración de tan amplio espacio gris. Así, es deducible que desde los gestores de la empleabilidad universitaria se compartan los objetivos, aunque debe reseñarse una discrepancia de formatos y procedimientos con los promotores de este particular “Estatuto”. Pues si teorizamos que las prácticas universitarias son –deben ser– actividades exclusivamente formativas y no de índole laboral, su regulación debería corresponder al ámbito propio de la educación superior y su específico marco normativo. Es decir, esencialmente con la modificación del RD 592/2014.

El gobierno de España aprobó en Consejo de Ministros de 4 de noviembre de 2025 el inicio de los trámites del Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral, asimismo convertido en Proyecto de Ley el 3 de marzo de 2026. Así, con mucho retraso, viene a dar cumplimiento a la DA 2ª del RD-Ley 32/2021. Es decir, que se abordará esta materia desde el área jurídico laboral, con el correspondiente proceso de diálogo social.

Desaparece la propia denominación de Estatuto del Becario pues, como señala el propio Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>20</sup> «el

---

<sup>20</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [El gobierno aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, instrumento clave para la igualdad de oportunidades](#), en prensa.

cambio de denominación del Estatuto y la sustitución del término “becario” por el de “persona en prácticas formativas no laborales” permite pasar página de un concepto que ha sufrido una gran degradación a lo largo del tiempo para dar paso al reconocimiento de los derechos de las propias personas en formación y también de las personas trabajadoras». Nos congratulamos por ello, pero manifestamos la incongruencia que sobre el concepto de “becario” y su uso presenta la misma exposición de motivos del Anteproyecto de Ley.

Resulta paradójico cómo en el inciso final de esa parte expositiva, realiza la oportuna referencia constitucional sobre la competencia exclusiva del Estado en materia de “legislación laboral”, como justificación para la presentación del texto. Es cierto que con frecuencia nos encontramos con sujetos vinculados a las normas laborales sin que exista una estricta relación laboral entre éstos y la empresa en cuestión; que el ámbito de aplicación de una norma laboral se proyecte más allá de los sujetos vinculados por dicha relación, pero en este caso, se pretende todo un texto normativo pretendidamente de “legislación laboral” para regular una relación formativa.

Abstrayéndonos de la extrañeza de un contenido regulatorio semejante en el seno de una norma laboral, lo cierto es que sería muy relevante que de una vez por todas se delimitara en qué casos una persona puede hacer actividades formativas prácticas en el ámbito de una empresa. Y a nuestro entender no dejaría lugar a la duda en su art. 1 sobre *Objeto y ámbito de aplicación*, pues únicamente se contemplan los periodos de formación práctica en la empresa vinculados al sistema educativo reglado, en el caso universitario refiriéndose a las prácticas curriculares y extracurriculares.

Su aprobación podría suponer la eliminación de todo ese espacio confuso inventado por múltiples instituciones públicas y privadas, pues se señala que «se considerará relación laboral la actividad desempeñada por la persona en formación que no se inscriba en las prácticas a las que hace referencia el art. 1.2 o en las referidas en la disposición adicional quinta». Además de la derogación expresa que se contempla para las “prácticas no laborales del RD 1543/2011”, entendemos que las “becas de titulados” deberían ver igualmente su fin. Pues a este respecto, la DT 2ª indica que aquellas «prácticas no laborales [...] que se hubieran ofertado antes de la entrada en vigor de esta norma, podrán extenderse, de acuerdo con su propio régimen de desarrollo, hasta su fecha de finalización prevista». Es decir, que plantearía una fecha de caducidad.

El hecho de poner orden finalmente al despropósito transicional, no

---

[mites.gob.es](https://www.mites.gob.es), 4 noviembre 2025.

es óbice para insistir en la extrañeza sobre la regulación aquí de materias de índole académica que jalonan todo el articulado; de cuestiones relativas a materias curriculares, empezando por las propias “garantías de la formación práctica”. Aborda asuntos centrales del ámbito académico tales como el plan formativo, la tutorización, los períodos de ausencia, la evaluación, etc.

Señalamos como uno de los elementos más trascendentales en toda esta ordenación, la duración máxima de las prácticas universitarias. Pues en algunas ocasiones hemos detectado cómo determinadas “formaciones menores” ofertadas por universidades han incorporado prácticas externas durante un curso completo, algo que escapa a toda lógica formativa y al mismo sentido común, pues la formación en ningún caso debe ser una tapadera de la precariedad laboral.

El texto aprobado por el Consejo de Ministros plantea una razonable limitación a las prácticas curriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, de manera que «no superen el 25 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación»; aunque no estaría de más que echaran un vistazo a la contradicción con lo que señala la propia normativa universitaria. Nos referimos al RD 822/2021, que entre otras cosas plantea un 33% de porcentaje máximo para prácticas de Máster.

Cuestión más dificultosa es la relativa al límite que deben tener las prácticas extracurriculares, aquellas que se realizan voluntariamente y fuera de lo establecido en los planes de estudios. Frente a aquellos que defienden su desaparición y quienes pretenden seguir con la actual liberalización (argumento asumido por fundaciones privadas e importantes departamentos de recursos humanos de grandes empresas), el Anteproyecto de Ley plantea un límite razonable de no más del «15 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación, ni 480 horas». Es posible que sean suficientes para el caso de los másteres o se queden cortas en algunos estudios de grado, pero en cualquier caso el único elemento que debe tenerse en cuenta es el puro interés formativo.

Una cuestión que desafina en el texto presentado es la relativa a la calificación académica. En relación a los derechos de las personas que participan en la formación práctica, el art. 4 señala que «tendrán derecho a ausentarse para la asistencia a personal facultativo o diplomado sanitario, y a la interrupción temporal del periodo de prácticas por enfermedad o accidente de ésta que imposibiliten el desarrollo de la formación práctica, por atención a responsabilidades de cuidado de la persona en formación práctica por las causas consignadas en el convenio de colaboración, por acuerdo entre la persona en formación práctica, la empresa y el centro formativo». Todo es muy razonable, aunque a continuación se señala que

«el ejercicio de los derechos previstos [...] no podrá perjudicar [...] la evaluación correspondiente, que deberá ceñirse a los criterios académicos». Entenderán que más allá de lo que diga la norma, el cumplimiento de los objetivos formativos va a depender en gran medida de la asistencia al número de horas contemplado en los planes de estudio y la programación de la asignatura, por mucha empatía que se tenga con la ausencia del alumnado en el período establecido en el curso académico.

El Proyecto de Ley por otra parte, incluye algunas cuestiones relevantes que recuerdan más a nuestro acervo laboral, y que por lo tanto no resultan tan extrañas de encontrar en esta área del ordenamiento jurídico, como sería la propia limitación en el poder de dirección de la empresa. Era una necesidad imperiosa aquella de reducir el número de estudiantes que cualquier organización podía incorporar en un momento determinado, según su tamaño y capacidad de dedicación, valoración al margen de la ratio establecida<sup>21</sup>. Igualmente, en aquello que podríamos considerar como las “teleprácticas” se produce una asimilación a lo que la Ley 10/2021 contempla en su art. 3 para los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de modo que, salvo argumentación de tipo curricular, sólo se podrán desarrollar prácticas a distancia en un 50% de su totalidad. Sin embargo, y aunque sigamos insistiendo que es un asunto de índole académica, sí echamos en falta que, en base a la defensa del fin formativo de la presencia del estudiantado en las empresas, no exista limitación en lo relativo a la “jornada de prácticas”, y que pensamos que no debe equipararse –en términos generales– a la jornada laboral máxima establecida legal o convencionalmente.

Por último, hay que señalar que muchas de las universidades públicas españolas marcan en sus reglamentos que, en la realización de prácticas extracurriculares, el estudiantado reciba obligatoriamente una determinada cantidad económica en concepto de “beca” y que suele correr a cargo de la entidad receptora de cada estudiante, salvo en ciertos programas con financiación pública o privada. Pues bien, es un asunto que debe diferenciarse del concepto de “compensación de gastos” de manera general para todo tipo de prácticas –también las curriculares– que señala el Proyecto de Ley, y que aparece en el debate público como el de mayor controversia. Además, que puede generar a nuestro juicio, falsas expectativas entre el

---

<sup>21</sup> Se indica en el art. 4 que «cada persona tutora podrá tener como máximo, de modo simultáneo, a cinco personas en formación práctica, que serán tres, en el caso de centros de trabajo de menos de treinta personas de plantilla. El número de personas en formación práctica no podrá superar el veinte por ciento de la plantilla total del centro de trabajo. No obstante, cualquier empresa podrá concertar formación práctica con dos personas, con independencia del número de personas de plantilla».

alumnado como si de una remuneración obligatoria se tratara.

En la redacción del art. 4.1.b, se hace referencia a «una cuantía mínima suficiente para compensar todos aquellos (gastos) en los que la persona en formación práctica en la empresa incurra [...] tales como gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención». Parecería razonable la búsqueda de una redacción más precisa para evitar interpretaciones sobre el concepto de “compensación de gastos”. Sobre ello, la propia CRUE emitió una alegación al texto señalando que dicha compensación debería producirse «si en su realización se requiere cualquier tipo de desplazamiento desde el centro asignado para las prácticas y otro lugar en la ejecución de sus tareas formativas» e igualmente debería compensarse económicamente «en el caso de realización de las prácticas en un *ámbito geográfico de influencia* distinto al de la Universidad [...] para el desplazamiento desde su lugar habitual de residencia o de la Universidad». Del mismo modo, está de acuerdo la CRUE que el texto se especificara que «se produciría la compensación cuando la distribución de la jornada implique la necesidad de manutención adicional, como en el caso de jornadas partidas o prolongadas».

Señalar, que esa idea está sustentada igualmente en una significativa referencia contenida en la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023 sobre los períodos de prácticas de calidad en la Unión<sup>22</sup>. Y hay que advertir que también aquí aparece la indefinición, pues si bien hace referencia a una “remuneración adecuada”, la circunscribe a la cobertura de los costes de “alojamiento, alimentación y transporte”. En cualquier caso, no cabe duda que esa “compensación de gastos” actuaría como un mecanismo de protección para evitar posibles abusos en el desarrollo de las prácticas. Pero también entendemos imprescindible su oportuna aclaración para no generar por otra parte, una posible huida del tejido empresarial en su colaboración con los centros, y no poner en riesgo la formación práctica de la juventud universitaria.

## 5. Conclusiones y perspectivas

Como hemos podido comprobar a lo largo de este recorrido por los mercados transicionales españoles, da la sensación que se trate de un tema

---

<sup>22</sup> Véase S. BINI, *Prácticas no laborales de calidad: coordinadas a partir de la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2023, n. 7. Igualmente, J. MORENO GENÉ, *El marco de calidad de los períodos de prácticas en la Unión Europea y su impacto en el Estado español: pasado, presente y futuro*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2025, n. 161.

que, o bien no parece interesar a gran parte de nuestro poder legislativo, gestores universitarios y agentes sociales, dada la parquedad normativa existente a lo largo de los años, o que al contrario, sea un tema trascendental para algunos gestores de recursos humanos, en el deseo de ampliar la “zona de grises” de la laboralidad lo más posible, y por lo tanto procurando todo lo posible la huida de laboralidad, a la vez que ausencia de regulación en el ámbito formativo. Quizás hasta las dos explicaciones a la vez puedan tener su dosis de veracidad.

Y no parece que encontremos muchas perspectivas de cambio, pues a fecha de envío del presente trabajo a su oportuna edición, no se ha cumplido con el mandato de la reforma laboral de 2021 y solo estamos en el momento posterior a la aprobación del Consejo de Ministros del Proyecto de Ley del Estatuto de las Personas en Formación Práctica No Laboral, para su consideración parlamentaria. Y después de todo este recorrido, de toda esta incertidumbre, habría que señalar que la actual correlación de fuerzas parlamentarias españolas y la dinámica política del momento nos hace ser pesimistas en este sentido.

Lo cierto es que, al margen de este proyecto de estatuto, pensamos que en todos estos años hemos perdido demasiado tiempo, y una gran oportunidad para dignificar la formación práctica con una visión más coherente en su diferenciación respecto de la relación laboral propiamente dicha. Ante un derecho del trabajo tuitivo, regulado, protector de la parte más débil de la relación laboral, con la limitación en el poder de dirección como principio ideológico de su propia existencia, no podemos tener un “ultra flexible” mecanismo de captación del talento y de la inserción laboral, que no puede eternizarse.

Algunos de los pasos que a lo largo de estos años se han ido produciendo para proteger a los sujetos más débiles de estas relaciones, los y las jóvenes en su proceso de inserción, han terminado provocando por una parte esa situación de “laboralización de las prácticas”, utilizando mecanismos propios de las relaciones laborales en una realidad que debe ser exclusivamente formativa, mientras que por otro lado no se ponían límites a la “becarización del trabajo”, a la existencia de situaciones intolerables. Resulta necesario aclarar toda la panoplia de situaciones descritas en el presente trabajo; resulta urgente la compatibilidad de los mercados transicionales con la primacía de la realidad.

A pesar de su incoherencia formal, entendemos que el Proyecto de Estatuto de las Personas en Formación Práctica no Laboral por una parte es un paso adelante para evitar la huida de la laboralidad respecto de las personas tituladas. Y por otra, como llamada de atención para la mejora de la calidad de las prácticas curriculares y evitar igualmente eternizar las

extracurriculares. Para asegurarnos que la “formación” sea el fin exclusivo de la práctica, ésta no debe prolongarse más allá del propio proceso formativo.

Quizás debería igualmente plantearse desde las instancias políticas un necesario período de escucha con el sistema universitario español para terminar de concretar todo este recorrido.

## 6. Bibliografía

- ÁLVAREZ CUESTA H. (2019), *Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 6, pp. 7-23
- BARBA RAMOS F.J. (2014), *La “tormenta perfecta” de las prácticas universitarias: cuando empleabilidad y empleo se confunden*, en M.C. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO (dir.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Bomarzo
- BARBA RAMOS F.J. (2022), *La reforma laboral y su conexión universitaria: los contratos formativos y las prácticas*, en *cronicasociolaboral.es*, 10 enero
- BARBA RAMOS F.J. (2023), *Estudiantes en prácticas y jubilación, o cómo matar moscas a cañonazos. Por una reforma del “indecente” Seguro Escolar*, en *cronicasociolaboral.es*, 19 abril
- BINI S. (2023), *Prácticas no laborales de calidad: coordinadas a partir de la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 7, pp. 143-160
- ESCUDERO RODRÍGUEZ E. (2016), *Las prácticas no laborales y las becas como mecanismos para favorecer la transición de la formación al empleo de los jóvenes: entre la preparación para la inserción laboral y el abuso*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (ed.), *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el derecho, la sociología y la economía*, Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud
- FUNDACIÓN CYD (2020), *La formación dual universitaria en Euskadi: el caso de la UPV/EHU*, en *www.fundacioncyd.org*, 23 enero
- LUJÁN ALCARAZ J. (2000), *Las notas de laboralidad: una aproximación en clave jurisprudencial*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 257-270
- MARTÍNEZ GIRÓN J. (2012), *Prácticas no laborales en empresas*, en *Actualidad Laboral*, n. 6, pp. 673-679
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2025), *El gobierno aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, instrumento clave para la igualdad de oportunidades*, en *prensa.mites.gob.es*, 4 noviembre

- MONTES ADALID G.M. (2023), *[La nueva regulación de los contratos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional: ¿la apuesta definitiva para la inserción de la juventud en el mercado laboral?](#)*, en *[Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#)*, n. 1, pp. 311-335
- MORENO GENÉ J. (2025), *[El marco de calidad de los periodos de prácticas en la Unión Europea y su impacto en el Estado español: pasado, presente y futuro](#)*, en *[Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#)*, n. 161, pp. 193-222
- PÉREZ DEL PRADO D. (2022), *[La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva?](#)*, en *[Labos](#)*, n. extraordinario *La reforma laboral de 2021*, pp. 7-18
- SANZ DE MIGUEL P. (2019), *[Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español](#)*, en *[Cuadernos de Relaciones Laborales](#)*, n. 1, pp. 67-89
- VALLECILLO GÁMEZ M.R. (2024), *[La discriminación de las personas jóvenes en el acceso al mercado de trabajo por escasez de competencias y habilidades](#)*, en *[Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#)*, n. 3, pp. 170-193
- VALVERDE ASECIO A.J. (2024), *[La inclusión en el sistema de Seguridad Social de las prácticas académicas](#)*, en *[Temas Laborales](#)*, n. 171, pp. 69-102

# La publicidad en redes sociales como trabajo y la sobreexposición de menores\*

Lucía ARAGÜEZ VALENZUELA\*\*

---

**RESUMEN:** El auge de las redes sociales ha transformado la publicidad y el trabajo. En concreto, nos encontramos ante un protagonismo de menores de edad que crean contenido, lo que plantea interrogantes sobre si esta participación puede ser considerada una forma de trabajo infantil encubierta. Esta investigación se centrará en analizar esta casuística alarmante mediante una respuesta integral, evidenciando esta problemática desde una perspectiva jurídico-laboral, teniendo muy presente la protección de los derechos más básicos de los menores. En este contexto, será fundamental analizar la normativa nacional e internacional, así como las políticas de ciertas plataformas virtuales en las que este grado de exposición resulta más evidente. De este estudio se espera evidenciar la profesionalización de la publicidad en redes sociales, identificando los escasos límites existentes entre la consideración de “juego” y trabajo. Para ello, se abordará igualmente los vacíos detectados, los posibles riesgos para el desarrollo integral del menor, así como la vulneración de los derechos más básicos, tales como la privacidad y protección de datos.

**Palabras clave:** Redes sociales, trabajo, menores, publicidad, plataformas.

**SUMARIO:** 1. El término “*influencer*” y la evolución del trabajo publicitario a través de redes sociales. 2. El acercamiento de los menores a las redes sociales: nuevos desafíos jurídicos en el ámbito laboral. 2.1. El trabajo infantil de los “*kidinfluencers*”. 2.2. La monetización del trabajo en las redes sociales. 2.3. Unas aproximaciones a nivel normativo. 3. Resoluciones judiciales sobre la materia objeto de estudio. 4. Principales riesgos detectados. 5. Reflexiones finales: hacia la protección jurídica del menor y algunas propuestas. 6. Bibliografía.

---

\* Artículo presentado al XV Congreso internacional ADAPT *El trabajo y el no-trabajo, hoy. Repensar el concepto desde una perspectiva interdisciplinaria*, Bérghamo (Italia), 26-28 noviembre 2025.

\*\* Profesora Titular, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).



## Advertising on Social Media as Work and the Over-Exposure of Minors

---

**ABSTRACT:** The rise of social media has transformed advertising and work. Specifically, we are witnessing the prominence of minors who create content, raising questions about whether this participation can be considered a form of covert child labour. This research will focus on analysing this alarming situation through a comprehensive response, highlighting this problem from a legal and labour perspective, with a strong focus on protecting the most basic rights of minors. In this context, it will be essential to analyse national and international regulations, as well as the policies of certain virtual platforms where this degree of exposure is most evident. This study is expected to highlight the professionalisation of advertising on social media, identifying the blurred lines between what is considered “play” and work. To this end, it will also address the gaps detected, the possible risks to the child’s overall development, and the violation of the most basic rights, such as privacy and data protection.

*Key Words:* Social media, work, minors, advertising, platforms.

## 1. El término “*influencer*” y la evolución del trabajo publicitario a través de redes sociales

La creciente adopción de dispositivos tecnológicos con acceso a Internet ha impulsado de manera significativa el interés de la industria publicitaria en los medios sociales, dado que estos permiten a las marcas estrechar su vínculo con los públicos objetivos, optimizando sus estrategias de comunicación<sup>1</sup>. La expansión de las redes sociales ha supuesto una transformación profunda del paradigma comunicativo, alterando de forma sustancial las estrategias publicitarias tradicionales.

En este contexto, la incorporación de la figura del *influencer* en las acciones de comunicación adquiere una relevancia creciente, posicionándose como actores clave<sup>2</sup> en la persuasión a través de plataformas digitales que, por su naturaleza, ofrecen resultados positivos y atractivos para los anunciantes. La innovación tecnológica en los medios ha generado un escenario donde emergen nuevos roles, plataformas y contenidos multimedia, configurando un entorno dinámico que, en un mundo cada vez más globalizado<sup>3</sup>, ha desplazado la inmediatez informativa por la necesidad de contrastar contenidos y acceder a información de una manera más rápida y eficiente.

Este escenario de cambios acelerados, que se intensificaron con el cambio de siglo, ocasionó una profunda transformación en las dinámicas comunicativas. Hasta bien entrados los años noventa, los medios de comunicación de carácter generalista –especialmente las revistas de moda–, se constituían en los principales canales para la difusión de noticias, el consumo de productos y la identificación de talentos. Sin embargo, no fue hasta comienzos del nuevo milenio, cuando tuvo lugar una revolución en el ámbito comunicativo, caracterizada por el fenómeno de los blogs. En este contexto, la facultad del anonimato que brindaba Internet permitió a cientos de individuos crear una ventana al mundo, compartiendo ideas, reflexiones, experiencias cotidianas y opiniones con millones de usuarios interesados en sus estilos de vida y perspectivas.

Originariamente, el término “blog” surgió como contracción de

---

<sup>1</sup> Vid. E.A. QUIJANDRÍA, [Análisis de la publicidad nativa en redes sociales y su influencia en el branding](#), en [Redmarka, 2020, n. 1](#), p. 18.

<sup>2</sup> Vid. P. SANZ-MARCOS, G. JIMÉNEZ-MARÍN, R.E. ZAMBRANO, *El poder del influencer en el contexto publicitario español*, en S. LIBERAL ORMAECHEA, L. MAÑAS VINIEGRA (coords.), *Las redes sociales como herramienta de comunicación persuasiva*, McGraw-Hill, 2020, p. 179.

<sup>3</sup> Vid. S. LUQUE, [La imagen de marca de los influencers y su repercusión en el consumo a través de Instagram](#), en G. PAREDES OTERO (ed.), [Investigar las redes sociales. Un acercamiento interdisciplinar](#), Egregius, 2019, p. 219.

“*weblog*”, que combinaba dos conceptos fundamentales: la *web* (en referencia al entorno digital e Internet) y *log*, que aludía a un diario personal. Como consecuencia de ello, surge el fenómeno del *Social Media Marketing* (SMM), que ha demostrado tener una eficacia consolidada<sup>4</sup> en el ámbito publicitario. Por tanto, a través de distintas plataformas digitales que adoptan el formato de redes sociales, el SMM se considera una herramienta poderosa y efectiva para captar la atención de consumidores cada vez más exigentes y saturados de impactos publicitarios.

Como evolución natural de este fenómeno, en 2015 se acuñó el concepto de *influencer*<sup>5</sup> para designar a los usuarios de Internet que ejercían una influencia significativa en comunidades concretas mediante contenidos publicados en redes sociales, tales como Facebook, Twitter, Instagram y YouTube.

En este nuevo paradigma comunicativo, la figura del *influencer* ha emergido como uno de sus principales agentes de acción, generando consecuencias notorias en la transformación del ecosistema mediático. La popularidad de estos perfiles ha tenido un impacto estratégico considerable, implicando a las agencias publicitarias en procesos de adaptación y redefinición, en tanto que la influencia de estos actores puede influir en decisiones estratégicas de mayor alcance, modificando la relación entre anunciantes, agencias y consumidores.

Los consumidores, particularmente las nuevas generaciones, se encuentran en un momento en que distinguir entre las relaciones sociales tradicionales y las prácticas comerciales resulta cada vez más complejo. De hecho, el entorno digital en el que operan las redes ha contribuido a formar un clima cultural en el que los límites entre lo social y lo comercial se difuminan cada vez más. Y es que en este contexto la mera exposición de la vida personal para fines publicitarios puede plantear interrogantes sobre si verdaderamente esto es –o no– trabajo; y, más allá de esto, si no debiéramos mover entre una relación de trabajo basada en la dependencia o, en su caso, si esta figura se asocia a una relación de trabajo que actúa por cuenta propia con la marca que promociona. Sin embargo, no debemos obviar que nos encontramos ante una nueva forma de trabajo que ha traído consigo una serie de desafíos a los que el derecho del trabajo debe hacerles frente.

Como consecuencia de ello, se ha reconocido que los *influencers* constituyen una nueva categoría dentro del marketing, apareciendo pues una forma de trabajo de carácter digitalizado que ha venido adquiriendo

---

<sup>4</sup> Vid. P. SANZ-MARCOS, G. JIMÉNEZ-MARÍN, R.E. ZAMBRANO, *op. cit.*, p. 168.

<sup>5</sup> Vid. S. LUQUE, *op. cit.*, p. 221.

notoriedad atendiendo a las experiencias compartidas por otros usuarios, los cuales se convierten en referencias fidedignas para los consumidores<sup>6</sup>. En este sentido, las personas trabajadoras exhiben sus vidas cotidianas generando contenido –generalmente en formato foto o video– que, en muchas ocasiones, incluyen promociones y colaboraciones pagadas con marcas y empresas. En este proceso, la línea entre lo sociocultural y lo comercial se vuelve difusa<sup>7</sup>, y es que no siempre parece tenerse claro si verdaderamente la persona se mueve en una mera exposición comunicativa sin ningún fin adicional o si, por el contrario, en realidad hay una pretensión oculta –o pasando de manera casi inadvertida– relacionada con la publicidad y, por ende, siendo considerado trabajo.

Por el momento, debemos puntualizar que la figura del *influencer*, si bien permanece en el marco de la autonomía, exhibe signos de dependencia y subordinación que, en el contexto actual, podrían ser interpretados como indicios de una relación laboral, lo que puede generar un amplio debate sobre la materia. En este sentido, entendiendo que no es el objetivo de este estudio, mencionaremos tan sólo algunas consideraciones relevantes. Así las cosas, es necesario hacer una especial apreciación a esta casuística para, de este modo, concernir si nos encontramos ante un modelo de trabajo protegido a nivel laboral –teniendo presente los posibles indicios de laboralidad– y, sobre todo, el posible escenario de desprotección jurídica que los *influencers* menores de edad pueden concurrir.

Estos profesionales mantienen dentro del entorno digitalizado una figura laboral híbrida. Esta naturaleza difusa de la relación laboral entre *influencers* y marcas genera un entorno complejo que a menudo carece de claridad regulatoria conforme a su autonomía o dependencia; y es que, aunque operan bajo la apariencia de autonomía, a menudo están sujetos a un control que podría implicar cierto grado de laboralidad.

En particular, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA), define en su art. 1.1 que la persona trabajadora autónoma realiza una actividad económica de manera habitual, personal y directa, con ánimo de lucro, sin estar sujeto a un contrato de trabajo y, en muchas ocasiones, recurriendo a servicios remunerados de terceros para ejecutar su actividad. Sin embargo, en el caso de los *influencers*, tanto quienes trabajan por cuenta propia como quienes dependen de marcas o agencias, es fundamental analizar si existen elementos que puedan configurar una relación laboral.

---

<sup>6</sup> Vid. S. LUQUE ORTIZ, *Personal branding, redes sociales e influencers*, en *ArXius de Ciències Socials*, 2021, n. 44, p. 68.

<sup>7</sup> Vid. P. SANZ-MARCOS, G. JIMÉNEZ-MARÍN, R.E. ZAMBRANO, *op. cit.*, p. 169.

Desde la perspectiva jurídica, la dependencia y subordinación constituyen los elementos esenciales que diferencian las relaciones de carácter laboral o autónomo. La dependencia implica que la persona trabajadora cumple instrucciones específicas, bajo órdenes directas del empleador, y que su actividad se encuentra sometida a un control y direccionamiento determinados. La evolución del mercado y las nuevas formas de trabajo han llevado a cuestionarnos si estos elementos deben seguir siendo considerados condicionantes excluyentes para la calificación de una relación como laboral, especialmente en actividades como las del *influencer* en las que la dependencia con la marca o la agencia pueden ser más flexibles y, sobre todo, difusas.

En el caso de las profesiones liberales, entre ellas los *influencers*, la retribución suele estar vinculada a contratos de obra o servicio, o bien a comisiones derivadas de promociones específicas, en lugar de un salario fijo o de una relación contractual clásica. Sin embargo, a nuestro entender, ciertos indicios –como la dirección de la actividad, los plazos establecidos, las directrices sobre los contenidos, y la dependencia en la toma de decisiones– sugieren que pueden existir circunstancias que aproximen estas relaciones a un vínculo laboral, aún en la ausencia de un contrato formal de trabajo. La desmaterialización del trabajo, que hoy en día privilegia la consecución de resultados sobre la simple prestación de tareas en horarios fijados, también influye en este análisis, puesto que los *influencers* basan su actividad en la producción de contenido dirigido a resultados concretos que en ocasiones son controlados por la marca o la agencia.

Por otro lado, en términos fiscales y laborales, los *influencers* están en la obligación de darse de alta en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE), en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social, y han de cumplir con obligaciones fiscales conexas como la declaración del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) y del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Sin embargo, en la práctica, muchos de estos profesionales –especialmente aquellos que comienzan su actividad–, operan principalmente mediante contratos de colaboración o convenios puntuales, en los que la dependencia del contenido y las instrucciones de la marca puede no estar claramente regulada y, en consecuencia, no siempre se reconocen indicios claros de laboralidad.

Este escenario entre la autonomía y dependencia propicia un importante vacío regulatorio que impide el adecuado control de estas nuevas formas de trabajo, lo que puede derivar en vulneraciones de los derechos más básicos de las personas trabajadoras. De igual manera, el hecho de que resulte opaco si el contenido que se suministra por parte de los *influencers* es “de ocio” o “trabajo” a través de las redes sociales ha

supuesto importantes reflexiones. En concreto, esta desprotección ha supuesto cambios en la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y del Comercio Electrónico (LSSI), junto con la Ley General de Comunicación Audiovisual, que regulan aspectos relacionados con la publicidad en medios digitales, estableciendo que los anuncios deben estar claramente diferenciados y no pueden condicionar la independencia editorial. Así, las promociones realizadas por *influencers* deben ser claramente identificadas mediante etiquetas<sup>8</sup> como “#ad” o “#sponsored”, y que las marcas deben ser advertidas de su responsabilidad en la supervisión del contenido publicado. Sin embargo, actualmente son numerosos los casos de creadores de contenido que no atienden estos parámetros normativos, no cumpliendo con el señalamiento publicitario puesto que asumen la máxima sobre que «el mejor marketing no parece marketing» (citada por Tom Fishburne)<sup>9</sup>.

En cualquier caso, la tendencia actual apunta a una creciente incorporación de mecanismos que regulen de manera clara y efectiva las relaciones laborales y comerciales en este nuevo escenario digital. La incorporación de criterios que reconozcan la dependencia, subordinación y control en la actividad del *influencer*, sin que ello implique necesariamente una relación contractual clásica, resulta imprescindible para controlar la ambigüedad jurídica y garantizar derechos laborales y de protección al consumidor. Asimismo, se hace evidente la necesidad de fortalecer los sistemas de supervisión y sanción en materia de publicidad digital, promoviendo la transparencia y la honestidad en las comunicaciones en línea. La autorregulación, mediante códigos de conducta y buenas prácticas, promovidas por organizaciones como la ASA o la Competition and Markets Authority (CMA), debe complementarse con un marco normativo que considere la realidad cambiante del mercado digital y las particularidades de nuevas figuras profesionales como los *influencers*.

Así las cosas, parece que, aunque en ciertas cuestiones puedan existir criterios difusos sobre la laboralidad o autonomía de los *influencers*, en términos generales parece que la figura se acerca más a la independencia, «pues este decide su contenido, horarios y estrategias de monetización sin perjuicio de las preestablecidas por las plataformas. No está sujeto a órdenes establecidas por YouTube o Instagram, y, en ningún caso, pueden

---

<sup>8</sup> Sin embargo, organizaciones como la Advertising Standards Authority (ASA) en Reino Unido y la Comisión Europea han detectado numerosos casos en los que los *influencers* no declaran adecuadamente su condición de patrocinados, generando un riesgo de engaño para los consumidores.

<sup>9</sup> Vid. P. LODEIRO CORRAL, «El mejor marketing no parece marketing» Tom Fishburne, en [snipeup.biz/magazine](https://snipeup.biz/magazine), 20 diciembre 2023.

considerarse los contratos de la plataforma, sino como condiciones de adhesión para su uso. Por tanto, no se aprecia un vínculo entre empleador y empleado»<sup>10</sup>. Sin embargo, es igualmente necesario mencionar que, si el *influencer* trabaja para una agencia o empresa que le impone condiciones estrictas, entonces podría existir un vínculo laboral con dicha entidad siempre que se cumplan con los rasgos de laboralidad, aunque, por supuesto, en ningún caso con las propias plataformas.

Teniendo pues muy presente esta casuística, con las complejidades que presenta, debemos igualmente señalar que este escenario no solo plantea dudas desde una perspectiva laboral, sino que también abre la puerta a consideraciones éticas y legales en relación con la participación de menores en estas actividades, siendo un grado de vulnerabilidad añadido que debe ser estudiado. En este punto, emergen los *kidinfluencers* quienes, en su mayoría, son menores de edad que utilizan las plataformas digitales para difundir contenidos patrocinados y fortalecer la presencia de marcas en un entorno altamente competitivo. La participación de los niños en estas prácticas va en aumento<sup>11</sup> y plantea una serie de desafíos que van más allá del simple análisis del vínculo laboral, involucrando cuestiones relacionadas con la protección de sus derechos, su bienestar psicológico y emocional, y la regulación de sus actividades en un espacio donde, si no se aplica una supervisión adecuada, corren el riesgo de ser objeto de explotación y requieren de una garantía institucional.

## 2. El acercamiento de los menores a las redes sociales: nuevos desafíos jurídicos en el ámbito laboral

### 2.1. El trabajo infantil de los “*kidinfluencers*”

La niñez constituye, sin duda, la etapa más vulnerable<sup>12</sup> y, al mismo tiempo, de mayor trascendencia en el desarrollo humano, en la cual se produce un proceso continuo de aprendizaje. Desde los primeros meses de vida, los bebés se esfuerzan por establecer formas de comunicación que se basan en la percepción de estímulos provenientes de lo que escuchan y ven

---

<sup>10</sup> D. ARNAIZ BOLUDA, *De la imperiosa necesidad de sobrerregular la actividad del influencer menor de edad*, en *Revista d'Internet, Dret i Política*, 2025, n. 43, p. 5.

<sup>11</sup> Vid. T. MORENO MARTÍN, A.I. ISIDRO DE PEDRO, *Relación de los menores con las redes sociales y el WhatsApp: causas y consecuencias*, en *Revista INFAD de Psicología*, 2018, n. 1, monográfico *Psicología, Edad y Cambios Actuales*, p. 214.

<sup>12</sup> Vid. J. PABÓN VILLAMIZAR, J.A. CORREDOR, *Publicidad infantil en las redes sociales: tipografía digital*, en *Revista Mundo FEESC*, 2014, n. 7, p. 44.

en su entorno cercano, principalmente de sus padres y familiares. En ese proceso, tienden a imitar actitudes y comportamientos, consolidando así los cimientos de su socialización y aprendizaje.

En la actualidad, el entorno familiar de los más pequeños ya no se limita exclusivamente a la presencia de personas, sino que ha incorporado la tecnología, convirtiéndose en un elemento integral del espacio doméstico. La mayoría de los hogares cuenta con dispositivos tecnológicos, por lo que, desde su nacimiento, los niños están expuestos a una constante fluidez de información proveniente de medios digitales, lo cual influye de manera significativa en su formación y percepción del mundo. Son considerados prácticamente nativos digitales<sup>13</sup>.

De hecho, particularmente, los niños nacidos a partir del año 2010 se caracterizan por ser prosumidores y es que actúan tanto como consumidores y también como productores activos de contenido digital<sup>14</sup>. Algunos, como los *youtuber*, alcanzan la categoría de prosumidores al generar y difundir sus propios contenidos, consolidándose como creadores y prescriptores en línea. Es decir, entendemos fundamental comprender que estos menores no deben ser considerados únicamente como receptores pasivos, sino también como emisores de información<sup>15</sup>, con capacidad para crear productos audiovisuales y desempeñar roles relevantes en la promoción de determinadas marcas o ideas.

El fenómeno de los *kidinfluencers* ha abierto una problemática compleja que requiere un análisis profundo. En este contexto nos preocupa el trabajo desarrollado por los menores *influencers* y, sobre todo, en el caso de que la misma sea organizada y gestionada directamente por sus progenitores. En este contexto, quizá de facto, podría constituir una relación laboral encubierta en el sentido de que la obtención de ingresos económicos sustanciales y la existencia de obligaciones respecto a tiempos, entregas de contenido y cumplimiento de contratos de patrocinio, apuntan a una

---

<sup>13</sup> Vid. M. MORILLAS FERNÁNDEZ, *Menores vulnerables y redes sociales: nuevos retos jurídicos en la protección ante el uso inadecuado: edad, educación y controles por defecto*, en *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 2024, vol. 32, p. 49.

<sup>14</sup> A pesar de que en España la edad mínima para abrir un perfil en YouTube es de 14 años, los datos muestran que muchos niños y niñas, incluso desde los 13 años, participan activamente en esta red social. Además, cerca del 49% de los menores entre 12 y 14 años utiliza Instagram. La figura del *youtuber* se ha convertido en una de las profesiones preferidas entre los niños españoles, quienes pueden ejercerla gracias a la influencia y apoyo activo de sus padres, quienes facilitan su participación en estos espacios. A su vez, se anticipa un incremento en el número de niños *influencers* en los próximos años.

<sup>15</sup> Vid. B. FEIJOO FERNÁNDEZ, E. FERNÁNDEZ GÓMEZ, *Niños y niñas influyentes en YouTube e Instagram: contenidos y presencia de marcas durante el confinamiento*, en *Cuadernos.info*, 2021, n. 49, p. 303.

situación que reproduce las notas características de una relación laboral. En este sentido, «al actuar los padres como gestores de la actividad comercial del menor, podría entenderse que ejercen funciones propias de un empleador, sin que medie el control y las garantías que el ordenamiento jurídico exige en los supuestos de trabajo infantil en actividades artísticas o publicitarias»<sup>16</sup>.

En estos casos, algunos autores apuntan que podría tratarse de una relación laboral especial del art. 2.1.e ET, siendo aplicable el RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Por consiguiente, algunos *influencers* podrían quedar incluidos siempre que su actividad pueda calificarse como artística, interpretativa o de ejecución. Sin embargo, a nuestro entender, extrapolar esta situación como regla general sería caer en un error, puesto que el trabajo como persona creadora de contenido mantiene unas peculiaridades que la hacen propia y dependerá de la naturaleza concreta de la actividad y de su reconocimiento.

A título ilustrativo, podemos mencionar que el trabajo artístico incluye actividades como actuación, danza, música, y otras formas de expresión artística que están relacionadas con espectáculos públicos. Por lo tanto, observamos como estos trabajos suelen tener una preparación formal y un enfoque en la creatividad y la interpretación. Por otro lado, el trabajo de creadores de contenido, aunque también puede incluir creatividad, el enfoque principal está en la promoción de productos o servicios a través de redes sociales, construyendo una audiencia y generando contenido que atraiga seguidores para vender productos. De igual modo, en el caso de los artistas su audiencia es generalmente local o específica del evento, y el trabajo se presenta en salas de espectáculos, teatros, entre otros; por el contrario, el trabajo de los *kidinfluencers* mantiene una audiencia global y puede interactuar a través de redes sociales, lo que permite una conexión más directa e inmediata y, a la vez, más expuesta a riesgos. De hecho, la interacción en redes sociales es bidireccional y en tiempo real, lo que difiere del formato tradicional de espectáculos públicos. Esta dinámica puede dar lugar a situaciones que no están reguladas ni previstas en la normativa existente.

A ello se suman que los *kidinfluencers* suelen depender de la gestión de sus padres o tutores, lo que complica la concesión de consentimiento<sup>17</sup> para trabajar en el contexto de la normativa, que podría no reconocer

---

<sup>16</sup> D. ARNAIZ BOLUDA, *op. cit.*, p. 5.

<sup>17</sup> *Vid.* E. TORAL LARA, *Menores y redes sociales: consentimiento, protección y autonomía*, en *Derecho Privado y Constitución*, 2020, n. 36, p. 191.

adecuadamente esta dinámica familiar. Además, la naturaleza del trabajo de los *kidinfluencers* es generalmente más flexible y menos estructurada que la de un artista en espectáculos públicos, lo que hace difícil aplicar las normas de jornada laboral y contratos fijos del Decreto.

En este sentido, parece que, aunque el Decreto regula relaciones laborales de carácter especial en materia de espectáculos públicos, puede que no contemple adecuadamente la protección necesaria para los menores en entornos digitales, donde la explotación comercial y la presión pueden ser un riesgo elevado.

Así las cosas, observamos que la normativa actual no parece estar diseñada para abordar el fenómeno de los *kidinfluencers*, ya que está más enfocada en artistas profesionales adultos y sus derechos. Teniendo presente estas consideraciones, debemos hacer algunas puntualizaciones acerca del trabajo infantil a nivel internacional, puesto que no parece tener un encaje tan claro en la relación especial de espectáculos públicos. El trabajo infantil es entendido como aquel que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad<sup>18</sup> –y que puede ser perjudicial para su desarrollo físico y psicológico– ha sido objeto de normativas internacionales desde la emisión de los Convenios de la OIT<sup>19</sup>, en la actualidad, no existen directrices específicas que aborden de manera efectiva la participación de menores en la economía digital y en las redes sociales. La realidad, además, revela que el trabajo infantil se ha desplazado a ámbitos insospechados, como la monetización de contenido digital –con los *kidinfluencers* en la vanguardia de esta tendencia–, generando un impacto que trasciende lo meramente económico para incidir en la protección de sus derechos fundamentales.

Las cifras y los estudios<sup>20</sup> actuales muestran que una proporción alarmante de menores ya se encuentran implicados en actividades laborales peligrosas, y esta cifra no haría más que incrementarse si se sumaran las múltiples formas de participación en las plataformas digitales donde estos niños actúan como creadores de contenido y productos de consumo, sin el reconocimiento legal ni la protección que deberían corresponderles. La comparación con los niños actores, por ejemplo, evidencia que, en la

---

<sup>18</sup> Vid. J.G. NOROÑO SÁNCHEZ, D.L. HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, L. ESPINA ROMERO, V.H. MERIÑO CÓRDOBA, *Nuevas tendencias laborales y la zona gris de los “kidinfluencers” en Colombia*, en *Revista de Ciencias Sociales*, 2023, n. especial 8, p. 463.

<sup>19</sup> Entre los más relevantes está el Convenio n. 138 de 1973, que establece la edad mínima para que el menor ingrese al mercado laboral y el Convenio n. 182 de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil.

<sup>20</sup> Vid. J.G. NOROÑO SÁNCHEZ, D.L. HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, L. ESPINA ROMERO, V.H. MERIÑO CÓRDOBA, *op. cit.*, p. 465.

práctica, estos menores ejercen funciones similares, pero aún no se les reconoce oficialmente como personas trabajadoras, lo que abre un vacío legal que favorece la explotación y la vulneración de sus derechos (además de las peculiaridades propias que el sector digital implica y que, a su vez, puede ocasionar una mayor desprotección jurídica).

La ausencia de una normativa clara y de mecanismos de protección adecuados favorece que muchas de estas actividades se desarrollen en la clandestinidad, vulnerando derechos básicos y exponiéndolos a riesgos de abusos e incluso explotación sexual. A nuestro parecer, «las autoridades laborales del mundo entero deben prestar más atención en esta nueva modalidad laboral, o por lo menos cuando ésta involucra menores de edad y así poder hacer los ajustes pertinentes para garantizar que no sean víctimas de explotación laboral infantil o que se les esté vulnerando sus derechos a la educación, salud, intimidad y desarrollo integral, es decir, poder identificar dentro de las actividades económicas desarrolladas por los menores en la internet, cuáles deben ser catalogadas como peligrosas y prohibirlas en todas las legislaciones del mundo»<sup>21</sup>.

De fondo, está muy lejos todavía la necesidad de la comunidad internacional de establecer una regulación específica que implemente un control riguroso sobre la participación de menores en actividades digitales comerciales. La carencia de una línea normativa concreta por parte de la OIT, contemplando estas nuevas formas de trabajo, refleja la falta de una visión integral y actualizada ante un escenario en rápida transformación. La insuficiente atención en este ámbito implica una preocupante dejadez que puede, a largo plazo, tener consecuencias irreversibles en el desarrollo y bienestar de los menores. Entendemos pues que es necesario reforzar esta dimensión institucional, con el objetivo no sólo de dar respuesta a estos desafíos sino –sobre todo– garantizar los derechos más básicos de los menores de edad que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, dejando a estos menores en una situación de indefensión jurídica y riesgo potencial.

En este sentido, tan sólo tenemos como referencia los instrumentos internacionales existentes, como el Convenio n. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Parece pues que únicamente a nivel de la UE ha sido Francia el país que ha dado un paso sustantivo para legislar en esta materia. Esta pasividad por parte del legislador oculta un escenario mucho más opaco; y es que la no regulación implica un escenario de desprotección jurídica que conlleva la incorporación de los menores en campañas publicitarias, la monetización de su imagen en plataformas digitales y la

---

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 466.

exposición constante a la audiencia (sin controlar en su caso la misma), generándose pues no sólo riesgo de daños físicos y emocionales, sino también la pérdida de su libertad para decidir sobre su propia imagen y no controlar la repercusión que de ello se deriva.

Los contenidos editados y publicados por los *kidinfluencers* en sus canales, en muchas ocasiones, contienen publicidad<sup>22</sup> encubierta, sin aviso previo ni etiquetas claras que permitan distinguir lo promocional del contenido ordinario, situación que genera preocupaciones sobre la vulnerabilidad de los menores y la protección de sus derechos en un entorno digital cada vez más mercantilizado. La carencia de una regulación eficaz que asegure la transparencia en estos contenidos exacerba la problemática, pues las marcas insertan publicidad de manera directa o indirecta en diferentes planos del contenido audiovisual, sugiriendo productos como juguetes u otros objetos de deseo, acompañados de demostraciones y asociaciones emocionales que favorecen la percepción positiva y el impulso de compra en los menores.

Además, debemos tener presente que lo más preocupante radica en que los niños, aún en edad temprana, tienen dificultades para identificar la intención publicitaria subyacente, lo que los hace particularmente vulnerables ante una comunicación que, en muchas ocasiones, carece de advertencias o explícitas indicaciones de carácter comercial.

Observamos pues que la problemática del trabajo infantil en el contexto digital no debe reducirse a una mera preocupación teórica, sino que exige una acción decidida y coordinada. Y es que en este contexto los menores, al igual que los adultos, están siendo utilizados como vehículos para la promoción de productos, principalmente a través del marketing de influencia<sup>23</sup>, donde las marcas buscan conectar de manera empática y efectiva con los seguidores de estos jóvenes creadores. Esta estrategia ha permitido que personas previamente desconocidas generen comunidades de gran tamaño, en las cuales las marcas encuentran una vía privilegiada para colaborar mediante nuevas formas de publicidad que, en muchos casos, carecen de las suficientes garantías de transparencia y regulación. De hecho, un aspecto alarmante es que los progenitores, en muchas ocasiones, asumen roles de prescriptores, empleando la imagen de sus hijos en campañas publicitarias, con lo cual se refuerza la circulación de contenidos comerciales creados por menores, en un escenario donde la línea entre la espontaneidad, la creatividad y la explotación resulta cada vez más difusa.

---

<sup>22</sup> Vid. L. ZOZAYA-DURAZO, B. FEIJOO, C. SÁBADA-CHALEZQUER, [Instagram para figurar. TikTok para entretenerse: caracterización de las redes sociales como plataformas publicitarias entre menores](#), en [Redmarka](#), 2024, n. 1, p. 4.

<sup>23</sup> Vid. B. FEIJOO FERNÁNDEZ, E. FERNÁNDEZ GÓMEZ, [op. cit.](#), p. 304.

A ello se suma que precisamente la niñez es considerada una etapa de formación y aprendizaje, la cual debe ser protegida de prácticas que la vulneren y la exploten en un entorno donde las fronteras entre juego, creatividad y trabajo se vuelven cada vez más difusas. Por ende, consideramos esencial que la UE, los Estados y las plataformas digitales establezcan mecanismos de protección que garanticen la participación de los menores en estas actividades.

## 2.2. La monetización del trabajo en las redes sociales

Desde una perspectiva crítica, resulta evidente que la situación de los niños que participan en redes sociales todavía está en un ambiguo limbo jurídico que pone en evidencia una profunda problemática de protección y regulación. La ausencia de un contrato laboral explícito y la actividad desarrollada en un escenario casi siempre doméstico contribuyen a que su labor quede en una especie de “zona gris”<sup>24</sup>, como la que atestiguó la legislación francesa en su [\*Loi n° 2020-1266 du 19 octobre 2020 visant à encadrer l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne\*](#), la cual define esta situación como una categoría liminal en la que los menores generan ingresos y destinan gran parte de su tiempo a la creación de contenidos sin protección legal específica. Esta situación resulta especialmente preocupante, porque la línea que separa el ocio, la creatividad y el trabajo se torna borrosa y, en muchos casos, invisibilizada.

La sencillez con la que los mayores, en su mayoría, hacen que estos menores participen en actividades que generan dinero, sin una regulación que garantice su bienestar, revela una vulnerabilidad en sus nuestros derechos y, sobre todo, en la protección de la infancia. Aunque reconocemos que en el escenario digital existe una transformación en la naturaleza del trabajo y en la forma en que los menores se relacionan con la economía, sigue siendo inadmisibles que estas personas –consideradas a su vez más vulnerables por la edad– sean expuestas a riesgos físicos, mentales y emocionales sin un marco claro de protección. De hecho, instituciones internacionales como la OIT y UNICEF, han señalado que la protección del menor debe extenderse no solo a la regulación del tiempo dedicado, sino también a garantizar que su actividad no perjudique su desarrollo emocional, social y académico, y que las ganancias obtenidas no sean aprovechadas indiscriminadamente por adultos sin mecanismos

---

<sup>24</sup> *Vid.* J.G. NOROÑO SÁNCHEZ, D.L. HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, L. ESPINA ROMERO, V.H. MERIÑO CÓRDOBA, *op. cit.*, p. 467.

efectivos de supervisión.

Sin embargo, todavía hoy la realidad muestra que muchos menores *influencers* están en una situación de vulnerabilidad ante la rápida monetización de sus contenidos, sobre todo cuando los adultos implicados en su actividad no asumen su rol de supervisores responsables, sino que se concentran únicamente en el lucro, sin atender a los derechos del menor.

Así pues, aunque podamos pensar que este modelo de trabajo se relaciona de cierto modo con el de ser actores, al menos estos últimos cuentan con mecanismos claros de protección, mientras que los otros (en el caso de *influencers*), que actúan en sus hogares y mediante plataformas en las que los padres participan activamente, permanecen en una situación de indefensión jurídica.

La falta de regulación, además de perpetuar la vulnerabilidad de los niños, fomenta un escenario en el que actores adultos se apropian del valor económico generado por los menores, quienes, en muchos casos, no tienen plena conciencia de las implicaciones de su participación ni de los riesgos asociados. Por consiguiente, aunque lo que se espera de los progenitores sea ese especial cuidado y diligencia con los menores, no podemos dejar en sus manos meramente la protección jurídica, sino que se requiere de una normativa que garantice una serie de derechos mínimos.

### 2.3. Unas aproximaciones a nivel normativo

A nivel internacional, la problemática del reconocimiento y regulación del trabajo de los *kidinfluencers* apenas empieza a ser abordada por los marcos normativos existentes, aunque algunos países han dado pasos importantes en su reconocimiento y protección.

En cualquier caso, la protección de los derechos de los niños en relación con actividades que impliquen exposición y participación en las plataformas digitales, como los *kidinfluencers*, ha sido abordada desde diversas normativas, muchas de las cuales, si bien no se centran exclusivamente en la publicidad digital, ofrecen principios fundamentales que reflejan una visión integral de la protección infantil frente a la explotación y los riesgos inherentes a su participación en medios de comunicación y contextos económicos peligrosos. Estas normativas, además de reconocer la vulnerabilidad especial de la infancia, contienen elementos que deben ser aplicados en el ámbito de la publicidad y del marketing digital dirigido a menores, particularmente en las campañas de *influencers* jóvenes que promueven productos o servicios.

En primer lugar, debemos destacar la Convención sobre los Derechos

del Niño de 1989 (CDN), reconoce en su art. 32 que los niños tienen derecho a protección contra toda forma de explotación económica y laboral, y a un desarrollo integral en un entorno seguro. A nuestro entender, un entorno seguro no debe ser sinónimo de aquel que se contextualiza en las redes sociales en el que no se pueden controlar las interacciones entre los usuarios, sus comentarios y, sobre todo, lo que se puede llegar a hacer con el contenido que se publicita o se sube en las redes.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su art. 25, establece que toda persona, en particular los niños y niñas, tienen derecho a cuidados especiales debido a su condición de desarrollo. Este precepto subraya que los menores, por su vulnerabilidad física, mental y emocional, requieren medidas específicas que aseguren su protección integral. En el contexto de los *kidinfluencers*, esto implica que cualquier actividad que involucre su imagen, tiempo y esfuerzo debe garantizar que no se vulneren sus derechos fundamentales, y que las actividades promocionales no perjudiquen su bienestar ni su proceso de maduración.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 (PIDCP) en su art. 24.1, contempla la protección de los menores ante cualquier forma de abuso, exclusión o explotación, señalando que la familia, la sociedad y el Estado tienen la responsabilidad de proporcionarles un entorno seguro y protector. Esto se traslada al ámbito del marketing digital en que los *kidinfluencers*, en ocasiones, son utilizados por adultos o marcas sin que exista un control efectivo de las condiciones en las que desarrollan su actividad, lo que puede violar su derecho a un entorno protegido y a una participación voluntaria y consciente.

Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (PIDESC) en su art. 10.3, reafirma la obligación de los Estados de proteger a los menores contra actividades laborales peligrosas o que puedan obstaculizar su desarrollo. Desde esta perspectiva, el uso de niños en actividades de marketing y publicidad en plataformas digitales puede ser considerado, en ciertos casos, como una forma de trabajo peligroso si los menores se ven expuestos a cargas excesivas, riesgos psicológicos o físicos, o a formas de explotación económica sin la regulación adecuada.

Por su parte, la CDN, en su art. 32, marca un hito en la protección contra la explotación económica y el trabajo peligroso, sugiriendo que todos los Estados adopten medidas legislativas y preventivas que protejan a los menores de actividades que puedan obstaculizar su desarrollo, educación o salud. En la práctica, esto implica que la promoción en redes sociales y plataformas digitales no debe promoverse de manera que ponga en riesgo la integridad física, psíquica o social del niño, y que las campañas

publicitarias que involucran a menores deben cumplir con criterios éticos y de protección que salvaguarden sus derechos, evitando así el aprovechamiento económico sin límites ni garantías.

Por otra parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su art. 32, establece que los menores tienen derecho a condiciones laborales que respeten su integridad física y mental, con una edad mínima que no puede ser inferior a la finalización de la escolaridad obligatoria, garantizando protección frente a cualquier forma de explotación o trabajo que pueda afectar su bienestar.

En línea con ello, el Convenio OIT n. 138 de 1973, fija que la edad mínima para ingresar en actividades laborales no debe ser inferior a la conclusión de la educación obligatoria o a los 15 años, salvo excepciones con condiciones especiales. Además, el Convenio OIT 182 de 1999 hace hincapié en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo la explotación en actividades peligrosas o que comprometan la integridad física y psicológica del menor, criterios que, en el contexto digital, adquieren especial relevancia. Además, debemos tener presente que precisamente las redes sociales pueden suponer un escenario de cierta adicción a publicar constantemente contenido para generar más *engagement*, lo que puede generar mayores cuadros estresores en un colectivo considerado ciertamente vulnerable.

Es importante reflexionar que, aunque estos instrumentos internacionales ofrecen un marco normativo y ético consolidado, su implementación efectiva sigue siendo un desafío. La carencia de mecanismos internacionales y nacionales específicamente diseñados para regular las actividades de menores en el entorno digital, y en especial en la esfera del marketing de influencia, genera vacíos importantes en la protección de los derechos de la infancia. Los Estados, por tanto, deben avanzar hacia la creación de normativas que no solo limiten la edad mínima de participación, sino que también establezcan controles rigurosos sobre las condiciones en las que los menores participan en campañas publicitarias, garantizando sus derechos, su desarrollo integral y evitando que sean utilizados como mano de obra económica sin protección.

Además, en la esfera global, el desafío está en armonizar normativas y establecer sistemas de verificación fiables que eviten la participación de menores en actividades comerciales y publicitarias dañinas. La regulación internacional debe ir más allá del simple establecimiento de límites de edad y centrarse en crear controles efectivos que aseguren que la participación de los menores en la publicidad digital no involucre riesgos para su salud, su educación o su protección social. Esto requiere, sin duda, una cooperación sólida entre Estados y plataformas digitales, que deben adoptar

medidas tecnológicas y administrativas para supervisar y garantizar el cumplimiento de los derechos del menor.

La regulación española en materia de protección de datos, específicamente en el ámbito del tratamiento de datos personales, contemplaba en el RD 1720/2007, de 21 de diciembre, el correspondiente desarrollo de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), que en su art. 13 establece que los menores de 14 años pueden otorgar su consentimiento para el tratamiento de sus datos de manera autónoma, siempre y cuando exista autorización previa de sus padres o tutores. Sin embargo, es necesario mencionar que quizá pronto se modifique, ya que el Proyecto de Ley Orgánica para la protección de las personas menores de edad en los entornos digitales pretende a través de la DF 6ª elevar a los 16 años la edad a partir de la cual las personas menores de edad pueden prestar consentimiento para el tratamiento de sus datos personales.

En cualquier caso, «el problema surge a la hora de verificar los requisitos exigidos por el legislador y por ende, el límite de edad mínima establecido por el mismo. Ninguna de las redes sociales dispone de un sistema eficaz y seguro de verificación de estos datos que garantice su autenticidad y veracidad (ni de la edad mínima exigida como requisito imprescindible, ni de consentimiento de los padres o representantes legales en el caso de que el menor no haya cumplido 14 años). Un tema muy preocupante, ya que los menores en la práctica suelen falsear la edad mínima y burlar este tipo de obstáculos, favorecidos por el escaso o nulo control de esta condición *sine qua non*»<sup>25</sup>.

La norma además indica que los responsables del tratamiento articulen procedimientos efectivos que acrediten la veracidad de la edad del menor y el consentimiento proporcionado, una tarea que, en la práctica, resulta sumamente compleja ante la falta de sistemas tecnológicos fiables y seguros para verificar<sup>26</sup> la edad real del usuario. La mera autodeclaración por parte del menor o el uso de datos de contacto de los padres en muchos casos no son suficientes para garantizar una protección efectiva, siendo una práctica habitual por parte de un número significativo de plataformas. Este escenario permite que menores accedan a redes de carácter social en las que generan contenidos y su actividad económica sin la necesaria supervisión o protección jurídica esperada o necesaria.

Este problema ha quedado aún más acentuado con la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión

---

<sup>25</sup> M. GUARDIOLA SALMERÓN, *Menores y redes sociales: nuevos desafíos jurídicos*, en [Revista de Derecho, Empresa y Sociedad](#), 2016, n. 8, p. 55.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 56.

Europea, vigente desde 2018, que refuerza la protección de los datos de los menores y exige que las plataformas digitales establezcan mecanismos que aseguren la veracidad de la edad del usuario y la autorización parental efectiva. Sin embargo, la realidad muestra que estos requisitos en muchas plataformas siguen siendo superficiales, dependientes en exceso de autodeclaraciones, con escasas medidas de verificación con garantías. Este aspecto representa una de las mayores vulnerabilidades del sistema, pues en la práctica, los menores muchas veces falsean su edad, y las plataformas no cuentan con sistemas tecnológicos ajustados para detectar estas falsificaciones. La consecuencia lógica es que los menores, en muchos casos, acceden a actividades lucrativas sin un control efectivo, situación que puede facilitar la explotación, la explotación de su imagen, y que potencialmente vulnera sus derechos fundamentales.

Resulta significativo reflexionar sobre este punto, pues en gran medida, las plataformas digitales principalmente se basan en autodeclaraciones y métodos superficiales, como el ingreso de una fecha de nacimiento o el uso de un correo electrónico o número de teléfono, los cuales fácilmente pueden falsificarse. La carencia de mecanismos efectivos para verificar la autenticidad de la edad y del consentimiento parental expone a los menores a una serie de riesgos. Y es que, por el momento, esta insuficiencia de sistemas fiables y seguros representa un enorme desafío con relación a cómo se puede garantizar que los menores no sean víctimas de explotación laboral o de riesgos relacionados con la privacidad sin un control efectivo por parte de las plataformas y un control normativo.

### 3. Resoluciones judiciales sobre la materia objeto de estudio

Desde luego, a nivel jurisprudencial existen escasas sentencias que hayan abordado esta temática, lo que genera aún un escenario de mayor desprotección jurídica hacia los menores. Es cierto que la mayoría de las sentencias se centran en el control parental, y no en la consideración –o no– de trabajo ni del régimen de protección que debieran tener los menores que son considerados *kidinfluencers*. En cualquier caso, destacamos a continuación algunas por ser relevantes para su estudio.

En primer lugar, la STS 864/2015, de 15 de diciembre, ha generado cierto debate sobre los límites del control parental en relación con la protección de datos personales y los derechos fundamentales de los menores en el entorno digital. Es importante poner en antecedentes esta resolución, no solo por su impacto jurídico, sino también por su relación con la temática del *kidinfluencer* y la protección de su privacidad.

En dicha sentencia, el Tribunal admitió la validez de la prueba en un proceso judicial de datos obtenidos por una madre a través de una cuenta privada de redes sociales de su hija menor, pero en ningún caso avaló o confirmó la posibilidad de que los padres puedan acceder libre y sin restricciones a las cuentas privadas de sus hijos menores de edad<sup>27</sup>. La decisión únicamente se refirió a la validez de la prueba recolectada en el juicio y no a la licitud del accionar de los padres en la vida privada del menor. Es decir, no se abrió una puerta al control o acceso generalizado de los padres sobre los datos personales del menor, sino que se analizó la admisibilidad de la prueba en un proceso judicial específico, lo cual no implica –ni mucho menos– una autorización judicial o legal para la intromisión en la privacidad del menor fuera del contexto judicial.

De acuerdo con la normativa vigente, la protección de los derechos del menor al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen se encuentra respaldada por el art. 4.1 de la Ley de Protección del Menor, que establece que estos derechos deben ser respetados y protegidos frente a posibles ataques o intervenciones de terceros. Además, el art. 4.5 de la misma Ley reitera que los padres, tutores y los poderes públicos deben respetar estos derechos y proteger a los menores de cualquier vulneración. La normativa es clara en señalar que la tutela y protección de la privacidad y la intimidad de los menores deben equilibrarse con los deberes de los padres, quienes están llamados a salvaguardar sus derechos sin incurrir en acciones que puedan vulnerarlos, como acceder indiscriminadamente a cuentas privadas, incluso en el contexto de sospechas o alerta sobre riesgos. Por su parte, la LO 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, en su art. 3, determina que el consentimiento para el tratamiento de datos personales «debe ser prestado por los propios titulares cuando tengan la capacidad de comprender su significado», o en su defecto, por sus representantes legales, quienes deben actuar con el conocimiento del Ministerio Fiscal si se trata de menores. La sentencia resalta que no puede hacerse descansar en los padres la obligación de velar por los derechos de sus hijos y, a la vez, privarlos de su capacidad de controlar y gestionar su propia privacidad en las redes sociales, en circunstancias en las que existían evidencias claras que apuntaban hacia una situación en la que el menor era víctima o partícipe de hechos que ameritaban un análisis judicial.

La sentencia del Tribunal Supremo reafirma que los padres no tienen una potestad absoluta para acceder a toda la información privada del menor, particularmente cuando se trata de datos en plataformas digitales que, por

---

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 57.

propia naturaleza, disfrutan de protección jurídica. Asimismo, esta resolución subraya la necesidad de contar con un marco legal claro y efectivo que delimite el alcance del control de los padres y la protección del derecho a la privacidad del menor frente a los riesgos digitales.

La jurisprudencia indica que la vigilancia y el control parental deben ser ejercidos con respeto a los derechos del niño, sin vulnerar su dignidad, ni ampliar en exceso la esfera de la intromisión. Por consiguiente, en el caso de los *kidinfluencers* y menores en general, la protección del derecho a la privacidad debe ser prioritaria y, en todo caso, requerir procedimientos que garanticen la autorización efectiva, consciente y responsable, tanto del menor en la medida de su madurez como de los padres o tutores en los casos que corresponda.

Concluyendo, la sentencia del Tribunal Supremo establece un importante precedente: no puede entenderse la protección del menor solo como la obligación de los padres de velar, sino también como el reconocimiento de la capacidad del menor para controlar sus datos y su vida digital, en un equilibrio que respete sus derechos y responsabilidades en la era digital.

Por otro lado, destacamos la SAP Pontevedra 208/2015, la cual se alza como un baluarte en la protección de la imagen de los menores en el entorno digital, marcando un antes y un después en la práctica del *sharenting*. Esta sentencia establece un mecanismo de protección relacionado con el consentimiento parental. La resolución judicial determina que, en situaciones de desacuerdo entre progenitores con patria potestad compartida, la decisión de publicar fotografías de sus hijos en redes sociales no puede ser unilateral. Esta exigencia de consenso no es un mero formalismo legal, sino que cimienta en la consideración de la imagen del menor como un dato personal que requiere la máxima protección, amparándose en el derecho a la propia imagen y en el interés superior del menor, que debe prevalecer ante cualquier otro interés.

La sentencia si bien no aborda directamente este fenómeno, sienta un precedente crucial relacionado con la necesidad de obtener el consentimiento de ambos progenitores para la publicación de imágenes de menores, lo que podría representar un obstáculo considerable para aquellos niños que buscan construir una carrera en las redes sociales, especialmente cuando existe conflicto entre sus padres. En definitiva, esta sentencia no solo interpreta la ley, sino que redefine los límites del *sharenting* y establece un nuevo estándar de protección para los menores en el mundo digital, donde su imagen es un bien valioso que merece ser salvaguardado.

Por otro lado, es necesario mencionar la SAP Santa Cruz de Tenerife 356/2018, de 6 de julio. Dicho fallo judicial requirió a un progenitor cesar

la publicación de imágenes de su hija menor en plataformas digitales y otros medios de comunicación, fundamentándose en la concepción de estos actos como inherentes al ejercicio de la patria potestad, la cual demanda el consentimiento de ambos titulares. Esta problemática, recurrente en la práctica legal, se manifiesta en interrogantes planteadas por progenitores respecto a la legitimidad de compartir imágenes de sus hijos menores en redes sociales, así como la facultad de impedir a su expareja la publicación de dichas fotografías.

El marco jurídico aplicable se sustenta en una serie de preceptos normativos. De un lado, el derecho a la propia imagen, reconocido como un derecho fundamental de la personalidad, confiere a su titular la potestad de disponer de la representación de su aspecto físico que permita su identificación, conforme al art. 18.1 de la Constitución Española. En este sentido, la representación fotográfica del menor se define como un dato de carácter personal, según el art. 5.1.f del RD 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LO 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

El tratamiento de datos de menores de 14 años exige el consentimiento de los padres o tutores, según lo establecido en el art. 13 del RD 1720/2007. La LO 1/1982, en su art. 3.2, determina que el consentimiento de los menores de edad debe ser recabado por sus representantes legales.

En lo que respecta a la publicación de fotografías de menores de 14 años en redes sociales, y excluyendo aquellas imágenes que vulneren su intimidad o atenten contra sus intereses, se vislumbra una cuestión directamente relacionada con el ejercicio de la patria potestad. El art. 156 del Código Civil (CC) estipula que «la patria potestad se ejercerá conjuntamente por ambos progenitores o por uno solo con el consentimiento expreso o tácito del otro».

De lo anterior se desprende que la publicación de fotografías de un hijo menor en redes sociales por uno de los progenitores requiere la autorización del otro. En caso de negativa, se habilita la vía judicial para obtener la autorización del juez, quien, tras escuchar a ambos progenitores, al Ministerio Fiscal y al propio menor si fuera mayor de 12 años o con juicio suficiente, decidirá sobre la procedencia de la publicación.

En el supuesto contrario, cuando un progenitor desea impedir la publicación de fotos del menor en redes sociales, se plantean dos opciones: solicitarlo como una medida adicional en la demanda de divorcio, separación o medidas paterno-filiales, o iniciar un nuevo procedimiento judicial invocando el art. 158 CC, alegando un uso indebido de la patria potestad por parte del otro progenitor.

La judicialización sistemática de esta cuestión familiar no se considera

una solución óptima. En este sentido, se argumenta que, siempre que las fotografías no vulneren la intimidad del menor ni atenten contra sus intereses, y se compartan únicamente dentro de un grupo cerrado de amigos y familiares, la publicación de dichas imágenes podría considerarse un acto permitido en el marco del art. 156 CC, al amparo de «los actos que realice uno de ellos conforme al uso social y a las circunstancias o en situaciones de urgente necesidad».

Esta línea interpretativa encuentra respaldo en cierto sector jurisprudencial, como lo evidencia la SAP Barcelona 265/2015, de 22 abril, que desestimó la prohibición de publicar fotografías del hijo común en redes sociales, siempre y cuando se restrinja la privacidad de las imágenes a familiares y amistades cercanas. No obstante, se advierte la necesidad de ejercer esta práctica con moderación, velando en todo momento por los intereses del menor y evitando su excesiva exposición en internet, sin olvidar las condiciones generales de las redes sociales, que autorizan a la plataforma a utilizar las fotografías publicadas sin límite temporal ni territorial.

Por otro lado, es menester señalar la STS 249/2023, de 14 de febrero, que aborda la intrincada cuestión de la protección del derecho a la intimidad y a la propia imagen de un menor, en un contexto donde la autorización para la publicación de imágenes recae únicamente en uno de los progenitores. En el caso enjuiciado, el padre de una menor nacida en 2017 interpuso recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Provincial que desestimó su demanda contra un medio de comunicación por la publicación de dos reportajes con imágenes de la niña sin su consentimiento. El demandante argumentaba una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad y a la propia imagen de la menor.

El Tribunal Supremo, al desestimar el recurso, consideró diversos factores relevantes. En primer lugar, constató el carácter de personajes públicos de ambos progenitores, quienes habían propiciado dicho interés mediático al divulgar públicamente aspectos de su vida personal y familiar. En segundo lugar, valoró que el primer reportaje se realizó durante el confinamiento, un período en el que la divulgación de momentos de la vida cotidiana se había extendido como uso social, y que su contenido no era contrario al interés de la menor ni afectaba a su intimidad. En tercer lugar, destacó que el padre no había manifestado su oposición a la publicación de las imágenes directamente al medio de comunicación, el cual las retiró al ser notificado de la demanda.

En este contexto, el Tribunal Supremo consideró que el uso social y las circunstancias amparaban la validez del consentimiento prestado por la madre, y que el medio de comunicación pudo presumir de buena fe que la

actuación de la madre no se hacía contra la voluntad del padre, ante la falta de oposición previa.

En cuanto al segundo reportaje, el Tribunal Supremo argumentó que la réplica del enlace a la red social de la madre, accesible y disponible en internet, era una consecuencia natural del carácter público de esos datos e imágenes. Además, consideró que las fotografías resultaban inocuas para la identificación de la niña y no añadían nada a las divulgadas en el reportaje anterior.

Dicho lo cual, observamos que la sentencia del Tribunal Supremo introduce matices relevantes en la ponderación de los derechos fundamentales en conflicto. Y es que, si bien reconoce la especial protección del interés del menor, admite que, en determinadas circunstancias, el consentimiento de uno solo de los progenitores puede ser suficiente para legitimar la publicación de imágenes, siempre que no se aprecie riesgo de daño al interés del menor y se constate la existencia de un uso social que ampare dicha actuación. Asimismo, la sentencia valora la falta de oposición previa del otro progenitor como un factor relevante para determinar la buena fe del medio de comunicación.

En definitiva, la sentencia establece un criterio flexible para la ponderación de los derechos en conflicto, valorando las circunstancias concretas del caso y la conducta de los progenitores. Si bien reafirma la necesidad de proteger el interés superior del menor, reconoce que el consentimiento de uno solo de los progenitores puede ser suficiente en determinados contextos, siempre que no se vulneren los derechos fundamentales del menor y se actúe de buena fe.

Finalmente, resaltamos la SAP Barcelona 970/2018, de 24 de octubre, la cual se centra en una menor de trece años, inmersa en una dinámica de disputas constantes entre sus padres divorciados, caracterizada por denuncias penales cruzadas. En este escenario, el padre solicita un cambio de custodia, petición que es desestimada, confirmándose la custodia materna y acordándose un régimen restringido e intervenido de visitas paternofiliales, dada la situación de riesgo existente, puesto que el padre era considerado agresor.

En lo que concierne a la cuestión central, el padre, de forma subsidiaria, solicita que se retire la imagen de la menor de todas las redes sociales y medios digitales, argumentando la necesidad de proteger la identidad de los menores y la exigencia de que dicha decisión sea adoptada de forma conjunta por ambos progenitores. La Audiencia Provincial de Barcelona acoge favorablemente esta petición, fundamentándose en que el derecho a la imagen del menor pertenece al ámbito de la patria potestad, ejercida de forma conjunta por ambos progenitores, sin que ninguno de ellos haya sido

privado de su ejercicio. En consecuencia, ambos deben velar por su debida protección, adoptando las precauciones necesarias al acceder a las redes sociales para restringir la privacidad de las imágenes del menor a personas de confianza. Se advierte que un uso indebido, inadecuado, ofensivo o degradante de la imagen del hijo por parte de uno de los progenitores podría dar lugar a una controversia en el ejercicio de la potestad parental e incluso a una denuncia, con repercusiones en las decisiones sobre la guarda de los menores.

La sentencia destaca la preocupante realidad social de la publicación indiscriminada, automática e imprudente de imágenes de menores por padres, amigos y familiares, que conlleva una exposición excesiva de la privacidad del menor, sin ponderar las posibles consecuencias negativas futuras ni el riesgo de utilización y manipulación por terceros. Esta práctica, en muchos casos, se realiza incluso sin el consentimiento del menor mayor de catorce años, requisito exigido por el art. 13 del RD 1720/2007, que desarrolla el art. 6 de la LO 15/1999. En este contexto, se enfatiza que la imagen e intimidad de un menor de edad son aspectos de suma delicadeza y trascendencia, que deben ser objeto de una decisión y consentimiento conjunto por parte de ambos progenitores, salvo en los casos de privación o suspensión de la patria potestad.

En el caso enjuiciado, al ostentar ambos progenitores la potestad parental sobre la menor, y no constar autorización expresa de ésta (cuya relevancia sería limitada al no haber cumplido aún los 14 años), se accede a la petición subsidiaria del padre recurrente de que se retire la imagen de la menor de las redes sociales y medios digitales, en aras de proteger su identidad y garantizar que dicha decisión sea adoptada de forma conjunta por ambos progenitores.

Habiendo pues realizado esta breve aproximación a nivel jurisprudencial, podemos destacar la preocupante falta de atención que se ha prestado al bienestar y los derechos de los menores en la producción de contenido digital en este ámbito, lo que evidencia la importancia en generar un debate continuo sobre la necesidad de establecer medidas legislativas que aborden estos retos y que, a su vez, los casos judiciales promuevan un análisis exhaustivo sobre el uso de los menores en estos entornos. Esto es, avanzar hacia sistema jurídico que no solo garantice la protección de los derechos de los menores, sino que también reconozca y valore su contribución dentro del ámbito digital.

#### 4. Principales riesgos detectados

A lo largo del estudio se han detectado una serie de riesgos que no hacen más que mantener la desprotección jurídica de los *kidinfluencers*, los cuáles se analizarán a continuación.

En primer lugar, la validez del consentimiento para el tratamiento de datos personales a partir de los 14 años en España, aunque sujeta a debate, exhibe una notable desconexión con la madurez real necesaria para comprender y gestionar los riesgos inherentes al entorno digital. En este sentido, «el principal problema en relación con el criterio de la madurez suficiente para el ejercicio de estos derechos radica [...] en la dificultad de determinar el grado de madurez del menor, pues no es posible baremarla conforme a reglas fijas. Decidir cuándo los menores tienen madurez requiere el análisis de la edad del menor, pero también su formación y desarrollo intelectual y emocional, así como otros factores exógenos»<sup>28</sup>. Y es que la determinación de la capacidad suficiente no solo depende del menor, sino también depende de la naturaleza y consecuencias del acto de que se trate, dado que su alcance y trascendencia, y su influencia en el futuro desarrollo, es diferente.

La ineficacia de los mecanismos de verificación de edad y consentimiento parental por parte de las plataformas convierte esta disposición legal en una mera ficción jurídica, expuesta a la vulneración sistemática. La propuesta de elevar la edad de consentimiento a los 16 años representa un avance significativo, si bien su efectividad dependerá de la implementación de sistemas de verificación robustos, como la vinculación con los progenitores a través del sistema Clave, que garanticen una activa participación y responsable de estos últimos.

En segundo lugar, la irrupción de los *kidinfluencers* como agentes activos en el entorno digital desborda las fronteras del ámbito privado y doméstico, trasladando al menor la responsabilidad del tratamiento de datos de terceros sin contar con la preparación ni los medios necesarios para ello. Esta situación plantea serias dudas sobre la capacidad real del menor para cumplir con las obligaciones derivadas del RGPD, generando un vacío legal que exige una regulación específica y adaptada a las particularidades de este fenómeno.

En tercer lugar, el desconocimiento por parte de los menores de los mecanismos de reclamación, la falta de vías accesibles facilitadas por las plataformas y la ineficacia del derecho al olvido frente a la inmediatez y viralidad de los contenidos limitan drásticamente la capacidad de los

---

<sup>28</sup> E. TORAL LARA, *op. cit.*, p. 192.

menores para controlar sus datos personales. La imposición de la cesión de datos como requisito para el uso de la plataforma convierte la oposición al tratamiento en una mera ilusión, perpetuando un sistema en el que el consentimiento se erige como único aval para la actuación de las empresas digitales, sin una verdadera responsabilidad proactiva.

En cuarto lugar, se ha evidenciado a lo largo del estudio que la participación de menores en la creación de contenido digital, a menudo presentado como un juego, puede encubrir una relación laboral de facto, donde el menor está sujeto a horarios, exigencias de producción, y presión por mantener la atención de la audiencia. Esta “gamificación” del trabajo infantil exige una reevaluación de los criterios que definen la relación laboral, incorporando elementos como la dependencia económica del menor, el control ejercido por los progenitores o managers, y el impacto en su desarrollo personal y educativo. De hecho, la búsqueda de contenidos atractivos y virales puede llevar a la explotación emocional del menor, forzándolo a representar roles o situaciones que comprometen su bienestar psicológico. La cosificación de su imagen como un producto comercializable erosiona su autonomía y dignidad, exponiéndolo a la crítica pública y a la pérdida de control sobre su propia identidad.

En este sentido, la sobreexposición en redes sociales puede generar ansiedad, depresión, baja autoestima, y diversos trastornos en menores. Y es que la constante comparación con otros *influencers*, la presión por obtener “likes” y comentarios positivos, y el riesgo de ciberacoso y *bullying* on-line exacerbaban su vulnerabilidad emocional. A nuestro entender, es necesario promover una cultura de uso responsable de las redes sociales, fomentando la educación en habilidades digitales y la prevención de riesgos psicosociales, así como garantizando el acceso a servicios de apoyo psicológico especializados. En este sentido, los progenitores y el entorno educativo serán corresponsables de esta educación y tendrán un papel protagonista.

Finalmente, es necesario mencionar que uno de los vacíos detectados está relacionado con su calificación laboral, puesto que presenta un vacío legal significativo que requiere una atención urgente y precisa. La dicotomía entre trabajador autónomo y dependiente, tradicionalmente utilizada para categorizar las relaciones laborales, se muestra insuficiente para abarcar la complejidad de esta nueva realidad, especialmente cuando se trata de menores de edad.

En principio, la figura del *influencer* podría encajar en la definición de trabajador autónomo, entendida como aquella persona que realiza una actividad económica o profesional por cuenta propia, asumiendo el riesgo y ventura de la misma. Sin embargo, esta calificación se torna problemática

cuando se analiza la situación de los *kidinfluencers*, donde la autonomía y la independencia son cuestionables. En muchos casos, los *kidinfluencers* actúan bajo la dirección y supervisión de sus progenitores o managers, quienes controlan la creación de contenido, la gestión de las redes sociales, y la negociación de contratos publicitarios. Esta dependencia económica y jerárquica diluye la autonomía del menor, acercando su figura a la de un trabajador por cuenta ajena.

Además, la exigencia de mantener una presencia constante y activa en las redes sociales, cumplir con los plazos de entrega de contenido, y adaptarse a las demandas de las marcas publicitarias puede generar una situación de dependencia económica y una presión laboral incompatible con el desarrollo integral del menor. Vemos pues que la calificación laboral de los *kidinfluencers* presenta desafíos adicionales, como la dificultad de determinar quién es el empleador (si son las marcas publicitarias, las plataformas digitales, o los progenitores), la necesidad de adaptar la legislación laboral a las particularidades del trabajo en redes sociales, y la protección de la privacidad y la intimidad del menor trabajador.

Ante este panorama, resulta imperativo adoptar medidas obligatorias de diligencia debida por parte de las plataformas, especialmente cuando se trata del tratamiento de datos de menores. Es necesario un cambio de paradigma que priorice la protección de los derechos fundamentales de los menores sobre el interés económico de las empresas digitales, estableciendo un marco legal sólido y efectivo que garantice su seguridad y privacidad en el entorno digital.

## 5. Reflexiones finales: hacia la protección jurídica del menor

Habiendo pues efectuado esta investigación, la cual es ciertamente compleja, nos enfrentamos a un escenario que requiere de una reflexión profunda en lo que respecta a la digitalización y la protección jurídica de los menores. Así las cosas, se señalan a continuación una serie de reflexiones y propuestas.

1. La transformación de las relaciones comunicativas y comerciales en las redes sociales ha dado lugar a una suerte de figura híbrida que desafía las clásicas categorías del derecho laboral en el ámbito de la publicidad.

2. La vulnerabilidad del menor, promovida por la naturaleza desequilibrada de su vínculo con marcas, plataformas y, a veces, incluso con sus propios progenitores, requiere una protección institucional fortalecida que asegure no solo el cumplimiento formal de normas, sino la concreción efectiva del interés superior del menor, garantizando su integridad física,

emocional, educativa y social.

3. Resulta prioritario avanzar hacia una cultura digital que eduque no solo en habilidades técnicas, sino también en valores de respeto, dignidad y protección de los derechos del menor. La exposición excesiva, la pérdida de control sobre la propia imagen, la vulneración del derecho a la intimidad y la posible explotación emocional y económica demandan mecanismos efectivos de autorregulación, fiscalización y cooperación internacional que promuevan la transparencia y la protección de quienes, por su edad y vulnerabilidad, necesitan especial cuidado. Es decir, la protección del menor en estos ámbitos implica no solo imponer límites, sino también instaurar una corresponsabilidad real y efectiva entre los actores involucrados. Para ello se requiere del reforzamiento de una normativa clara, que regulen la publicación de imágenes y contenidos de menores en redes sociales, exigiendo consentimiento conjunto y ponderando siempre el interés superior del menor.

4. La implementación de sistemas tecnológicos fiables por parte de las plataformas digitales debe asegurar la verificación efectiva de la edad y la autorización parental, limitando el acceso a menores en situaciones de vulnerabilidad y garantizando un uso responsable y respetuoso de sus datos y su imagen. La responsabilidad de estas plataformas en la protección de datos, en coherencia con el RGPD, debe ser reforzada con sanciones efectivas que disuadan los incumplimientos. Esto implica que las decisiones respecto a su imagen, participación y actividad económica deben priorizar siempre su bienestar.

5. Finalmente, se requiere el fomento de la responsabilidad social corporativa y la autorregulación ética por parte de las plataformas digitales y marcas, adoptando códigos de conducta específicos para la protección de menores, que incluyan límites claros en la exposición de su imagen, publicidad transparente, etiquetado adecuado de contenidos patrocinados y mecanismos efectivos para reportar y sancionar conductas abusivas o peligrosas.

## 6. Bibliografía

- ARNAIZ BOLUDA D. (2025), *De la imperiosa necesidad de sobrerregular la actividad del influencer menor de edad*, en *Revista d'Internet, Dret i Política*, n. 43, pp. 1-14
- FEIJOO FERNÁNDEZ B., FERNÁNDEZ GÓMEZ E. (2021), *Niños y niñas influyentes en YouTube e Instagram: contenidos y presencia de marcas durante el confinamiento*, en *Cuadernos.info*, n. 49, pp. 302-330

- GUARDIOLA SALMERÓN M. (2016), *Menores y redes sociales: nuevos desafíos jurídicos*, en [Revista de Derecho, Empresa y Sociedad](#), n. 8, pp. 53-67
- LODEIRO CORRAL P. (2023), *«El mejor marketing no parece marketing» Tom Fishburne*, en [swipeup.biz/magazine](#), 20 diciembre
- LUQUE S. (2019), *La imagen de marca de los influencers y su repercusión en el consumo a través de Instagram*, en G. PAREDES OTERO (ed.), [Investigar las redes sociales. Un acercamiento interdisciplinar](#), Egregius
- LUQUE ORTIZ S. (2021), *Personal branding, redes sociales e influencers*, en [ArXius de Ciències Socials](#), n. 44, pp. 65-74
- MORENO MARTÍN T., ISIDRO DE PEDRO A.I. (2018), *Relación de los menores con las redes sociales y el WhatsApp: causas y consecuencias*, en [Revista INFAD de Psicología](#), n. 1, monográfico *Psicología, Edad y Cambios Actuales*, pp. 213-222
- MORILLAS FERNÁNDEZ M. (2024), *Menores vulnerables y redes sociales: nuevos retos jurídicos en la protección ante el uso inadecuado: edad, educación y controles por defecto*, en [Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia](#), vol. 32, pp. 47-70
- NOROÑO SÁNCHEZ J.G., HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ D.L., ESPINA ROMERO L., MERIÑO CÓRDOBA V.H. (2023), *Nuevas tendencias laborales y la zona gris de los “kidinfluencers” en Colombia*, en [Revista de Ciencias Sociales](#), n. especial 8, pp. 462-477
- PABÓN VILLAMIZAR J., CORREDOR J.A. (2014), *Publicidad infantil en las redes sociales: tipografía digital*, en [Revista Mundo FESC](#), n. 7, pp. 43-48
- QUIJANDRÍA E.A. (2020), *Análisis de la publicidad nativa en redes sociales y su influencia en el branding*, en [Redmarka](#), n. 1, pp. 17-37
- SANZ-MARCOS P., JIMÉNEZ-MARÍN G., ZAMBRANO R.E. (2020), *El poder del influencer en el contexto publicitario español*, en S. LIBERAL ORMAECHEA, L. MAÑAS VINIEGRA (coords.), *Las redes sociales como herramienta de comunicación persuasiva*, McGraw-Hill
- TORAL LARA E. (2020), *Menores y redes sociales: consentimiento, protección y autonomía*, en [Derecho Privado y Constitución](#), n. 36, pp. 179-218
- ZOZAYA-DURAZO L., FEIJOO B., SÁBADA-CHALEZQUER C. (2024), *Instagram para figurar. TikTok para entretenerse: caracterización de las redes sociales como plataformas publicitarias entre menores*, en [Redmarka](#), n. 1, pp. 1-12

# Desigualdad precontractual: el *piso riesgoso* de entrada al contrato de trabajo\*

Romina Carla LERUSST\*\*

---

**RESUMEN:** El artículo apunta a complejizar desde lo conceptual la desigualdad contractual por la vía de la desigualdad precontractual a partir de la categoría de *piso riesgoso*. Primero, se presentan los rasgos generales de la categoría de desigualdad contractual desde aportes del canon *ius labor*. Segundo, se desplaza la argumentación hacia terreno feminista filosófico y se ofrecen razones conceptuales para ensanchar las fronteras de comprensión de la figura del contrato (social) proyectadas hermenéuticamente hacia el contrato de trabajo. Finalmente, y desde la teoría feminista del derecho del trabajo, se indican aspectos medulares de la desigualdad precontractual que conforman el *piso riesgoso* de entrada al contrato en asuntos pertinentes y atendibles para los diseños conceptuales, preventivos y tuitivos del derecho del trabajo.

**Palabras clave:** Desigualdad precontractual, piso riesgoso, contrato de trabajo, teoría feminista del derecho del trabajo.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Desigualdad contractual. 3. De vuelta al contrato (social): génesis del *piso riesgoso*. 4. Sincerarse con la desigualdad contractual para reducir hermenéuticamente el riesgo. 5. Consideraciones finales. 6. Bibliografía.

---

\* Algunas ideas comunes con fines de divulgación pueden verse en R. LERUSST, [Hacer teoría feminista del derecho del trabajo en serio](#), en [www.net21.org](http://www.net21.org), 8 marzo 2024.

\*\* Investigadora Adjunta en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET), Universidad Nacional de Córdoba (Argentina).



## Pre-Contractual Inequality: the *Risky Floor* of Entry to the Employment Contract

---

**ABSTRACT:** The article aims to make contractual inequality conceptually more complex through pre-contractual inequality based on the category of *risky floor*. First, the general features of the category of contractual inequality are presented based on contributions from labour law. Second, the argument shifts to feminist philosophy and offers conceptual reasons for broadening the boundaries of understanding of the concept of the (social) contract, projected hermeneutically onto the employment contract. Finally, from the perspective of feminist labour law theory, key aspects of pre-contractual inequality are highlighted. These aspects constitute the *risky floor* for entering into contracts in matters that are relevant and worthy of consideration for the conceptual, preventive and protective designs of labour law.

**Key Words:** Pre-contractual inequality, risky floor, employment contract, feminist labour law theory.

## 1. Introducción

A partir de producciones teóricas feministas e interseccionales, en el presente texto se postula conceptualmente la desigualdad precontractual como una vía fértil para robustecer los desarrollos preventivos y tuitivos en el derecho del trabajo. Desde los marcos teóricos mencionados, este concepto en las dimensiones atendibles al contrato de trabajo desafía a las miradas unidimensionales de la desigualdad contractual focalizadas en lo económico. Y a su vez anticipa, previniendo hermenéuticamente, formas en las que se manifiestan diversos tipos de riesgos en particular psicosociales en la vida del contrato (violencias, acoso, discriminación, conflictos conciliatorios con las crianzas y sistemas de cuidado, trayectorias laborales obturadas de entrada, etcéteras).

Teniendo a este postulado como eje de tracción argumental, lo primero que se indica es que, a los fines de este artículo, se entiende a la desigualdad precontractual como ese conjunto de aspectos estructurales en que se manifiesta la desigualdad cuya afectación puede ser ponderable en los alcances del derecho del trabajo<sup>1</sup>. Es decir, aunque la desigualdad en sus variadas manifestaciones es un hecho fáctico preocupante y urgente de gran magnitud y complejidad, sólo algunas de sus manifestaciones pueden ser alcanzadas por las reglas singulares de esta rama jurídica en vista de su abordaje y respuesta jurídica. Una de las manifestaciones más frecuentes atendibles al pacto laboral se sitúa en el terreno de las variadas formas de violencias<sup>2</sup>. En este sentido, a pesar de que frecuentemente se distingue la fórmula desigualdad para indicar formas de explotación en tanto que abuso económico, diferenciable de la discriminación que alude a formas de opresión en tanto que restricción de capacidades humanas, se repone su íntima relación bajo el paraguas de la desigualdad sin borrar las distinciones en lo sustantivo<sup>3</sup>. Esto es, a lo largo del artículo se acentúa la íntima relación entre las formas de explotación y las formas de opresión en la postulación de la desigualdad precontractual relevantes al contrato de trabajo.

---

<sup>1</sup> En este sentido es sugerente el desarrollo de la categoría de discriminación precontractual de J.L. UGARTE CATALDO, *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*, Thomson Reuters, 2018. A diferencia de este autor, se ha optado por el término discriminación precontractual para indicar algunos elementos que desde la teoría feminista del derecho del trabajo se entiende que robustecen su comprensión, debido a que no es la ocupación sino la figura del contrato la que sigue siendo en el sistema continental la piedra angular de esta rama jurídica.

<sup>2</sup> Ver Convenio OIT n. 190 de 2019, *Convenio sobre la violencia y el acoso*.

<sup>3</sup> Ver I.C. JARAMILLO, *La crítica feminista al derecho*, en R. WEST, *Género y teoría del derecho*, Siglo del Hombre, 2000, pp. 44-45.

En este marco, es sabido que la desigualdad entre las partes del contrato (parte trabajadora y parte empleadora) da sentido jurídico al carácter tuitivo de esta rama jurídica protegiendo a la parte trabajadora entendida como la más vulnerable. Término que a pesar de la vaguedad y de usos diferenciados en el lenguaje jurídico<sup>4</sup>, sigue siendo una categoría útil para indicar lo que se entiende como el *corazón* de la desigualdad contractual que en dogmática laboral se traduce como la desigual o asimétrica capacidad de negociación.

El Derecho del Trabajo es un derecho basado (i) en la desigualdad como presupuesto fáctico; (ii) en la igualdad en dignidades como contrapartida axiológica; y (iii) en la construcción de equilibrios como instrumento de realización<sup>5</sup>.

Equilibrios, vale destacar, que tienden a establecer un sistema de límites a la parte empleadora en post de resguardar formas abusivas en el vínculo laboral, esto es, modalidades que prefiguren explotación [y opresión] de la parte trabajadora en razón precisamente de la desigualdad contractual.

En términos generales, la desigualdad contractual es una categoría amplia de donde abreva un sinnúmero de asuntos clásicos y vigentes que dentro de la dogmática laboral continental están reunidos centralmente alrededor de la subordinación y/o la dependencia y sus debates internos<sup>6</sup>. Términos que, con oscilaciones y resguardos respecto a las formas actuales y situadas, caracterizan al vínculo laboral tras la firma del contrato y cuyos prolíficos y abultados debates no serán tratados en el presente texto. Basta indicar, por lo ya mencionado, que estos elementos en conjunto y por razones diferenciales según el contexto, ofrecen en la gramática laboral marcos de justificación para los diseños normativos y garantistas que hacen a la seguridad jurídica de ambas partes y, por lo tanto, a los diseños tuitivos y preventivos.

Con todo, el piso de entrada al contrato puede también ser más o menos *riesgoso* según quien firme en condición de persona trabajadora y esta indicación es muy relevante en el estudio de la desigualdad precontractual. Entre otras razones, parte del problema de lo *riesgoso* (un clásico) se deriva

---

<sup>4</sup> Al respecto ver M.Á. BARRÈRE UNZUETA, [Martha A. Fineman y la igualdad jurídica: ¿Vulnerabilidad vs. Subdiscriminación?](#), en [Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho](#), 2016, n. 34.

<sup>5</sup> A. GOLDIN, [Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio](#), en [Themis](#), 2014, n. 65, pp. 35-36.

<sup>6</sup> Ver J.M. NIETO, [Dependencia laboral: ajenidad, vulnerabilidad y autonomía para una necesaria redefinición teórica](#), en [Teoría Jurídica Contemporánea](#), 2021, vol. 6.

de la integración de la categoría de autonomía desde la teoría general de los contratos civiles de raíz liberal (esto es, base del derecho liberal) al contrato de trabajo, y presupone una restricción individualizante y en apariencia abstracta del abordaje de la pregunta por *lo que da origen a la desigualdad* entre las partes del contrato de trabajo, una pregunta fundamental para el derecho del trabajo<sup>7</sup>. Así, a pesar de que el derecho del trabajo se sostiene sobre el supuesto acerca de los límites de la autonomía individual de las partes (base de la tutela), hay restos de énfasis en el carácter individual de los límites y de la autonomía que siguen operando como supuestos incluso en la acción colectiva sindical y que se tensionan de forma contundente por ejemplo frente al novedoso campo del derecho al cuidado<sup>8</sup> y del derecho laboral ambiental<sup>9</sup>. Se trata de un punto de alta intensidad para el derecho en general y para el derecho del trabajo en particular que amerita ser atendido a partir de una comprensión de la autonomía en términos relacionales<sup>10</sup>, y afectar a colectivos subdiscriminados<sup>11</sup>. Por lo tanto, la indagación relacional de estos asuntos ofrece pistas para abordar las formas sistémicas que debilitan al derecho del trabajo y a su principio rector —el principio de igualdad y no discriminación— y los recursos para tonificarlo desde sus bases de comprensión. Allí radican unas primeras razones acerca de la relevancia de retomar los aportes feministas frente a la pregunta por la desigualdad contractual.

A lo anterior se suma otro elemento y es que en ese *piso riesgoso* en grados variables de entrada al vínculo contractual laboral convergen formas de desigualdad donde la línea de demarcación jurídica de la frontera es precisamente el contrato. Ahora bien, esta frontera de convergencia puede

---

<sup>7</sup> Ver R.C. LERUSSI, [Orientaciones feministas para un nuevo derecho del trabajo](#), en [Revista Direito e Práxis](#), 2020, n. 4.

<sup>8</sup> Las investigaciones en esta materia son muy prolíficas. Para Argentina y América Latina en general, una referencia ineludible es L.C. PAUTASSI, [De la polisemia a la norma. El derecho humano al cuidado](#), Fundación Medifé, 2023. Sin dudas la [Opinión Consultiva 31/2025](#) de la Corte IDH marca un nuevo horizonte en la materia.

<sup>9</sup> Entre algunas obras destacables se mencionan A. ZBYSZEWSKA, F. MAXIMO, [Narrativas del trabajo sostenible en comunidades afectadas por la minería. Articulación de un concepto decolonial](#), en [Revista Internacional del Trabajo](#), 2025, n. 1; M. PUCHETA, P.P. SILVA SÁNCHEZ, [Transición justa a la luz del Sistema Interamericano: el impacto medioambiental en los derechos de los trabajadores](#), en A. VON BOGDANDY ET AL. (coords.), [La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune](#), Uniandes, 2024; L.M. CABELLO DE ALBA (dir.), [La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida](#), Bomarzo, 2015.

<sup>10</sup> Ver S. ÁLVAREZ MEDINA, [La autonomía de las personas. Una capacidad relacional](#), CEPC, 2018.

<sup>11</sup> Ver M.Á. BARRÈRE UNZUETA, [Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación, y acción positiva versus igualdad de oportunidades](#), en [Revista Vasca de Administración Pública](#), 2001, n. 60.

también entenderse desde un punto de vista epistémico como un espacio amplio y simbólico que transita en sus efectos a lo largo de todo el vínculo laboral<sup>12</sup>. Y esto no es una novedad desde el punto de vista formal: se trata de la vida jurídica del contrato. Por lo indicado, en siguientes apartados se retoman tesis feministas clásicas para sostener que desde el inicio de la relación laboral quedan anudados elementos de desigualdad precontractual vinculados con la división (hetero)sexual del trabajo y la interseccionalidad que producen un *plus* de desigualdad contractual medular desde el momento cero. Este *plus* se agudiza en sus efectos a lo largo del vínculo laboral y estalla (o puede hacerlo) bajo actos y formas discriminatorias sobre todo indirectas junto a otros efectos atendibles en materia de riesgos laborales psicosociales (violencias, acoso, etcétera). Esto, vale indicar, tampoco es una novedad. Ahora bien, lo que quiero apuntalar argumentalmente en este texto es que precisamente por razones conceptuales asociadas al canon de la dogmática laboral en relación con la desigualdad contractual (y vinculadas, la subordinación y la dependencia, según procedan), estos elementos *plus* indicados son comprendidos y, por lo tanto, abordados como externos, incidentales, sociológicos, psicológicos, empíricos y/o de abordaje específico respecto de la sustancia y gramática medular del derecho del trabajo. Y, por lo tanto, no conforman el engranaje conceptual fundamental (de fundamentos) en lo que respecta a la definición, los contenidos y la organización del trabajo a efectos de la enseñanza legal, la regulación jurídica y los diseños tuitivos y preventivos<sup>13</sup>. Por lo tanto y dado que se trata de ejes de comprensión no enunciados que sin embargo vertebran epistémicamente al derecho del trabajo, es necesario reponer estos asuntos alrededor de la desigualdad contractual en vistas de robustecer sus bases hermenéuticas. Y así, dar repuestas jurídicas vertebrales y no incidentales.

El presente artículo está organizado del siguiente modo. Primero, se presentan los rasgos generales de la categoría de desigualdad contractual desde aportes del canon *ius* laboral. A continuación, se desplaza la argumentación hacia terreno feminista filosófico y se ofrecen razones conceptuales para ensanchar las fronteras de comprensión de la figura del contrato (social) proyectadas hermenéuticamente hacia el contrato de

---

<sup>12</sup> Ver S. MEZZADRA, B. NEILSON, [La frontera como método o la multiplicación del trabajo](#), Traficantes de Sueños, 2017.

<sup>13</sup> Un repaso por lo manuales de enseñanza legal y por los programas de estudio de derechos del trabajo y afines sería suficiente para tonificar este argumento. Un ejercicio concreto realizado en una universidad pública argentina como referencia para hacer estudios comparados es el de J. LOBATO, V. FLORES BELTRÁN, [El enfoque invisible. Perspectivas feministas en la enseñanza del Derecho del Trabajo](#), en [Academia](#), 2019, n. 33.

trabajo. Finalmente, e integrando lo anterior en un ejercicio de teoría feminista del derecho del trabajo, se indican aspectos medulares de la desigualdad precontractual que conforman el *piso riesgoso* de entrada al contrato en asuntos pertinentes y atendibles para los diseños conceptuales, tuitivos y preventivos del derecho del trabajo. La brújula que guía esta labor es la de seguir abonando a unas nuevas bases de comprensión de esta rama jurídica en clave ius feminista que tiendan a reducir y tutelar al máximo posible la desigualdad contractual en razón también de su prefiguración epistémica.

## 2. Desigualdad contractual

La desigualdad contractual es un término de uso frecuente en la literatura ius laboral anglosajona y posee aires de familia (no necesariamente pacíficos) con la subordinación y la dependencia, términos que conforman (no sin tensiones) parte de la base dogmática laboral continental<sup>14</sup>. Las oscilaciones en los términos apuntan en general hacia las fórmulas tradicionales o clásicas en vistas de volver más inclusivo y actualizado al derecho del trabajo desde su diseño dogmático. En otras palabras,

La fórmula que constituyera el presupuesto de aplicación del orden de protección “trabajo humano + subordinación jurídico-personal” implicaba, de hecho, la diferencia de poder contractual a la hora de la fijación y conservación de las condiciones de empleo pues así se presentaba el tipo dominante. En un ejercicio elíptico, también pragmático, se “hacía pie” en la faceta jurídica de la dependencia, la más aprehensible, para llegar, en realidad, al fenómeno siempre implícito del desequilibrio de los sujetos del contrato, manifestación conspicua de la desigualdad económica. Si el tipo así configurado tendiera a perder su carácter dominante, conservaría apenas la condición de ser una de las variantes en las que se manifiesta la fórmula que de verdad convoca la necesidad de un sistema de protección: “Trabajo humano + desigualdad contractual”. Fórmula ésta, hay que decirlo, que nada tiene de novedosa

---

<sup>14</sup> Ver A. GOLDIN, *Las fronteras de la dependencia*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2001, n. 2. La conceptualización de la *desigualdad contractual* es un asunto muy recurrente a lo largo de la obra de este autor, razón por la cual se ha considerado oportuna su referencia como un clásico para plantear esta categoría desde el canon del derecho del trabajo dentro de las filas sociales y comprometidas argentinas. Aunque indudablemente hay otras referencias, se entiende que ciertos postulados conceptuales de este autor pueden ser comunes en términos comparados no sólo en América Latina sino también en entornos europeos de tradición continental como España, Portugal e Italia.

y que constituiría el rasgo verdaderamente definitorio. La necesidad de protección siempre tuvo su más profunda fundamentación en los términos de ese binomio; lo novedoso –lo que hoy es posible advertir– es que la desigualdad contractual no necesariamente ha de encontrar por siempre en la faceta jurídica de la dependencia su más visible alter ego material, su condición de eficaz criterio intermediario<sup>15</sup>.

Sin entrar en los debates específicos sobre asuntos que exceden los objetivos del presente texto, estas maniobras terminológicas clásicas suponen en sus intenciones una revitalización siempre fértil para abordar de manera más robusta (y este es uno de los meollos de los debates no resueltos) la protección de la parte trabajadora. Sobre todo, vale destacar, frente a la proliferación y al desdibujamiento de y en las formas actuales del trabajo a los que el derecho del trabajo y su marco de garantías no llega ni remotamente (si es que alguna vez llegó); no llega del todo; llega raquíticamente o, aunque alguna vez lo hizo, ha dejado de llegar de forma robusta y es imperativo que vuelva a hacerlo.

Con todo, las razones dogmáticas de la desigualdad contractual no radican en motivos sociales, culturales, identitarios, ambientales y/o por desconocimiento de derechos, sino que el eje está en la desigual distribución de bienes; luego, desigual capacidad de negociación entre las partes del contrato, donde la parte trabajadora es la más vulnerable (en Argentina definida como la parte hiposuficiente). En otras palabras, la desigualdad contractual radica en la asimetría de poderes de negociación con base en razones económicas que la persona trabajadora experimenta *vis a vis* con la parte empleadora para establecer precisamente las condiciones de trabajo<sup>16</sup>.

Si se parte de la consideración de la persona trabajadora en términos de vulnerabilidad como elemento base de la desigualdad contractual al que aluden las restringidas capacidades de negociación, queda claro que de lo que se trata es de *desiguales* condiciones de negociación. Esto podría interpretarse como relaciones de poder *desigual* para negociar. Si se asume esta premisa, es razonable inferir que uno de los asuntos de la discusión se sitúa en las causas y estas se sitúan en aquellos sistemas de poder que producen esa vulnerabilidad que el derecho del trabajo tutela, y la acción sindical articula colectivamente en términos de poder de negociación. Así,

---

<sup>15</sup> A. GOLDIN, *Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio*, cit., p. 35.

<sup>16</sup> Ver A. GOLDIN, *Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea de Derecho del Trabajo*, en ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Anuario 2012*, 2013. De allí el problema de la desigualdad entendida desde la categoría de explotación y el motivo de los límites y las reglas que establece la tutela laboral.

aunque el abordaje de las causas no es competencia del derecho del trabajo, se entiende que robustecer al derecho del trabajo en la clave del principio de igualdad y no discriminación y en vistas de una mayor protección frente a la desigualdad contractual, supone indagar también sobre estos asuntos en un espacio de frontera entre el *out* y el *in door* (puertas afuera y puertas adentro) del derecho del trabajo. Y esto por una primera razón y es que las causas precontractuales que prefiguran las condiciones del contrato de trabajo pueden (¿y deben?) ser atendibles a los fines de sus principios rectores. Pero, además, hay una segunda razón y es que quizás la relevancia de las causas radique (también) en los efectos o en las consecuencias una vez formalizado el vínculo, ámbito de indudable competencia del derecho del trabajo. Lo cual, sin dudas, abre la indagación en materia de riesgos laborales en particular psicosociales a nuevas perspectivas desde la arquitectura conceptual de la dogmática laboral. Y aunque está claro que lo indicado ha sido postulado para los efectos de la desigualdad contractual y no de la desigualdad precontractual, quizás hay un espacio de frontera atendible para el derecho del trabajo en donde esta última se vuelve causa formal. Estos son precisamente los puntos de entrada al problema en estudio.

A partir de estas consideraciones iniciales alrededor de la desigualdad contractual que reponen debates dogmáticos clásicos y vigentes en el derecho del trabajo sobre el contrato de trabajo, en el siguiente apartado se desplaza epistémicamente el argumento hacia terreno filosófico feminista. El objetivo es ofrecer unas primeras razones para ensanchar las fronteras de comprensión conceptual del contrato y de la desigualdad contractual por la vía de la desigualdad precontractual. La labor se realiza a partir de recursos feministas clásicos, los cuales, traducidos en lenguaje propiamente jurídico, aún no están integrados al canon filosófico y hermenéutico de la teoría general del derecho del trabajo.

### 3. De vuelta al contrato (social): génesis del piso riesgoso

Los desarrollos críticos sobre el contrato (social) en teoría feminista son abultados y prolíficos. Dos de las referencias ineludibles en el pensamiento feminista en donde se condensan algunos de los aspectos críticos vigentes (que no todos) sobre el contrato desde un punto de vista filosófico son las obras clásicas de Carole Pateman<sup>17</sup> y de Monique Wittig<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> C. PATEMAN, *El contrato sexual*, Anthropos, 1995.

<sup>18</sup> M. WITTIG, *A propósito del contrato social*, en M. WITTIG, *El pensamiento heterosexual y otros*

Ambas, desde diferentes trayectorias, están igualmente preocupadas por las formas sexuadas (Wittig indicara “heterosexuadas”) que prefiguran las condiciones diferenciales del pacto o contrato social, donde diferencia supone infravaloración, es decir, menos valor, menos poder, menos existencia (también jurídica): jerarquías humanas, privilegios y privilegiados. En otras palabras, formas de desigualdad precontractual que quedan absorbidas al pacto o contrato (social). A lo largo de sus obras y como parte de una genealogía de obras feministas robustas, demuestran de manera contundente que ese pacto o contrato social de fundación teórica del Estado de derecho a fines del siglo XVIII sigue siendo restrictivo (en términos filosóficos y epistémicos) en los cuerpos teóricos medulares (el canon) del pensamiento contemporáneo. Y, por lo tanto, se trata de un marco restringido de comprensión de toda forma de contrato también en lenguaje propiamente jurídico<sup>19</sup>.

A continuación, se reponen de estas obras feministas algunos puntos relevantes al despliegue del argumento sobre la desigualdad precontractual a partir de tres ejes: la gramática oculta del lenguaje del contrato; el contrato (hetero)sexual, y la solución liberal jurídica a la dicotomía privado/público.

Sobre el primer eje hay una clave metodológicamente relevante a los fines del presente texto:

Es evidente que decimos que sí al vínculo social cuando asumimos las convenciones y reglas que, incluso si nunca fueron enunciadas formalmente, cada cual conoce y aplica como por arte de magia [...]. Y esto es lo que me interesa cuando hablo del contrato social: precisamente aquellas reglas y convenciones que nunca han sido formalmente enunciadas, las reglas y convenciones que el pensamiento científico da por supuestas, así como la gente corriente. Reglas que, para ellos, son obvias y hacen posible la vida, exactamente igual que se tienen dos piernas y dos brazos o que respiramos para vivir<sup>20</sup>.

Lo que la autora está indicando es que hay componentes del contrato no enunciados que conforman parte de su gramática *oculta*. Desde un punto de vista metodológico, se trata de mostrar por la vía de lo excluido (y de los seres humanos excluidos) no sólo el subtexto, no solamente la mecánica de la gramática formal del contrato, sino las condiciones que hacen a su existencia posible (enunciable, narrable) y que permanecen del lado negado

---

*ensayos*, Egales, 2006.

<sup>19</sup> Ver C. SMART, *La teoría feminista y el discurso jurídico*, en H. BIRGIN (comp.), *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Biblos, 2000.

<sup>20</sup> M. WITTIG, *op. cit.*, p. 66.

del contrato. De lo que se sigue analíticamente, siguiendo estos postulados, que para evaluar el contrato debemos hacerlo en dos niveles, a saber:

1. el nivel de las reglas, relaciones y características de los sujetos y las convenciones *formalmente enunciadas*;
2. el nivel de las reglas, relaciones y características de los sujetos y las convenciones que *no han sido formalmente enunciadas* pero que el pensamiento científico, [jurídico] y la gente corriente da por supuestas y/o implícitas.

En este segundo nivel es en donde opera especialmente la desigualdad precontractual que conceptualmente queda absorbida y restringida (del lado *formalmente no enunciado pero dado por supuesto*) al contrato bajo la forma de desigualdad contractual. Lo cual, de conjunto, no sólo presupone (filosóficamente) ciertas relaciones debilitadas conceptualmente por su condición de invisibilizadas, sino que antes, prefigura características de un sujeto firmante infravaloradas *de entrada*.

Los ejes segundo y tercero (dos clásicos también) sobre los cuales pivotea esta argumentación se sitúan ya en ese nivel de lo formalmente no enunciado pero presupuesto en el contrato: el *cuerpo* (sexo, género, color, capacidad, por poner nombres) del contrato.

Las convenciones y el lenguaje muestran mediante una línea de puntos el cuerpo del contrato social, que consiste en vivir en heterosexualidad. Porque vivir en sociedad es vivir en heterosexualidad. De hecho, para mí contrato social y de heterosexualidad son dos nociones que se superponen<sup>21</sup>.

Páginas siguientes, Wittig retoma esta indicación sobre el contrato social y aumenta la apuesta:

Su principal categoría, la categoría de *sexo*, funciona específicamente, como lo hace la de “negro”, por medio de una operación de reducción, tomando una parte por el todo, una parte (el color, el sexo) por la cual tiene que pasar toda la humanidad como a través de un filtro<sup>22</sup>.

Es precisamente ese filtro el que establece lo que en otros lenguajes se entiende por neutralidad. Un filtro que, lejos de ser neutro, indica qué cuerpos, qué vidas, qué seres humanos (y cómo), es decir, qué sujetos, relaciones y convenciones prefiguran teóricamente el cuerpo de quien firma el contrato y funda e ingresa (*pasa por el filtro*) a la vida ciudadana en el

---

<sup>21</sup> *Idem*.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 70.

modelo del contrato social. Esto es fundamental porque remite precisamente a la restricción fundacional del contrato por la vía de los universales jurídicos, esto es: derecho, humano, ciudadanía, sujeto de derecho, igualdad, libertad, autonomía, por poner nombres<sup>23</sup>. Ahora bien, esa parte de la humanidad que pasa por el filtro define la neutralidad e instituye la universalidad debe cumplir con un requisito antropológico ineludible: ser varón dentro del régimen de la heterosexualidad<sup>24</sup>. Toda la literatura crítica feminista alrededor del contractualismo demuestra la condición androcéntrica heterosexual (léase *andros*: varón) fundacional no solo del contrato social, sino y, sobre todo, del derecho<sup>25</sup>.

Ahora bien, esto viene con un plus que debe articularse con una premisa crítica inspirada en la obra de Carole Pateman y que formulo del siguiente modo: *vivir en sociedad heterosexual es vivir en la dicotomía público y privado según el cuerpo coherente que se habite*. El contrato (hetero)sexual es un acuerdo supuesto, no enunciado formalmente, que establece en su narrativa contractual una individualidad doméstica o privada (de privación)<sup>26</sup> asignada a las mujeres (*cis*). Esta operación hace posible, del lado oculto del contrato, la individualidad ciudadana o pública asignada a los varones (*cis*)<sup>27</sup>. Es decir, prefigura dentro de la heteronorma<sup>28</sup>, dos tipos de sujetos (¿abstractos?) firmantes del pacto en una lógica binaria y jerarquizada: uno pleno, libre, autónomo y formalmente enunciado por el sólo hecho de cumplir con el requisito varón (valor universal) y otro a medias, formalmente no enunciado y que porta la domesticidad *a cuestras* por el sólo hecho de cumplir con el requisito mujer (infravalor particular). Y, desparrama los cuerpos *incoherentes* en la lógica del binarismo (lesbianas, gais, trans, queer...) sea por dentro a través de procesos de normalización; sea por fuera de los márgenes de estas asignaciones libradas a la suerte o a la adaptación (y esto se traduce en formas variadas de violencias).

Público y privado como dos espacios diferenciados que el liberalismo consolidó normativamente y los feminismos *avant la lettre* disputan sistemáticamente desde hace por lo menos 250 años hasta la actualidad en

---

<sup>23</sup> Ver J. WALLACH SCOTT, *Las mujeres y los derechos del Hombre. Feminismo y sufragio en Francia, 1789-1944*, Siglo XXI, 2012.

<sup>24</sup> Ver F. OLSEN, *El sexo del derecho*, en A.E.C. RUIZ (comp.), *Identidad femenina y discurso jurídico*, Biblos, 2000.

<sup>25</sup> Ver M. COSTA, *Feminismos jurídicos*, Didot, 2016.

<sup>26</sup> Ver N. ARMSTRONG, *Deseo y ficción doméstica*, Cátedra, 1991.

<sup>27</sup> Los términos mujer *cis* y varón *cis* remiten a mujer y varón que viven en el sexo que les fue asignado al nacer según su correspondencia cromosómica, genial e identitaria dentro de la heteronorma binaria.

<sup>28</sup> Ver J. BUTLER, *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Paidós, 2007.

todos los órdenes de la vida social: afectivo, íntimo, sexual, laboral, económico, cultural y jurídico<sup>29</sup>. Esta partitura dicotómica sexuada y restrictiva, tiene un sinnúmero de consecuencias relativas a las condiciones del pacto o contrato que prefiguran filosóficamente la desigualdad contractual. Moviéndonos hermenéuticamente, se trata del *piso riesgoso* (en grados variables) del contrato: la misma *condición de género* del sujeto de derecho.

#### 4. Sincerarse con la desigualdad contractual para reducir hermenéuticamente el riesgo

En el punto anterior se presentaron algunos postulados filosóficos feministas clásicos alrededor de la crítica al contrato con ánimo de reponer asuntos fundamentales al despliegue del argumento sobre la desigualdad contractual por la vía de la desigualdad precontractual. Así, se indicó la relevancia metodológica en la evaluación de la desigualdad contractual de aquellos sujetos, relaciones y convenciones formalmente no enunciadas pero dados por supuestos (esto es, integrados) en el lenguaje del contrato. En especial, se hizo referencia al contrato (hetero)sexual que prefigura conceptualmente al contrato social, estableciendo un orden en la distribución de los cuerpos humanos a partir del filtro de la universalidad restringida y de la práctica de la dicotomía privado y público. Ahora bien, este planteo viene con un agregado. Y es que ese orden heterosexual que organiza lo público y lo privado, supone además una asignación contractual no enunciada de responsabilidades dadas por supuestas, a veces dadas por naturales, diseñadas en las ingenierías sociales del siglo XIX e integradas en los sistemas jurídicos contemporáneos. Se trata de la práctica dicotómica de lo productivo y lo reproductivo que termina de componer la cadena de significantes asociados a la división (hetero)sexual del trabajo en sus efectos contractuales formalmente no enunciados. Es decir, ese conjunto de aspectos relevantes al *piso riesgoso* que son medulares, no incidentales y no (tan) valiosos asociados a lo reproductivo y que operan hermenéuticamente en la gramática oculta de la desigualdad contractual. En otras palabras, se trata del gran cúmulo de trabajo de reproducción social<sup>30</sup>, trabajo organizado en tres grandes cuerpos de tareas que muchas veces realiza el

---

<sup>29</sup> Desde Olympe de Gouges en adelante. Ver O. DE GOUGES, *Declaración de los derechos de la Mujer y la Ciudadana*, en O. DE GOUGES, *Escritos disidentes*, Banda Propia, 2019 (original 1791).

<sup>30</sup> Ver A. PICCHIO, *Social Reproduction. The political economy of the labour market*, Cambridge University Press, 1992.

mismo cuerpo: un cuerpo femenino que se corresponde con una mujer *cis* o un cuerpo feminizado por su precaria condición laboral. Primero, el trabajo de desarrollo en la gestación, esto es, desarrollo biológico de un ser que devendrá humano<sup>31</sup>; segundo, el trabajo de mantenimiento de la vida diaria (reunido también con el nombre polémico de trabajo doméstico: lavar, planchar, cocinar, gestionar, administrar, etcétera) y, tercero, el trabajo de cuidados de seres humanos con y sin capacidad de autocuidado<sup>32</sup>.

De conjunto, lo que hasta ahora se ha indicado visibiliza un asunto fundamental: el canon epistémico oculto del derecho del trabajo se estructura filosóficamente a partir de estos supuestos<sup>33</sup>. Y, a su vez, la arquitectura conceptual formalmente enunciada del derecho del trabajo se sostiene sobre un círculo de lo valioso que gira alrededor de la articulación: trabajo, empleo, esfera pública, productivo, económico, generador de ganancias, dinero, mercado. Esta es la norma que regula en lo epistémico-conceptual al derecho del trabajo. Una norma que por lo indicado en el apartado anterior se regula por la lógica del contrato (hetero) sexual que preestablece por lo tanto un sujeto antropológico prevalente (más valioso) en el vínculo contractual laboral. Conformar la sustancia epistémica binaria de la *condición de género* del sujeto de derecho del trabajo.

En otras palabras, los sistemas normativos del derecho del trabajo nacen y se despliegan en estos marcos para proteger prioritariamente los elementos que componen ese círculo de lo valioso formalmente enunciado. En consecuencia, todo lo que no se corresponde sea del todo, sea en parte con ese círculo de lo valioso, queda librado a un amplio grado de indeterminación para empezar en su reconocimiento y sin dudas en la protección (especial, incidental), por proximidad o distancia con ese círculo al que sin embargo sostiene vitalmente. Esta es la base hermenéutica del *piso riesgoso* de entrada al contrato de trabajo.

Arribamos así al meollo de la cuestión que ofrecen los análisis de las teorías feministas del derecho del trabajo:

Las feministas consideran que el género es un aspecto analíticamente central y, de hecho, profundamente constitutivo de los fundamentos del Derecho Laboral. Adoptar un enfoque feminista es algo más que tener en cuenta al género. Es asumir su relevancia analítica y suscribir una posición en la que figure como categoría de importancia en relación con

---

<sup>31</sup> Ver R. LERUSSI, *Gestación por sustitución. Aportes conceptuales desde la teoría feminista del derecho del trabajo al derecho de familia*, en *Femeris*, 2020, n. 3.

<sup>32</sup> Ver L.C. PAUTASSI, *op. cit.*

<sup>33</sup> Ver R.C. LERUSSI, *Restricciones epistémicas en el derecho del trabajo: ensayo crítico*, en *Espacio Jurídico Journal of Law*, 2022, n. 1, pp. 109-120.

la investigación jurídica (crítica) [...]. La casi universalidad de la división del trabajo basada en el género debería hacernos reflexionar sobre su ausencia como categoría significativa en el Derecho Laboral<sup>34</sup>.

Se trata de una labor enfocada en complejizar los fundamentos del derecho del trabajo en sus dimensiones conceptuales y discursivas y en sus efectos institucionales y normativos<sup>35</sup>. Por lo tanto, la crítica ius feminista laboral apunta a mostrar cómo la dinámica oculta de la división (hetero)sexual del trabajo y sus prácticas dicotómicas sexo-generizadas *producen*, esto es, crean derecho del trabajo (reglas, sujetos y relaciones no enunciadas pero asumidas). Y, al mismo tiempo, estos abordajes permiten entender cómo funcionaría si empezáramos a producir derecho del trabajo de otra forma, una forma que integre la crítica y los desarrollos feministas en el corazón de los diseños conceptuales tuitivos y preventivos.

Algunas líneas de trabajo ius feminista orientadoras son, en primer lugar, la integración de conceptos y técnicas jurídicas de abordaje de la discriminación interseccional<sup>36</sup>. En materia precontractual relevante al derecho del trabajo, esta categoría abre y afina la retícula donde se inscriben formas de discriminación y de violencias cuando se está frente a la convergencia de dos o más sistemas de opresión. Se trata de formas de discriminación *agravadas* que remiten a formas *agravadas* de vulnerabilidad<sup>37</sup>, las cuales son muy atendibles en la definición de desigualdad contractual en términos tuitivos y preventivos de entrada al vínculo contractual. En esta línea, vale indicar que la articulación de diferentes variables que agudizan la situación de vulnerabilidad de una mujer trabajadora no necesariamente puede ser calificada como de discriminación interseccional, aunque sin dudas de desigualdad múltiple. Sin embargo, y esta es una discusión no resuelta, dado que la desigualdad económica o de bienes remite a un sistema de poder reunido bajo el nombre de capitalismo donde la categoría de clase es central, podría afirmarse, a partir de las nuevas orientaciones en la

---

<sup>34</sup> J. CONAGHAN, *Labour law and feminist method*, en *International Journal of Comparative Labour Law*, 2017, vol. 33, n. 1, p. 98 (traducción propia).

<sup>35</sup> Ver J. FUDGE, *Feminist Reflections on the Scope of Labour Law: Domestic Work, Social Reproduction, and Jurisdiction*, en *Feminist Legal Studies*, 2014, vol. 22, n. 1.

<sup>36</sup> Los abordajes jurídicos en materia de interseccionalidad y discriminación son muy prolíficos y exceden a este artículo. Basta indicar que esta categoría fue acuñada en el año 1989 por la jurista feminista negra K. CRENSHAW, *Desmarginalizar la intersección de raza y sexo: una crítica desde el feminismo negro a la doctrina antidiscriminación, la teoría feminista y las políticas antirracistas*, en M. COSTA, R. LERUSSI (comps.), *Feminismos jurídicos. Interpelaciones y debates*, Siglo del Hombre, 2021 (original 1989).

<sup>37</sup> Ver G. VARGAS VERA, [Interseccionalidad de la discriminación, formas agravadas de vulnerabilidad. El caso Gonzales Luján y otros vs. Ecuador](#), en *Iuris Dictio*, 2016, n. 18.

definición de desigualdad contractual que se postula en este texto, que la situación de una mujer trabajadora cumple con los requisitos teóricos de base grupal que tonifican el argumento agravado de vulnerabilidad (clase y sexo/género). Y, sobradamente, se cumple con el requisito agravado en caso de tratarse de una mujer trabajadora migrante y/o racializada y/o indígena, entre otras marcas de subordinación compleja.

Una segunda línea de trabajo desde estos marcos apunta a desestabilizar creativamente los conceptos dogmáticos a partir de la visibilización del canon oculto en las definiciones relacionales del sujeto de derecho del trabajo y de tiempo de trabajo. Así, por ejemplo, la crítica al supuesto individual, no dependiente de responsabilidad frente a requisitos temporales del trabajo remunerado, es fundamental en la prevención de riesgos psicosociales asociados a la *tragedia* de la conciliación que enfrentan sobre todo las mujeres trabajadoras desde el momento cero del vínculo laboral.

Si el trabajo reproductivo no remunerado, pero socialmente necesario es considerado tan valioso como el trabajo remunerado para el desarrollo individual y social, los empleadores no podrían diseñar puestos de trabajo basados en el supuesto de que es responsabilidad privada e individual de la parte trabajadora adaptar sus responsabilidades de cuidado a las exigencias temporales del trabajo. En su lugar, las normas sobre el tiempo de trabajo se diseñarían partiendo del supuesto de que todas las personas trabajadoras realizan tareas domésticas para otros y otras y ya no se esperaría que las mujeres soportaran la carga económica del trabajo de cuidados no remunerado<sup>38</sup>.

En este sentido, un sinnúmero de feministas viene trabajando de manera sólida y sostenida en la creación de requisitos relacionales y de interdependencia para el establecimiento de criterios contractuales asociados al tiempo de trabajo de cuidados integrados al tiempo de trabajo general desde la fase inicial y, por supuesto, en la vida contractual<sup>39</sup>.

La categoría de reproducción social es una llave fundamental hacia donde apunta gran parte de la crítica ius feminista laboral<sup>40</sup>, por ejemplo, para indicar la tracción *hacia abajo* de quienes ocupan el lugar de la

---

<sup>38</sup> J. FUDGE, *op. cit.*, p. 23 (traducción propia).

<sup>39</sup> Por indicar una referencia en Argentina, ver L.C. PAUTASSI, *El tiempo y su distribución. Claves para su incorporación en las regulaciones laborales de Argentina*, en [La Revista GEDS, 2023, n. 4](#).

<sup>40</sup> Ver R.S. CORRÊA VIEIRA, *Teoria feminista do direito do trabalho: uma introdução*, en R.S. CORRÊA VIEIRA, R. TRAMONTINA (orgs.), [Desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho: buscas entre interseções por um novo alvorecer](#), Unoesc, 2020.

individualidad doméstica (usualmente, aunque no con exclusividad, mujeres *vis*) en la preconfiguración del acceso a puestos de trabajo feminizados en la clave de la precariedad y/o de la flexibilidad *a la baja* (menos derechos, menos garantías, etcétera). Lo cual, a su vez, produce formas de segregación precontractual, esto es, formas de distribución de cuerpos aptos o no aptos y/o deseables o no deseables para ciertos puestos, a partir de perfiles profesionales/laborales asociados a vectores antropológicos interseccionales que articulan, por ejemplo, sexo-género y estatus migratorio. E incluso, perfiles laborales configurados por exigencias en los rendimientos laborales que prefiguran desde el momento cero la inhibición (o no) de proyectos singulares de gestación, reproducción humana, adopción (maternidades, paternidades, gestación por sustitución solidaria, etcétera), esto es, restringen la autonomía de la voluntad debido al contexto laboral discriminatorio<sup>41</sup>. Aspectos muy atendibles en los diseños tuitivos y preventivos<sup>42</sup>.

En definitiva, estas líneas de trabajo ius feminista postulan la relevancia de la desigualdad y la discriminación interseccional precontractuales en los términos indicados, en tanto que causas materiales no enunciadas, aunque constitutivas de la desigualdad contractual. A su vez, estos planteos son también orientación para afinar y agudizar los límites a la parte empleadora frente a (potenciales) formas de explotación y opresión. Y, sobre todo, tonifican a lo ancho la tutela laboral en las definiciones dogmáticas y ensanchan por lo tanto las comprensiones preventivas en términos de calidad del pacto proyectado hacia la calidad del vínculo.

## 5. Consideraciones finales

La crítica feminista al contrato y a la división (hetero)sexual del trabajo sigue vigente en sus efectos hermenéuticos, tan reales como una reja, un plato de comida caliente o una pila de ropa para lavar. Su base dicotómica se inscribe en la separación y en asignaciones antropológicas heteronormadas entre público y privado, productivo y reproductivo en los términos indicados. Conforman dos ejes nodales desde donde pivotear una

---

<sup>41</sup> Cfr. S. ÁLVAREZ MEDINA, *op. cit.* Ver además E. GHIDONI, D. MORONDO TARAMUNDI, *Análisis contextual, interseccionalidad y función justificativa de los estereotipos en el derecho: una réplica*, en *Discusiones*, 2022, n. 1.

<sup>42</sup> En materia de rendimientos laborales y de salud laboral, la situación a veces trágica de las mujeres *vis* y de personas con capacidad de gestar en estado de perimenopausia o de menopausia es un asunto prácticamente ausente en el mainstream de los debates ius laborales.

argumentación que ensanche las implicancias conceptuales de la desigualdad contractual en el pacto laboral, precisamente para tonificar la protección de la parte trabajadora encarnada en cuerpos y vidas concretas, cada vez más desposeídas. La categoría de discriminación interseccional precontractual aumenta la apuesta y conecta con formas grupales de opresión, y no (o no solamente) con la casuística del individuo<sup>43</sup>. Se trata de una categoría que orienta la acción protectoria y preventiva de forma mucho más exigente<sup>44</sup>.

Uno de los aspectos centrales que se deriva de estas consideraciones ius feministas cobra sentencia robusta e inexorable a partir de la desigual *condición* de sujeto de derecho del trabajo que prefigura las desiguales *condiciones* para negociar. Así, en clave tuitiva, se deriva una expansión (para empezar, conceptual) en las comprensiones alrededor de la desigualdad contractual a partir de nociones precontractuales que permiten leer formas de vulnerabilidad agravada desde una noción múltiple de subordinación. Se trata de ese *plus* medular, no incidental, que define la desigual condición de la parte trabajadora frente a desiguales/múltiples condiciones de negociación. Este es el *piso riesgoso* de entrada al vínculo laboral. Y es precisamente por ello, el piso propicio (siempre lo fue) para el despliegue de formas de explotación y opresión prefiguradas por el solo hecho de cumplir con ciertos requisitos antropológicos de base grupal no homogénea, por ejemplo, las mujeres en sentido amplio, esto es, más de la mitad de la población mundial.

En definitiva, se trata entonces de imaginar nuevas categorías y de ensanchar las existentes en el derecho del trabajo por la vía de los asuntos reunidos bajo el nombre de desigualdad precontractual. De esta forma, aumentan los marcos de protección y prevención desde bases típicas anchas y no en específico (o no solamente), dado que usualmente esto opera *a la baja* sobre todo para sectores asociados al trabajo de reproducción social<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> Cfr. M.Á. BARRÈRE UNZUETA, D. MORONDO TARAMUNDI, *Subdiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio*, en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 2011, vol. 45. Ver, además, E. GHIDONI, D. MORONDO TARAMUNDI, *El papel de los estereotipos en las formas de la desigualdad compleja: algunos apuntes desde la teoría feminista del derecho antidiscriminatorio*, en *Discusiones*, 2022, n. 1.

<sup>44</sup> Ver M.J. AÑÓN ROIG, *Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja*, en *Isonomía*, 2013, n. 39.

<sup>45</sup> En lo normativo, la articulación entre especial/diferencial *a la baja* en la lógica binaria desplegada en este texto, se conecta con asuntos tan concretos como la distribución y definición de los estándares salariales (ver J. FUDGE, *op. cit.*). El ejemplo escandaloso en grados variables según el lugar es el del gran sector doméstico y de cuidados remunerados que realizan fundamentalmente mujeres (pobres y/o racializadas y/o migrantes) a lo largo y ancho del mundo. Sin dudas, el Convenio OIT n. 189 de 2011, *Convenio sobre las*

Así, se reduce medularmente el *piso riesgoso* de entrada al contrato de trabajo.

## 6. Bibliografía

- ÁLVAREZ MEDINA S. (2018), *La autonomía de las personas. Una capacidad relacional*, CEPC
- AÑÓN ROIG M.J. (2013), [\*Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja\*](#), en [\*Isonomía\*, n. 39](#), pp. 127-157
- ARMSTRONG N. (1991), *Deseo y ficción doméstica*, Cátedra
- BARRÈRE UNZUETA M.Á. (2001), [\*Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación, y acción positiva versus igualdad de oportunidades\*](#), en [\*Revista Vasca de Administración Pública\*, n. 60](#), pp. 145-166
- BARRÈRE UNZUETA M.Á. (2016), [\*Martha A. Fineman y la igualdad jurídica: ¿Vulnerabilidad vs. Subordiscriminación?\*](#), en [\*Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho\*, n. 34](#), pp. 17-34
- BARRÈRE UNZUETA M.Á., MORONDO TARAMUNDI D. (2011), [\*Subordiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio\*](#), en [\*Anales de la Cátedra Francisco Suárez\*, vol. 45](#), pp. 15-42
- BUTLER J. (2007), *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Paidós
- CABELLO DE ALBA L.M. (dir.) (2015), *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo
- CONAGHAN J. (2017), *Labour law and feminist method*, en *International Journal of Comparative Labour Law*, vol. 33, n. 1, pp. 93-114
- CORRÊA VIEIRA R.S. (2020), *Teoria feminista do direito do trabalho: uma introdução*, en R.S. CORRÊA VIEIRA, R. TRAMONTINA (orgs.), [\*Desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho: buscas entre interseções por um novo alvorecer\*](#), Unoesc
- COSTA M. (2016), *Feminismos jurídicos*, Didot
- COSTA WEGSMAN M., LERUSSI R. (comps.), *Feminismos jurídicos. Interpelaciones y debates*, Siglo del Hombre
- CRENSHAW K. (2021), *Desmarginalizar la intersección de raza y sexo: una crítica desde el feminismo negro a la doctrina antidiscriminación, la teoría feminista y las políticas antirracistas*, en M. COSTA WEGSMAN, R. LERUSSI (comps.), *Feminismos jurídicos. Interpelaciones y debates*, Siglo del Hombre

---

[\*trabajadoras y los trabajadores domésticos\*](#), es una brújula en el horizonte pendiente de muchas regulaciones estatales.

- DE GOUGES O. (2019), *Declaración de los derechos de la Mujer y la Ciudadana*, en O. DE GOUGES, *Escritos disidentes*, Banda Propia
- FUDGE J. (2014), *Feminist Reflections on the Scope of Labour Law: Domestic Work, Social Reproduction, and Jurisdiction*, en *Feminist Legal Studies*, vol. 22, n. 1, pp. 1-23
- GHIDONI E., MORONDO TARAMUNDI D. (2022), [Análisis contextual, interseccionalidad y función justificativa de los estereotipos en el derecho: una réplica](#), en [Discusiones, n. 1](#), pp. 109-128
- GHIDONI E., MORONDO TARAMUNDI D. (2022), [El papel de los estereotipos en las formas de la desigualdad compleja: algunos apuntes desde la teoría feminista del derecho antidiscriminatorio](#), en [Discusiones, n. 1](#), pp. 37-70
- GOLDIN A. (2001), *Las fronteras de la dependencia*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 311-332
- GOLDIN A. (2013), *Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea de Derecho del Trabajo*, en ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, [Anuario 2012](#)
- GOLDIN A. (2014), [Algunos rasgos definitorios de un Derecho del Trabajo en proceso de cambio](#), en [Themis, n. 65](#), pp. 27-40
- JARAMILLO I.C. (2000), *La crítica feminista al derecho*, en R. WEST, *Género y teoría del derecho*, Siglo del Hombre
- LERUSSI R. (2020), [Gestación por sustitución. Aportes conceptuales desde la teoría feminista del derecho del trabajo al derecho de familia](#), en [Femeris, n. 3](#), pp. 62-78
- LERUSSI R.C. (2020), [Orientaciones feministas para un nuevo derecho del trabajo](#), en [Revista Direito e Práxis, n. 4](#), pp. 2725-2742
- LERUSSI R.C. (2022), [Restricciones epistémicas en el derecho del trabajo: ensayo crítico](#), en [España Jurídica Journal of Law, n. 1](#), pp. 109-120
- LERUSSI R. (2024), [Hacer teoría feminista del derecho del trabajo en serio](#), en [www.net21.org](#), 8 marzo
- LOBATO J., FLORES BELTRÁN V. (2019), [El enfoque invisible. Perspectivas feministas en la enseñanza del Derecho del Trabajo](#), en [Academia, n. 33](#), pp. 229-256
- MEZZADRA S., NEILSON B. (2017), [La frontera como método o la multiplicación del trabajo](#), Traficantes de Sueños
- NIETO J.M. (2021), [Dependencia laboral: ajenidad, vulnerabilidad y autonomía para una necesaria redefinición teórica](#), en [Teoría Jurídica Contemporánea, vol. 6](#), pp. 1-42
- OLSEN F. (2000), *El sexo del derecho*, en A.E.C. RUIZ (comp.), *Identidad femenina y discurso jurídico*, Biblos
- PATEMAN C. (1995), [El contrato sexual](#), Anthropos

- PAUTASSI L.C. (2023), *De la polisemia a la norma. El derecho humano al cuidado*, Fundación Medifé
- PAUTASSI L.C. (2023), *El tiempo y su distribución. Claves para su incorporación en las regulaciones laborales de Argentina*, en *La Revista GEDS*, n. 4, pp. 104-114
- PICCHIO A. (1992), *Social Reproduction. The political economy of the labour market*, Cambridge University Press
- PUCHETA M., SILVA SÁNCHEZ P.P. (2024), *Transición justa a la luz del Sistema Interamericano: el impacto medioambiental en los derechos de los trabajadores*, en A. VON BOGDANDY, M. MORALES ANTONIAZZI, H. VILLASMIL PRIETO, F.C. EBERT, R. BUENDÍA ESTEBAN (coords.), *La dimensión laboral del constitucionalismo transformador en América Latina. Construcción de un ius commune*, Uniandes
- SMART C. (2000), *La teoría feminista y el discurso jurídico*, en H. BIRGIN (comp.), *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*, Biblos
- UGARTE CATALDO J.L. (2018), *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*, Thomson Reuters
- VARGAS VERA G. (2016), *Interseccionalidad de la discriminación, formas agravadas de vulnerabilidad. El caso Gonzales Llu y otros vs. Ecuador*, en *Iuris Dictio*, n. 18, pp. 139-148
- WALLACH SCOTT J. (2012), *Las mujeres y los derechos del Hombre. Feminismo y sufragio en Francia, 1789-1944*, Siglo XXI
- WITTIG M. (2006), *A propósito del contrato social*, en M. WITTIG, *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*, Egales
- ZBYSZEWSKA A., MAXIMO F. (2025), *Narrativas del trabajo sostenible en comunidades afectadas por la minería. Articulación de un concepto decolonial*, en *Revista Internacional del Trabajo*, n. 1, pp. 1-22

### *Normativa*

- 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*
- [Opinión Consultiva Corte IDH 31/2025](#)

### *Páginas web*

- NET21: <https://www.net21.org/>

# El empleo doméstico y las enfermedades profesionales silenciosas

María Alexandra DÍAZ MORDILLO\*

---

**RESUMEN:** La principal cualidad de la enfermedad profesional con respecto a la enfermedad del trabajo es la carga de la prueba. A las enfermedades profesionales se les presume el origen laboral, a las enfermedades del trabajo no y, generalmente, son confundidas con enfermedades comunes. Las personas empleadas en el hogar no tuvieron cubiertas las contingencias profesionales hasta el año 2011. Sin duda, se trata de un gran avance para estos profesionales, pero no completo. Estas personas sufren enfermedades relacionadas con la limpieza y los cuidados, tanto físicas como por inhalación de sustancias o riesgos psicosociales. Lo cierto es que, teniendo en cuenta el ámbito familiar en el que se desarrolla el empleo doméstico, no existen estudios epidemiológicos que lleguen a relacionar la existencia de determinadas patologías con el desarrollo de estos trabajos. En el presente estudio se propone la integración del empleo doméstico en el campo de aplicación del RD 1299/2006, con el fin de adecuarlo a la realidad de estas personas.

*Palabras clave:* Prevención, empleo doméstico, enfermedad, salud, empleo del hogar.

**SUMARIO:** 1. La evolución normativa del empleo doméstico en España. 1.1. La transformación de un Régimen Especial de Seguridad Social en Sistema Especial. 1.2. El Convenio OIT n. 189. 1.3. La protección social de las personas empleadas en el hogar. 2. La enfermedad profesional en el personal al servicio del hogar familiar. 2.1. El concepto de enfermedad profesional en España. 2.2. Las contingencias profesionales para las personas empleadas en el hogar. 2.3. La enfermedad profesional en el empleo doméstico. 2.4. Las enfermedades domésticas y su incorporación a la lista de enfermedades profesionales 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

---

\* Miembro del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social (España).



## Domestic Employment and Silent Occupational Diseases

---

**ABSTRACT:** The main difference between occupational diseases and work-related illnesses is the burden of proof. Occupational diseases are presumed to be work-related, whereas work-related illnesses are not and are generally confused with common illnesses. Domestic workers did not have coverage for occupational contingencies until 2011. This is undoubtedly a great advance for these professionals, but not complete. These people suffer from illnesses related to cleaning and caregiving, both physical and due to the inhalation of substances or psychosocial risks. The truth is that, considering the family environment in which domestic work takes place, there are no epidemiological studies that link the existence of certain pathologies with the performance of these jobs. This study proposes integrating domestic employment into the scope of Royal Decree No. 1299/2006, in order to adapt it to the reality of these people.

*Key Words:* Prevention, domestic employment, illness, health, domestic employment.

## 1. La evolución normativa del empleo doméstico en España

### 1.1. La transformación de un Régimen Especial de Seguridad Social en Sistema Especial

A pesar de que la relación laboral de carácter especial que se da en el empleo doméstico presenta las características definitorias de cualquier trabajo por cuenta ajena: voluntariedad, ajenidad y dependencia, la existencia de particularidades propias, como el desempeño de la actividad dentro del domicilio privado o la ausencia de ánimo de lucro de la persona empleadora<sup>1</sup>, les ha ocasionado un tratamiento jurídico diferenciado, no siempre ventajoso<sup>2</sup>.

Antes de su plena inclusión como Sistema Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social, la protección social de estos profesionales se encontraba segregada entre aquellas personas que realizaban trabajos de forma exclusiva y permanente para un único cabeza de familia (a quienes se consideraba trabajadores por cuenta ajena), y aquellos que lo hacían de forma parcial o discontinua, que eran asimilados a trabajadores por cuenta propia, recayendo sobre ellos mismos las obligaciones en materia de Seguridad Social<sup>3</sup>.

Con el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico se inicia un proceso de dignificación del colectivo con la intención de dar visibilidad a una actividad muchas veces precaria y en pro de la plena equiparación de derechos. No obstante, no será hasta la publicación del RD 1424/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial de empleados de hogar, cuando se desarrollen otros aspectos laborales<sup>4</sup> que permanecían carentes de toda norma<sup>5</sup>. Este último ha sido sustituido por el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, donde se da especial relevancia al lugar donde se desarrolla la actividad (el hogar familiar) y la existencia de un vínculo de

---

<sup>1</sup> Vid. J. LÓPEZ GANDÍA, *La convergencia entre regímenes de Seguridad Social*, en *Temas Laborales*, 2005, n. 81.

<sup>2</sup> Vid. M.J. ESPUNY TOMÀS, *El servicio doméstico: Historia de una exclusión jurídica continuada*, en M.J. ESPUNY TOMÀS, G. GARCÍA GONZÁLEZ (coords.), *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, Dykinson, 2014.

<sup>3</sup> Vid. J. MUÑOZ MOLINA, *Del Régimen Especial de empleados del hogar al sistema especial de empleados del hogar. Protección social*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, p. 423.

<sup>4</sup> Vid. J. MOLINS GARCÍA-ATANCE, *La reforma del régimen especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar*, en *Información Laboral*, 2008, n. 3, p. 1.

<sup>5</sup> Vid. R. QUESADA SEGURA, *El contrato de servicio doméstico en la legislación de trabajo*, en R. QUESADA SEGURA, *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, 1991.

confianza entre el empleador y la persona trabajadora en la regulación de dicha relación.

El Pacto de Toledo, desde su versión inicial de 1995 (Recomendación Sexta), recogía la simplificación de regímenes de Seguridad Social (convergiendo en dos únicos tipos, uno por cuenta ajena y otro por cuenta propia) con el fin de evitar el excesivo fraccionamiento del sistema y una protección desigual. Las renovaciones posteriores del Pacto (2003, 2011 y la reciente de 2020), mantienen la misma Recomendación. El Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social, del 13 de julio de 2006 inicia el estudio de la situación laboral<sup>6</sup> de las personas que desempeñan empleos del hogar en aras a su integración en el Régimen General. Este Acuerdo supuso el nacimiento del precitado RD 1620/2011 y de la DA 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que, equiparando de manera paulatina la cotización del colectivo a la de los trabajadores del Régimen General, permitiría integrarlos como Sistema Especial a partir del 1 de enero de 2012<sup>7</sup>, igualándoles los derechos<sup>8</sup>.

Esta integración se realiza de manera progresiva, posibilitando que empleados y empleadores regularicen su situación en el plazo de seis meses<sup>9</sup>. No obstante, se opta por mantener ciertas particularidades en materia de acción protectora, contrarias a lo dispuesto en el art. 11 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) sobre la naturaleza de los Sistemas Especiales de Seguridad Social.

Como medida coercitiva, el legislador ordena que, en el supuesto de incumplimiento de los deberes de regularización, se produzcan determinados efectos. Si se trataba de empleados a tiempo completo que prestaban sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, quedarían integrados, en todo caso, a partir del 1 de julio de 2012, con arreglo a la base de cotización establecida en el tramo superior de la nueva escala de cotización. Sin embargo, si se trataba de empleados a tiempo parcial o discontinuo que prestaban servicios a uno o más

---

<sup>6</sup> Vid. I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), 2015, n. 118.

<sup>7</sup> Vid. J.A. MARTÍNEZ LUCAS, *El Sistema Especial de Seguridad Social para Empleados de Hogar*, en *Actualidad Laboral*, 2011, n. 21-22.

<sup>8</sup> Vid. A. SELMA PENALVA, *Novedades en el régimen de Seguridad Social de los Empleados de Hogar y su comparación con las propuestas de reforma anteriormente anunciadas*, en *Actualidad Laboral*, 2012, n. 2, p. 156 ss.

<sup>9</sup> Vid. J. MUÑOZ MOLINA, *Nueva regulación del régimen laboral y de seguridad social de los empleados del hogar*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2013, n. 4.

empleadores, el incumplimiento de las obligaciones de inclusión producía la exclusión automática del Sistema Especial con la baja en el Régimen el 1 de julio de 2012, salvo que estuvieran percibiendo subsidios de incapacidad temporal, nacimiento o riesgo durante el embarazo, motivo por el que se prorrogaría la exclusión hasta su finalización. Nuevamente las personas trabajadoras más vulnerables sufren las consecuencias de una regulación generalista que las excluye<sup>10</sup>.

Sobre el cómputo recíproco de cotizaciones, aunque no se dice nada en la DA 39ª de la Ley 27/2011, no cabe sino entender, que las cotizaciones satisfechas en el extinguido Régimen Especial se entienden efectuadas al Régimen General, con idéntica validez que las realizadas al nuevo Sistema Especial, sirviendo tanto para perfeccionar el derecho como para determinar la cuantía de las prestaciones previstas en la acción protectora del Régimen General.

La integración supone que las responsabilidades en cuanto a los actos de encuadramiento y cotización recaigan sobre el propio empleador con carácter general<sup>11</sup>. En cuanto a la cotización, se establece transitoriamente un sistema tarifado por tramos que sujete el encarecimiento repentino de cuotas sociales para los empleadores. Este periodo transitorio debería haber terminado el 31 de diciembre de 2018, tal y como establecía la DA 39ª de la Ley 27/2011, pero ha sido sucesivamente prorrogado. Hoy se recoge en la DT 16ª (apartado 1.a.4º) TRLGSS. El texto original indicaba que, a partir del 1 de enero de 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarían conforme a lo establecido en el art. 147 del actual TRLGSS (en función de los ingresos reales). Sin embargo, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para ese ejercicio, prorrogó su entrada en vigor hasta el 30 de diciembre de 2023. Hoy, su vigencia se encuentra prorrogada *sine die*<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Vid. L.E. DE LA VILLA GIL, *La economía sumergida y los arañazos superficiales a la realidad social a través de las medidas adoptadas por el Gobierno. Breve comentario al Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 2011, n. 26.

<sup>11</sup> El RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de la gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados del hogar y otras medidas de carácter económico y social, con el objeto de flexibilizar las obligaciones para los empleadores del nuevo sistema especial, introduce la posibilidad de que sean los propios empleados domésticos los que, si realizan jornadas de menos de 60 horas mensuales de trabajo, puedan hacerse cargo de su afiliación, alta, baja o variaciones de datos. El RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, elimina esta posibilidad, que podría considerarse como una vuelta atrás en el logro de los derechos conseguidos.

<sup>12</sup> Con la DF 2ª.29 del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, se adelanta la aplicación del art. 147 TRLGSS al 1 de enero de 2021. La DF 3ª.2 del RD-Ley 35/2020, de 22 de

Por tanto, desde el 1 de enero de 2012 se encuentran integradas en el Régimen General todas aquellas personas trabajadoras domésticas, cualquiera que sea el número de horas trabajadas<sup>13</sup>, siempre que el objeto de la prestación de servicios sean las tareas domésticas<sup>14</sup>, cuidado de todo el hogar o cualquiera de sus partes, cuidado de las personas de la familia o animales domésticos, guardería, jardinería o conducción de vehículos, salvo que sea de aplicación lo dispuesto en el art. 136 TRLGSS.

Por el contrario, no podrán encuadrarse dentro de este sistema especial aquellas relacionales laborales concertadas con personas jurídicas de carácter civil o mercantil, no contratadas directamente por los titulares del hogar familiar, aunque el objeto del servicio sea la realización de tareas domésticas. Estas contrataciones se regirán por la normativa laboral común, como también lo harán aquellas relaciones del titular del hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos, realice, independientemente de su periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Quedarán igualmente excluidos los cuidadores no profesionales contratados por instituciones públicas o entidades privadas o los cuidadores no profesionales, que se regirán específicamente por lo previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

No se entienden comprendidos en el ámbito de este sistema especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, aquellos trabajos realizados de manera benévola, amistosa o de buena voluntad. Tampoco las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas “a la par” o “*au pair*”, mediante las que se prestan algunos servicios como el cuidado de niños, la enseñanza de idiomas u otros, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, y se efectúen a cambio de comida, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

---

diciembre vuelve a atrasarlo hasta el 1 de enero de 2023, volviendo al 1 de enero de 2024 con el art. 3.3 del RD-Ley 16/2022. Finalmente, se suspende *sine die* el apartado 1.a.4º por la DT 8ª del RD-Ley 8/2023, de 27 de diciembre.

<sup>13</sup> La Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social de 9 de noviembre de 1971 consideró que, a efectos de su inclusión en el régimen especial, el empleado de hogar debía justificar, como mínimo, una dedicación de 72 horas al mes, que habrían de ser efectuadas, al menos, durante doce días de cada mes. Este criterio fue confirmado por la Resolución de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social de 5 de noviembre de 1985.

<sup>14</sup> Art. 1.a, Convenio OIT n. 189.

## 1.2. El Convenio OIT n. 189

España ratificó el Convenio OIT n. 189 de 2011 (*Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*)<sup>15</sup> el 28 de febrero de 2023, entrando en vigor el 29 de febrero de 2024. La ratificación supuso un paso fundamental para garantizar la dignidad y los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en nuestro país.

La OIT, en su compromiso por promover el trabajo decente y la justicia social para una globalización equitativa, reconoce, a través de este Convenio, la contribución significativa de las personas empleadas domésticas a la economía mundial. El trabajo doméstico sigue siendo infravalorado, marginal e invisible y, siendo realizado principalmente por mujeres y niñas, muchas de ellas migrantes<sup>16</sup>, supone un colectivo particularmente vulnerable a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y derechos laborales.

El Convenio se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras domésticos, salvo a aquellos que realicen la actividad de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional.

La firma del Convenio supuso para España la obligación de adoptar las medidas necesarias para asegurar la promoción y protección efectivas de los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar, en especial, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además de los presupuestos básicos que deben regir las relaciones contractuales que se establezcan entre empleador y empleado (contrato, horario, salario...), el Convenio n. 189 trata, en su art. 13, sobre seguridad y salud en el trabajo. Dispone que todo empleado doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, siendo responsabilidad de los Estados miembros adoptar medidas eficaces al respecto, teniendo debidamente en cuenta las características específicas de la actividad desarrollada.

También se recoge la necesidad de que estos profesionales disfruten de

---

<sup>15</sup> Este Convenio fue adoptado en Ginebra en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 16 de junio de 2011. Entró en vigor el 5 de septiembre de 2013. El texto ya había influido en la Ley 27/2011, aunque aún no había sido ratificado por España.

<sup>16</sup> A 31 de diciembre de 2025, según las estadísticas puestas a disposición en la web de Seguridad Social, en España había 342.993 personas en situación de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar, de ellas, 328.177 son mujeres (el 95,68%). En cuanto a nacionalidad, 144.154 presentan nacionalidad no española, de ellas, 134.556 son mujeres (el 39,23% de las 342.993 profesionales son mujeres extranjeras) (fuente: *Afiliados en alta laboral*, Tabla dinámica *Afiliados Fin de mes Extranjeros*, datos a 31 diciembre 2025, en [w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es](http://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es), consultado el 19 febrero 2026.

la misma protección social que el resto de los trabajadores asalariados, especialmente en caso de maternidad.

Esta ratificación no obliga en sí misma a la asunción de cambios normativos inmediatos, pero sí resulta ser el inicio del establecimiento de un programa de actuación y de compromiso para abordar el problema<sup>17</sup>.

### 1.3. La protección social de las personas empleadas en el hogar

Establece el art. 11 TRLGSS que, además de los sistemas especiales regulados de manera expresa en el citado texto, en aquellos regímenes de la Seguridad Social en que así resulte necesario podrán establecerse sistemas especiales exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación.

No obstante, cuando se produjo la integración de las personas empleadas en el hogar dentro del Régimen General, el legislador optó por mantener determinadas particularidades en materia de acción protectora, teniendo en cuenta las especiales condiciones en las que se desenvuelve la actividad. Por otro lado, la sistemática marginalidad a la que ha estado sometida la profesión ha privado históricamente a estos profesionales del acceso a prestaciones tan básicas como el desempleo.

*La inclusión de la prestación por desempleo dentro de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social de las personas empleadas en el hogar como logro social*

Tradicionalmente, el trabajo doméstico no había sido considerado como una verdadera profesión. El ejercicio de la actividad dentro del ámbito doméstico y su fuerte feminización han ocasionado la exclusión del colectivo a la protección por desempleo bajo la excusa de no poder controlar las supuestas situaciones fraudulentas<sup>18</sup> que pudieran darse en el ámbito privado<sup>19</sup>. Otra de las razones que venían a sostener esta postura era la del excesivo coste que podría acarrear el aumento de cotizaciones por la nueva contingencia para unos empleadores alejados del lucro económico<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Vid. C. SANZ SÁEZ, *Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores*, en *Lan Harremanak*, 2021, n. 45, p. 159.

<sup>18</sup> Vid. C. GALA DURÁN, *La protección social en materia de seguridad social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta*, en M.J. ESPUNY TOMÀS, G. GARCÍA GONZÁLEZ (coords.), *op. cit.*, pp. 168-169.

<sup>19</sup> Vid. E. GARCÍA TESTAL, *La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 79.

<sup>20</sup> Vid. J. LÓPEZ GANDÍA, D. TOSCANI GIMÉNEZ, *Los trabajadores al servicio del Hogar*

Aunque el Pacto de Toledo en su versión de 2020 lo incluía en sus Recomendaciones, España no tomó la iniciativa de legislar al respecto hasta la publicación de la Sentencia *CJ* (que interpretó el § 1 del art. 4 de la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social)<sup>21</sup>, donde se establecía que no son compatibles con el ordenamiento de la Unión Europea las normas que sitúen a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores si no existe una justificación objetiva ajena a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Consideraba el Tribunal que los argumentos españoles para excluir de la protección por desempleo al colectivo no justificaban la diferencia de trato<sup>22</sup>. También influyó la ratificación por nuestro país del Convenio OIT n. 189.

Finalmente, con la entrada en vigor del RD-Ley 16/2022 a partir del 1 de octubre de 2022, este colectivo puede cotizar y causar la prestación por desempleo en idénticas condiciones a las del resto de los trabajadores del Régimen General. También podrán causar los subsidios derivados de la extinción de la prestación contributiva, como el de personas mayores de cincuenta y dos años.

### *Acción protectora inacabada*

Con el RD-Ley 16/2022 se consiguen dos hitos históricos, el acceso a la prestación por desempleo y la integración de lagunas de cotización en periodos descubiertos.

Si en el periodo a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y jubilación aparecieran meses en los que no hubiera existido la obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de cotización que corresponda y el resto de las mensualidades con el 50% de dicha base mínima<sup>23</sup>. Esta ficción en la cotización regulada en los arts. 197.4 y 290.1.b

---

*Familiar. Aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*, Bomarzo, 2006, p. 71.

<sup>21</sup> STJUE 24 febrero 2022, asunto C-389/20, *CJ c. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*.

<sup>22</sup> *Vid.* F.J. FERNÁNDEZ ORRICO, *El sistema especial de empleados de hogar*, en J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social. Tomo II*, Laborum, 2017.

<sup>23</sup> El RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, ha incrementado la cuantía a tener en cuenta cuando se integran lagunas de cotización, con el fin de conseguir disminuir la brecha de género, al 5%. Los porcentajes a tener en cuenta, según esta norma, también

TRLGSS sirve para paliar en cierto modo los efectos que sobre las pensiones puedan tener los vacíos de cotización acontecidos durante la vida laboral activa y que, en gran medida, están relacionados con las tareas de cuidado vinculadas a la mujer<sup>24</sup>. A partir del 1 de enero de 2024, las personas empleadas en el hogar pueden beneficiarse de esta integración.

En cuanto a la pensión de jubilación, a partir del 1 de enero de 2012, con la integración plena en el Régimen General, ya pueden causar cualquier tipo de pensión de jubilación, si bien la realidad es muy diferente. Para tener acceso a la jubilación anticipada no voluntaria del art. 207 TRLGSS por causa distinta a la violencia de género, han tenido que esperar hasta la publicación del RD-Ley 16/2022 para que queden incluidas dentro del art. 267 TRLGSS, como situaciones legales de desempleo, las causas de extinción del contrato recogidas en el art. 11 del RD 1320/2011, de 14 de noviembre y las causas generales recogidas en el art. 49 ET.

En cuanto a la jubilación anticipada voluntaria prevista en el art. 208 TRLGSS, en principio no deberían existir inconvenientes para que las personas empleadas en el hogar pudieran beneficiarse. En la práctica, el requisito consistente en que el importe de pensión a percibir sea superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondiera al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años, resulta un impedimento importante para garantizar el cobro a aquellas personas que presentan carreras laborales a tiempo parcial, intermitentes o cíclicas<sup>25</sup>.

El acceso a la jubilación parcial del art. 215 TRLGSS no presenta particularidades para el colectivo, si bien, la realidad demuestra la dificultad en su aplicación, bien por la necesidad de contratar un relevista indefinidamente a tiempo completo, bien por la necesidad de realizar una cotización al 100% tanto para relevista como para la persona que se jubila, que pueden, directamente, impedir el acceso. Además, la necesidad de acreditar extensos periodos de cotización (treinta y tres años en caso de jubilación anticipada no voluntaria o parcial o treinta y cinco años en jubilación anticipada voluntaria), aportan una dificultad añadida para estas personas con carreras laborales marcadas por la parcialidad y la intermitencia.

---

están referidos a la base mínima de cotización vigente en cada momento y sustituyen los porcentajes actuales, fijándolos al 100% durante los primeros 5 años, el 80% durante los dos años siguientes (sexto y séptimo), para terminar con el 50% durante el periodo restante. Esta modificación entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2026.

<sup>24</sup> Vid. J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar*, en *Aranzadi Social*, 2013, n. 7.

<sup>25</sup> Vid. G. GARCÍA GONZÁLEZ, *La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro*, en *Aranzadi Social*, 2011, n. 8, p. 198.

## 2. La enfermedad profesional en el personal al servicio del hogar familiar

### 2.1. El concepto de enfermedad profesional en España

En el ámbito español de Seguridad Social se denomina enfermedad profesional a aquella que es contraída como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o por cuenta propia en las actividades que se especifiquen en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Esta norma contiene seis grupos de enfermedades profesionales según estén causadas por agentes químicos, físicos, biológicos, inhalación de sustancias, cutáneos o carcinogénicos. Dentro de cada grupo se sigue un esquema muy claro que refiere agente; subagente, en su caso; actividad y código de la misma.

La principal cualidad de la enfermedad profesional con respecto a la enfermedad del trabajo (aquella considerada como accidente de trabajo por tener causa profesional pero no estar incluida dentro del Real Decreto mencionado), es la carga de la prueba. A las enfermedades profesionales reguladas en el art. 157 TRLGSS se les presume el origen laboral. A las enfermedades del trabajo reguladas como accidente de trabajo en el art. 156 TRLGSS, no y, generalmente, son confundidas con enfermedades comunes.

Ha quedado científicamente demostrado<sup>26</sup> que existen enfermedades cuyo origen es ciertamente profesional. No obstante, en el supuesto de la enfermedad del trabajo debe probarse que la conexión con la actividad laboral es directa, exigiéndose la correspondiente acreditación<sup>27</sup>. No basta

---

<sup>26</sup> Desde el punto de vista científico y técnico, la existencia de enfermedades causadas por el trabajo está ampliamente documentado en organismos internacionales de referencia, en la literatura científica y en la normativa sanitaria y laboral. Véase a modo de ejemplo WHO, [Total WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016](#), en [www.who.int](#), 27 septiembre 2024, OIT, [Lista de enfermedades profesionales de la OIT \(revisada en 2010\)](#), 2010, o INSS, [Guía de Ayuda para la Valoración de las Enfermedades Profesionales](#), 2017, para la práctica clínica y laboral.

<sup>27</sup> Ciertamente el art. 156 TRLGSS introduce la presunción *iuris tantum* sobre el accidente de trabajo cuando se ocasiona en el tiempo y durante el lugar de realización de la actividad. No obstante, en el caso de las enfermedades del trabajo (de origen laboral no incluidas expresamente en el listado de enfermedades profesionales), esta presunción no tiene sentido debido, claramente, al largo periodo de latencia en que se muestran sus síntomas.

con que el trabajo inicie la enfermedad, sino que debe ser el único factor determinante de la misma. Para diagnosticar una enfermedad como profesional, si se encuentra recogida en el listado, no será necesario aportar carga probatoria alguna. No obstante, a pesar de su especial protección, el régimen jurídico de la enfermedad profesional en España es uno de los peor resueltos: prueba de ello su variada litigiosidad<sup>28</sup>.

El concepto de enfermedad profesional surge con la Sentencia del Tribunal Supremo 17 junio 1903, que reinterpretaba el art. 1 de la Ley de 30 de enero de 1900, de Accidentes de Trabajo, indicando que no debía tomarse como referencia únicamente el suceso repentino más o menos importante, sino el hecho mismo constitutivo de la lesión, siendo posible así considerar como tal la enfermedad contraída en el ejercicio de una actividad profesional, siéndole de aplicación las normas generales sobre responsabilidad empresarial y aseguramiento<sup>29</sup>. Posteriormente, se publica la Ley de Bases de Enfermedades Profesionales de 13 de julio de 1936, donde se recogen una veintena de enfermedades profesionales y las actividades donde podían contraerse<sup>30</sup>. Se establecía así una lista cerrada de enfermedades, dejando abierta la posibilidad de que fueran los propios tribunales los que identificaran nuevas dolencias susceptibles de ser incorporadas en el futuro.

Tiempo después, el Decreto 792/1961, de 13 de abril, por el que se organiza el aseguramiento de las enfermedades profesionales y la Obra de Grandes Inválidos y Huérfanos de fallecidos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, aprobó un nuevo cuadro de enfermedades profesionales regulando un régimen jurídico que sería completado por el reglamento aprobado por Orden de 9 de mayo de 1962. El cuadro de enfermedades profesionales del Decreto de 1961 se mantuvo hasta la publicación del RD 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social

---

La enfermedad puede aparecer cuando la persona trabajadora ya no realiza la actividad que la ha producido, siendo complicado establecer una conexión con su etiología profesional.

<sup>28</sup> Vid. S. GONZÁLEZ ORTEGA, *Las enfermedades profesionales: un concepto de delimitación compleja para un fenómeno social de relevancia*, en S. BARCELÓN COBEDO, S. GONZÁLEZ ORTEGA (dirs.), *Las enfermedades profesionales*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 25 ss.

<sup>29</sup> Con el Convenio OIT n. 18 de 1925, *Convenio sobre las enfermedades profesionales*, se obliga a todo miembro que lo ratifique a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

<sup>30</sup> El Decreto de 10 de enero de 1947, por el que se crea el Seguro de enfermedades profesionales, incorporó una regulación más amplia y global de las enfermedades profesionales.

que será, a su vez, sustituido por el RD 1299/2006<sup>31</sup>.

La principal novedad de este nuevo reglamento reside en que, al igual que la Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales, el texto incorpora dos anexos diferentes: por una parte, el listado de enfermedades profesionales cuyo origen profesional está científicamente acreditado (Anexo I) y, por otra, una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya calificación como enfermedad profesional podría contemplarse en el futuro (Anexo II). Aunque el sistema de clasificación sigue siendo de lista cerrada, el legislador prevé la actualización del cuadro conforme vayan avanzando las investigaciones científicas hacia un mejor conocimiento de algunas enfermedades profesionales y su vinculación con el trabajo. No obstante, desde su publicación, el cuadro sólo ha sido modificado en dos ocasiones: una por el RD 1150/2015, de 18 de diciembre, para llevar desde el anexo 2 al anexo 1 (grupo 6) el cáncer de laringe producido por amianto; y otra por el RD 257/2018, de 4 de mayo, para incorporar también al grupo 6 del anexo 1 el cáncer de pulmón por polvo de sílice libre. Es decir, a pesar del supuesto carácter cerrado de la lista de enfermedades<sup>32</sup>, la posibilidad de inclusión de otras nuevas demuestra que la calificación es flexible. Cuestión diferente es que, hasta ahora, se ha hecho un uso limitado de tal posibilidad<sup>33</sup>.

La dificultad principal en la calificación como profesional de una determinada enfermedad radica en el ámbito temporal: mientras que el accidente de trabajo acontece de manera súbita y violenta, la enfermedad profesional conlleva, normalmente, largos periodos de incubación, cuestión que dificulta poder relacionarla con el ejercicio de una determinada profesión. Además, las enfermedades profesionales conllevan un alto riesgo de recaída, elemento que refuerza su carácter incapacitante<sup>34</sup>. Este origen laboral facilita el acceso a la protección social (exención de periodo de carencia o presunción del alta laboral) y conlleva contraprestaciones más cuantiosas (cálculo sobre salarios reales, responsabilidad del empresario en orden al pago de las prestaciones o recargo por falta de medidas de seguridad e higiene), y ahí, precisamente, radica su importancia.

---

<sup>31</sup> España ratifica el Convenio OIT n. 18 el 13 de abril de 1977.

<sup>32</sup> *Vid.* A. MONTROYA MELGAR, *Curso de Seguridad Social*, Civitas, 2005, p. 517.

<sup>33</sup> *Vid.* M. ALONSO OLEA, J.L. TORTUERO PLAZA, *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, 2002, p. 191.

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 188.

## 2.2. Las contingencias profesionales para las personas empleadas en el hogar

Las personas empleadas en el hogar no tuvieron cubiertas las contingencias profesionales hasta el año 2011. Este hecho implicaba que, independientemente del origen de su dolencia, todas sus prestaciones se entendían causadas por enfermedad común o accidente no laboral. Con la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 se les reconocen las contingencias profesionales según lo dispuesto en el reglamento de aplicación<sup>35</sup> y en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores del Régimen General. Aunque sólo en teoría, ya que, teniendo en cuenta las particulares condiciones en las que se desarrolla esta actividad, se establecían una serie de diferencias.

La Ley 39/2010 incorporaba en el TRLGSS entonces vigente<sup>36</sup> una DA, la 53<sup>a</sup>, en la que se establecía la aplicación de la tarifa general de primas prevista en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. La obligación se constituía a cargo exclusivo del empleador, salvo cuando la persona trabajadora prestara servicios de carácter parcial o discontinuo para uno o más empleadores, en cuyo caso, sería a su exclusivo cargo el pago de la cuota correspondiente. El concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional del TRLGSS se aplicaría en sus propios términos para los nuevos trabajadores incluidos.

No les afecta, sin embargo, lo dispuesto en el art. 167 TRLGSS sobre el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones profesionales. Es decir, si un titular del hogar familiar incumpliera las obligaciones de afiliación, dar de alta o cotizar por la persona empleada del hogar, no será responsable del abono de las prestaciones económicas que pudieran causarse, y ello con independencia de la exigencia al empleador del pago de la cotización y de las sanciones que pudieran derivarse de la aplicación del RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Además, teniendo en cuenta que el empleador no tiene entidad empresarial, tampoco se aplicará el recargo por falta de medidas de seguridad e higiene del art. 164.2

---

<sup>35</sup> RD 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

<sup>36</sup> RDL 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

TRLGSS<sup>37</sup>.

La Recomendación OIT n. 201 en su § 19 prevé como medida concreta en materia de seguridad y salud laboral la de eliminar o reducir al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo. Dentro de los peligros más habituales en el desarrollo del empleo doméstico, se encuentran: el contacto con productos abrasivos como la lejía, sulfumán u otros limpiadores corrosivos, que pueden producir irritaciones o quemaduras de diversa gravedad en la piel o los ojos, así como dermatitis, alergias o eczemas. Además, de algunos de estos productos, como el amoníaco, pueden emanar gases durante su uso que generarán irritaciones de ojos, nariz y garganta. Las mezclas de productos pueden producir graves intoxicaciones si se realizan de manera frecuente (como la mezcla de lejía y amoníaco), que pueden lesionar gravemente los bronquios y pulmones.

El art. 7.2 del RD 1620/2011 ya imponía al empleador la obligación de cuidar las condiciones adecuadas de seguridad y salud en el empleo doméstico, exigiendo la adopción de medidas eficaces de acuerdo con las características propias del trabajo a desarrollar<sup>38</sup>. No obstante, cuando el art. 4.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Labores excluía de su ámbito de aplicación el trabajo doméstico, resultaba difícil concretar el contenido de esta obligación, así como las consecuencias que de tal incumplimiento pudieran derivarse. El artículo primero del RD-Ley 16/2022 ha eliminado este apartado (en línea con art. 13 del Convenio OIT n. 189) a fin de garantizar, a través del correspondiente desarrollo reglamentario, la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar.

Con el RD 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la

---

<sup>37</sup> El artículo segundo del RD-Ley 16/2022 incluye en el ámbito de protección del art. 33 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las extinciones de contrato de las personas empleadas en el hogar, que se encontraban excluidas hasta ese momento. Así, el Fondo de Garantía Salarial, en los casos tasados, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los arts. 50, 51, 52, 40.1 y 41.3 y de extinción de contratos conforme a los arts. 181 y 182 del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el RDL 1/2020, de 5 de mayo, y al art. 11.2 del RD 1620/2011, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.

<sup>38</sup> *Vid.* A.V. SEMPERE NAVARRO, J. GARCÍA BLASCO, M. CARDENAL CARRO, *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, 2001, p. 71.

protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, se produce este desarrollo. El legislador reconoce que el trabajo de las personas del hogar ha sido históricamente objeto de un tratamiento normativo muy degradado y claramente discriminatorio que no era sino el fiel reflejo de la valoración que desde los poderes públicos se hacía de esta actividad, entendida como subalterna y de escaso valor económico. Se establece la obligación de los empleadores de realizar una evaluación de riesgos en los domicilios, teniendo en cuenta, con carácter general, las características de la actividad<sup>39</sup>.

La persona empleadora proporcionará los equipos de trabajo y de protección individual gratuitamente a las personas trabajadoras, reponiéndolos cuando resulte preciso y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura, velando por su uso efectivo. Además, personas trabajadoras tienen derecho a recibir formación en prevención de riesgos laborales, facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al utilizado. Se reconoce, además, el derecho a revisiones médicas periódicas y gratuitas, al menos, con una periodicidad trienal, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo.

Finalmente, la norma también garantiza que las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tengan derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

Para terminar, resulta necesario destacar que la DA 4ª recuerda nuevamente que no se aplicará a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que se refiere el art. 164.2 TRLGSS.

Como vemos, aunque se trate de una relación laboral de carácter especial fuera del ámbito empresarial ordinario<sup>40</sup>, nada impide que las

---

<sup>39</sup> Entrada en vigor el 12 de septiembre de 2024, aunque no será exigible la evaluación de riesgos ni las actividades de formación específica hasta que se pongan en marcha las herramientas públicas requeridas para ello (año 2026).

<sup>40</sup> *Vid.* M.J. HERRERA DUQUE, *El concepto de relación laboral especial del servicio del hogar familiar en la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo y el Tribunal Superior de Justicia*, en *Documentación Laboral*, 1990, n. 32, p. 327.

personas trabajadoras puedan hacer valer su derecho a la salud<sup>41</sup> y disfruten de condiciones laborales en entornos seguros y saludables<sup>42</sup>, en virtud del derecho a la vida y la integridad física recogido en el art. 15 de nuestra Constitución<sup>43</sup>.

Respecto a la vigilancia de la salud, resulta de aplicación el § 4 de la Recomendación OIT n. 201<sup>44</sup> y, en línea con la DA 18ª de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también se verán afectadas por lo dispuesto en el Convenio OIT n. 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, así como la respectiva normativa de desarrollo<sup>45</sup>.

A pesar del gran avance que han supuesto las recientes normas españolas, las consecuencias derivadas de un posible incumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral son difíciles de probar por parte del trabajador doméstico y de controlar por la Inspección de Trabajo, debido a que el centro laboral es un domicilio particular, que resulta inviolable según el art. 18 de la Constitución. Estos han sido los motivos principales de la tardía actuación preventiva.

Al producirse una colisión entre los derechos del empleador (derechos fundamentales a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio) y del empleado doméstico (seguridad y salud laboral), resultaba necesario encontrar una ponderación en las medidas para paliar el conflicto y no perjudicar al colectivo, solución que no debería implicar, en ningún caso, la negación absoluta a la protección laboral. Es más, existen otros profesionales del Régimen General que también realizan sus tareas dentro del domicilio privado y sobre los que no se han planteado dudas (trabajadores de empresas de servicios o personas dedicadas a tareas de ayuda a domicilio encuadradas en el Régimen General). El desarrollo de la actividad en el domicilio particular dificulta la aplicación de la normativa en materia preventiva, pero no la imposibilita.

Establece el art. 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el en el

---

<sup>41</sup> Vid. STSJ Castilla y León 9 enero 2017 (rec. 2229/2016).

<sup>42</sup> Vid. G. GARCÍA GONZÁLEZ, *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica*, Dykinson, 2022.

<sup>43</sup> Vid. M.C. MÉNDEZ ÚBEDA, [\*Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación\*](#), en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2023, n. 1, p. 191.

<sup>44</sup> Vid. J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 86-87.

<sup>45</sup> Vid. J. ROMERAL HERNÁNDEZ, [\*Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar\*](#), en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2022, n. 2, pp. 53-54.

ejercicio de sus funciones, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados a entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. No obstante, si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial (salvo que se estuviera cometiendo un supuesto de flagrante delito contra la salud o la integridad de la persona empleada en el hogar).

### 2.3. La enfermedad profesional en el empleo doméstico

Sin duda, la ampliación de la cobertura puesta en marcha en 2012 supuso un gran avance para estos profesionales, pero no completo. Las personas trabajadoras sufren enfermedades relacionadas con la limpieza y los cuidados, tanto físicas (hernias discales, tendinitis crónica, desgaste de los manguitos rotadores, epicondilitis, fuertes dolores cervicales o túnel carpiano), como por inhalación de productos químicos (bronquitis química) o riesgos psicosociales. Lo cierto es que, teniendo en cuenta el ámbito familiar en el que se desarrolla la actividad, no existen estudios epidemiológicos que lleguen a relacionar la existencia de determinadas patologías con estos trabajos. Tampoco evaluaciones de riesgos laborales que pudieran establecer una conexión directa entre sus tareas y las patologías que padecen.

Actividades como el planchado intensivo, la limpieza de cristales sin el uso de unas medidas de protección y adaptación adecuadas, uso recurrente de productos químicos o el escurrido sistemático de bayetas no han sido lo suficientemente valoradas como causa de incapacidad. Al tratarse de actividades realizadas principalmente en el entorno doméstico y por mujeres, se han venido subestimando y considerando fruto del desgaste por edad. Esta invisibilidad acarrea la falta de mecanismos de prevención de riesgos laborales en el entorno doméstico y la existencia de pensiones y prestaciones más bajas, teniendo en cuenta factores como la parcialidad, temporalidad o la marginalidad de la jornada laboral.

El empleo doméstico también presenta otros riesgos laborales específicos. Las caídas en horizontal o en vertical provocadas por el suelo mojado o el uso de escaleras en mal estado. Los golpes e impactos resultantes del traslado de muebles pesados o la manipulación de estanterías. Las quemaduras y explosiones derivadas de instalaciones eléctricas o de gas con mal funcionamiento o las propias de las labores

culinarias. La contaminación con productos químicos o biológicos utilizados en labores de limpieza (hipoclorito de sodio, compuestos de amonio cuaternario, el formaldehído y diversos disolventes) o por la interacción con personas enfermas. Para terminar, las lesiones musculares ocasionadas por posturas y movimientos incorrectos en la carga y traslado de personas u objetos.

En la STS 747/2022, Sala de lo Social, de 20 de septiembre<sup>46</sup>, se expone cómo el RD 1299/2006, bajo un punto de vista aparentemente neutro, detalla una serie de enfermedades profesionales para actividades desarrolladas, principalmente por varones (construcción) o desarrolladas por ambos sexos (personal sanitario).

Por el contrario, al no incluir un listado de las enfermedades que tienen impacto directo en profesiones fuertemente feminizadas (cuidadoras, empleadas domésticas, temporeras...), se está perpetuando una clara discriminación indirecta por razón de sexo. Por ejemplo, mientras que las profesiones listadas –pintores escayolistas, montadores de estructuras– fuertemente masculinizadas se benefician de la presunción de que en ellas se realizan posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo, lo que determina que estemos ante una enfermedad profesional, en la profesión de limpiadora, para el diagnóstico de la enfermedad profesional, se exige acreditar fehacientemente la realización de dichos movimientos. Esta actividad no aparece contemplada en el listado como profesión susceptible de generar enfermedades profesionales, a pesar de las fuertes exigencias físicas que conlleva, especialmente, movimientos repetitivos. Finalmente, en la citada Sentencia se indica que el listado de enfermedades profesionales no debe ser considerado cerrado ni indicativo, sino que debe tratarse como una lista abierta, siendo necesario introducir la perspectiva de género en la valoración judicial para suplir las carencias de la norma<sup>47</sup>.

El art. 4 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, examinando cuál de las soluciones posibles hace más efectivo el principio de igualdad. Además, la misma norma en su art. 15 dispone que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de

---

<sup>46</sup> Rec. 3378/2022. En la misma línea la STSJ Galicia 14 octubre 2016 (rec. 1897/2016) ya entendió, respecto de la profesión de limpiadora, entre otras, que era asimilable a las profesiones citadas expresamente en la lista, a los efectos de la enfermedad profesional.

<sup>47</sup> Afirmación complicada, teniendo en cuenta que, precisamente, el listado de enfermedades profesionales se crea como una lista cerrada para evitar el litigio procesal.

todos los Poderes Públicos. Esto es, el principio de integración de la dimensión de género vincula a todos los poderes del Estado: legislativo, ejecutivo y judicial.

Se considera así que cualquier trato diferenciado en el ámbito de la Seguridad Social que, aun siendo aparentemente neutro, afecte mayoritariamente a mujeres, se opone a la Directiva 79/7/CEE, por ser constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo.

En esta línea, la DA 4ª del RD-Ley 16/2022 establece el compromiso de creación de una Comisión de estudio cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales con el fin de evitar que las personas beneficiarias necesiten acudir a la vía judicial para cambiar a profesional el carácter común de sus dolencias.

El I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales publicado en el *BOE* el 23 de mayo de 2013, en su art. 37 indica que las principales tareas que han de realizar el personal de limpieza (grupo profesional IV, nivel funcional I), son de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. El desarrollo de estas tareas conlleva la existencia de riesgos laborales específicos.

El uso de pequeños electrodomésticos en mal estado (plancha o aspiradora), pueden producir heridas por contacto eléctrico. Los utensilios de cocina con filos punzantes pueden producir cortes y desgarros. Las herramientas de trabajo sin supervisión ergonómica, como un palo de fregona demasiado corto, pueden producir la adopción permanente de posturas inadecuadas. Además, la limpieza de cristales o paredes, suponen la realización de trabajos en altura que pueden ocasionar caídas que, si se producen a determinada elevación, pueden ser mortales.

La repetición de posturas físicas al fregar, barrer o trasladar personas con dificultades de movilidad, supone una sobrecarga en la que pueden llegar a ocasionarse microtraumatismos que se irán acumulando al cabo del tiempo, originando dolores constantes que derivarán en lesiones incapacitantes. No olvidemos que estas posturas forzadas pueden combinarse con el empuje, arrastre y levantamiento de pesos, que suponen un esfuerzo que afecta a la espalda, pudiendo producir lumbalgias y hernias discales. Estas lesiones pueden ocasionarse al manipular cargas pesadas que superen la capacidad física de la persona trabajadora o bien, por la manipulación de cargas de menor peso, pero con mayor frecuencia.

En aquellos casos en los que la función principal es el cuidado de algún miembro enfermo del hogar familiar, puede darse la posibilidad de contraer enfermedades infecciosas, a través del contacto con sangre, vómitos, heces, orina o esputo.

#### **2.4. Las enfermedades domésticas y su incorporación a la lista de enfermedades profesionales**

Ciertamente, la profesión de limpieza del hogar no está incluida expresamente en las actividades capaces de producir enfermedad profesional citadas en el RD 1299/2006, pero tampoco se excluye. El legislador propone algunas profesiones a modo de ejemplo (utilizando el adverbio “como” de manera ejemplarizante), pero no prohibiendo su aplicación en otras actividades que puedan presentar riesgos similares. Las enfermedades profesionales del empleo doméstico podrían encuadrarse, de hecho, en múltiples epígrafes de la lista:

- epicondilitis<sup>48</sup> y epitrocleítis propias del codo y antebrazo producidas por trabajos que se realicen con los codos en posición elevada o que tensen los tendones o bolsa subacromial, asociándose a acciones de levantar y alcanzar; uso continuado del brazo en abducción o flexión (2D0101)<sup>49</sup>;
- síndrome del túnel carpiano por compresión del nervio mediano en la muñeca producida por trabajos en los que se produzca un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las correderas anatómicas que provocan lesiones nerviosas por compresión, movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión, trabajos que requieran apoyo prolongado en el codo (2F0101)<sup>50</sup>;

---

<sup>48</sup> En la STS 777/2019, de 13 noviembre (rec. 3482/2017), se considera derivada de enfermedad profesional la incapacidad temporal en la que se encuentra una gerocultora que padece epicondilitis.

<sup>49</sup> En la STS 18 mayo 2015 (rec. 1643/2014), se considera derivada de enfermedad profesional la incapacidad permanente reconocida a una peluquera que presenta síndrome subacromial derecho, con limitación para tareas que requieran integridad de articulación de hombro derecho, aunque la profesión de peluquera no aparezca expresamente listada.

<sup>50</sup> En la STS 5 noviembre 2014 (rec. 1515/2013) se indica: «Cierto es, que la profesión de Limpiadora no está expresamente incluida en la enumeración de actividades capaces de producir la enfermedad profesional, como lavaderos, cortadores de tejidos y material plástico y similares, y otras que también se relacionan, pero ello no excluye, en modo alguno, que el Síndrome del túnel carpiano asociado a las tareas que componen el haz profesional de una Limpiadora pueda conllevar la calificación de enfermedad profesional,

- lesiones nerviosas por compresión producidas por trabajos en los que se produzca un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las correderas anatómicas que provocan lesiones nerviosas por compresión, movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión, trabajos que requieran movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, de aprehensión de la mano como lavaderos, cortadores de tejidos y material plástico y similares, trabajos de montaje (electrónica, mecánica), industria textil, mataderos (carniceros, matarifes), hostelería (camareros, cocineros), soldadores, carpinteros, pulidores, pintores (2F0201);
- enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo como el arrancamiento por fatiga de la apófisis espinosa producida por trabajos que exijan aprehensión fuerte con giros o desviaciones cubitales y radiales repetidas de la mano, así como movimientos repetidos o mantenidos de extensión de la muñeca (2D0301);
- síndrome del canal epitrocleo-olecraniano por compresión del nervio cubital en el codo producido por trabajos de apaleo o de manipulación de cargas pesadas, así como el resto de las enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo que pueden provocar parálisis de los nervios debidos a la presión (2E0101);
- tendinitis del abductor largo y extensor corto del pulgar (tenosinovitis de De Quervain), tenosinovitis estenosante digital (dedo en resorte), tenosinovitis del extensor largo del primer dedo producidas por trabajos que requieran movimientos de impacto o sacudidas, supinación o pronación repetidas del brazo contra resistencia, así como movimientos de flexoextensión forzada de la muñeca, como pueden ser: carniceros, pescaderos, curtidores, deportistas, mecánicos, chapistas, caldereros, albañiles y, por qué no, también personal de limpieza (2D0201)<sup>51</sup>;

---

como en su caso, podrían tener encaje otras profesiones o actividades, puesto que el adverbio “como” indica, sin lugar a dudas, que se trata de una lista abierta». Véase también la STS 6 julio 2022 (rec. 3579/2019) que calificó como derivada de enfermedad profesional la incapacidad temporal de una auxiliar domiciliaria que presentaba síndrome del túnel carpiano.

<sup>51</sup> La STS 10 marzo 2020 (rec. 3749/2017) calificó como derivada de enfermedad profesional la incapacidad temporal de una estibadora portuaria que presentaba tendinitis calcificante del hombro izquierdo. Se indicaba que el elenco de actividades profesionales que contempla el RD 1299/2006 no posee carácter cerrado, sino indicativo. Lo

- asma que se produce en aquellos trabajos en los que exista exposición a los agentes mencionados, relacionados con las actividades de limpieza (4H0228);
- alveolitis alérgica extrínseca (o neumonitis de hipersensibilidad) producida en trabajos de limpieza (4H0328);
- síndrome de disfunción reactivo de la vía aérea relacionados con el personal de limpieza (4H0428);
- fibrosis intersticial difusa producida en el personal de limpieza (4H0528);
- otras enfermedades de mecanismo impreciso (bisinosis, cannabiosis, yuterosis, linnosis, bagazosis, estipatosis, suberosis, etc.) producidas por el manejo de productos químicos relacionados con el personal de limpieza (4H0628);
- neumatía intersticial difusa en trabajos en los que exista exposición a agentes nocivos relacionados con el personal de limpieza (4H0728);
- rinoconjuntivitis producida por la exposición a sustancias de bajo peso molecular (metales y sus sales, polvos de maderas, productos farmacéuticos, sustancias químico-plásticas, aditivos, etc.) propias del personal de limpieza (4I0130);
- otras lesiones producidas por la exposición a determinados agentes relacionados con las tareas propias del personal de limpieza: alveolitis alérgica extrínseca (o neumonitis de hipersensibilidad (4I0430), urticarias, angioedemas (4I0230), síndrome de disfunción de la vía reactiva (4I0530), fibrosis intersticial difusa (4I0630), fiebre de los metales y de otras sustancias de bajo peso molecular (4I0730), neumatía intersticial difusa (4I0830) u otras enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados (5A0129).

En cuanto al uso prolongado de agentes patógenos que pueden provocar estas enfermedades, encontramos:

- exposición a nitroderivados alifáticos, nitroalcanos usados como disolventes (1R0101);
- exposición a poliuretanos (isocianatos) en trabajos que exponen a la inhalación de isocianatos orgánicos y especialmente en el laqueado y acuchillado de parquet (1Q0102).

Y también aquellas sustancias utilizadas por el personal de limpieza (si bien el listado se refiere a una limpieza más industrial, nada impide que se

---

trascendente es que se realicen las tareas descritas en el Cuadro y que la patología concurrente se corresponda con la en él asociada.

haga extensivo a la actividad doméstica cuando la persona trabajadora se ha expuesto a similar riesgo, que puede haberle afectado en mayor o menor medida):

- uso de sustancias de bajo peso molecular por debajo de los 1.000 daltons (metales y sus sales, polvos de maderas, productos farmacéuticos, sustancias químico-plásticas, aditivos, disolventes, conservantes, catalizadores, perfumes, adhesivos, acrilatos, resinas de bajo peso molecular, formaldehído y derivados, etc. utilizados por el personal de limpieza (5A0129);
- manejo de agentes y sustancias de alto peso molecular, por encima de los 1.000 daltons (sustancias de origen vegetal, animal, microorganismos y sustancias enzimáticas de origen vegetal, animal y/o de microorganismos (5B0128);
- derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos, saturados o no, cíclicos o no; bromuro de metilo, cloruro de vinilo monómero; preparación, manipulación y empleo de los hidrocarburos clorados y bromados de la serie alifática y de los productos que lo contengan, y especialmente 1H0201 empleo como agentes de extracción y como disolventes, también 1H0202 desengrasado y limpieza de piezas metálicas, como productos de limpieza y desengrasado en tintorerías;
- ésteres orgánicos y sus derivados halogenados utilizados en productos de limpieza, lavandería y tintorería (1N0117);
- sustancias de alto peso molecular (sustancias de origen vegetal, animal, microorganismos, y sustancias enzimáticas de origen vegetal, animal y/o de microorganismos) que pueden producir rinoconjuntivitis (4H0128);
- agentes y sustancias de alto peso molecular, por encima de los 1.000 daltons (sustancias de origen vegetal, animal, microorganismos y sustancias enzimáticas de origen vegetal, animal y/o de microorganismos (5B0128).

También en la lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el cuadro de enfermedades profesionales podría contemplarse en el futuro, encontramos algunos ejemplos:

- afecciones cutáneas alérgicas y ortoérgicas no recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros grupos (C501);
- afecciones respiratorias, en concreto asma, causadas por sustancias irritativas no recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales (C404).

Las condiciones de la actividad desarrollada (como el cuidado de personas con discapacidad), las condiciones en las que se desarrolla la actividad (trabajar sin contrato, sin alta en Seguridad Social, largas jornadas laborales o falta de descanso), así como el maltrato o la violencia física y mental pueden ocasionar riesgos psicosociales en el normal desarrollo de la actividad que, a la larga, pueden producir enfermedades mentales incapacitantes. No obstante, estas enfermedades y los riesgos que las provocan todavía no están contempladas en el listado español ni para ésta ni para ninguna otra profesión.

Patologías como el síndrome del túnel carpiano o las lesiones de rodillas son consideradas de facto como enfermedades de origen común o degenerativas. La falta de reconocimiento de estas enfermedades como profesionales ocasiona que las personas empleadas en el hogar se vean obligadas a reclamar judicialmente el cambio de calificación, cuestión para la que, en muchos casos, carecen de recursos económicos suficientes.

Queda por ver cómo se materializa finalmente el mandato contenido en el RD-Ley 16/2022 y el trabajo que realice la Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales.

### 3. Conclusiones

La marginalidad en la que históricamente se ha desarrollado el trabajo doméstico quedó superada, en gran parte, gracias a la integración del colectivo como Sistema Especial dentro del Régimen General, en el año 2012. A partir de ese momento, las personas empleadas del hogar ya pueden causar prestaciones derivadas de contingencias profesionales, aunque no de forma plena. La imposibilidad de considerar que el empleador posee entidad empresarial impide que sus prestaciones se vean incrementadas por el recargo por falta de medidas de seguridad e higiene previsto en el art. 164.2 TRLGSS, en caso de producirse incumplimientos en materia preventiva. Tampoco les resulta de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el art. 167 TRLGSS. Además, la aparente neutralidad en la que se desarrolla el RD 1299/2006, hace que las enfermedades profesionales fuertemente feminizadas resulten invisibles.

En el presente estudio se propone la integración del empleo doméstico de manera expresa en el campo de aplicación del RD 1299/2006, con el fin de adecuarlo a la realidad de estas personas que, en un alto porcentaje son mujeres, muchas de ellas migrantes, suponiendo una grave discriminación

para sus intereses.

Resulta absolutamente necesario que la Comisión prevista en el RD-Ley 16/2022 aborde el cuadro de enfermedades profesionales desde una perspectiva de género, haciéndolo extensivo, también, a las personas camareras de piso (limpieza de habitaciones de hotel) y otras personas empleadas domésticas de limpieza y cuidados que desarrollen sus funciones en condiciones similares. Debería aclararse que el sistema de lista cerrada aplica únicamente para las enfermedades, siendo el listado de actividades que las provocan de carácter abierto para que ningún colectivo quede fuera de su campo de aplicación (se incluye un listado de profesiones a modo de ejemplo, no siendo exclusivo ni excluyente de otras actividades que puedan ocasionar riesgos similares).

Las labores de cuidado y apoyo que se realizan en el empleo doméstico, lejos de ser una actividad marginal, se ha demostrado que han supuesto y suponen un papel fundamental para la participación libre y voluntaria de las mujeres en el mercado laboral, especialmente en momentos de crisis económica (como ya se vio en la situación de pandemia mundial de 2020). Resulta necesario la creación de empleos domésticos de calidad, como inversión en la protección social, económica y jurídica a la familia prevista en el art. 39 de la Constitución.

Para concluir, indicar que, frente a los riesgos profesionales tradicionales de la sociedad industrial, están surgiendo una serie de riesgos emergentes propios de la sociedad digital para los que el RD 1299/2006 tampoco está preparado. Mucho más tras la actualización en 2010 del Convenio OIT n. 194 sobre Enfermedades Profesionales, que no tuvo repercusión sobre la norma española.

En el ámbito europeo sigue vigente la Recomendación 2003/670/CE que insta a los Estados miembros a promover la investigación en aquellas enfermedades relacionadas con la actividad profesional, vía que deja abierta la posibilidad de incluir los riesgos psicosociales, actualmente fuera del listado. El catálogo español de 2006 ha quedado superado por recomendaciones internacionales posteriores y apenas ha sido modificado y ello a pesar de haber sido diseñado acorde a un modelo económico alejado del actual, en el que los sectores primario y secundario eran preponderantes. Resulta urgente su acomodo a las nuevas circunstancias sociales.

#### 4. Bibliografía

ALONSO OLEA M., TORTUERO PLAZA J.L. (2002), *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas

- DE LA VILLA GIL L.E. (2011), *La economía sumergida y los arañazos superficiales a la realidad social a través de las medidas adoptadas por el Gobierno. Breve comentario al Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, n. 26, pp. 174-193
- ESPUNY TOMÀS M.J. (2014), *El servicio doméstico: Historia de una exclusión jurídica continuada*, en M.J. ESPUNY TOMÀS, G. GARCÍA GONZÁLEZ (coords.), *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, Dykinson
- FERNÁNDEZ ORRICO F.J. (2017), *El sistema especial de empleados de hogar*, en J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social. Tomo II*, Laborum
- GALA DURÁN C. (2014), *La protección social en materia de seguridad social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta*, en M.J. ESPUNY TOMÀS, G. GARCÍA GONZÁLEZ (coords.), *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, Dykinson
- GARCÍA GONZÁLEZ G. (2011), *La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro*, en *Aranzadi Social*, n. 8, pp. 197-215
- GARCÍA GONZÁLEZ G. (2022), *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica*, Dykinson
- GARCÍA TESTAL E. (2017), *La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España*, en *Revista de Derecho Social*, n. 79, pp. 93-112
- GONZÁLEZ ORTEGA S. (2017), *Las enfermedades profesionales: un concepto de delimitación compleja para un fenómeno social de relevancia*, en S. BARCELÓN COBEDO, S. GONZÁLEZ ORTEGA (dirs.), *Las enfermedades profesionales*, Tirant lo Blanch
- HERRERA DUQUE M.J. (1990), *El concepto de relación laboral especial del servicio del hogar familiar en la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo y el Tribunal Superior de Justicia*, en *Documentación Laboral*, n. 32, pp. 319-332
- INSS (2017), [\*Guía de Ayuda para la Valoración de las Enfermedades Profesionales\*](#)
- LÓPEZ GANDÍA J. (2005), [\*La convergencia entre regímenes de Seguridad Social\*](#), en [\*Temas Laborales\*, n. 81](#), pp. 207-226
- LÓPEZ GANDÍA J., TOSCANI GIMÉNEZ D. (2006), *Los trabajadores al servicio del Hogar Familiar. Aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*, Bomarzo
- MARTÍNEZ LUCAS J.A. (2011), *El Sistema Especial de Seguridad Social para Empleados de Hogar*, en *Actualidad Laboral*, n. 21-22
- MÉNDEZ ÚBEDA M.C. (2023), [\*Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas\*](#)

- [\*trabajadoras al servicio del hogar. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación\*](#), en [\*e-Revista Internacional de la Protección Social\*](#), n. 1, pp. 189-217
- MOLINS GARCÍA-ATANCE J. (2008), *La reforma del régimen especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar*, en *Información Laboral*, n. 3, pp. 1-8
- MONTOYA MELGAR A. (2005), *Curso de Seguridad Social*, Civitas
- MUÑOZ MOLINA J. (2013), *Nueva regulación del régimen laboral y de seguridad social de los empleados del hogar*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 4, pp. 77-97
- MUÑOZ MOLINA J. (2019), [\*Del Régimen Especial de empleados del hogar al sistema especial de empleados del hogar. Protección social\*](#), en [\*Lex Social\*](#), n. 2, pp. 420-440
- OIT (2010), [\*Lista de enfermedades profesionales de la OIT \(revisada en 2010\)\*](#)
- QUESADA SEGURA R. (1991), *El contrato de servicio doméstico en la legislación de trabajo*, en R. QUESADA SEGURA, *El contrato de servicio doméstico*, La Ley
- RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2015), *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, en [\*Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social\*](#), n. 118, pp. 49-78
- ROMERAL HERNÁNDEZ J. (2013), *El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar*, en *Aranzadi Social*, n. 7, pp. 57-91
- ROMERAL HERNÁNDEZ J. (2022), [\*Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar\*](#), en [\*e-Revista Internacional de la Protección Social\*](#), n. 2, pp. 31-57
- SANZ SÁEZ C. (2021), [\*Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores\*](#), en [\*Lan Harremanak\*](#), n. 45, pp. 138-161
- SELMA PENALVA A. (2012), *Novedades en el régimen de Seguridad Social de los Empleados de Hogar y su comparación con las propuestas de reforma anteriormente anunciadas*, en *Actualidad Laboral*, n. 2, pp. 142-168
- SEMPERE NAVARRO A.V., GARCÍA BLASCO J., CARDENAL CARRO M. (2001), *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas
- WHO (2024), [\*Total WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016\*](#), en [\*www.who.int\*](#), 27 septiembre

# La inteligencia artificial y el derecho del trabajo en Perú: retos en una era digital

Brigitte Bardot BALTAZAR BENAVIDES\*  
Luis Ernesto ALEMÁN MADRIGAL\*\*

---

**RESUMEN:** Se analiza la falta de regulación sobre el uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales peruanas, tomando como base la normativa vigente y experiencias internacionales. Se identifican los riesgos jurídicos asociados, como la discriminación algorítmica, la opacidad en las decisiones automatizadas y la precarización del empleo. A través de un enfoque cualitativo y comparado, se proponen lineamientos normativos que garanticen la transparencia, trazabilidad y tutela efectiva de los derechos laborales. Se concluye que la ausencia de regulación específica genera un escenario de inseguridad jurídica en el derecho del trabajo peruano.

**Palabras clave:** Discriminación algorítmica, automatización, precarización laboral, innovación tecnológica.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. IA y su impacto en las relaciones de trabajo. 2.1. Delimitación conceptual y características relevantes de la IA en las relaciones de trabajo. 2.2. La IA en las dinámicas de las relaciones laborales: manifestaciones concretas. 2.3. Decisiones automatizadas en el ámbito laboral: implicaciones jurídicas. 2.4. Desafíos para la tutela laboral frente a la IA: discriminación algorítmica, falta de transparencia y precarización. 3. Retos normativos del derecho del trabajo peruano ante la IA. 3.1. El régimen laboral peruano y sus limitaciones ante la IA. 3.2. Consecuencias jurídicas de la falta de normas específicas: igualdad, discriminación y estabilidad. 4. Perspectivas normativas para el derecho del trabajo peruano ante la IA. 4.1. Experiencias comparadas en la regulación de la IA aplicada al trabajo. 4.2. Estrategias para una regulación laboral en el Perú: transparencia, trazabilidad y protección. 5. A modo de cierre. 6. Bibliografía.

---

\* Bachiller en Derecho, Universidad Continental (Perú).

\*\* Escuela de Derecho, Universidad Continental, Huancayo (Perú); Doctor por el programa Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, Universidad de Salamanca (España); Doctor en Derecho, Universidad Americana (Nicaragua).



## Artificial Intelligence and Labour Law in Peru: Challenges in a Digital World Era

---

**ABSTRACT:** The lack of regulation on the use of artificial intelligence in Peruvian labour relations is analysed, based on current regulations and international experiences. The associated legal risks are identified, such as algorithmic discrimination, opacity in automated decisions and precarization of employment. Through a qualitative and comparative approach, regulatory guidelines are proposed to ensure transparency, traceability and effective protection of labour rights. It is concluded that the absence of specific regulation creates a scenario of legal uncertainty in Peruvian labour law.

*Key Words:* Algorithmic discrimination; automation; precarization of employment; technological innovation.

## 1. Introducción

La transformación digital ha redefinido a nivel global las dinámicas laborales, situando a la inteligencia artificial (IA) como uno de los elementos más disruptivos en la organización del trabajo. En el contexto peruano, la creciente incorporación de estas tecnologías en las relaciones de trabajo plantea desafíos jurídicos relevantes, especialmente frente a un marco normativo que no ha seguido el ritmo de estos avances. El derecho positivo –particularmente el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR– carece de disposiciones específicas que regulen el uso de la IA en las relaciones de trabajo, lo que genera incertidumbre en torno a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como la igualdad de trato, la no discriminación y la garantía de decisiones transparentes y revisables.

Si bien la implementación de tecnologías basadas en IA en el entorno laboral ha demostrado potencial para optimizar procesos y aumentar la eficiencia productiva, su uso plantea riesgos significativos para el derecho del trabajo; entre los que destacan la discriminación algorítmica, la falta de transparencia en la toma de decisiones automatizadas y la posible precarización del empleo, los que afectan directamente la vigencia de los principios protectores del ordenamiento laboral. En el caso peruano, estos desafíos adquieren una dimensión particularmente crítica, dado que la incorporación acelerada de estas tecnologías no se encuentra acompañada de un marco normativo que supervise, limite o establezca parámetros para su utilización. En consideración a lo expuesto, se identificó como problema de investigación que, la ausencia de regulación específica sobre el uso de la IA en el marco jurídico laboral peruano, no favorece la transparencia, la trazabilidad, ni la revisión de las decisiones automatizadas en la práctica administrativa, judicial y legislativa, lo que genera un escenario de inseguridad jurídica para los sujetos que intervienen en la relación de trabajo.

La formulación e implementación de propuestas orientadas para la mejora progresiva de un marco jurídico sobre el uso de IA en el ámbito laboral peruano permitirá garantizar la transparencia, la trazabilidad y la revisión de las decisiones automatizadas en la práctica administrativa, judicial y legislativa, lo que a su vez contribuirá a reducir la inseguridad jurídica que actualmente enfrentan los operadores de la relación de trabajo, estableciendo criterios que aseguren una tutela efectiva de derechos y un equilibrio adecuado entre el uso de nuevas tecnologías y la protección del derecho del trabajo.

Para solventar el problema de investigación expuesto, establecimos como objetivo general, sustentar las bases de actualización del marco jurídico laboral peruano frente al uso de la IA en las relaciones de trabajo, mediante el análisis de las disposiciones vigentes y el contraste con modelos regulatorios internacionales, a fin de identificar lineamientos que orienten una adaptación normativa coherente con el derecho del trabajo y que garanticen la transparencia, trazabilidad y revisión efectiva de las decisiones automatizadas en la práctica administrativa, judicial y legislativa. De conformidad a lo anterior, se plantearon como objetivos específicos:

1. analizar los conceptos y características fundamentales de la IA, así como su aplicación en el ámbito laboral, mediante una revisión doctrinal exhaustiva que permitirá comprender las implicaciones que surgen de la toma de decisiones automatizadas en las relaciones de trabajo;
2. identificar la ausencia de disposiciones específicas en el marco laboral peruano en relación con el uso de la IA en el entorno de trabajo, evidenciando los riesgos asociados a la ausencia de normas sobre decisiones automatizadas;
3. proponer directrices que permitan establecer puntos claves para regular el uso de la IA en el ámbito laboral peruano, mediante el estudio del derecho comparado, que promuevan la transparencia, trazabilidad y protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Si bien existen investigaciones previas en cuanto al impacto de la IA en las relaciones de trabajo para el contexto peruano<sup>1</sup>, la investigación resulta novedosa pues se ofrece un análisis sistemático sobre el impacto de la IA en las relaciones laborales, enfocado en la ausencia de regulación específica del marco jurídico laboral vigente. Asimismo, nos centramos en las implicaciones jurídicas de las decisiones automatizadas, identificando los

---

<sup>1</sup> Vid. D.L. CORNEJO CACHAY, *La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano*, en *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 2023, n. 8; R.I. TORRES CADILLO, *Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo*, *ibidem*, n. 7; J.H. ESPINOZA-ESCOBAR, *Elementos claves para la regulación de la discriminación algorítmica en el ordenamiento peruano*, en *Ius et Praxis*, 2025, n. 2; L. GAMARRA VÍLCHEZ, *Las nuevas tecnologías y la relación laboral en el Perú: cambios y desafíos*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2025, n. 23; J.G.J. GUZMÁN LÓPEZ, *Dirección algorítmica y gestión del empleo: El mito de la neutralidad de la Inteligencia Artificial*, C.A. NÁJAR BECERRA, *Los nuevos principios del derecho del trabajo frente a la gestión laboral algorítmica en la era digital*, A.J. NORONHA RAMOS, C.A. QUIROZ SERRATO, *El impacto discriminatorio de los sesgos algorítmicos en los procesos de selección de personal con discapacidad*, M.A. SALINAS ATENCIO, C. GUZMÁN NAPURÍ, *La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales*, y C.L. TORRES CUEVA, *El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones de trabajo: hacia una nueva normatividad*, todos en *Laborem*, 2025, n. 31.

vacíos normativos y los riesgos que su falta de regulación genera en la práctica administrativa, judicial y legislativa; proponiendo directrices que fortalezcan la seguridad jurídica y garanticen una tutela efectiva de los derechos laborales en un contexto de transformación digital. A la vez, se identifican y sistematizan los riesgos específicos que la IA plantea para el derecho del trabajo peruano; tales como la discriminación algorítmica, la opacidad en los procesos de decisión automatizados y la precarización laboral, problemáticas que no han sido abordadas por el derecho positivo. Por último, la investigación incorpora un estudio de regulaciones internacionales sobre la IA en las relaciones de trabajo, lo que permitirá evaluar modelos normativos aplicables e identificar directrices que contribuyan a la construcción de un marco jurídico adaptado a la realidad peruana.

La investigación es pertinente, pues aborda un fenómeno de gran impacto en las relaciones laborales contemporáneas, como es la creciente implementación de la IA en los procesos de toma de decisiones dentro del ámbito laboral. La automatización y el uso de algoritmos avanzados están transformando la organización del trabajo, optimizando procesos y generando nuevas oportunidades<sup>2</sup>, pero también planteando desafíos significativos en términos de regulación jurídica.

Se está ante una investigación teórica de carácter cualitativo, que busca comprender, analizar e interpretar las implicancias jurídicas de la ausencia de regulación específica sobre el uso de la IA en el derecho del trabajo peruano en un contexto normativo en evolución. Se trata de un estudio de carácter teórico-jurídico, orientado a la resolución de problemas conceptuales con proyección práctica en la regulación laboral. Para ello, se emplearon los siguientes métodos de investigación:

1. método analítico-descriptivo, mediante el cual se examinaron los vacíos normativos en la legislación laboral vigente, identificando cómo la falta de disposiciones específicas sobre el uso de la IA en las relaciones de trabajo afecta derechos como la igualdad, la no discriminación, y la transparencia en las decisiones;
2. método jurídico comparado, a través del cual se analizaron las

---

<sup>2</sup> Vid. K. GEORGIEVA, [La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad](#), en [www.imf.org/es/blogs](http://www.imf.org/es/blogs), 16 enero 2024: «Los hallazgos son notables: casi un 40% del empleo mundial está expuesto a la IA. Históricamente, la automatización y la tecnología de la información han tendido a afectar las tareas rutinarias, pero una de las características que diferencia a la IA es su incidencia en trabajos de alta cualificación. Por lo tanto, la IA acarrea mayores riesgos para las economías avanzadas en comparación con los mercados emergentes y en desarrollo, pero también les presenta más oportunidades para explotar las ventajas».

regulaciones sobre IA y trabajo en distintos ordenamientos jurídicos. El análisis comparativo permitió identificar tendencias legislativas y evaluar la aplicabilidad de dichas experiencias en el contexto peruano.

La investigación tiene un enfoque cualitativo de tipo documental, orientado al análisis sistemático de fuentes doctrinarias y normativas que abordan la incidencia de la IA en el ámbito del derecho del trabajo. Para ello, se aplicó la técnica de revisión documental, la que permitió identificar, seleccionar y examinar información relevante proveniente de textos legales, artículos científicos, informes técnicos y estudios de derecho comparado, priorizando tanto la normativa laboral peruana como experiencias regulatorias internacionales.

La búsqueda y recopilación de documentos se realizó en bases de datos jurídicas y académicas especializadas, tales como Scopus, SciELO, Google Scholar y el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación (RENATI). El análisis de la información recolectada se realizó mediante una lectura crítica y comparativa de los contenidos, permitiendo identificar tendencias, vacíos normativos y desafíos en la incorporación de tecnologías emergentes en el marco jurídico laboral. Este enfoque metodológico ha posibilitado una comprensión integral del fenómeno, desde una perspectiva jurídica, social y tecnológica.

La búsqueda y recopilación de información se realizó en bases de datos jurídicas y académicas especializadas, entre las que destacan Aranzadi, EBSCO, Google Scholar, PROQUEST, Tirant lo Blanch, Scopus, SciELO, vLex, Web of Science y el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación (RENATI), complementadas con el acceso a revistas científicas y publicaciones especializadas en derecho del trabajo y derecho digital.

El período temporal de la búsqueda se delimitó a los últimos diez años, atendiendo a la aceleración del desarrollo tecnológico y a la reciente emergencia normativa y doctrinal en materia de IA aplicada al trabajo. Los términos de búsqueda utilizados incluyeron, entre otros, *inteligencia artificial*, *algoritmos*, *automatización*, *gestión algorítmica*, *decisiones automatizadas*, *riesgos de automatización*, *industria 4.0*, *derecho del trabajo digital* y *protección de derechos laborales*, combinados mediante operadores booleanos para refinar los resultados.

Como criterios de inclusión, se priorizaron artículos científicos arbitrados, monografías especializadas, informes técnicos y disposiciones normativas que abordaran de manera directa la utilización de sistemas de IA en el ámbito laboral, con especial atención a sus implicaciones jurídicas en materia de igualdad, no discriminación, estabilidad y tutela de derechos.

Se excluyeron, en cambio, aquellos trabajos de carácter meramente descriptivo, divulgativo o desvinculados del análisis jurídico-laboral, así como publicaciones sin respaldo académico verificable. El proceso de selección permitió conformar un corpus final de análisis compuesto por aproximadamente ochenta contribuciones relevantes, representativas del estado actual de la discusión científica y normativa.

La información seleccionada fue objeto de una lectura crítica y comparativa, y posteriormente sistematizada mediante una matriz temática, estructurada conforme a los epígrafes del trabajo (conceptualización de la IA, manifestaciones en las relaciones laborales, decisiones automatizadas, riesgos jurídicos, límites del régimen laboral peruano y propuestas normativas). Este procedimiento permitió identificar tendencias comunes, vacíos normativos y líneas de convergencia en el derecho comparado, asegurando una comprensión integral del fenómeno desde una perspectiva jurídica, social y tecnológica, coherente con los objetivos de la investigación.

## 2. IA y su impacto en las relaciones de trabajo

La IA ha dejado de ser una herramienta reservada a sectores tecnológicos para convertirse en un elemento transversal que transforma de manera profunda los distintos ámbitos de la vida social, económica y laboral<sup>3</sup>. Su capacidad para procesar grandes volúmenes de datos, reconocer

---

<sup>3</sup> Vid. L.E. ALEMÁN-MADRIGAL, *La calificación jurídica de la prestación de servicios en las plataformas digitales: retos y propuestas en el Derecho del Trabajo*, Tesis de Doctorado en Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, Universidad de Salamanca, 2025, pp. 84-85: «La incidencia de los avances tecnológicos en la configuración social y el entorno vital de las personas plantea inevitables desafíos jurídicos, es por ello que “Desde el inicio de los cambios tecnológicos que se conocen genéricamente como la digitalización se viene produciendo una intensa dedicación y ocupación de la doctrina laboralista a analizar su impacto sobre el trabajo y las relaciones laborales”, planteando la articulación de nuevos marcos normativos que regulen las interacciones, especialmente en ciertos ámbitos de la esfera social, siendo imprescindible que el Derecho responda a la creciente influencia del desarrollo tecnológico abordando cuestiones como la gestión de imágenes y datos personales, el incremento en los medios de acceso y manipulación de información de índole comercial o empresarial, la regulación adecuada del registro documental sobre los individuos, la protección frente a los nuevos riesgos para la privacidad y el honor, la articulación de nuevas modalidades de colaboración o esfuerzo conjunto para fines sociales o productivos, la implementación en procesos productivos, la gestión y uso de redes sociales, la redefinición de los límites de los derechos de propiedad en una economía orientada hacia los datos y algoritmos, la confrontación de la ciberdelincuencia o la contaminación informativa, la adaptación de marcos de responsabilidad por daños en contextos automatizados y, específicamente, el análisis del comercio y trabajo mediante

patrones y ejecutar procesos de toma de decisiones automatizadas ha permitido su incorporación en tareas tradicionalmente reservadas a la intervención humana<sup>4</sup>. Es así como las relaciones de trabajo – particularmente aquellas a cuenta ajena<sup>5</sup>–, han experimentado cambios significativos en su configuración, dinámica y equilibrio<sup>6</sup>.

Aguilera Durán<sup>7</sup> señala que, con el uso de la IA en los procesos de producción, no tan sólo se pierden trabajos que desempeñaban los humanos<sup>8</sup>, sino se propicia el enriquecimiento de las empresas y la

---

plataformas digitales».

<sup>4</sup> Vid. J. ERCILLA GARCÍA, *Robots inteligentes y pérdida de empleo*, en *Trabajo y Derecho*, 2024, n. 117: «El cambio entre la automatización y la aplicación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral es que pasamos de herramientas que sólo funcionaban ante escenarios con certidumbre, a herramientas que se desenvuelven perfectamente ante la incertidumbre. Y es en este punto, donde la labor humana está más amenazada, dado que las personas trabajamos perfectamente ante hechos repetitivos, pero teníamos hasta tiempos recientes el monopolio del trabajo ante situaciones inéditas. Este cambio de paradigma es el que plantea una afectación general en todo el ámbito laboral, semejante, al que la primera revolución industrial tuvo en el mundo».

<sup>5</sup> Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas*, en *Teoría & Derecho*, 2024, n. 37, p. 122: «Cuando estábamos construyendo una regulación de las relaciones laborales adaptadas a un sistema productivo altamente digitalizado, nos sorprendió el impacto de una nueva realidad, la inteligencia artificial (IA), tecnología que se encuentra en pleno desarrollo, que se extiende aceleradamente y que ha irrumpido en nuestras sociedades para cambiarlo todo. Uno de los ámbitos en los que la IA está provocando efectos más intensos es precisamente el del trabajo en general, no solo el del empleador asalariado, en todas sus facetas y dimensiones».

<sup>6</sup> Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2024, n. extraordinario 2, p. 229: «Decisiones tales como reclutar y seleccionar trabajadores, decidir los horarios de trabajo, la jornada de trabajo, asignar funciones y tareas, vigilar, controlar y evaluar el desempeño, decisiones de promociones, ascensos, bonus y despidos, actualmente, ya son tomadas por algoritmos. Con el uso de estos sistemas como gestores de la mano de obra, la figura del mando intermedio es cada vez menos necesaria, sustituyendo trabajadores que toman decisiones por trabajadores que cumplan lo decidido por un algoritmo».

<sup>7</sup> J. AGUILERA DURÁN, *Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2019, n. 29, p. 20.

<sup>8</sup> Vid. D. PÉREZ DEL PRADO, *Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2023, p. 50: «A quienes sostienen estas predicciones se les ha llamado tecno-pesimistas, por vaticinar, una vez más, que el avance tecnológico conduce al fin del trabajo y, por ello a pesar que el resultado estaría lejos de ser pésimo, pues nos encontraríamos ante una sociedad mucho más libre, capaz de dedicar su tiempo a otros quehaceres que le resultara más provechosos o placenteros. Al otro lado de la balanza estarían los tecno-optimistas, es decir, aquellos que consideran que el impacto de la digitalización sobre el empleo puede generar efectos positivos, permitiendo la emergencia de nuevas actividades y profesiones

vulneración de derechos laborales<sup>9</sup>. El despliegue de sistemas de IA en el ámbito laboral no se limita a optimizar procesos productivos<sup>10</sup>, sino que está incidiendo de manera directa en los elementos estructurales de la relación de trabajo<sup>11</sup>. La intervención algorítmica en tareas decisorias – como la selección de personal, la asignación de funciones o la evaluación del desempeño– traslada al software facultades propias del poder de dirección, reconfigurando el equilibrio contractual y generando nuevas formas de dependencia menos visibles, pero igualmente intensas. Este fenómeno tensiona la vigencia del derecho del trabajo y revela la necesidad

---

que no solamente sustituirán a las que desaparecerían, sino que serían suficientes como para más que compensar aquellas. El resultado final sería un saldo neto positivo, un mercado de trabajo digital con más empleo que el actual. Aún habría espacio, como en todo buen análisis científico, para una tercera postura intermedia que sostendría un impacto neto no es claro, esto es, que pueden destruirse y crearse de forma aproximada igual número de puestos de trabajo. Por el momento, esta es la línea que se impone, el bien entendido de que, hasta ahora, no se observaría un impacto significativo de la digitalización que incline la balanza hacia la creación o destrucción de empleo».

<sup>9</sup> Vid. M.I. MARÍN ALONSO, *Inteligencia artificial y lugar de trabajo: hacia la “gestión desalineada” del trabajo en España y la Unión Europea*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2025, n. 42, artículo e20404, p. 3: «La tecnología se ha utilizado siempre como un elemento transformador e innovador en el marco de la empresa e, incluso, como una palanca de cambio que permite evolucionar a la sociedad en general y a las empresas u organizaciones con ellas. En las últimas décadas se han producido avances tecnológicos de gran calado, y de aplicación simultánea en las empresas, que han mejorado notablemente el proceso productivo y alterado el modo de trabajo. No obstante, en el marco de la relación de trabajo ha sido la faceta de vigilancia y control de dicho poder sobre los trabajadores la más expuesta al uso de tecnologías; y, por ello, la más abordada por los tribunales de justicia en orden a valorar el debido respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras».

<sup>10</sup> Vid. J.R. MERCADER UGUINA, B. VELASCO PARDO, *El impacto en lo laboral del reglamento de Inteligencia Artificial*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2025, n. 23, p. 108: «ha incorporado su uso hasta tal punto de que parece que el empresario está dispuesto a delegar o, si se prefiere, a descentralizar parte de sus poderes tradicionales trasladando un importante número de decisiones a la presunta objetividad y plena fiabilidad que proporciona el recurso al Big Data y, por extensión, a la Inteligencia Artificial (IA). Y ello en la medida en que su uso actual se proyecta sobre prácticamente la totalidad de las facetas que componen su autonomía organizativa, recorriendo transversalmente la libertad de actuación empresarial, abarcando desde la selección de trabajadores hasta la forma y modo de ejercicio de poder de dirección, incluyendo las decisiones empresariales de despedir».

<sup>11</sup> Vid. J.G.J. GUZMÁN LÓPEZ, *op. cit.*, p. 213: «el uso de algoritmos en la toma de decisiones de la organización del trabajo no es una herramienta tan reciente en nuestro país, veamos por ejemplo, el caso de las evaluaciones de desempeño docente en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, en la que, a través de la recolección de datos –más o menos automatizados– se toman decisiones en el ámbito de la organización del trabajo, como ascensos, incentivos, entre otros, siendo el elemento de predictibilidad una herramienta de apoyo en la toma de decisión del empleador».

de criterios normativos actualizados que preserven la centralidad de la persona trabajadora frente a la expansión del control tecnológico<sup>12</sup>.

En la práctica, los algoritmos se aplican hoy en procesos sensibles como la preselección de candidatos mediante filtros automatizados, las entrevistas virtuales con análisis biométricos, el seguimiento constante de la productividad o incluso la decisión de despido asistida por IA. Si bien estas herramientas prometen eficiencia y objetividad, también reproducen sesgos estructurales, generan opacidad en la motivación de las decisiones y erosionan garantías esenciales. El impacto de la IA, por tanto, exige que el derecho del trabajo formule respuestas jurídicas capaces de delimitar el alcance de la gestión algorítmica, reforzar los controles frente a la arbitrariedad y garantizar condiciones de trabajo decente en un entorno crecientemente digitalizado.

## 2.1. Delimitación conceptual y características relevantes de la IA en las relaciones de trabajo

Si bien no existe una definición única y aceptada de IA<sup>13</sup>, podemos definirla como un conjunto de técnicas y sistemas diseñados para realizar tareas que normalmente requerirían inteligencia humana, como el aprendizaje, la resolución de problemas y la toma de decisiones mediante algoritmos complejos que procesan grandes volúmenes de datos<sup>14</sup>. En ese sentido, se puede decir que su aplicación no depende de reglas predeterminadas, sino de modelos de aprendizaje autónomo, como el *machine learning* y el *deep learning*<sup>15</sup>, lo que permite que los sistemas

---

<sup>12</sup> Vid. C. GARCÍA-GIRALDA CASAS, [La IA como posible fenómeno de destrucción de relaciones laborales en España: automatización empresarial y formación profesional en IA](#), en *esta Revista*, 2025, n. 4, p. 104: «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».

<sup>13</sup> Vid. J.R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 19, y M.C. MACÍAS GARCÍA, [La intervención de las tecnologías digitales en la gestión de la seguridad y salud de las personas trabajadoras](#), en *Lex Social*, 2024, n. 1, p. 3.

<sup>14</sup> Vid. M. PÉREZ-UGNEA, [La inteligencia artificial: definición, regulación y riesgos para los derechos fundamentales](#), en *Estudios de Deusto*, 2024, n. 1, p. 311: «IA es la capacidad de procesar datos e información de una manera que se asemeja a un comportamiento inteligente, y abarca generalmente aspectos de razonamiento, aprendizaje, creatividad o la capacidad de predecir o planear».

<sup>15</sup> Vid. J.L. GOÑI SEIN, [Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el](#)

evolucione en función de los datos que reciben.

Observamos que la definición brindada concuerda con lo establecido en el art. 3.1 del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024 (Reglamento de Inteligencia Artificial), el que la define como el «sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos e implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales».

Parra Sepúlveda y Concha Machuca<sup>16</sup> señalan que la IA tiene como objetivo comprender y perfeccionar operaciones cognitivas como la memoria, el entendimiento, el lenguaje, la expresión y el razonamiento, trasladándose de entornos computacionales a su aplicación en escenarios reales, por lo que, constituye una de sus características relevantes, su capacidad de aprendizaje automático, lo que implica la mejora progresiva de su desempeño a partir de datos ya programados o suministrados, sin intervención humana directa<sup>17</sup>.

---

*trabajo*, en *Documentación Laboral*, 2019, n. 117, p. 60: «las grandes corporaciones han iniciado un culto al Big data y a la inteligencia artificial convirtiéndolo en el centro de todas sus decisiones. Se pretende extraer de ello no solo información privilegiada sobre sus mercados y clientes, y patrones significativos de comportamiento de los trabajadores, sino el conocimiento propiamente dicho: es decir, profundas revelaciones que el ser humano no es capaz de obtener solo con las capacidades analíticas humanas. Hay una tendencia creciente a reducir la realidad y las personas a los parámetros de la informática y a dejar libertad a una inteligencia artificial, para que extraiga nuevas revelaciones que resultan inaccesibles con los métodos de interpretación humana. Aún más, se confía en ella para que incluso adopte todo tipo de decisiones en función de las circunstancias y al margen del ser humano. Estamos viviendo una época de “fascinación” “Bigdataísta”, o de exaltación de la robótica y de la inteligencia artificial. Las decisiones que afectan a nuestras vidas no están hechas por humanos, sino por modelos matemáticos, hasta el punto de que se han hecho dueños de las actividades humanas y casi del saber humano, dada la capacidad de generar conocimiento propio, y tomar decisiones por sí mismos, mediante aprendizaje automático (*machine learning*) y aprendizaje profundo (*deep learning*). Mediante la inteligencia artificial y la comprensión del lenguaje verbal, los robots realizan actividades físicas rutinarias de trabajo, y generan efectos físicos en el entorno; e incluso son capaces de realizar actividades cognitivas, como entrevistas de trabajo, resolver múltiples preguntas, hacer juicios tácitos o (hasta) sentir emociones. No sabemos cuántos ámbitos de actividad humana pueden llegar a colonizar».

<sup>16</sup> D. PARRA SEPÚLVEDA, R. CONCHA MACHUCA, *Inteligencia artificial y derecho. Problemas, desafíos y oportunidades*, en *Vniversitas*, 2021, vol. 70, pp. 4-5.

<sup>17</sup> Vid. M.B. CARDONA RUBERT, *La Inteligencia Artificial y su impacto en el futuro del Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2025, n. 131: «Hablar de IA en el ámbito laboral, supone *per se*

Porcelli<sup>18</sup> señala que esta nueva tecnología no es más que algoritmos desarrollados que le permiten a un programa informático analizar y procesar una enorme cantidad de datos, tomar decisiones automatizadas y hasta predecir determinados acontecimientos si se producen determinadas variables, en los que, muchos de estos sistemas operan bajo lógicas no comprensibles para los usuarios, afectando la transparencia y la trazabilidad de sus decisiones, pues su capacidad predictiva se basa en correlaciones estadísticas, no en casualidades jurídicas o principios éticos, lo que puede derivar en decisiones sesgadas o arbitrarias.

Si bien es reconocido el enorme potencial de la IA, simultáneamente representa un riesgo para los derechos de los trabajadores cuando se utiliza sin marcos regulatorios claros. Como advierte Goñi Sein<sup>19</sup>, no se limitan a organizar tareas, sino que miden y determinan el rendimiento individual en tiempo real, pudiendo decidir sobre la continuidad del vínculo contractual sin la debida supervisión humana. Este tipo de vigilancia constante, desplegada bajo la lógica algorítmica, redefine el poder de dirección y puede erosionar derechos como la dignidad, la estabilidad y la tutela frente al despido arbitrario. De ahí que el desafío jurídico no radique en detener la innovación, sino en orientar su integración al mundo del trabajo dentro de parámetros de transparencia, trazabilidad y control, de modo que la IA contribuya a mejorar la organización productiva sin menoscabar los derechos fundamentales que sustentan el trabajo decente.

## 2.2. La IA en las dinámicas de las relaciones laborales: manifestaciones concretas

La IA en el ámbito laboral no constituye una expectativa<sup>20</sup>, sino una

---

hablar del procesamiento de grandes cantidades de datos relativos a las personas y sus conductas, que permite la construcción de perfiles susceptibles de ser tratados con las finalidades más diversas. Información de gran precisión y calidad y que con la incorporación de la técnica de los algoritmos permite, incluso, la previsión de comportamientos futuros y la adopción de decisiones por sistemas de expertos basadas en dichas informaciones. Es decir, permite la adopción de decisiones automatizadas que en el ámbito de la empresa impacta de lleno en el ejercicio de los poderes empresariales, que se abren a la adopción de decisiones algorítmicas basadas en el manejo de *big data*.

<sup>18</sup> A.M. PORCELLI, *La Inteligencia Artificial y la Robótica: sus dilemas sociales, éticos y jurídicos*, en *Derecho Global*, 2020, n. 16, p. 92.

<sup>19</sup> J.L. GOÑI SEIN, *op. cit.*, p. 59.

<sup>20</sup> *Vid.* D.L. CORNEJO CACHAY, *op. cit.*, p. 195, «en nuestro país, la implementación de la IA está siendo motivada por la necesidad de disminuir gastos y optimizar procesos fundamentales (48%), además de los avances tecnológicos que están haciendo más viable

realidad consolidada que opera –en ocasiones–, bajo esquemas de opacidad y sin un adecuado nivel de información o consentimiento por parte de los trabajadores. Granados Ferreira<sup>21</sup> advierte que su incorporación en las relaciones de trabajo se manifiesta en múltiples dimensiones, entre las que destaca la recopilación y procesamiento masivo de datos personales y conductuales de los trabajadores, lo que permite al empleador monitorear su desempeño, perfilar comportamientos y adoptar decisiones que inciden de manera directa en la continuidad, modificación o extinción del vínculo laboral<sup>22</sup>.

En la gestión de personal, la IA se ha consolidado en los procesos de reclutamiento, evaluación del desempeño<sup>23</sup>, a través de softwares capaces de filtrar currículos, analizar competencias y monitorear la productividad en tiempo real. Torres Cadillo<sup>24</sup> indica que esta incorporación tecnológica ha transformado la lógica del vínculo laboral al introducir parámetros algorítmicos que determinan la empleabilidad, desplazando en muchos casos criterios humanos como la intuición, el juicio profesional o la

---

su uso para las empresas (47%) [...]. En relación con el 2022, se observa que la disposición de las entidades a implementar tecnologías de IA durante ese año aumentó el 11%. Asimismo, el 40% de las compañías manifiestan estar evaluando la posibilidad de utilizar esta tecnología».

<sup>21</sup> J. GRANADOS FERREIRA, *Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales*, en *Revista CES Derecho*, 2022, n. 1, p. 123.

<sup>22</sup> *Vid.* M.B. CARDONA RUBERT, *op. cit.*: «Algunas de las aplicaciones actuales más comunes permiten a las empresas llevar a cabo: la automatización de procesos, particularmente, de tareas repetitivas y rutinarias, como la entrada de datos, la gestión de inventarios o el procesamiento de facturas y la sistematización de tareas complejas, preservando las tareas creativas o más estratégicas para los empleados; el análisis de grandes cantidades de datos, a velocidad inaudita, que permite a las empresas adoptar decisiones informadas y mejorar su competitividad y eficiencia operativa; la extensión de las áreas creativas, gracias a la IA generativa (ChatGPT); la monitorización de la seguridad en el lugar de trabajo, facilitando la detección de comportamientos peligrosos o no conformes en tiempo real, lo que puede contribuir a la prevención de accidentes, garantizando un entorno laboral más seguro; la selección de personal, donde los algoritmos analizan currículos y perfiles de candidatos para identificar aquellos más adecuados para los puestos ofertados; o la utilización de chatbots y asistentes virtuales, alimentados por IA, que se utilizan para interactuar con los clientes de manera eficiente, lo que reduce la carga de trabajo».

<sup>23</sup> *Vid.* C.A. NÁJAR BECERRA, *op. cit.*, p. 172: «uno de los usos más comunes de los algoritmos en el ámbito laboral es la evaluación de la productividad, lo que facilita la promoción y ascensos, la asignación de jornadas y bonificaciones, la modificación de condiciones laborales o incluso el despido de empleados, de forma que las decisiones laborales derivan de controles que pretenden ser objetivos, de acuerdo a programación establecida en el sistema que elimina de la ecuación, los criterios subjetivos que un superior o supervisor pueda considerar sobre el desempeño de un trabajador».

<sup>24</sup> R.I. TORRES CADILLO, *op. cit.*, p. 300.

valoración de la trayectoria del trabajador. Si bien tales herramientas buscan incrementar la objetividad y la eficiencia, también plantean riesgos de sesgo, exclusión y pérdida de control humano en decisiones determinantes para el acceso y la permanencia en el empleo<sup>25</sup>, lo que demanda un examen crítico desde la perspectiva del derecho del trabajo.

Uno de los ámbitos donde la IA ha adquirido mayor protagonismo es en los procesos de selección de personal<sup>26</sup>, en los que los empleadores recurren cada vez más a sistemas automatizados para gestionar de manera parcial o total las fases de reclutamiento. Álvarez Cuesta<sup>27</sup> señala que la IA puede desempeñar dos funciones diferenciadas: actuar como herramienta de apoyo, generando perfiles que orientan la decisión final de un evaluador humano, o bien asumir un rol autónomo mediante decisiones automatizadas que sustituyen la valoración directa del empleador. Si bien estas prácticas buscan incrementar la eficiencia y reducir costos, generan serias interrogantes como la abundancia de datos procesados sin criterios claros de validación, lo que dificulta conocer la información que ha sido determinante, incrementando el riesgo de sesgos, discriminación indirecta y afectación de derechos fundamentales como la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo en condiciones equitativas.

La aplicación de la IA en el ámbito laboral no se limita a los procesos de selección, sino que se extiende a la gestión integral de la relación de trabajo<sup>28</sup>. Mediante herramientas algorítmicas y sistemas de monitoreo

---

<sup>25</sup> Respecto a la validez legal de los despidos efectuados mediante la intervención de IA, es pertinente señalar que la normativa principal sobre decisiones automatizadas la encontramos en el art. 22 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento 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). Este artículo, en términos generales, consagra el derecho a no ser sujeto de decisiones tomadas exclusivamente a partir del procesamiento automatizado de datos, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos. Esto se interpreta comúnmente como una restricción para que las empresas no basen sus decisiones únicamente en el procesamiento de datos automatizados. No obstante, la situación se vuelve más compleja cuando las decisiones no son enteramente automatizadas y se incorpora el juicio humano, momento en el cual el mencionado artículo deja de ser aplicable directamente.

<sup>26</sup> Vid. Á.L. DE VAL TENA, [La protección de datos personales en los procesos de selección de los trabajadores; en particular, aquellos datos especialmente sensibles](#), en *Documentación Laboral*, 2020, n. 119.

<sup>27</sup> H. ÁLVAREZ CUESTA, *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Aranzadi, 2020, p. 30.

<sup>28</sup> Vid. M.C. MACÍAS GARCÍA, [La inteligencia artificial. Custodia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras](#), en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 2023, n. extraordinario *Desafíos jurídicos de las nuevas realidades productivas: protección social y no discriminación*, p. 226.

digital, los empleadores pueden registrar horarios de entrada y salida, medir tiempos de trabajo, supervisar tareas en tiempo real y evaluar el rendimiento individual de manera continua. Estas dinámicas, que configuran nuevas formas de vigilancia y control tecnológico, inciden de manera transversal en el vínculo laboral, pues ya no se restringen a la verificación de incumplimientos contractuales, sino que condicionan el desarrollo mismo de la prestación de servicios, lo que obliga al trabajador a desempeñar sus actividades en constante interacción con sistemas automatizados, planteando desafíos relevantes en torno a la dignidad, la privacidad y la estabilidad en el empleo. Como bien se ha indicado, su implementación ha potenciado la capacidad directiva y de control de las empresas sobre sus trabajadores<sup>29</sup>, permitiendo adoptar decisiones basadas en el análisis masivo de datos, incluidos aquellos de carácter personal, muchas veces sin transparencia respecto de los criterios empleados en el proceso decisorio<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Vid. O. MOLINA HERMOSILLA, *Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, n. 6, p. 93: «Todo ello redimensiona las relaciones de poder en la empresa de nuestros días, que se expresa en nuevas formas de subordinación a las que quedan sometidas las personas trabajadoras, cada vez más sofisticadas. Pero es más, la capacidad y el desarrollo actual de estos sistemas, permite ejercer este control y subordinación, no ya sólo en el transcurso de la relación laboral, sino alejada de los contornos o márgenes de ésta, posibilitando lo que se ha venido a denominar el control biopolítico, que se desarrolla fuera de los entornos físicos o digitales de la organización productiva, pudiendo extenderse al conjunto de consumidores finales de los servicios y bienes que produce la empresa y, por tanto, a la sociedad en su conjunto. Estaríamos así, ante lo que se ha venido a denominar “la era del capitalismo de la vigilancia”, que se nutre de la experiencia humana como materia prima para la predicción de datos de comportamiento, convirtiéndose así en un codiciado producto en el mercado. De esta forma, el objeto de mercantilización no son sólo los datos, sino también los “modelos predictivos” conductuales, que permiten obtener grandes beneficios empresariales, a través de las ventajas competitivas. En definitiva, la experiencia humana se mercantiliza y llega a cuestionar la efectividad de los derechos fundamentales, no ya sólo de las personas trabajadoras, sino de la sociedad en su conjunto, pudiendo ejercer el poder y el control sobre una gran parte de la población, con capacidad de modificar sus comportamientos, con el grave riesgo que ello puede llegar a suponer para los valores de la democracia, pudiendo llegar a manipular la libertad hasta límites desconocidos».

<sup>30</sup> Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA*, en *Trabajo y Derecho*, 2024, n. extraordinario 19: «En un sentido jurídico, la transparencia está caracterizada por una marcada polisemia y recubierta de un conjunto de significaciones complejas. Esto es, la transparencia es un concepto metafórico que aglutina toda una serie de contenidos e instituciones que tienen en común que su función es facilitar el conocimiento, la información y la comprensión de algo a quién carece de acceso al mismo. Precisamente se predica en forma de “principio” dado que es un concepto “paraguas” que recoge una serie de obligaciones –para el que tiene la información– y derechos subjetivos

Tal opacidad incrementa el riesgo de vulnerar derechos como el descanso, la privacidad, un entorno de trabajo seguro y saludable, así como la protección de datos personales. Asimismo, los sistemas de elaboración de perfiles y decisiones automatizadas alcanzan un grado de injerencia sin precedentes<sup>31</sup>, incidiendo no sólo en aspectos organizativos, sino también en esferas esenciales de la relación laboral, como la formación continua, la ocupación efectiva, la remuneración justa, la conciliación de la vida laboral y personal y las vacaciones remuneradas.

### 2.3. Decisiones automatizadas en el ámbito laboral: implicaciones jurídicas

La incorporación de IA capaces de adoptar decisiones sin intervención humana ha introducido una transformación en las relaciones de trabajo, decisiones que no solo afectan variables instrumentales como el rendimiento o la productividad, sino que inciden directamente en elementos estructurales del contrato: condiciones salariales, descansos, ascensos, desempeño e incluso la continuidad del vínculo. Como señala Álvarez Cuesta<sup>32</sup>, tales determinaciones cumplen con los requisitos de generar efectos jurídicos y afectar significativamente la esfera del trabajador, razón por la cual su tratamiento requiere un análisis jurídico que supere la mera descripción técnica y se centre en la tutela de los derechos fundamentales<sup>33</sup>.

---

—para el que carece de la misma—. La cantidad de obligaciones y derechos no ha parado de aumentar en los últimos años. Precisamente, la relevancia de este principio se manifiesta por la cantidad de concreciones que se están positivizando en forma de obligaciones y derechos perfectamente definidos».

<sup>31</sup> Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, pp. 37-38: «El artículo 4.4 RGPD define la elaboración de perfiles como “toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistentes en utilizar datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional, situación económica, salud, preferencias personales, intereses, fiabilidad, comportamiento, ubicación o movimientos de dicha persona física”. Y aparece caracterizado por tres elementos: a) Debe ser una forma automatizada de tratamiento, incluyendo aquellos tratamientos que tienen participación parcialmente humana. b) Debe llevarse a cabo respecto a datos personales. c) Y el objetivo de la elaboración de perfiles debe ser evaluar aspectos personales sobre una persona física».

<sup>32</sup> H. ÁLVAREZ CUESTA, [El consentimiento individual y su alcance en la inteligencia artificial aplicada al ámbito laboral](#), en *Documentación Laboral*, 2022, n. 126, p. 62.

<sup>33</sup> Vid. I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2022, n. 253, p. 154: «Como es conocido, Amazon dejó de utilizar un algoritmo de

Analizando el derecho comparado, el art. 22 del Reglamento (UE) 2016/679 define expresamente cuales son las decisiones automatizadas sin intervención humana, lo que, aplicado al ámbito laboral, revela que la cuestión trasciende lo tecnológico para convertirse en un problema de derechos: la transparencia, la trazabilidad y la revisión de las decisiones que inciden sobre la persona trabajadora no pueden quedar subordinadas a lógicas algorítmicas opacas, en consecuencia, se impone la necesidad de que el derecho del trabajo peruano delimite con precisión los supuestos en que estas decisiones pueden adoptarse y establezca garantías efectivas de control.

Las implicancias jurídicas de la automatización se manifiestan en tres planos:

1. responsabilidad, pues la delegación de decisiones a un sistema algorítmico genera una difusa atribución de obligaciones: ¿es el empleador, el proveedor del software o el programador quien responde por los perjuicios ocasionados al trabajador? La ausencia de claridad normativa crea un vacío que debilita la efectividad de los derechos laborales;
2. el debido proceso, ya que la opacidad de los algoritmos limita la posibilidad del trabajador de ejercer su derecho de defensa, conocer las razones de las decisiones y acceder a un recurso imparcial que las revise;
3. los mecanismos tradicionales de control colectivo se muestran insuficientes: sindicatos y autoridades carecen de herramientas técnicas para auditar algoritmos, lo que erosiona la negociación colectiva y limita la capacidad del Estado para fiscalizar la gestión digital del trabajo.

---

selección por perjudicar a las mujeres, pero esos resultados eran consecuencia de que en la fase de aprendizaje se habría nutrido al algoritmo con los datos de los procesos de contratación de los diez años anteriores. El algoritmo analizó los datos y dedujo los patrones correspondientes. El resultado discriminatorio no es consecuencia directa de un mal funcionamiento del algoritmo, sino de la propia política previa de contratación de Amazon (desarrollada por cauces “humanos”), que, gracias al algoritmo, se puede constatar, más bien detectar, que no resultaba igualitaria. El algoritmo contribuyó a visibilizar una práctica discriminatoria, pero no la creó, pues si la política de contratación previa hubiera carecido de sesgo discriminatorio difícilmente el algoritmo había creado ese patrón. La decisión de dejar de utilizar el algoritmo, así pues, resultaría ineficaz para erradicar la discriminación si posteriormente se mantienen los mismos criterios discriminatorios en el proceso de selección por cauces humanos».

#### 2.4. Desafíos para la tutela laboral frente a la IA: discriminación algorítmica, falta de transparencia y precarización

La incorporación de la IA en las relaciones de trabajo no constituye únicamente un avance tecnológico, sino que plantea desafíos de gran calado jurídico vinculados a la tutela efectiva de los derechos de la persona trabajadora<sup>34</sup>. Su implementación en procesos decisorios y de gestión ha puesto en evidencia riesgos específicos que demandan un examen crítico desde el derecho del trabajo: la posibilidad de discriminación algorítmica derivada de sesgos en los datos o en los modelos utilizados; la opacidad que caracteriza a las decisiones automatizadas, que limita la transparencia y la trazabilidad necesarias para garantizar el debido proceso; y la precarización del empleo, producto de la intensificación del control tecnológico y la erosión de garantías tradicionales de estabilidad y dignidad en el trabajo.

La discriminación algorítmica constituye una amenaza estructural para la igualdad en el ámbito laboral<sup>35</sup>. Los sistemas IA, al operar sobre bases de datos, tienden a reproducir y amplificar sesgos preexistentes vinculados con género, edad, etnia o discapacidad, proyectando patrones de exclusión bajo una apariencia de neutralidad técnica<sup>36</sup>. Este fenómeno resulta especialmente grave porque transforma sesgos sociales en decisiones

---

<sup>34</sup> Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *Protección de datos personales, intimidad y derechos digitales del trabajador: zavance o retroceso?*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2023, n. 18.

<sup>35</sup> Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *op. cit.*, p. 124: «Uno de los mayores riesgos vinculados a la utilización de sistemas de IA en la gestión del personal laboral es la discriminación algorítmica, que es consecuencia de la presencia de sesgos en las decisiones que toma el programa. Los sesgos perjudican de manera injustificada e ilegal a las personas que pertenecen a ciertos grupos con determinadas características [...]. Se trata de una realidad contrastada en la práctica que se explica por una pluralidad de factores. La generalización del uso de la IA en aquellas fases de la dirección de personas, en las que tradicionalmente se producen conductas discriminatorias, explica su incidencia, que ha provocado una auténtica alarma en un momento en el que, como se sabe, el ordenamiento jurídico es especialmente sensible a la discriminación y se están ampliando tanto los motivos prohibidos como los instrumentos legales para combatirla».

<sup>36</sup> Vid. C. SÁEZ LARA, *El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 155, p. 44: «El sistema algorítmico de la Agencia Estatal de Empleo en Austria (AMS) presente el riesgo de asignar las mujeres desempleadas a un grupo inferior, incluso si su experiencia y calificaciones coinciden con las de un hombre. También, en relación con la edad como factor de discriminación, su relevancia en las plataformas de búsqueda de empleo está cada vez más documentada, particularmente, a los efectos de eliminar o disuadir a los solicitantes de empleo mayores de determinada franja de edad. Igualmente, en diversos estudios se ha analizado detenidamente la discriminación salarial de las trabajadoras de plataformas; plataformas que usal algoritmos para fijar los niveles de pago».

automatizadas, dificultando su detección y corrección en la práctica. Como señala Ottaviano<sup>37</sup>, la IA puede generar discriminaciones aberrantes, al margen de cualquier control o apelación humana, lo que revela la insuficiencia de los mecanismos tradicionales de tutela frente a esta nueva forma de desigualdad. Cuando estas prácticas se insertan en procesos de selección, promoción o asignación de tareas, erosionan el principio de igualdad de trato, consolidan barreras estructurales de acceso y permanencia en el empleo y cuestionan la efectividad de las garantías laborales en un mercado crecientemente mediado por la gestión algorítmica.

En segundo lugar, la opacidad algorítmica compromete seriamente el ejercicio de los derechos laborales. Los sistemas IA suelen funcionar como una caja negra, en la medida en que no es posible identificar con claridad los criterios que sustentan las decisiones que afectan al trabajador. Pérez-Ugena<sup>38</sup> indica que el comportamiento autónomo y poco transparente de estos sistemas dificulta la atribución de responsabilidad jurídica y el control efectivo de sus resultados, lo que erosiona garantías fundamentales como el derecho de defensa y la posibilidad de impugnar actos o decisiones empresariales, consolidando una forma de poder invisible que escapa a los cauces tradicionales de tutela previstos en el derecho del trabajo.

Por último, la precarización laboral emerge como uno de los riesgos más profundos asociados a la implementación de la IA en el trabajo. La automatización puede relegar a los trabajadores a funciones marginales, menos remuneradas y carentes de protección, o incluso sustituirlos por completo. Los sistemas de gestión algorítmica, además, intensifican la vigilancia, fragmentan la jornada y refuerzan dinámicas que dificultan la organización colectiva. De este modo, la tecnología, lejos de constituir un instrumento de alivio del esfuerzo físico o de mitigación de riesgos, se convierte en un mecanismo de control permanente que deteriora las condiciones laborales y la salud integral de los trabajadores. Lo anterior, evidencia la urgencia de respuestas normativas que, superando los enfoques meramente tecnológicos, permitan garantizar una tutela efectiva de derechos, lo que enlaza directamente con el análisis de los vacíos normativos existentes en el ordenamiento peruano, cuestión que se aborda en el siguiente epígrafe.

---

<sup>37</sup> J.M. OTTAVIANO, *La amenaza fantasma. Inteligencia artificial y derechos laborales*, en *Nueva Sociedad*, 2021, n. 294, p. 88.

<sup>38</sup> M. PÉREZ-UGNEA, *op. cit.*, p. 328.

### 3. Retos normativos del derecho del trabajo peruano ante la IA

Advierte Armas Morales<sup>39</sup> que, mientras los países desarrollados avanzan en la creación y exportación de soluciones tecnológicas aplicables al trabajo<sup>40</sup>, el Estado peruano carece de una estrategia normativa integral que oriente su uso ético y transparente en las relaciones de trabajo, generándose un escenario de inseguridad jurídica que, además de limitar la capacidad de tutela de los derechos laborales, impide establecer parámetros claros de responsabilidad frente a decisiones automatizadas que inciden directamente en la estabilidad, la igualdad y la protección efectiva de los trabajadores<sup>41</sup>.

La inseguridad indicada adquiere mayor gravedad si se observa que el marco normativo de las relaciones laborales en el Perú –el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728– fue concebido para una

---

<sup>39</sup> C. ARMAS MORALES, *La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores*, en *Iberoamerican Business Journal*, 2021, n. 1, p. 97.

<sup>40</sup> Vid. J.R. MERCADER UGUINA, B. VELASCO PARDO, *op. cit.*, p. 114: «El desarrollo tecnológico y el maquinismo han generado multitud de riesgos con los que cotidianamente vivimos. La novedad que, sin embargo, se registra en la actual sociedad de riesgo, y que decisivamente la caracteriza, es que el riesgo excede el marco de la responsabilidad y su genuina funcionalidad reparadora para convertirse en un problema de Estado y, por ende, de responsabilidad política que reclama la decidida intervención de los poderes públicos, y no con una orientación reparadora, sino de prevención, reducción y, en lo posible eliminación de riesgos. A medida que la sociedad se va complicando tecnológicamente se convierte de forma progresiva en una sociedad de riesgo».

<sup>41</sup> Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo*, cit., p. 231: «se ha puesto de manifiesto que las clásicas instituciones jurídicas (protecciones antidiscriminación, normativa de prevención de riesgos laborales, DDDF, etc.), hasta el momento, se han mostrado insuficientes para poner límites a los “jefes” algorítmicos. Incluso las más “modernas” regulaciones como puede ser el RGPD se ha mostrado totalmente incapaz de frenar las vulneraciones de derechos laborales que provocan las tecnologías algorítmicas. Las razones por las que las regulaciones clásicas se muestran insuficientes para garantizar los derechos de las personas trabajadoras son principalmente tres. En primer lugar, porque las normativas que tratan de reducir o controlar el impacto de la digitalización sobre las personas han puesto el foco en la privacidad y en la protección de datos personales. Regulan la tecnología desde la perspectiva de que esta puede invadir la intimidad de las personas, olvidando que muchos más derechos están en juego. Cuando un algoritmo es el “jefe”, derechos como la salud, la autonomía, la capacidad de negociar, los derechos antidiscriminación, también necesitan ser protegidos. En segundo lugar, la normativa ha buscado dar soluciones individuales a problemas colectivos. Muchas de las acciones concedidas por el reglamento de protección de datos son de carácter individual –protección de datos individuales– que no permiten, ni siquiera cuando se gana el caso ante los tribunales mejorar la situación. En tercer lugar, el RGPD (y el Reglamento de Inteligencia Artificial) no es una normativa laboral y no está pensada ni adaptada a los principios de funcionamiento de las relaciones industriales».

economía industrial y analógica, muy distante de la actual realidad digital. En su diseño original no se previó el impacto de la automatización y de la gestión algorítmica sobre derechos esenciales como la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades o la protección frente a decisiones empresariales arbitrarias. La falta de actualización normativa frente a estas transformaciones tecnológicas revela una brecha regulatoria que limita la capacidad del derecho del trabajo para responder eficazmente a los desafíos que plantea la IA.

Si bien el art. 2 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación, su aplicación a los entornos digitales aún es incipiente, aún cuando la Ley N° 29733, *Ley de Protección de Datos Personales*, de 21 de junio de 2011, establece obligaciones relacionadas con el consentimiento informado y la protección de la información privada de los trabajadores, aspectos relevantes frente al tratamiento automatizado de datos laborales.

Asimismo, un avance reciente en esta materia es la publicación del Decreto Supremo N° 115-2025-PCM, que promueve el uso de la IA en el Perú y marca un precedente normativo relevante al reconocer expresamente que la utilización de sistemas de IA en la gestión del personal especialmente en procesos de selección, evaluación o cese de trabajadores constituye una actividad de alto riesgo. La norma exige que todo sistema de IA cuente con supervisión humana efectiva y con evaluaciones de impacto ético y jurídico, medidas que buscan evitar vulneraciones a derechos fundamentales, lo que refleja un primer esfuerzo del Estado por equilibrar la innovación tecnológica con la protección de los trabajadores, alineándose con las tendencias regulatorias de la Unión Europea. Las normas señaladas resultan insuficientes para abordar el conjunto de riesgos que plantea la IA en materia de contratación, control y evaluación de personal, siendo estos avances un punto de partida, pues la ausencia de disposiciones específicas frente al impacto de la IA no solo compromete la estabilidad y la seguridad jurídica de las relaciones de trabajo, sino que también revela la urgencia de repensar el marco laboral desde parámetros éticos, sociales y jurídicos que respondan a los desafíos de la era digital. En este contexto, resulta imprescindible examinar las limitaciones del régimen laboral peruano vigente, a fin de identificar los puntos críticos que requieren una actualización normativa orientada a compatibilizar el desarrollo tecnológico con la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

### 3.1. El régimen laboral peruano y sus limitaciones ante la IA

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, como eje del régimen laboral privado peruano, establece un marco centrado en la promoción del empleo, la estabilidad relativa, la regulación de la contratación y la protección frente al despido arbitrario. Su diseño responde a un modelo de relaciones laborales basado en la prestación presencial y la subordinación tradicional<sup>42</sup>, sin embargo, estas premisas resultan insuficientes para abordar los desafíos que introduce la IA, en la medida en que la norma no contempla supuestos relacionados con la gestión algorítmica, la toma de decisiones automatizadas ni la tutela de derechos frente a nuevas formas de control digital, lo que evidencia limitaciones estructurales que condicionan la eficacia protectora del sistema laboral frente a la transformación tecnológica<sup>43</sup>.

Si bien el Capítulo V del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, consagra derechos esenciales como la estabilidad frente al despido arbitrario, la protección contra actos de hostilidad y el respeto a

---

<sup>42</sup> *Vid.* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *op. cit.*, pp. 128-129: «La regulación de la IA está teniendo efecto de descodificación del Derecho del trabajo, fenómeno que no es nuevo y que no se produce solo debido al surgimiento del Derecho algorítmico. Me refiero a la tendencia hacia la creciente reubicación de las normas laborales, por su contenido y destinatarios, fuera de los cuerpos legislativos propios e idiosincrásicos de este sector del ordenamiento. En efecto, el Derecho del trabajo español no está reunificado en último grado, al no existir un Código del Trabajo que, a semejanza de otros ordenamientos (entre ellos el francés, el portugués, el chileno y el ruso), reúna todas las normas que se aplican al trabajo asalariado. Sí existe, sin embargo, una cierta estructuración de sus distintos sectores desarrollada a través de grandes leyes que actúan como enclaves normativos para cada uno de ellos, un paquete de reglamentos y alguna legislación especial. Hay, así, un Estatuto de los Trabajadores, una Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una Ley de Empleo, una Ley de Regulación de la Jurisdicción Social... estas leyes, de gran extensión, agrupan los sectores fundamentales de la regulación, dotándola de facto de cierto nivel de codificación. La tendencia a ubicar contenidos laborales en cuerpos normativos no laborales comenzó con el Derecho digital, y ahora está ocurriendo con el de la IA. La técnica de la regulación de la IA está generando grandes textos transversales que incluyen algunos contenidos claramente laborales que no llegan a plasmarse en su normativa propia. El ejemplo paradigmático es el de los derechos digitales, ausentes de una norma legal que se llama a sí misma “Estatuto de los Trabajadores” y que contiene un artículo sobre “derechos de los trabajadores”. Aquellos están regulados en un título monográfico de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales. Lo mismo ocurre con la creciente regulación de los aspectos relacionados con el trabajo de algoritmos y decisiones automatizadas, presentes en el Reglamento General de Protección de Datos y en la Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea y, en el caso español, en su norma de transposición, pero no reflejado en el Estatuto de los Trabajadores».

<sup>43</sup> *Vid.* L. GAMARRA VÍLCHEZ, *op. cit.*, pp. 197-203.

la dignidad del trabajador (arts. 29, 30 y 34-36), su diseño responde a un paradigma en el que las decisiones empresariales se conciben exclusivamente como actos humanos. La norma no contempla la eventual afectación de estos principios por resoluciones adoptadas mediante algoritmos como la terminación del vínculo, la reasignación de funciones o la evaluación del desempeño a través de sistemas de IA. La creciente utilización de plataformas de supervisión y algoritmos de selección evidencia la necesidad de actualizar el contenido de estos derechos, incorporando garantías de transparencia, deberes de explicación y mecanismos de control humano efectivo que impidan que la gestión algorítmica erosione la tutela constitucional de la estabilidad y la dignidad en el trabajo.

El Título III regula la capacitación laboral y la productividad imponiendo al empleador la obligación de proporcionar formación en el puesto de trabajo para mejorar la productividad y los ingresos de los trabajadores (arts. 84 y 86), obligación que responde a una lógica centrada en la eficiencia empresarial y la actualización de conocimientos vinculados a la actividad desempeñada, sin contemplar escenarios de transformación digital acelerada. La norma carece de previsiones específicas orientadas a la capacitación frente al desplazamiento de empleos por sistemas inteligentes o a la reconversión profesional de quienes resulten afectados por procesos de automatización. Tampoco establece incentivos efectivos para que las empresas adopten programas de reentrenamiento que acompañen la transición tecnológica, en consecuencia, la finalidad declarada de fomentar el empleo y reducir el subempleo se ve debilitada ante la ausencia de políticas estatales que integren la innovación tecnológica con la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

En suma, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 revela un diseño normativo incapaz de anticipar los retos que la IA plantea al mundo del trabajo. La ausencia de disposiciones sobre gobernanza algorítmica, protección de datos laborales y reconversión profesional evidencia un marco pensado para relaciones laborales tradicionales, lo que limita su eficacia protectora en un contexto digital. Esta insuficiencia no solo exige reformas orientadas a integrar tales garantías, sino que también plantea la necesidad de examinar las consecuencias jurídicas derivadas de esa omisión, particularmente en materia de igualdad, no discriminación y estabilidad, aspectos que serán objeto del análisis siguiente.

### 3.2. Consecuencias jurídicas de la falta de normas específicas: igualdad, discriminación y estabilidad

Uno de los riesgos más significativos derivados de la ausencia de regulación específica sobre el uso de IA en el ámbito laboral peruano es la afectación directa a derechos esenciales, como la igualdad de trato, la prohibición de discriminación y la garantía de estabilidad en el empleo. La omisión normativa en torno a la gestión algorítmica y a la adopción de decisiones automatizadas no solo genera incertidumbre respecto de la tutela de estos derechos, sino que también abre la puerta a prácticas empresariales que, amparadas en la opacidad tecnológica, pueden consolidar sesgos, justificar despidos sin control humano efectivo o reproducir desigualdades estructurales en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo.

La ausencia de disposiciones que regulen el diseño y utilización de sistemas automatizados en el ámbito laboral facilita la incorporación de tecnologías con sesgos ocultos capaces de reproducir estereotipos de género, raza o edad<sup>44</sup>. Granados Ferreira<sup>45</sup> indica que resulta imprescindible que el ordenamiento laboral establezca mecanismos de evaluación que garanticen la transparencia y trazabilidad de los algoritmos, evitando que decisiones opacas consoliden prácticas discriminatorias estructurales<sup>46</sup>. La discriminación algorítmica, aun cuando no sea deliberada, genera graves riesgos pues si los criterios de decisión no son verificables ni accesibles, los trabajadores carecen de instrumentos jurídicos eficaces para identificar el trato desigual, impugnarlo y obtener reparación.

Asimismo, el uso de IA en los procesos de terminación del vínculo contractual introduce un nivel adicional de inseguridad jurídica. El marco normativo vigente reconoce la protección frente al despido arbitrario, condicionando su validez a la existencia de una causa justa y debidamente acreditada, sin embargo, las decisiones automatizadas pueden generar recomendaciones o resoluciones sin una motivación comprensible, lo que impide al trabajador conocer las razones específicas de la terminación. Esta opacidad contraviene el proceso establecido, pues sin mecanismos de explicación y control humano se priva a los afectados de la posibilidad real de cuestionar la legitimidad de la medida de terminación.

Los elementos señalados no se presentan en abstracto, sino que

---

<sup>44</sup> Vid. F.J. CALVO GALLEGOS, *Algoritmo y discriminación*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2022, n. especial *Progresividad en torno al derecho humano de igualdad: discriminación, discapacidad y género*, pp. 10-19.

<sup>45</sup> J. GRANADOS FERREIRA, *El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios*, en *Revista CES Derecho*, 2023, n. 3, p. 69.

<sup>46</sup> Vid. J.H. ESPINOZA-ESCOBAR, *op. cit.*, pp. 171-176.

encuentra manifestaciones concretas en diversos sectores productivos del contexto peruano donde la IA ya viene siendo utilizada para optimizar procesos, organizar el trabajo y automatizar funciones. En la industria minera, por ejemplo, se ha documentado el empleo de algoritmos de aprendizaje automático para el análisis de grandes volúmenes de datos geológicos y operativos, con el objetivo de mejorar la precisión en la exploración, la extracción y el procesamiento de minerales. Si bien estas herramientas contribuyen a incrementar la eficiencia y la seguridad en tareas de alto riesgo, su incorporación incide directamente en la reorganización del trabajo, la redefinición de funciones y la progresiva sustitución o desplazamiento de determinados perfiles laborales. En ausencia de reglas que impongan obligaciones de transparencia y control humano, la adopción de estos sistemas puede derivar en decisiones empresariales que afectan la continuidad del vínculo laboral o la asignación de tareas sin que los trabajadores cuenten con información suficiente para comprender, cuestionar o impugnar los criterios algorítmicos utilizados.

Un escenario similar puede observarse en los sectores de servicios, turismo y gastronomía, donde la implementación de sistemas de recomendación, asistentes virtuales y herramientas de automatización de procesos –como los utilizados en reservas, atención al cliente o gestión operativa– ha comenzado a transformar las dinámicas laborales. El uso de algoritmos que analizan el comportamiento de usuarios y clientes para personalizar servicios no solo impacta en la experiencia del consumidor, sino que también introduce nuevas formas de evaluación indirecta del desempeño de los trabajadores, basadas en métricas automatizadas y opacas. En estos contextos, la ausencia de disposiciones que regulen el uso de IA en la evaluación, supervisión o eventual desvinculación del personal incrementa el riesgo de decisiones automatizadas carentes de motivación comprensible, debilitando el derecho de defensa frente a eventuales medidas disciplinarias o de terminación del vínculo contractual.

La utilización de IA en el sector público peruano refuerza estas preocupaciones desde una perspectiva jurídico-laboral. La implementación del Sistema de Alerta Sísmica Peruano (SASPE) por parte del Instituto Geofísico del Perú constituye un ejemplo relevante de gestión algorítmica aplicada a servicios esenciales, con incidencia directa en la organización del trabajo, la asignación de funciones y la toma de decisiones en tiempo real. Aunque este tipo de sistemas persigue fines legítimos de protección y seguridad, su expansión pone de relieve la necesidad de establecer límites normativos claros cuando la automatización influye en la evaluación del desempeño, la responsabilidad funcional o la continuidad del empleo de los trabajadores involucrados. La falta de reglas específicas sobre

explicabilidad, trazabilidad y supervisión humana de las decisiones automatizadas agrava el riesgo de que tales sistemas operen como criterios decisorios indirectos sin garantías suficientes de control y revisión.

Estos ejemplos evidencian que los riesgos asociados a la opacidad algorítmica y a la afectación del derecho de defensa no constituyen hipótesis meramente teóricas, sino que se proyectan sobre prácticas reales y verificables en el mercado laboral peruano. La creciente incorporación de sistemas de IA en la selección, evaluación, supervisión y organización del trabajo refuerza la urgencia de un marco normativo que asegure que las decisiones con impacto laboral relevante –especialmente aquellas vinculadas a la estabilidad en el empleo– no queden sustraídas al control humano efectivo ni a los mecanismos tradicionales de tutela jurídica propios del derecho del trabajo.

La falta de regulación específica no solo compromete los derechos de quienes actualmente participan en el mercado laboral, sino que también genera escenarios de exclusión anticipada para los trabajadores del futuro, los que enfrentarán un campo profesional cada vez más restringido, sin que existan políticas estatales de reconversión educativa o laboral que aseguren su inclusión efectiva. Esta doble afectación –a quienes ya están vinculados y a quienes buscan insertarse– evidencia la urgencia de diseñar un marco normativo capaz de compatibilizar la innovación tecnológica con la garantía de igualdad de oportunidades, lo que constituye el punto de partida para analizar las perspectivas regulatorias que el derecho del trabajo peruano debe asumir frente a la IA.

#### **4. Perspectivas normativas para el derecho del trabajo peruano ante la IA**

La ausencia de disposiciones específicas que regulen el uso de IA en procesos laborales como la contratación, evaluación, supervisión o terminación del vínculo ha configurado un escenario de desprotección que compromete derechos como la igualdad de oportunidades, la protección frente al despido arbitrario y la estabilidad en el empleo. Si bien el ordenamiento jurídico laboral peruano se diseñó para un modelo productivo tradicional, la expansión de estos sistemas evidencia limitaciones estructurales, pues no se prevé obligaciones de transparencia, trazabilidad ni control humano en las decisiones algorítmicas, lo que amplifica riesgos de discriminación, opacidad y precarización progresiva de los vínculos laborales.

Armas Morales<sup>47</sup> destaca que en la Casación Laboral n. 21131-2017 se introdujo por primera vez el término automatización en el contexto de los despidos colectivos, constituyendo un indicio inicial del reconocimiento judicial de los efectos de la tecnología en el empleo, sin embargo, dicha referencia resultó superficial, pues no profundizó en el concepto ni en los impactos concretos que la automatización genera en las relaciones laborales, lo que pone de manifiesto que, aunque el debate no es reciente, ha sido históricamente desatendido. En la actualidad, cuando la IA se ha consolidado como una realidad, la ausencia de un marco jurídico específico amplifica la vulnerabilidad de los trabajadores frente a decisiones automatizadas adoptadas sin transparencia ni control humano efectivo.

En este escenario, resulta imperativo impulsar un marco normativo que reconozca de manera expresa el impacto de la IA en las relaciones laborales y establezca límites claros para su implementación. Tal regulación debe integrar estándares técnicos y éticos en el diseño y uso de sistemas inteligentes, al tiempo que refuerce mecanismos de control y tutela que aseguren la centralidad del trabajador como sujeto de derechos frente a decisiones automatizadas. La construcción de estas garantías, sin embargo, no puede plantearse en aislamiento: exige contrastar la experiencia peruana con modelos regulatorios comparados que ofrezcan parámetros útiles para orientar una adaptación coherente del derecho del trabajo a la era digital.

#### 4.1. Experiencias comparadas en la regulación de la IA aplicada al trabajo

En el plano internacional, diversos países han comenzado a desarrollar respuestas normativas frente a los riesgos que plantea la IA en el ámbito laboral<sup>48</sup>. Aunque con enfoques distintos, las iniciativas de países europeos como España, Francia e Italia, así como las experiencias más recientes de

---

<sup>47</sup> C. ARMAS MORALES, *op. cit.*, p. 91.

<sup>48</sup> *Vid.* M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, *op. cit.*, p. 127, «La respuesta del ordenamiento jurídico a las cuestiones que plantea la generalización de la utilización de la IA en las relaciones laborales se está produciendo de una manera muy rápida [...] a través de la aprobación de un conjunto de normas específicas y actualizadas al [que] ya se denomina como “Derecho algorítmico laboral”. Este sería una modalidad diferenciada (una spin-off, diríamos hoy) de otra rama del Derecho del trabajo elaborada en los últimos años, el Derecho del trabajo digital, que reúne las distintas normativas que se ocupan del impacto de la digitalización en las relaciones laborales, incluyendo los derechos de nueva generación a los que llamamos “derechos digitales”. Aunque ambas comparten origen y código genético, las notables diferencias que presentan justifican que se traten de manera diferenciada».

Brasil y Chile en América Latina, reflejan una tendencia común hacia la incorporación de principios de transparencia, trazabilidad, participación sindical y control humano en la gestión algorítmica<sup>49</sup>. Estas medidas, que serán examinadas a continuación, constituyen referencias valiosas para evaluar posibles lineamientos en el contexto peruano, donde la ausencia de regulación específica exige un análisis comparado que oriente una adaptación normativa coherente y efectiva.

En el derecho comparado, España constituye un referente normativo pionero. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, reconoció el derecho de los trabajadores a la información sobre sistemas de control y la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lo amplió al otorgar a los representantes de los trabajadores el derecho a conocer los parámetros, reglas e instrucciones que rigen las decisiones automatizadas en materias críticas como contratación, horarios o evaluación del desempeño<sup>50</sup>. Esta innovación normativa ha permitido superar la opacidad algorítmica, fortaleciendo la transparencia y la capacidad sindical para intervenir en la negociación colectiva sobre la gestión digital del trabajo<sup>51</sup>. Al mismo

---

<sup>49</sup> Vid. S.E. LOAYZA VILLANUEVA, *Desafíos y oportunidades jurídicas de la inteligencia artificial en el ámbito laboral: hacia una regulación equitativa y responsable*, en *Laborem*, 2025, n. 31, p. 141: «Si analizamos el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y la propuesta del Reglamento de Inteligencia Artificial, podremos ser testigos de cómo la Unión Europea ha logrado establecer un modelo de transparencia y auditoría de decisiones automatizadas, lo cual resulta crucial para garantizar una adecuada toma de éstas. Canadá y Estados Unidos, por su parte, han implementado leyes exigiendo transparencia en cuanto al uso de los algoritmos a utilizarse en procesos de contratación de personal, buscando prevenir sesgos discriminatorios así como garantizar equidad en dichos procedimientos. Dichos esfuerzos regulatorios nos ofrecen valiosos ejemplos a considerar en la futura creación de un marco regulatorio peruano que aplique la inteligencia artificial a nuestro contexto laboral y que considere la problemática social y económica vigente».

<sup>50</sup> Vid. F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, en *esta Revista*, 2024, n. 4, p. 153: «la mencionada Ley de 2021, es el primer impulso, que reciben los algoritmos de forma expresa y nominativa por parte de la legislación laboral básica para que accedan al plano legal laboral».

<sup>51</sup> Vid. I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *op. cit.*, p. 146: «Por lo pronto, es dudoso que ese derecho de información permita a la representación de los trabajadores conocer el código del algoritmo, que puede estar protegido por la legislación relativa a secretos industriales (cuestión compleja que en España tendría encaje en el art. 96 de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, pero deben tenerse presente las normas internacionales y extranjeras, porque el software podría haber sido elaborado en otro país, e incluso estar sujeto a patente). Aun superando estos obstáculos, el mero conocimiento del código resultará de ordinario inútil –por incomprensible o indescifrable para personas sin formación informática y/o matemática muy especializada–, de modo que ni el sacrificio del secreto industrial minimiza

tiempo, se ha consolidado en el ordenamiento español el derecho a la desconexión digital, que articula la prevención de riesgos vinculados a la hiperconectividad con la protección de la intimidad, la conciliación y la salud laboral<sup>52</sup>.

En Francia, la *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, también conocida como *Loi Travail* o *Loi El Khomri*, introdujo por primera vez el derecho de los trabajadores a obtener explicaciones frente a decisiones adoptadas mediante sistemas automatizados, configurando así un precedente en materia de transparencia algorítmica aplicada al ámbito laboral<sup>53</sup>.

A nivel regional<sup>54</sup>, el Parlamento Europeo aprobó el 13 de marzo del 2024 la Resolución legislativa sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión<sup>55</sup>, la que fue publicada el 12 de julio y cuenta con 180 considerandos, 113

---

significativamente los riesgos para los derechos de los trabajadores».

<sup>52</sup> Vid. M.E. GIL PÉREZ, [El derecho a la desconexión digital y su tratamiento jurídico](#), en *Lan Harremanak*, 2024, n. 52.

<sup>53</sup> Vid. M.-C. ESCANDE-VARNIOL, [Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el derecho francés](#), en *Temas Laborales*, 2020, n. 155.

<sup>54</sup> Vid. R. AGOTE, A. ARRIOLA, [Claves del régimen jurídico de los sistemas de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales en España](#), en *IUSLabor*, 2024, n. 3, pp. 172-182.

<sup>55</sup> Vid. E.M. SIERRA BENITEZ, [Apuntes sobre las nuevas leyes “históricas” en el actual marco normativo de la UE sobre la Gestión algorítmica, la Inteligencia Artificial y el impacto de los derechos humanos en las empresas](#), en *Noticias CIELO*, 2024, n. 3, pp. 2-3: «Esta ley recientemente aprobada el 13 de marzo de 2024 por una mayoría muy cualificada (523 votos a favor, 46 en contra y 49 abstenciones) supone una posibilidad para que los parlamentarios trabajen en más legislación para el próximo mandato tras las elecciones del próximo mes de junio. Así, por ejemplo, en la elaboración de una directiva sobre las condiciones en el lugar de trabajo y la IA, según ha manifestado el ponente de la Ley de IA en el Parlamento, el italiano Brando Benifei. Entrará en vigor veinte días después de su publicación en el DOUE y será de plena aplicación veinticuatro meses después de su entrada en vigor, salvo algunas excepciones (por ejemplo, los sistemas considerados de alto riesgo estarán sujetos a normas estrictas para su aplicación en el mercado de la UE. Las normas generales sobre IA se aplicarán doce meses después de su entrada en vigor, y las obligaciones de alto riesgo treinta y seis meses después). Estas normas estarán supervisadas por las autoridades nacionales, que contarán con el apoyo de la oficina de IA dentro de la Comisión Europea, por lo que los Estados miembros deberán crear agencias nacionales de supervisión».

artículos y 13 anexos<sup>56</sup>, que para el conjunto de las relaciones laborales<sup>57</sup>, de forma específica consideramos destacar<sup>58</sup>:

1. en el art. 3, establece una definición de sistema de IA y de riesgo<sup>59</sup>;
2. en el art. 5, prohíbe las prácticas de IA relacionadas con el uso o inferencia de emociones de una persona física en entornos laborales<sup>60</sup>, así como sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas basándose en dichos datos para deducir o inferir características personales como raza<sup>61</sup>,

---

<sup>56</sup> Vid. Á. GUILLÉN PAJUELO, *El Reglamento europeo de inteligencia artificial y sus derivadas laborales: una especial referencia al uso de algoritmos en la extinción del contrato de trabajo*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, 2024, n. 12, y M.E. GUZMÁN, J. CALVO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, *El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)*, en [periscopio.fiscalylegal.pwc.es](https://www.periscopio.fiscalylegal.pwc.es), 17 julio 2024.

<sup>57</sup> Vid. M.B. CARDONA RUBERT, *op. cit.*: «El RIA enfrenta a los laboristas a un desafío en absoluto despreciable como es el acercarse a una norma de gran complejidad, tecnológicamente avanzada, no específicamente laboral ni tan siquiera exclusivamente jurídica. Una norma densa y extensa que cuenta con cieno ochenta considerandos, ciento trece artículos, trece anexos y hasta 68 definiciones, de aplicación general a todos los sectores de actividad y en todos los Estados Miembros de la UE».

<sup>58</sup> Vid. I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *El Reglamento europeo de inteligencia artificial: una primera valoración sobre su (limitado) impacto laboral*, en *Trabajo y Empresa*, 2025, n. 1, pp. 22-23: «el Reglamento no se dirige al empleador en esa particular condición, sino al empresario, ni a los trabajadores en el contexto de la relación laboral. El propósito, como ya se indicó, es garantizar que el sistema de IA se ha diseñado y desarrollado correctamente y que se utiliza de forma adecuada. Por ello se establecen una serie de obligaciones recíprocas entre el fabricante/proveedor y el responsable del despliegue, que tienen como propósito detectar posibles anomalías o disfunciones y establecer canales de comunicación que permitan reconfigurar el sistema de IA para que funcione de acuerdo a los parámetros bajo los que fue concebido. Sobre estas premisas, es evidente que el Reglamento de IA no es una norma laboral, ni pretende específicamente regular el uso de esta clase de sistemas en el entorno de trabajo. Por consiguiente, cuenta con un alcance similar a otras que atienden el proceso de fabricación de determinados productos, herramientas o máquinas, cuyo propósito consiste en mejorar la seguridad de los usuarios y de otras personas que puedan verse potencialmente afectadas».

<sup>59</sup> Vid. M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *El Reglamento Europeo de IA y su Afectación al Mundo Laboral*, en [grupo.us.es/inpr](https://grupo.us.es/inpr), 8 abril 2024: «El artículo 3 establece la que será la definición canónica de sistema de IA, por su autoridad normativa y calidad técnica: un sistema basado en una máquina diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía, que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar información de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que puede influir en entornos físicos o virtuales».

<sup>60</sup> Vid. A.B. MUÑOZ RUIZ, *Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones en el trabajo en el reglamento europeo de inteligencia artificial*, en *Labos*, 2024, n. extraordinario.

<sup>61</sup> Vid. F. PÉREZ AMORÓS, *Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial*, en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 2025, n. 1, pp.

- opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida u orientación sexual<sup>62</sup>;
3. en el art. 6 se establecen los requisitos para la clasificación de los sistemas IA como de alto riesgo<sup>63</sup>, lo que, concatenado al anexo III, se identifican aquellos como sistemas utilizados en procesos de contratación o selección de personal, específicamente para publicar anuncios de empleo, analizar y filtrar solicitudes de empleo, evaluar candidatos, tomar decisiones sobre condiciones laborales o promociones y rescisiones de contratos laborales, asignar tareas basadas en comportamientos individuales o características personales, o supervisar y evaluar el rendimiento y comportamiento laboral de las personas<sup>64</sup>.

---

22-23: «Desde una óptica laboral, se comprueba, que entre las prácticas de IA prohibidas, se incluye: la introducción en el mercado, la puesta en servicio o el uso de sistemas de IA para inferir en las emociones de una persona física (trabajadores) “en los lugares de trabajo” (art. 5.1f RIA); y, también se prohíbe, la categorización biométrica que clasifique individualmente a las personas físicas (trabajadores) sobre la base de sus datos, para deducir o inferir “su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas, o filosóficas, vida sexual u orientación sexual” (art. 5.1g RIA). Esta retahíla de supuestos laborales que están prohibidos debido a que generan un riesgo inaceptable en razón de materia o derecho lesionado, es ejemplificativa, y por lo demás, evidencia que los derechos lesionados son fundamentales, desde el de privacidad y no discriminación, hasta el de libertad sindical, dicho sea, por ahora, sin mayor precisión».

<sup>62</sup> Vid. A.B. MUÑOZ RUIZ, *Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones (Iniciativa interblogs)*, en [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es), 30 abril 2024: «¿Por qué abordar los sistemas de reconocimiento de emociones en el RIA? La razón se explica en el preámbulo de la norma cuando se dice que los datos biométricos pueden permitir las funciones tradicionales (autenticación, la identificación o la categorización de las personas físicas) pero también el reconocimiento de las emociones de las personas físicas. Y esto es preocupante porque el tratamiento de datos biométricos por parte de las empresas puede derivar en el conocimiento de enfermedades de la persona trabajadora o predisposición a padecerlas sin cumplir la finalidad de prevención de riesgos laborales. A su vez, pueden producirse fallos del sistema de la IA debido a las singularidades culturales y derivan en discriminaciones».

<sup>63</sup> Vid. M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *El Reglamento Europeo de IA y su Afectación al Mundo Laboral*, cit.: «Para clasificar así un sistema de IA se utilizan varios criterios, como la magnitud de sus consecuencias adversas para los derechos fundamentales, protegidos por la Carta. Entre dichos derechos se incluyen el derecho a la dignidad humana, el respeto a la vida privada y familiar, la protección de datos de carácter personal, la libertad de expresión y de información, la libertad de reunión y de asociación, la no discriminación, el derecho a la educación, la protección de consumidores, los derechos de los trabajadores, los derechos de las personas discapacitadas, la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos de propiedad intelectual, el derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, los derechos de la defensa y la presunción de inocencia y el derecho a una buena administración».

<sup>64</sup> Vid. L. MARTÍN RIVERA, *La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones*

Entre las críticas hechas a la normativa<sup>65</sup> –la que entró en vigor a partir del 1 de agosto del 2024<sup>66</sup>–, se destaca la falta de consideración de las particularidades del mercado laboral, así como la potencial subordinación de los trabajadores a las decisiones tomadas por las IA, por lo que se propone, facultar a organismos especializados en condiciones laborales e IA para supervisar y auditar el funcionamiento de las IA, con el fin de prevenir posibles daños a los seres humanos, entre otras medidas.

Fuera del ámbito europeo, en Estados Unidos el desarrollo regulatorio ha seguido una estrategia descentralizada basada en normas estatales. El estado de Illinois promulgó en 2019 el *Public Act 101-0260*, conocido como *Artificial Intelligence Video Interview Act*, lo que impone la obligación de informar a los candidatos cuando se empleen sistemas de IA en entrevistas

---

*laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial*, en *esta Revista*, 2024, n. 4, p. 89: «En concreto [la Ley de Inteligencia Artificial] califica de riesgo alto: 1) los sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o selección de personas físicas, especialmente para publicar anuncios de empleo específicos, clasificar y filtrar solicitudes o evaluar a candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas; 2) la IA destinada a tomar decisiones sobre a) la promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, b) la asignación de tareas basada en la conducta individual o en rasgos o características personales y c) el seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones. En suma, la Ley de Inteligencia Artificial considera como alto riesgo la gestión algorítmica sobre la selección de trabajadores, las formas de vigilancia y control de la prestación laboral, la ordenación y gestión del trabajo, así como la conclusión de la relación laboral. Estos sistemas no están prohibidos, pero, como se ha apuntado, si están condicionados a una serie de restricciones y a mecanismos de control *ex ante* y *ex post* mediante los que se pretende garantizar la aplicación efectiva del Reglamento Comunitario».

<sup>65</sup> Vid. J. PLAZA PENADÉS, *Claves del futuro Reglamento (Ley) de Inteligencia Artificial de la UE*, en *Dossier. Las claves de la futura Ley de Inteligencia Artificial Europea*, Aranzadi, 2023, p. 9: «no se trata, ni mucho menos, de un Reglamento que regule de forma “integral” y “completa” todas las cuestiones jurídicas relacionadas con la Inteligencia Artificial. Por ejemplo, deja fuera de su regulación materias tan importantes como la responsabilidad civil, la cual se podía haber integrado perfectamente en este Reglamento. Y lo mismo ocurre con el tema la titularidad de los derechos y sus imbricaciones con el derecho de autor en materia de programas de ordenador, o con las cuestiones de propiedad intelectual respecto a los resultados que ofrece al usuario la IA generativa, que se apuntan, pero que no se abordan, en mi opinión, con el rigor que dicha problemática requiere. En ese sentido, el Reglamento IA es profundamente decepcionante en lo que se atañe a su sentido y alcance, pues dista mucho de ser un Reglamento/ley “integral” que regule las principales cuestiones que en el ámbito del derecho privado plantea actualmente la Inteligencia Artificial».

<sup>66</sup> Será plenamente aplicable 24 meses luego de su entrada en vigor, excepto para las siguientes disposiciones específicas: a) prohibiciones de prácticas prohibidas en seis meses a partir de su aplicación; b) códigos de prácticas en nueve meses; c) normas de IA de uso general, incluidas las de gobernanza en 12 meses; d) obligaciones para los sistemas de alto riesgo, 36 meses después.

laborales y obtener su consentimiento expreso previo. Por su parte, la ciudad de Nueva York aprobó en 2021 la *Local Law No. 144* (Ley en relación con las herramientas automatizadas de decisión sobre el empleo), que establece la necesidad de realizar auditorías independientes de sesgo antes de utilizar herramientas algorítmicas en procesos de selección de personal, además de exigir la notificación pública de sus resultados, disposiciones que reflejan un modelo de regulación preventiva y focalizada, orientado a garantizar la transparencia y la equidad en la aplicación de tecnologías de IA en el ámbito laboral, aunque todavía limitado a contextos específicos y con un alcance fragmentado en comparación con las iniciativas europeas de carácter integral.

En América Latina, el desarrollo normativo en materia de IA aplicada al trabajo aún es incipiente, aunque se advierten avances relevantes. Brasil, a través de la *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados*, ha incorporado disposiciones que, en línea con el modelo europeo de protección de datos personales, buscan limitar los riesgos derivados del tratamiento automatizado de información sensible en contextos laborales. Por su parte, Chile presentó en 2023 un Proyecto de Ley sobre IA<sup>67</sup> que, inspirado en la experiencia europea, contempla un capítulo específico orientado a regular su utilización en las relaciones de trabajo, incluyendo principios de transparencia, responsabilidad y supervisión. Aunque este proyecto se encuentra en debate parlamentario, representa un esfuerzo pionero en la región por adaptar el marco jurídico a los desafíos que plantea la gestión algorítmica en el ámbito laboral.

En conjunto, las experiencias comparadas ponen de relieve una tendencia global hacia la regulación proactiva de la IA en el trabajo, orientada a reforzar la transparencia algorítmica, garantizar la supervisión humana y asegurar mecanismos de evaluación de impacto que prevengan vulneraciones a los derechos de los trabajadores. Este desarrollo normativo, aunque diversos en su alcance, constituyen referencias ineludibles para el ordenamiento peruano, en tanto muestran que la incorporación de la IA en las relaciones laborales requiere de marcos normativos capaces de equilibrar la innovación tecnológica con la tutela efectiva de la dignidad, estabilidad y condiciones justas de trabajo. Sobre esta base, resulta pertinente examinar las estrategias regulatorias que el Perú podría adoptar, particularmente en torno a los principios de transparencia, trazabilidad y protección, los cuales serán objeto de análisis en el siguiente apartado.

---

<sup>67</sup> Vid. MINCIENCIA, *Proyecto de Ley que Regula los Sistemas de IA*, en [www.minciencia.gob.cl](http://www.minciencia.gob.cl), 19 mayo 2025.

#### 4.2. Estrategias para una regulación laboral en el Perú: transparencias, trazabilidad y protección

La construcción de un marco regulatorio en el Perú relativo a la IA aplicada al trabajo exige el diseño de estrategias integrales orientadas a la tutela efectiva de los derechos laborales<sup>68</sup>. Estas deben partir del reconocimiento de que la transparencia y la trazabilidad constituyen principios esenciales para limitar la opacidad algorítmica y garantizar que las decisiones automatizadas sean comprensibles y fiscalizables<sup>69</sup>. En esta línea, resulta indispensable establecer un deber reforzado de información previa por parte del empleador, que asegure a trabajadores y candidatos claridad sobre la finalidad de los sistemas de IA, los datos procesados y la lógica de su funcionamiento. Asimismo, la regulación debe incorporar el derecho a la explicación significativa, que permita cuestionar y comprender de manera accesible los fundamentos de cualquier decisión automatizada que afecte la situación laboral. A ello se suma la necesidad de implementar mecanismos de auditoría periódica e independiente, dirigidos a prevenir sesgos discriminatorios y a garantizar que los sistemas de IA se utilicen conforme a los estándares de equidad y no discriminación reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Un componente esencial de esta estrategia regulatoria es garantizar la supervisión y el control humanos en la gestión de la IA. Toda decisión automatizada que produzca efectos jurídicos en la relación laboral debe ser

---

<sup>68</sup> Vid. S.E. LOAYZA VILLANUEVA, *op. cit.*, p. 141: «Perú, se encuentra dentro de esa extensa lista de países a los que les urge adaptar el marco normativo para regular estas relaciones empleador-trabajador en una redacción que cuide proteger a los trabajadores ante posibles efectos adversos de la automatización y el uso de sistemas de Inteligencia Artificial. Nuestra legislación no solo debe contemplar el hecho de regular la toma de decisiones por procedimientos algorítmicos, sino también buscar que se garanticen tanto la transparencia de los procesos como la formación continua de los propios trabajadores, a fin de avalar su adaptación al mercado laboral en constante evolución tecnológica».

<sup>69</sup> Vid. I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?*, cit., p. 153: «Como se sabe, los algoritmos más sofisticados aprenden, pero este aprendizaje exige entrenamiento, y para ello deben suministrarse datos que, tras un pertinente análisis, permitirán extraer patrones. Una muestra de datos inadecuada puede llevar al algoritmo a reproducir patrones discriminatorios, pero bien mirado, ni la transparencia ni el control humano posterior deberían despertar especial confianza. A la postre, la discriminación es una creación humana que deriva de un prejuicio. Si un sistema de inteligencia artificial ofrece resultados discriminatorios es porque reproduce conductas humanas, de modo que la supervisión posterior no garantizará la erradicación de la discriminación, que puede ser igual o más intensa en la gestión laboral humana que en la algorítmica».

validada y adoptada por una persona con capacidad de decisión dentro de la empresa, de manera que los sistemas de IA funcionen como herramientas de apoyo y no como decisores autónomos. Paralelamente, debe reconocerse el derecho a la impugnación y revisión humana, asegurando que los trabajadores puedan cuestionar decisiones automatizadas y exigir su reevaluación sobre la base de un análisis integral de los hechos. Finalmente, resulta indispensable establecer la consulta previa con los representantes de los trabajadores antes de implementar mecanismos de monitorización, evaluación o decisión algorítmica, de modo que el diálogo social permita definir límites de uso, garantías de privacidad y protocolos de supervisión incorporables en los convenios colectivos, fortaleciendo así la legitimidad y eficacia de la regulación.

Otro pilar indispensable de la estrategia regulatoria consiste en garantizar la formación continua y una transición justa frente a los efectos de la automatización<sup>70</sup>, lo que exige el diseño de planes de reconversión laboral impulsados conjuntamente con el gobierno y el sector privado, orientados a generar programas nacionales de capacitación que fortalezcan competencias digitales y habilidades vinculadas a la gestión de sistemas de IA<sup>71</sup>. La legislación laboral debería consagrar el derecho a la capacitación permanente<sup>72</sup>, imponiendo al empleador la obligación de proporcionar formación adecuada para que los trabajadores se adapten a las tecnologías implementadas en la empresa, incluida la comprensión básica de las herramientas algorítmicas con las que interactúan. A la vez, resulta esencial reforzar las redes de protección social y los programas de recolocación profesional, de modo que las disrupciones derivadas de la automatización

---

<sup>70</sup> *Vid.* A. CASTRO FRANCO, *La formación permanente como herramienta de adaptación a la digitalización: ¿mito o realidad?*, en *Lan Harremanak*, 2025, n. 53, p. 196: «El impacto de las nuevas tecnologías en los procesos productivos y el empleo, con el riesgo de que un número nada desdeñable de tareas sean automatizadas y, a la par, puedan generarse nuevos puestos de trabajo, determina la necesidad de proporcionar a las personas trabajadoras una formación especializada, constante, continua y ágil. La formación se erige como una herramienta clave para adquirir destrezas, conocimientos y capacidades en un contexto productivo que precisa de la rápida adaptación de las plantillas a las exigencias del mercado de trabajo».

<sup>71</sup> *Ibidem*, p. 200: «Las competencias digitales son fruto de la combinación de conocimientos, habilidades técnicas y actitudes para el uso de las tecnologías para el aprendizaje en el trabajo y la participación en la sociedad. Estas comprenden principalmente cinco tipos: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, seguridad y resolución de problemas, y se miden en función de tres niveles (ninguna, básicas y avanzadas)».

<sup>72</sup> *Vid.* M.N. MORENO VIDA, *El modelo europeo de capacitación y competencias para el empleo en el contexto de la revolución digital*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2025, n. 11.

no trasladen íntegramente sus costos sobre los trabajadores, sino que sean asumidos de manera equitativa por el Estado, las empresas y el sistema de seguridad social, garantizando así una transición justa y sostenible.

Finalmente, la consolidación de una regulación eficaz demanda la actualización del marco normativo e institucional de control. En el corto plazo, resulta pertinente introducir reformas específicas en normas vigentes, como el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y la Ley N° 29733, con el fin de incorporar expresamente los derechos a la información, explicación y no discriminación algorítmica en el ámbito laboral. A mediano y largo plazo, debería impulsarse la promulgación de una Ley de Inteligencia Artificial, que articule de manera integral los principios de transparencia, trazabilidad, supervisión humana y formación continua. En paralelo, es indispensable fortalecer la capacidad de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, mediante la especialización de inspectores en digitalización y gestión algorítmica, así como la creación de unidades técnicas con atribuciones para auditar sistemas de IA en el trabajo. Complementariamente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en concertación con los interlocutores sociales, podría emitir guías técnicas y códigos de conducta que orienten el uso ético y responsable de estas tecnologías, proporcionando certezas jurídicas mientras se avanza hacia un marco legislativo específico.

La adopción gradual y coordinada de estas estrategias permitiría al Perú configurar un marco regulatorio sólido y adaptativo<sup>73</sup>, capaz de conciliar la promoción de la innovación tecnológica con la tutela efectiva de los derechos laborales<sup>74</sup>. Un esquema normativo de esta naturaleza no solo

---

<sup>73</sup> Vid. S.E. LOAYZA VILLANUEVA, *op. cit.*, pp. 151-152: «Nuestra legislación debe abordar entonces, y de manera integral, normas sobre contratación, despido, evaluación de desempeño, y gestión de la seguridad laboral; que destaquen: [sic] Normas sobre el uso de la IA en la contratación y el despido, que procuren asegurar que los sistemas automatizados a fin de que no tomen decisiones sesgadas que puedan afectar negativamente a los trabajadores, debiendo garantizar que los algoritmos sean auditados y estén libres de discriminación. Derechos de trabajadores, garantizando los derechos a ser informados sobre su uso, a fin de impugnar decisiones automatizadas, accediendo fácilmente a mecanismos de defensa legal, en caso de daño por parte de la tecnología. Capacitación y reentrenamiento, que motive la formación continua y reentrenamiento de trabajadores que los adapte a nuevos roles producto de la transformación digital».

<sup>74</sup> Vid. M.A. SALINAS ATENCIO, C. GUZMÁN NAPURÍ, *op. cit.*, p. 73: «En el Perú, es crucial establecer lineamientos que garanticen que la inteligencia artificial se utilice de forma responsable y sin perpetuar desigualdades estructurales, este debate sobre la regulación de la misma en el trabajo también involucra principios éticos fundamentales, como la aplicabilidad y la responsabilidad algorítmica. Los empleadores, en este caso, deben asegurarse de que sus sistemas sean auditables y comprensibles, permitiendo a los trabajadores conocer los criterios utilizados en la toma de decisiones automatizadas al

reforzaría la transparencia, la trazabilidad y la equidad en el uso de sistemas de IA, sino que también garantizaría la centralidad del trabajador como sujeto de derechos frente a procesos de automatización crecientes<sup>75</sup>. De este modo, el país no solo reduciría los riesgos de precarización y discriminación derivados de la gestión algorítmica, sino que también se situaría en una posición de liderazgo dentro de la región latinoamericana, al ofrecer un modelo regulatorio de referencia que combine competitividad económica con estándares avanzados de protección social y laboral.

## 5. A modo de cierre

La incorporación de la IA en la dinámica de las relaciones de trabajo plantea un doble escenario: por un lado, optimiza procesos productivos y de gestión, mientras que, por otro, introduce riesgos inéditos que afectan derechos. La utilización de algoritmos en fases tan sensibles como el reclutamiento, la asignación de funciones o la evaluación del desempeño ha trasladado al software facultades propias del poder de dirección empresarial, lo que reconfigura los parámetros tradicionales de dependencia. Ello evidencia que la gestión algorítmica no solo transforma la organización del trabajo, sino que también condiciona el acceso, la permanencia y la estabilidad en el empleo, al tiempo que debilita los mecanismos de control colectivo. En este contexto, la opacidad de los sistemas algorítmicos erosiona garantías esenciales como el derecho de defensa y el debido proceso, mientras que la atribución difusa de responsabilidades entre empleadores, desarrolladores y proveedores de software crea vacíos jurídicos que debilitan la tutela efectiva. De ahí que resulte indispensable establecer un marco regulatorio específico que imponga obligaciones de transparencia, trazabilidad y explicabilidad, incorporando mecanismos de control humano y de participación sindical que permitan restablecer el equilibrio en la relación laboral y evitar que la innovación tecnológica se convierta en un instrumento de precarización.

La ausencia de un marco regulatorio específico para la IA en el Perú no solo revela un desfase temporal frente a las transformaciones

---

mismo tiempo en el que la supervisión humana sigue siendo especial para prevenir, corregir fallos y garantizar la equidad en el proceso».

<sup>75</sup> *Vid.* J.G.J. GUZMÁN LÓPEZ, *op. cit.*, p. 223: «La falta de certeza de los empleadores y trabajadores en relación con el uso de algoritmos aumenta el costo de su empleabilidad, por lo que, en términos económicos, justificaría una intervención correctiva del Estado que busque equilibrar la protección de los trabajadores con los incentivos económicos del empresario».

tecnológicas, sino que también impide articular una política pública coherente que vincule la innovación con la garantía de derechos laborales. La vigencia de un régimen jurídico pensado para la economía industrial y analógica ha configurado un terreno normativo incapaz de responder a los desafíos actuales, pues carece de mecanismos de gobernanza algorítmica, garantías de protección de datos laborales y disposiciones sobre reconversión profesional. Esta falta de previsión no solo limita la capacidad de tutela del ordenamiento, sino que además incrementa la inseguridad jurídica, al dejar sin respuesta cuestiones esenciales como la atribución de responsabilidad por decisiones automatizadas o la preservación de la estabilidad frente a procesos de automatización. En este contexto, se vuelve inaplazable la actualización del marco legal, de manera que el derecho del trabajo recupere su función tuitiva y logre compatibilizar el dinamismo tecnológico con la protección efectiva de la persona trabajadora.

La experiencia comparada demuestra que la regulación de la IA en el ámbito laboral no puede limitarse a reconocer formalmente sus riesgos, sino que debe articular mecanismos efectivos de control, supervisión y participación colectiva. España, Francia y la Unión Europea han avanzado en el diseño de normas que, aun con limitaciones, han introducido obligaciones de transparencia, derechos de información y restricciones al uso de prácticas algorítmicas de alto riesgo, configurando un estándar mínimo que coloca a la persona trabajadora en el centro de la gestión digital. Frente a ello, el Perú tiene la oportunidad de no repetir el patrón de respuestas fragmentadas o superficiales, como ocurrió con la referencia aislada a la automatización en la Casación Laboral n. 21131-2017, sino de impulsar una reforma integral que incorpore principios de transparencia, trazabilidad y explicabilidad, acompañados de garantías de supervisión humana y diálogo social. Solo de esta forma el ordenamiento laboral peruano podrá superar la lógica reactiva y anticiparse a los efectos de la gestión algorítmica en el empleo.

La construcción de un marco normativo sobre IA aplicada al trabajo no puede concebirse únicamente como una reforma técnica, sino como un rediseño estructural del modelo laboral. La ausencia de disposiciones específicas sobre transparencia, formación continua y protección social revela que el desafío no se reduce a regular las herramientas digitales, sino a garantizar un proceso de transición justa que distribuya equitativamente los costos de la automatización entre el Estado, las empresas y la seguridad social. La experiencia de países latinoamericanos como Brasil y Chile, evidencia que la región avanza hacia esquemas de gobernanza algorítmica que reconocen la centralidad de la dignidad humana y los derechos fundamentales en el trabajo digital. En este sentido, el Perú debe adoptar

un enfoque preventivo, participativo y garantista que no solo limite los riesgos de precarización, sino que también promueva la innovación en un marco de confianza jurídica, de esta forma el país podría situarse en la vanguardia regional, ofreciendo un modelo que combine competitividad económica con altos estándares de tutela social y laboral.

## 6. Bibliografía

- AGOTE R., ARRIOLA A. (2024), *Claves del régimen jurídico de los sistemas de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales en España*, en *IUSLabor*, n. 3, pp. 149-187
- AGUILERA DURÁN J. (2019), *Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 29, pp. 3-23
- ALEMÁN-MADRIGAL L.E. (2025), *La calificación jurídica de la prestación de servicios en las plataformas digitales: retos y propuestas en el Derecho del Trabajo*, Tesis de Doctorado en Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, Universidad de Salamanca
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2020), *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Aranzadi
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2022), *El consentimiento individual y su alcance en la inteligencia artificial aplicada al ámbito laboral*, en *Documentación Laboral*, n. 126, pp. 51-68
- ARMAS MORALES C. (2021), *La Inteligencia Artificial en empresas peruanas e impactos laborales en los trabajadores*, en *Iberoamerican Business Journal*, n. 1, pp. 83-105
- CALVO GALLEGO F.J. (2022), *Algoritmo y discriminación*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. especial Progresividad en torno al derecho humano de igualdad: discriminación, discapacidad y género, pp. 3-34
- CARDONA RUBERT M.B. (2025), *La Inteligencia Artificial y su impacto en el futuro del Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 131
- CASTRO FRANCO A. (2025), *La formación permanente como herramienta de adaptación a la digitalización: ¿mito o realidad?*, en *Lan Harremanak*, n. 53, pp. 194-226
- CORNEJO CACHAY D.L. (2023), *La inteligencia artificial y su incidencia en el mercado laboral peruano*, en *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, n. 8, pp. 179-214
- DE VAL TENA Á.L. (2020), *La protección de datos personales en los procesos de selección de los trabajadores: en particular, aquellos datos especialmente sensibles*, en *Documentación Laboral*, n. 119, pp. 99-123

- ERCILLA GARCÍA J. (2024), *Robots inteligentes y pérdida de empleo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 117
- ESCANDE-VARNIOL M.-C. (2020), *Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el derecho francés*, en *Temas Laborales*, n. 155, pp. 145-160
- ESPINOZA-ESCOBAR J.H. (2025), *Elementos claves para la regulación de la discriminación algorítmica en el ordenamiento peruano*, en *Ius et Praxis*, n. 2, pp. 163-183
- GAMARRA VÍLCHEZ L. (2025), *Las nuevas tecnologías y la relación laboral en el Perú: cambios y desafíos*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 23, pp. 185-210
- GARCÍA-GIRALDA CASAS C. (2025), *La IA como posible fenómeno de destrucción de relaciones laborales en España: automatización empresarial y formación profesional en IA*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 102-119
- GEORGIEVA K. (2024), *La economía mundial transformada por la inteligencia artificial ha de beneficiar a la humanidad*, en [www.imf.org/es/blogs](http://www.imf.org/es/blogs), 16 enero
- GIL PÉREZ M.E. (2024), *El derecho a la desconexión digital y su tratamiento jurídico*, en *Lan Harremanak*, n. 52, pp. 390-416
- GOÑI SEIN J.L. (2019), *Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo*, en *Documentación Laboral*, n. 117, pp. 57-72
- GRANADOS FERREIRA J. (2022), *Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales*, en *Revista CES Derecho*, n. 1, pp. 111-132
- GRANADOS FERREIRA J. (2023), *El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios*, en *Revista CES Derecho*, n. 3, pp. 62-81
- GUILLÉN PAJUELO Á. (2024), *El Reglamento europeo de inteligencia artificial y sus derivadas laborales: una especial referencia al uso de algoritmos en la extinción del contrato de trabajo*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, n. 12, pp. 52-63
- GUZMÁN LÓPEZ J.G.J. (2025), *Dirección algorítmica y gestión del empleo: El mito de la neutralidad de la Inteligencia Artificial*, en *Laborem*, n. 31, pp. 211-226
- GUZMÁN M.E., CALVO J., RODRÍGUEZ-PINERO M. (2024), *El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)*, en [periscopiofiscalegal.pwc.es](http://periscopiofiscalegal.pwc.es), 17 julio
- LOAYZA VILLANUEVA S.E. (2025), *Desafíos y oportunidades jurídicas de la inteligencia artificial en el ámbito laboral: hacia una regulación equitativa y responsable*, en *Laborem*, n. 31, pp. 139-161
- MACÍAS GARCÍA M.C. (2023), *La inteligencia artificial. Custodia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras*, en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, n. extraordinario *Desafíos jurídicos de las nuevas realidades productivas: protección social y no discriminación*, pp. 219-237

- MACÍAS GARCÍA M.C. (2024), [\*La intervención de las tecnologías digitales en la gestión de la seguridad y salud de las personas trabajadoras\*](#), en *Lex Social*, n. 1, pp. 1-24
- MARÍN ALONSO M.I. (2025), [\*Inteligencia artificial y lugar de trabajo: hacia la “gestión desalineada” del trabajo en España y la Unión Europea\*](#), en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 42, artículo e20404, pp. 1-36
- MARTÍN RIVERA L. (2024), [\*La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial\*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 67-97
- MERCADER UGUINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch
- MERCADER UGUINA J.R., VELASCO PARDO B. (2025), [\*El impacto en lo laboral del reglamento de Inteligencia Artificial\*](#), en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 23, pp. 106-133
- MINCIENCIA (2025), [\*Proyecto de Ley que Regula los Sistemas de IA\*](#), en [www.minciencia.gob.cl](http://www.minciencia.gob.cl), 19 mayo
- MOLINA HERMOSILLA O. (2023), [\*Inteligencia artificial, Bigdata y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras\*](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 6, pp. 89-117
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2023), [\*Protección de datos personales, intimidad y derechos digitales del trabajador: ¿avance o retroceso?\*](#), en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 18, pp. 180-214
- MORENO VIDA M.N. (2025), [\*El modelo europeo de capacitación y competencias para el empleo en el contexto de la revolución digital\*](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 11, pp. 81-110
- MUÑOZ RUIZ A.B. (2024), [\*Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones \(Iniciativa interblogs\)\*](#), en [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es), 30 abril
- MUÑOZ RUIZ A.B. (2024), [\*Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones en el trabajo en el reglamento europeo de inteligencia artificial\*](#), en *Labos*, n. extraordinario, pp. 83-98
- NÁJAR BECERRA C.A. (2025), [\*Los nuevos principios del derecho del trabajo frente a la gestión laboral algorítmica en la era digital\*](#), en *Laborem*, n. 31, pp. 163-185
- NORONHA RAMOS A.J., QUIROZ SERRATO C.A. (2025), [\*El impacto discriminatorio de los sesgos algorítmicos en los procesos de selección de personal con discapacidad\*](#), en *Laborem*, n. 31, pp. 47-68
- OTTAVIANO J.M. (2021), [\*La amenaza fantasma. Inteligencia artificial y derechos laborales\*](#), en *Nueva Sociedad*, n. 294, pp. 83-95

- PARRA SEPÚLVEDA D., CONCHA MACHUCA R. (2021), *Inteligencia artificial y derecho. Problemas, desafíos y oportunidades*, en *Vniversitas*, vol. 70, pp. 1-25
- PÉREZ AMORÓS F. (2024), *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 140-181
- PÉREZ AMORÓS F. (2025), *Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial*, en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 11-37
- PÉREZ DEL PRADO D. (2023), *Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch
- PÉREZ-UGNEA M. (2024), *La inteligencia artificial: definición, regulación y riesgos para los derechos fundamentales*, en *Estudios de Deusto*, n. 1, pp. 307-337
- PLAZA PENADÉS J. (2023), *Claves del futuro Reglamento (Ley) de Inteligencia Artificial de la UE*, en *Dossier. Las claves de la futura Ley de Inteligencia Artificial Europea*, Aranzadi
- PORCELLI A.M. (2020), *La Inteligencia Artificial y la Robótica: sus dilemas sociales, éticos y jurídicos*, en *Derecho Global*, n. 16, pp. 49-105
- RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2022), *Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 253, pp. 135-188
- RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2025), *El Reglamento europeo de inteligencia artificial: una primera valoración sobre su (limitado) impacto laboral*, en *Trabajo y Empresa*, n. 1, pp. 9-38
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (2024), *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas*, en *Teoría & Derecho*, n. 37, pp. 120-149
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M.C. (2024), *El Reglamento Europeo de IA y su Afectación al Mundo Laboral*, en *grupo.us.es/inpr*, 8 abril
- SÁEZ LARA C. (2020), *El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación*, en *Temas Laborales*, n. 155, pp. 41-60
- SALINAS ATENCIO M.A., GUZMÁN NAPURÍ C. (2025), *La inteligencia artificial, los sesgos del algoritmo y la discriminación en las relaciones laborales*, en *Laborem*, n. 31, 2025, pp. 69-90
- SIERRA BENITEZ E.M. (2024), *Apuntes sobre las nuevas leyes “históricas” en el actual marco normativo de la UE sobre la Gestión algorítmica, la Inteligencia Artificial y el impacto de los derechos humanos en las empresas*, en *Noticias CIELO*, n. 3, pp. 1-4

- TODOLÍ SIGNES A. (2024), [Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo](#), en [Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, n. extraordinario 2](#), pp. 229-250
- TODOLÍ SIGNES A. (2024), *El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA*, en *Trabajo y Derecho*, n. extraordinario 19
- TORRES CADILLO R.I. (2023), *Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo*, en *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, n. 7, pp. 289-313
- TORRES CUEVA C.L. (2025), [El impacto de la inteligencia artificial en las relaciones de trabajo: hacia una nueva normatividad](#), en [Laborem, n. 31](#), pp. 187-207

### *Normativa*

#### *Brasil*

[Lei nº 13.709](#), de 14 de agosto de 2018, *Lei Geral de Proteção de Dados*, en *Diário Oficial da União*, 15 agosto 2018

#### *España*

[Ley 10/2021](#), de 9 de julio, de trabajo a distancia, en *BOE*, 10 julio 2021, n. 164

[Ley 12/2021](#), de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, en *BOE*, 29 septiembre 2021, n. 233

#### *Estados Unidos*

[Public Act 101-0260](#), *Artificial Intelligence Video Interview Act*

[Local Law No. 144 of 2021](#), *A Local Law to amend the administrative code of the city of New York, in relation to automated employment decision tools*

#### *Francia*

[Loi nº 2016-1088](#) du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en *Journal Officiel de la République Française*, 9 agosto 2016, n. 184

#### *Perú*

[Decreto Supremo Nº 115-2025-PCM](#), *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 31814, Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país*, en *El Peruano*, 9 septiembre 2025

[Ley N° 29733](#), *Ley de Protección de Datos Personales*, de 21 de junio de 2011, en *El Peruano*, 3 julio 2011, n. 445746

[Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728](#), *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en *El Peruano*, 27 marzo 1997 (norma actualizada, 1 abril 2021)

### *Normativa Europea*

[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)

[Reglamento \(UE\) 2024/1689](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, 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)

# Movilidad funcional y geográfica para una administración digital y sostenible: una mirada a España e Italia\*

José Antonio RUEDA MONROY\*\*

**RESUMEN:** El presente estudio analiza las medidas de movilidad funcional y geográfica en la función pública ante los retos de la digitalización y la transición ecológica, comparando los modelos de España e Italia, países que abordan estos desafíos desde marcos distintos: España con un régimen dual (funcionarial y laboral) e Italia con un sistema que ha optado por una amplia laboralización del empleo público. Las transformaciones actuales exigen reestructurar la gestión del empleo público mediante los antedichos mecanismos de flexibilidad, esenciales para una administración eficiente y sostenible. Pese a las diferencias entre el régimen dual español y la laboralización italiana, en ambos casos persisten rigideces normativas y organizativas que limitan su efectividad. El trabajo concluye que la flexibilidad no depende de la naturaleza del vínculo, existiendo en ambos marcos reglas que evidencian el predominio del derecho administrativo, sino de rigideces normativas y culturales, así como de una falta de planificación estratégica de los recursos humanos.

**Palabras clave:** Digitalización, flexibilidad interna, función pública, movilidad funcional, movilidad geográfica, transición ecológica.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 1.1. Justificación del tema y objeto de la investigación. 1.2. Hipótesis de la investigación y metodología. 2. Estado de la cuestión en España e Italia: entre la rigidez estructural y las exigencias de modernización. 3. Marco institucional. 3.1. Principios constitucionales de la función pública y vínculo con la consecución de los objetivos sociales, digitales y medioambientales. 3.2. El auge normativo de los procesos de digitalización e instrumentos de políticas verdes y su vínculo con la actividad

\* Este artículo se vincula a la ponencia presentada en el XV Congreso internacional ADAPT, *El trabajo y el no-trabajo, hoy. Repensar el concepto desde una perspectiva interdisciplinaria*, Bérgamo (Italia), 26-28 noviembre 2025, titulada *Medidas de flexibilidad interna en la función pública ante los retos de la digitalización y la transición ecológica: una comparación entre Italia y España*. En dicha comunicación se abordaron, con un enfoque más amplio y general, los desafíos que las transiciones digital y ecológica plantean a la función pública, así como el conjunto de medidas de flexibilidad interna existentes en ambos países. Asimismo, este trabajo se enmarca en el Proyecto Nacional *Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital* (PID2021-124031NB-C44).

\*\* Profesor Ayudante Doctor, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).



administrativa. 4. Medidas de movilidad en la función pública española e italiana en un contexto digital y ecológico. 4.1. La movilidad funcional. 4.2. La movilidad geográfica. 4.3. Breve referencia al papel de la negociación colectiva en las medidas de movilidad. 5. A modo de epílogo. 6. Bibliografía.

## Functional and Geographical Mobility for a Digital and Sustainable Administration: a Look at Spain and Italy

---

**ABSTRACT:** This study analyses the measures of functional and geographical mobility in the public service in light of the challenges posed by digitalization and the ecological transition, comparing the models of Spain and Italy, two countries that address these issues from distinct frameworks: Spain through a dual regime (public service and labour employment) and Italy through a system that has opted for extensive labourization of public employment. The current transformations demand a restructuring of public employment management through the aforementioned flexibility mechanisms, which are essential for an efficient and sustainable administration. Despite the differences between Spain's dual regime and Italy's labourization model, both systems continue to exhibit regulatory and organizational rigidities that limit their effectiveness. The study concludes that flexibility does not depend on the nature of the employment relationship, since in both frameworks there are rules evidencing the predominance of administrative law, but rather on regulatory and cultural rigidities, as well as on a lack of strategic human resource planning.

*Key Words:* Digitalization, internal flexibility, public service, functional mobility, geographical mobility, ecological transition.

## 1. Introducción

### 1.1. Justificación del tema y objeto de la investigación

Las administraciones públicas se enfrentan en la actualidad a una encrucijada marcada por la necesidad de responder, de manera simultánea, a dos procesos transformadores de gran alcance: la digitalización y la transición ecológica. Fenómenos que ya condicionan el funcionamiento externo e interno de los aparatos administrativos y su organización.

El reciente informe de la OCDE<sup>1</sup> viene a poner de manifiesto que la digitalización y la sostenibilidad ambiental son dimensiones inseparables de la gobernanza contemporánea en un contexto, además, en el que los parámetros de legitimidad y eficacia de la acción estatal encuentran una escasa valoración en términos de credibilidad y confianza por parte de la ciudadanía<sup>2</sup>. La digitalización se erige en herramienta esencial para optimizar la eficiencia y eficacia administrativa y garantizar la prestación de servicios públicos de calidad en un escenario de recursos limitados, donde la inteligencia artificial, los datos y las tecnologías se conciben como instrumentos de productividad y transparencia. La transición ecológica, en cambio, exige reorientar las estructuras y políticas públicas hacia la reducción de emisiones y la adopción de prácticas de contratación y gestión ambientalmente responsables<sup>3</sup>. La actividad administrativa ha de ser eficiente y estar orientada a la consecución de los objetivos del Estado lo que, de acuerdo con los textos constitucionales que se revisan en este estudio, habrá de conllevar una ecologización de nuestras administraciones públicas<sup>4</sup>. La digitalización es un facilitador de las nuevas formas y necesidades de organización y prestación de la actividad laboral, pero, como se viene exponiendo, además de instrumento o medio, es, en sí misma, un elemento transformador, que causará necesidades específicas organizativas y en cuanto a la exigencia de nuevos perfiles profesionales, de formación, o incluso pérdida de empleos<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> OECD, *Government at a Glance 2025*, 2025. Resulta significativo y revelador de la importancia que estas transformaciones tienen en la Administración que el capítulo primero de este informe esté dedicado a la gobernanza para la transición verde y el capítulo séptimo al gobierno digital e innovación.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 9.

<sup>3</sup> Véase de nuevo el Cap. I del informe OECD, *op. cit.*, antes mencionado en el que se observa la puesta en práctica por parte de países de todo el globo.

<sup>4</sup> Algunos ejemplos de este tipo de prácticas se encuentran en el informe OECD, *op. cit.*, p. 34.

<sup>5</sup> Sobre las implicaciones del mismo, véase M. DE FALCO, *Le competenze digitali per la trasformazione smart del lavoro pubblico*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 2022, n. 4,

Lo anterior nos lleva directamente a afirmar la necesidad de una auténtica adaptación de las administraciones a estos nuevos requerimientos, para lo que se precisa de una reestructuración de la misma o, lo que es lo mismo, «modificaciones o transformaciones importantes en los elementos o factores productivos» que irían más lejos que los «ajustes ordinarios»<sup>6</sup>. Y, cómo no, en la ejecución de tal reestructuración es fundamental considerar el aparato humano, puesto que ocupa un papel esencial en las organizaciones. Pero, además, centrándonos en el mero elemento cuantitativo, esta concreta cuestión merece especial atención puesto que el empleo público representa una cantidad significativa del empleo total en términos porcentuales. En 2023, el empleo en las administraciones públicas representaba en los países de la OCDE el 18,4% del total. Permítase que, a la luz de este dato, se aproveche este momento para señalar la incorrección de los postulados que defienden el hipotético engrosamiento de las administraciones españolas e italiana, países de comparación en este estudio y que se encuentran por debajo de este porcentaje, tal y como se puede comprobar en el referenciado informe<sup>7</sup>.

Siendo importante el *quantum* de los recursos humanos para una administración eficaz y eficiente, lo es también que estos estén bien dispuestos y organizados. Cuando hablamos de reestructuración en el contexto que nos ocupa, no solo se han de concebir los ceses y/o contrataciones como únicas operaciones encaminadas a ella, sino que también caben otras medidas reorganizativas a priori menos drásticas. Ante la concurrencia de sucesos como los que revisamos, la alteración material de la prestación de servicios concertada entre Administración y empleado parece a todas luces necesaria, ya sea con una modificación de las condiciones laborales (mediante, por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo o la redistribución de la jornada)<sup>8</sup>, un cambio funcional o una nueva

---

pp. 789-794, y F. MAFFEI, *Digitalizzazione della p.a. e nuovi profili professionali: il ruolo del reclutamento*, *ibidem*, 2024, n. 2, pp. 295 y 306.

<sup>6</sup> Ya en el año 2013 el profesor Martín Valverde hablaba de que «La incorporación de nuevas tecnologías a las distintas administraciones y ramas de actividad brindaría en la sociedad actual una multitud de casos de reestructuración de empresas u organizaciones». (A. MARTÍN VALVERDE, *Reestructuración laboral de las Administraciones y Entidades Públicas*, en *Documentación Laboral*, 2013, n. 97, p. 78).

<sup>7</sup> OECD, *op. cit.*, pp. 168-169. Con respecto a la Administración Italiana, véase A. RICCOBONO, *Organizzazione amministrativa e mobilità del personale nel lavoro pubblico privatizzato*, ESI, 2017, p. 11.

<sup>8</sup> A modo ejemplificativo señalamos la STS 332/2022, de 7 de abril (rec. 52/2021) que nos muestra la necesidad, aunque en este caso transitoria, de modificaciones en el tiempo de trabajo y ampara la modificación unilateral las jornadas, horarios y calendarios laborales del personal laboral generadas a raíz del Plan de Contingencia ante la situación de

reasignación geográfica de los efectivos con la modificación del lugar de la prestación. La realización de estos necesarios ajustes y, en consonancia, la consecución de los objetivos propuestos requieren la utilización de los instrumentos de flexibilidad interna. Y eso, necesariamente, obliga a que se tenga en cuenta la satisfacción conjunta de los intereses tanto del individuo como los de la administración. De no ser así se redundará en su pérdida de eficacia y eficiencia y esta terminará por engrosarse, al verse obligada a responder con contrataciones a estas nuevas necesidades y sin que se produzca, a la inversa, una reducción de efectivos en entidades y servicios innecesarios, que se mantendrían, como ya ha ocurrido en diferentes épocas el pasado<sup>9</sup>. En palabras de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público en España, «La movilidad de los empleados, esto es, la posibilidad de cambio de puesto de trabajo o de funciones, es otro elemento esencial en una Administración que debe ser eficaz y eficiente, por lo que debe poder utilizar los recursos humanos de que dispone para la prestación adecuada de los servicios que la sociedad demanda»<sup>10</sup>.

En este sentido, considerando los cambios a los que se ha hecho referencia y las necesidades de adaptación de la administración, este trabajo se orienta a examinar dos concretos mecanismos de flexibilidad interna de los que estas disponen: la movilidad funcional y la geográfica. Se ha de indicar que este estudio parte de otro previo<sup>11</sup> en el que se ha considerado que la prevalencia del derecho administrativo como marco de referencia de la gestión pública limita la incorporación efectiva de medidas inspiradas en principios laborales y, por otro lado, que la rigidez que le es propia a este

---

emergencia (Covid-19) en el seno del Gobierno Vasco, recordando que «no todas las decisiones de la empresa que incidan en las condiciones de trabajo han de ser necesariamente negociadas con los trabajadores» ya que, en este caso, «son consecuencia de la excepcional situación derivada del estado de alarma a consecuencia del COVID-19, y no constituyen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo» limitándose la empresa a aplicar la normativa vigente al respecto. Esta doctrina que fija que no tienen que seguirse los cauces de la modificación sustancial ante cambios de condiciones de trabajo que no tienen su origen en una decisión unilateral sino en el obligado cumplimiento de una norma es reiterada por el Tribunal Supremo. Véase, entre otras, la STS 13 mayo 2015 (rec. 80/2014).

<sup>9</sup> Vid. A. MARTÍN VALVERDE, *op. cit.*, p. 89.

<sup>10</sup> COMISIÓN PARA EL ESTUDIO Y PREPARACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, *Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público*, 2005, p. 124.

<sup>11</sup> Comunicación presentada por el autor al XXXV Congreso AEDTSS, *Tiempo de Trabajo y cambio climático*, Valencia (España), 29-30 mayo 2025, titulada *Tiempo de trabajo y sostenibilidad medioambiental en la Administración: el complejo equilibrio entre las nuevas demandas laborales y el interés general* (pendiente de publicación).

marco institucional dificulta la adopción de medidas relacionadas con el personal que facilitarían el cumplimiento de objetivos medioambientales. Con base en ello, se concluyó que el régimen aplicable al empleo en la empresa privada ofrece una mayor flexibilidad, por lo que la creación de una figura laboral especial del sector público podría facilitar la adaptación a los cambios derivados del contexto ecológico y climático, conciliando derechos laborales, interés general, eficiencia administrativa y sostenibilidad ambiental. A partir de estos resultados y a la vista del proceso de laborización del empleo público que ha acontecido en las últimas décadas Italia –al que nos referiremos seguidamente– se ha considerado oportuno realizar este estudio desde una perspectiva comparada, profundizando en las conclusiones extraídas en aquella investigación inicial.

## 1.2. Hipótesis de la investigación y metodología

Con base en lo que hasta ahora se ha expuesto se considera como hipótesis de este estudio la siguiente: el régimen laboral público, es decir, privatizado pero influenciado por el derecho administrativo no garantiza, per se, una mayor flexibilidad de la organización administrativa interna que el régimen estatutario. Adicionalmente, podríamos admitir la incapacidad del marco jurídico que nos ocupa de conseguir que la organización del trabajo se adapte a las demandas externas al mismo, concretamente la digitalización y la transición ecológica. Hipótesis que confrontaría con las afirmaciones que vinculan o relacionan directamente la mayor flexibilidad con el régimen laboral<sup>12</sup>.

Para corroborar o, en su caso, refutar la hipótesis expuesta, se analiza la experiencia y resultados de ambos países aplicando modelos distintos de empleo público, así como la regulación de medidas de movilidad forzosa vigentes en los dos ordenamientos señalados. Todo ello, con apoyo principal en la doctrina científica.

---

<sup>12</sup> La doctrina se ha acercado a tal posición, como se desprende del trabajo de S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Flexibilidad en la Administración pública: una necesidad inaplazable*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 1997, n. 170, p. 7, o también la COMISIÓN PARA EL ESTUDIO Y PREPARACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, *op. cit.*, p. 24 («en aquéllos que tienen una más acendrada tradición de función pública estatutaria se ha tenido que recurrir para determinadas funciones o tareas a regímenes contractuales, buscando una mayor flexibilidad»), e incluso el propio legislador en la versión original del EBEP (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público) que en su preámbulo era explícito en relación con este particular: «La flexibilidad que este régimen legal introduce en el empleo público y su mayor proximidad a los criterios de gestión de la empresa privada explican la preferencia por él en determinadas áreas de la Administración».

En lo que sigue, el trabajo se estructura de la siguiente forma: en primer lugar, se ofrece un panorama general de la situación en España e Italia en la materia (§ 2). A continuación, se examina el marco institucional de ambos países, con especial atención a los principios constitucionales que informan la función pública y su conexión con los objetivos sociales, digitales y medioambientales (§ 3). En el § 4 se analizan las medidas de movilidad funcional y geográfica, identificando los instrumentos jurídicos disponibles y su eficacia en la gestión del empleo público en un contexto de transición digital y ecológica, así como el papel que desempeña la negociación colectiva. Finalmente, el estudio concluye con un epílogo que sintetiza los principales hallazgos y plantea algunas reflexiones sobre la necesaria renovación del modelo de gestión pública.

## **2. Estado de la cuestión en España e Italia: entre la rigidez estructural y las exigencias de modernización**

Las constataciones referidas con anterioridad plantean la necesidad de estudiar en clave comparada cómo España e Italia, dos países con tradiciones administrativas de raíz común, pero con desarrollos divergentes en su adaptación normativa y organizativa, articulan o prevén medidas de movilidad que les permitan afrontar los desafíos mentados.

Con carácter previo interesa destacar una primera peculiaridad y, a la par, dificultad que acompaña a este estudio: el régimen jurídico disperso y no unitario aplicable a los empleados públicos. Estas cualidades, compartidas por ambos países, se encuentran bastante matizadas en Italia, que ha generalizado el empleo público laboral y expandido su régimen básico a la totalidad de administraciones, siendo el país «que ha experimentado la transformación más radical en el ámbito del empleo público, ya que ha optado por una intensa laboralización de la relación de servicios»<sup>13</sup>.

En lo que respecta a España resulta fácil la identificación de diversos conjuntos normativos o regímenes jurídicos vigentes en función de la naturaleza del vínculo y en función del ámbito geográfico al que nos refiramos. En relación con lo primero, se ha de diferenciar entre la dualidad existente en lo que respecta a los funcionarios públicos y al personal laboral<sup>14</sup>. Los primeros, con una configuración de derechos y deberes en

---

<sup>13</sup> A.I. OLMEDO GAYA, *El modelo privado de empleo público en Italia: su actual régimen jurídico tras las últimas reformas*, en *Revista Andaluza de la Administración Pública*, 2015, n. 93, p. 66.

<sup>14</sup> De hecho, en lo que respecta al empleo de las Administraciones Públicas, según datos

régimen de imposición legal en un régimen estatuario y, los segundos, comprendidos, aunque con significativas particularidades, en el campo de la legislación laboral común<sup>15</sup>. Campo en el que, como es sabido, impera un marcado carácter negociador. Con respecto al ámbito geográfico, la normativa difiere según la Administración territorial de adscripción.

Por su parte, la denominada “*privatizzazione del pubblico impiego*” en Italia encuentra su punto de partida en la *Legge 23 ottobre 1992, n. 421*, que habilitó al Gobierno para adoptar medidas de reorganización de la Administración Pública y de racionalización del gasto. En desarrollo de la misma, el *Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*, introdujo un cambio estructural al incorporar la mayor parte de las relaciones de empleo público al derecho laboral, dejando al margen de las reformas aquellas funciones con una conexión más directa con el ejercicio de potestades soberanas. La culminación del proceso se observa hoy en el *Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)* que refundió y sistematizó la normativa precedente y constituye el texto de referencia en materia de empleo público italiano<sup>16</sup>. El ámbito subjetivo de la citada norma se extiende a todas las administraciones públicas enumeradas en su art. 1.2 (entre las que se encuentra el Estado, las Regiones y los entes locales) y a los todos los empleados públicos excepto a una franja residual, entre los que se encuentran, los magistrados ordinarios, administrativos y contables, los abogados y fiscales del Estado, el personal militar y el personal de las Fuerzas de Policía del Estado o el personal de la carrera diplomática<sup>17</sup>.

Con todo, en ambos casos y de forma general se podría afirmar que los empleados públicos gozan de un estatus que garantiza su inamovilidad, «eje esencial de nuestro sistema de función pública», aplicable en toda su amplitud al funcionario de carrera y vinculado al principio de objetividad que consagra el art. 103.3 CE en España<sup>18</sup> y el 97 de la Constitución Italiana.

---

de 2023, del total de 3.037.432 de empleados públicos, 792.496 eran personal laboral y 1.634.510 funcionario (el resto, 610.426, otro tipo de personal). *Vid.* MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, *Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2025*, 2025, p. 8.

<sup>15</sup> Sobre los tipos de personal y su estatus jurídico, véase, entre otros, X. BOLTAINA BOSCH, *La diversidad de regímenes jurídicos de los empleados públicos. Especial referencia al personal laboral*, en *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 2011, n. extraordinario 13.

<sup>16</sup> Siendo imposible por cuestiones espaciales ofrecer una aproximación al régimen de empleo público italiano y a su evolución, remitimos a los siguientes estudios: A. RICCOBONO, *op. cit.*, pp. 23-85, y A.I. OLMEDO GAYA, *op. cit.*

<sup>17</sup> Véase el art. 3 de la citada disposición.

<sup>18</sup> En este sentido, J. FONDEVILA ANTOLÍN, *Régimen jurídico del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas (I)*, en D. MONTOYA MEDINA (dir.), *Relaciones de trabajo en el*

Ahora bien, esto no implica la inamovilidad en lo que respecta a un concreto puesto de trabajo, sin que se pueda confundir «el desempeño del cargo (condición de funcionario de carrera) con el desempeño de un concreto puesto de trabajo, pues el vigente marco legal permite la revocación legal de nombramientos en los puestos de trabajo»<sup>19</sup>, ante necesidades de reorganización administrativa de los servicios.

Tenemos, pues, de un lado, garantías de inamovilidad y, de otro, necesidades objetivas y posibilidades legales de movilidad de los empleados públicos. Sin embargo, se ha constatado en ambos países el tradicionalmente poco uso a estos mecanismos que posibilitan la reorganización del personal<sup>20</sup>. Se podría afirmar que en ambos países subsiste una generalizada percepción de que el aparato público es sustancialmente estático y rígido, poco familiarizado con la innovación y los cambios, con problemas de reestructuración interna y con empleados que gozan de altas garantías de inamovilidad por aplicación de los principios garantistas propios del derecho administrativo<sup>21</sup>. Cuestiones que, por otro lado, son conocidas y asumidas por el legislador en ambos países. En España, lo propio ya se puso sobre la mesa en los informes para la elaboración de la norma básica que rige el empleo público<sup>22</sup>. Y, en Italia, las

---

*sector público*, 2024 (versión electrónica).

<sup>19</sup> *Idem*.

<sup>20</sup> «Nonostante gli innumerevoli interventi di riforma del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione, le relazioni allegate al Conto Annuale della Ragioneria dello Stato e le altre statistiche nei vari comparti del pubblico impiego dimostrano l'inefficacia della disciplina in materia di mobilità del personale» (E. FIATA, *La mobilità dei dipendenti pubblici*, Giappichelli, 2020, p. 11). En el mismo sentido, M. ESPOSITO, *La disciplina della mobilità nel lavoro pubblico. Una storia di politiche e strumenti discontinui*, en *Sinapsi*, 2020, n. 1, pp. 84-85. Resulta sumamente interesante en este sentido el documento ARAN, *Le caratteristiche della mobilità nei comparti del pubblico impiego*, Aran Occasional Paper, 2012, n. 1, en el que se hace referencia a esto mismo y a su vinculación con la mejor distribución territorial de los recursos disponibles y, con ello, mejoras en la eficiencia administrativa, así como la fuerte resistencia a la movilidad. Tanto es así que la jurisprudencia a la que se ha tenido acceso en cuanto a estas medidas forzosas es sumamente escasa en ambos países. La mayoría de los casos observados son de medidas voluntarias o se extralimitan a cuestiones retributivas, sobre el derecho a mantener o no ciertos complementos, siendo esta una de las limitaciones de este estudio, pero, a su vez, una cuestión reveladora y significativa, puesto que reafirma el poco uso de tales medidas.

<sup>21</sup> *Vid.* M. SÁNCHEZ MORÓN, *Derecho de la función pública*, Tecnos, 2017, p. 189. En lo que respecta a Italia, *vid.* A. RICCOBONO, *op. cit.*, pp. 13 y 17. En esta última página el autor utiliza el término “*sclerosi*” (“esclerosis”) para referirse al mercado de trabajo público.

<sup>22</sup> *Vid.* COMISIÓN PARA EL ESTUDIO Y PREPARACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, *op. cit.*, p. 124: «la movilidad forzosa tropieza con grandes dificultades y resistencias, que dificultan la planificación estratégica de recursos humanos y la correcta distribución del personal. Hasta el punto de que, en ocasiones, una

sucesivas reformas siempre han dedicado un importante papel a las instituciones de la movilidad del empleado público puesto que «siempre ha representado un eje regulador y organizativo esencial y estratégico para las administraciones públicas»<sup>23</sup>. Pese a todo, se asevera que en uno y otro caso las disposiciones normativas han sido inefectivas<sup>24</sup>.

A lo anteriormente expuesto se le sumaría otro problema que resulta vital en el abordaje de estas transiciones: la existencia de un déficit de cultura organizacional y falta de una planificación coherente en la gestión de las relaciones laborales públicas<sup>25</sup>. Piénsese, a mayor abundamiento, que las políticas medio ambientales parten de un compromiso a largo plazo, lo que implica la incorporación y ejecución de mecanismos que perduren a los ciclos electorales<sup>26</sup>. En nuestro contexto y como se verá, la Unión Europea ha sido capaz de superar tales reticencias en lo que respecta a las normas medioambientales, vinculadas a periodos extensos en el tiempo, y que, sin embargo, chocan con la visión cortoplacista en la gestión de los recursos humanos<sup>27</sup>. Visión cortoplacista en la *praxis*, puesto que ambas legislaciones incorporan planes específicos para la gestión de recursos humanos a medio y largo plazo que muestran una orientación legislativa correcta pero que no

---

Administración no puede recurrir a personal excedente en ciertas áreas o unidades para cubrir las necesidades surgidas en otras. Esto último lleva frecuentemente a las Administraciones Públicas a contratar personal temporal o a la externalización de servicios y actividades, como solución más simple. Efectos que no deberían minusvalorarse en ningún caso».

<sup>23</sup> M. ESPOSITO, *Modelli e strumenti per la mobilità interna del lavoro pubblico: tradizione, resistenze e spinte in avanti fra tensioni ideali e criticità operative*, en F. CARINCI (ed.), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014*, ADAPT University Press, 2015, p. 434, traducción nuestra («rappresenta da sempre uno snodo regolativo e organizzativo essenziale nonché strategico per le amministrazioni pubbliche»). En el mismo sentido, E. FIATA, *op. cit.*, p. 1 ss.

<sup>24</sup> *Vid.* M. ESPOSITO, *Modelli e strumenti per la mobilità interna del lavoro pubblico: tradizione, resistenze e spinte in avanti fra tensioni ideali e criticità operative*, cit., p. 435, y A. RICCOBONO, *op. cit.*, p. 30: «nonostante la lunga distanza temporale che intercorre rispetto a quello studio, può senz'altro affermarsi che l'odierna rappresentazione del mercato del lavoro interno alla p.a. non sia troppo lontana da quella appena descritta, né che abbia subito alcun rivolgimento sostanziale nel tempo. Le cennate caratteristiche, infatti, sono rimaste pressoché inalterate, nonostante il legislatore abbia manifestato – come si è detto – un estenuante attivismo per rilanciare l'efficacia della disciplina della mobilità con regole, procedure, decreti e circolari applicative ogni volta più sofisticati».

<sup>25</sup> *Vid.* M. ESPOSITO, *La disciplina della mobilità nel lavoro pubblico. Una storia di politiche e strumenti discontinui*, cit., p. 83.

<sup>26</sup> Esto, según señala la OECD, *op. cit.*, p. 15, resultaría poco atractivo para los líderes electos, que tienen a centrarse en cuestiones de corto plazo con más rédito político.

<sup>27</sup> *Vid.* C. RAMIÓ, M. SALVADOR, *La nueva gestión del empleo público. Recursos humanos e innovación de la Administración*, Tibidabo, 2018, p. 53.

se lleva a efectos<sup>28</sup>. Un correcto diagnóstico y previsión, además de facilitar la aplicación de tales mecanismos y podría facilitar en casos concretos la aplicación de medidas de movilidad voluntarias.

En lo que se refiere a la reflexión doctrinal, los estudios sobre la materia y en general de las medidas de flexibilidad interna se han centrado principalmente en contextos de crisis, particularmente en los orientados a la consecución de los objetivos financieros acordados con las instituciones europeas a raíz de otra emergencia, la financiera, siendo esta otra específica problemática y ajena, en principio, a la crisis económica<sup>29</sup>.

### 3. Marco institucional

La comprensión de las medidas de flexibilidad interna en la función pública exige partir de los principios constitucionales y axiológicos que inspiran la acción administrativa y el régimen jurídico del empleo público tanto en España como en Italia. Solo desde esa perspectiva es posible valorar la legitimidad y el alcance de los cambios organizativos que las transiciones digital y ecológica demandan.

---

<sup>28</sup> Por ejemplo, en España el art. 69.2 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (IREBEP) establece que «Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan [...] Medidas de movilidad». En este sentido, la Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado, ha contemplado en su art. 6 un plan de reestructuración específico motivado por un «cambio tecnológico, una modificación en la forma de prestación de los servicios, la aparición de nuevos perfiles competenciales u otras circunstancias comprometan de manera significativa la prestación eficaz de los servicios o el cumplimiento de los objetivos estratégicos en un sector». En Italia, con carácter imperativo y en virtud de los arts. 6.2 y 6-ter del *Decreto Legislativo n. 165/2001* las Administraciones han de aprobar el *Piano triennale dei fabbisogni di personale* que incluye los procesos de movilidad. En este sentido la *Legge 19 giugno 2019, n. 56 (Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo)*, incorporó con relación a estos planes la prioridad para la contratación de profesionales con un alto nivel de especialización en áreas específicas entre las que se incluye la digitalización (art. 3.2.a). Esta norma de 2019 ha introducido algunas reglas importantes en lo que se refiere a la gestión de las excedencias de personal a las que nos referiremos en el apartado oportuno.

<sup>29</sup> Es el caso de los siguientes estudios: C. MOLINA NAVARRETE, *Las medidas de "flexibilidad interna" en el empleo público como alternativa a los despidos. ¿Un régimen especial o excepcional?*, en Á. ARIAS DOMÍNGUEZ, J.M. RODRÍGUEZ MUÑOZ (coords.), *Medidas de reestructuración empresarial del empleo público en tiempos de crisis*, Aranzadi, 2015, y J. MAURI MAJÓS, *Medidas de ajuste para hacer frente a la crisis en el empleo público local: una perspectiva desde la función pública*, en *Cuadernos de Derecho Local*, 2011, n. 26.

### 3.1. Principios constitucionales de la función pública y vínculo con la consecución de los objetivos sociales, digitales y medioambientales

En ambos ordenamientos la función pública se configura como instrumento esencial para la realización del interés general, lo que determina el establecimiento de un particular estatuto jurídico para estos empleados y la existencia de un régimen diferenciado respecto al empleo privado. Téngase nuevamente presente que mientras en España subsiste una dualidad estatutaria-laboral, en Italia se ha producido una laboralización generalizada.

En España, el art. 103.1 CE impone que la administración pública sirva con objetividad los intereses generales y actúe de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al derecho. El RDL 5/2015, por el que se aprueba el TREBEP, desarrolla este mandato. Lo propio sucede en Italia, consagrándose en los arts. 97 y 98 de la Constitución principios análogos: el buen funcionamiento (*buon andamento*) e imparcialidad de la Administración (art. 97) y el deber de los empleados de servir exclusivamente a la Nación (art. 98). En este caso, es esencialmente el ya mentado *Decreto Legislativo n. 165/2001*, el que actualmente se ocupa de la regulación del empleo público italiano, contemplando en su artículo primero también los criterios de eficacia y eficiencia. Estos principios, tal y como se ha dicho con anterioridad y como se comprueba de declaraciones normativas explícitas que se dirán en el apartado siguiente, se encuentran íntimamente relacionados con las nuevas tecnologías y la digitalización de la administración.

Se hace preciso partir de la constatación de la raigambre constitucional de las transformaciones medioambientales que también motivan este estudio. En ambos países la protección del medio ambiente se ha elevado a mandato constitucional, estando consagrado en España en el art. 45 CE el derecho de todos a disfrutar de un medio ambiente adecuado, imponiendo a los poderes públicos el deber de velar por su conservación y mejora; y en el caso de Italia, en el art. 9 de la Constitución de la República, tras una reciente reforma, en el año 2022, que refuerza el mandato de protección del medio ambiente al incluirse como principio fundamental. Asimismo, su art. 41 incorpora un mandato al legislador en el sentido del establecimiento de programas y controles para que la actividad pública y privada se coordine a los fines sociales y medioambientales.

De este modo, en ambos supuestos examinados la cuestión ambiental se configura no únicamente como una prioridad política y económica de primer orden, sino como un objetivo y valor fundamental del ordenamiento jurídico, insertado en la categoría de interés público general y, por tanto, dotado de una especial fuerza normativa en la interpretación y aplicación del derecho. Y esta cuestión no es baladí, puesto que exige que, en caso de conflicto con otro (como pudiera ser los principios tradicionales relativos a la función pública), se haya de acudir a la regla de la ponderación<sup>30</sup>.

A la luz de lo anterior, y acercando la reflexión al objeto específico de este trabajo, podría afirmarse que una mayor flexibilidad interna en la organización del empleo público se concibe y plantea en términos de promoción del desarrollo sostenible. En otras palabras, la inamovilidad individual del empleado público se ha de conectar con las condiciones contextuales en las que se manifiesta, esto es, un panorama en el que prima necesariamente la sostenibilidad ambiental, erigida como valor y derecho constitucional. Desde esta perspectiva, la inamovilidad material que de facto se ha comprobado caracteriza el estatus de los empleados públicos puede ser hoy reflejo de una cultura organizacional obsoleta<sup>31</sup> y necesitada de cambios por imperativo constitucional. La propuesta que aquí se promueve de entender la flexibilidad como vehículo para la consecución de fines constitucionales, resulta plenamente aplicable tanto a las relaciones de empleo público funcionariales como a las laborales, en la medida en que se fundamenta en el estatuto constitucional del empleador público, que tiene el mandato de servir con objetividad a los intereses generales. En esta situación las medidas de flexibilidad interna cobran especial importancia puesto que estamos ante «una institución que responde a necesidades fundamentales como la satisfacción de las necesidades profesionales de las administraciones, una distribución más racional del personal dentro de la administración o entre administraciones» o «la contención del gasto público»<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Vid. P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press, 2018, p. 85: «gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali maggioritari convergono nel ritenere che l'affermazione del principio di primarietà dell'ambiente non equivalga a riconoscere ad esso una incondizionata subordinazione di ogni altro interesse, dovendo piuttosto essere collocato tra gli interessi fondamentali riconosciuti dall'ordinamento, i quali operano in un rapporto di parioordinazione».

<sup>31</sup> En este sentido, ARAN, *op. cit.*, p. 5: «A questo proposito, non va dimenticato che la migliore efficienza che si vuole ottenere con i trasferimenti di personale è posta in ogni caso a rischio in situazioni di forte resistenza alla mobilità. L'affermazione di una cultura di accettazione di questi eventi è quindi decisiva per lo scopo che si vuole perseguire».

<sup>32</sup> E. FIATA, *op. cit.*, p. 1, traducción nuestra («un istituto che risponde ad esigenze fondamentali quali il soddisfacimento del fabbisogno professionale delle amministrazioni,

### 3.2. El auge normativo de los procesos de digitalización e instrumentos de políticas verdes y su vínculo con la actividad administrativa

En concordancia con los valores constitucionales antes señalados, tanto el ordenamiento español como el italiano han incorporado en los últimos años el principio de sostenibilidad ambiental como eje de la acción pública. Como se conoce, la Unión Europea ha sido impulsora y actora principal de políticas en este sentido, con instrumentos importantes como el Pacto Verde Europeo (*European Green Deal*)<sup>33</sup>, estrategia para lograr la neutralidad climática para 2050, o la Estrategia Digital Europea (*Digital Strategy*)<sup>34</sup>. Más concretamente en lo que nos atañe, debemos destacar el propio concepto de “Administración pública verde” promovido por el Consejo de Europa y que exige a las instituciones liderar con el ejemplo en la reducción de emisiones, la eficiencia energética y el uso responsable de recursos, imponiendo nuevas obligaciones organizativas y funcionales a las entidades públicas<sup>35</sup>. A nivel normativo es muestra de ello el Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática.

En España todo lo anterior ha resultado en normas como la Ley 7/2021, de cambio climático y transición energética, y también en instrumentos administrativos como es el Plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la Administración General del Estado (Orden PCM/466/2022). La primera contempla obligaciones de muy diversa índole, como la imposición de un parque de vehículos neutro en carbono para 2050 (art. 14) o la imposibilidad de renovar contratos de arrendamiento de edificios «que no tengan la consideración de edificación con consumo de energía casi nulo» más allá de 2030. Obligaciones que requieren de migraciones hacia flotas eléctricas y oficinas o inmuebles eficientes. La

---

una più razionale distribuzione del personale all'interno dell'amministrazione o tra le amministrazioni, il contenimento della spesa pubblica, l'interesse del dipendente di trovare una collocazione lavorativa più consona alle proprie necessità professionali o personali»).

<sup>33</sup> Comunicación de la Comisión *El Pacto Verde Europeo*, 11 diciembre 2019, COM(2019)640 final.

<sup>34</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Configurar el futuro digital de Europa*, 19 febrero 2020, COM(2020)67 final.

<sup>35</sup> *Vid.* L. VÉRTESY (dir.), *Towards Green Public Administration: Goals and Principles*, European Public Administration Network Directors General Meeting, Budapest, 28-29 noviembre 2024.

Orden PCM/466/2022, con referencias explícitas al personal al servicio de la Administración General del Estado y en las entidades del sector público institucional, promueve el «refuerzo de la modalidad de trabajo a distancia, a fin de reducir el impacto energético producido, tanto por los desplazamientos al lugar de trabajo, como por el consumo de energía en el propio centro de trabajo, asegurando la atención presencial a la ciudadanía» y la «promoción del uso del transporte público o colectivo y otras medidas de movilidad sostenible», entre las que se encuentra «el establecimiento de rutas de transporte colectivo» (art. 3). Por su parte, el impulso de la digitalización de la Administración se contempla como componente fundamental del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del país<sup>36</sup> y esta, a su vez, se espera que sirva de «palanca clave para descarbonizar sus actividades y contribuir a los objetivos del país de conseguir una economía más resiliente y climáticamente neutra en 2050», como se manifiesta en el Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025<sup>37</sup>.

En Italia, estos principios se hacen efectivos, entre otros instrumentos<sup>38</sup>, a través de dos códigos. Primero en el tiempo, el *Codice dell'amministrazione digitale* (Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82), en el que el art. 12.1 dispone sobre la obligada utilización de la tecnología por parte de las Administraciones en la organización de sus actividades para lograr eficacia, eficiencia y rentabilidad. Lo que, sin duda, y a pesar de la poca concreción del precepto, apunta a la consecución del objetivo constitucional antes señalado<sup>39</sup>. Esto, no obstante, se complementa con otras disposiciones que reafirman este vínculo, como las dirigidas a potenciar la contratación de empleados con perfiles digitales para mejorar la eficiencia y la acción administrativa<sup>40</sup>. Sin embargo, existe un retraso estructural en los procesos de digitalización de la Administración Pública italiana<sup>41</sup>, lo que se comprueba de los índices que a tales efectos viene anualmente publicando la Comisión Europea y que, por otro lado, sitúan a

<sup>36</sup> Vid. GOBIERNO DE ESPAÑA, *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 11. Modernización de las Administraciones Públicas*, 2023, p. 100.

<sup>37</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA, *Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025. Estrategia en materia de Administración Digital y Servicios Públicos Digitales*, 2021, p. 12.

<sup>38</sup> A modo de ejemplo, AGID, *Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2019 – 2021*, 2019.

<sup>39</sup> Establece el citado precepto lo siguiente: «Le pubbliche amministrazioni nell'organizzare autonomamente la propria attività utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza».

<sup>40</sup> Véase el art. 3.2 de la *Legge n. 56/2019*.

<sup>41</sup> Vid. M. DE FALCO, *op. cit.*, pp. 792-793.

España algo por encima de la media<sup>42</sup>.

En lo que respecta al ámbito medioambiental, el *Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152*, aprueba el conocido como *Codice dell'ambiente*, cuyo art. 3-*quater*.2 dispone expresamente que la actividad de la Administración debe orientarse a la mejor implementación posible del principio de desarrollo sostenible<sup>43</sup>, lo que otorgaría prioridad al interés ambiental en la ponderación administrativa ante otros intereses tal y como se viene exponiendo. Tal y como se ha dicho, mientras que para los particulares el principio de desarrollo sostenible ha de concretarse en normas específicas, para la administración es un verdadero principio jurídico<sup>44</sup>, lo que se conecta directamente con el marco constitucional antes descrito.

#### 4. Medidas de movilidad en la función pública española e italiana en un contexto digital y ecológico

Los distintos estatutos jurídicos de aplicación, a los que se ha hecho referencia en el § 2 de este trabajo, obligan a examinar las materias objeto de este estudio desde un enfoque general, atendiendo a su razón de ser y destacando sus virtudes para afrontar las dos transformaciones reiteradas, que constituyen el eje del mismo. En el caso español, resulta necesario distinguir la diversa naturaleza jurídica de las relaciones de empleo público y la trascendencia que ello tiene en la aplicación de las medidas analizadas. Debe advertirse, no obstante, una limitación metodológica en lo que respecta al ámbito español: no solo existen diferencias relevantes entre administraciones territoriales, sino que, además, en las relaciones de carácter laboral –como se examinará más adelante– el convenio colectivo puede

<sup>42</sup> Vid. EUROPEAN COMMISSION, *Digital Decade 2025: eGovernment Benchmark 2025*, en [commission.europa.eu](https://commission.europa.eu), 16 junio 2025. La media de los indicadores medidos en este informe en la UE es de 74,5, en España del 78,7 y en Italia 69,4 (archivo 1. *eGovernment Benchmark 2025 – Final Results*).

<sup>43</sup> Establece lo siguiente: «Anche l'attività della pubblica amministrazione deve essere finalizzata a consentire la migliore attuazione possibile del principio dello sviluppo sostenibile, per cui nell'ambito della scelta comparativa di interessi pubblici e privati connotata da discrezionalità gli interessi alla tutela dell'ambiente e del patrimonio culturale devono essere oggetto di prioritaria considerazione».

<sup>44</sup> «Il principio dello sviluppo sostenibile per i privati potrebbe unicamente condensarsi in regole specifiche e concrete derivanti da fonti normative sovraordinate (legge e contrattazione collettiva), laddove per l'amministrazione esso si delinea come un vero e proprio principio giuridico» (P. TOMASSETTI, *op. cit.*, p. 201, citando a F. FRACCHIA, *Sviluppo sostenibile e diritti delle generazioni future*, en *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell'Ambiente*, 2010, n. 0, pp. 13-42).

disponer de cierto margen regulatorio respecto de tales instrumentos de flexibilidad. En consecuencia, el análisis se centrará en el régimen básico de ámbito estatal, con referencias al convenio colectivo aplicable a la Administración General del Estado, sin pretender abarcar la totalidad de las posibles configuraciones existentes en el conjunto del sector público español. Con todo, las conclusiones alcanzadas podrán considerarse en buena medida extrapolables al resto de administraciones territoriales.

Este apartado se divide en dos bloques, correspondientes a cada una de las medidas de flexibilidad interna objeto de estudio: la movilidad funcional y la movilidad geográfica.

Con carácter previo a dicho análisis, conviene partir de la consideración de que la movilidad, en tanto que instrumento de estructuración de los recursos humanos, aparece nominativamente recogida en las normas básicas de la función pública de los países que tratamos. En el caso español el TREBEP se refiere a la misma ya en su art. 72 (estructura de los recursos humanos) para concretarla entre los arts. 81-84 del mismo texto legal. En el sistema italiano, el eje regulatorio se sitúa en los arts. 30-34 del *Decreto Legislativo n. 165/2001* que ensambla de una forma poco sistemática heterogéneas medidas de flexibilidad interna.

Se ha de aludir, a su vez, que el concepto de movilidad en este ámbito abarca distintas categorías: la movilidad interna (dentro de una misma administración) y la externa (entre distintas administraciones o incluso entre entidades pública y privadas, en supuestos de privatización o externalización de actividades); la voluntaria y la forzosa; y la temporal y la definitiva. En el marco del presente trabajo, centrado en las herramientas jurídicas disponibles por el empleador público para hacer frente a las dos grandes transformaciones dichas, el análisis se limita a la movilidad interna y forzosa, ya sea temporal<sup>45</sup> o definitiva. Queda excluida del mismo la movilidad externa, que podría considerarse más propiamente medida de flexibilidad externa<sup>46</sup>, y la voluntaria, puesto que la posibilidad del empleado

---

<sup>45</sup> La movilidad temporal precisamente se ha utilizado para afrontar las escasas posibilidades reales de acudir a los instrumentos de movilidad funcional o geográfica en este ámbito y permitir así una mayor movilidad en el seno de las administraciones públicas, habiéndose constatado que, lo que debería ser un instrumento excepcional, se ha convertido en un medio ordinario para superar la rigidez de la disciplina administrativa. *Vid.* E. FIATA, *op. cit.*, pp. 79-78. Para A. RICCOBONO, *op. cit.*, p. 216, el recurso a instituciones de movilidad temporal va a pareja a las posibilidades de contratación de empleados públicos, así, cuando estas son más estrictas el recurso a las medidas de flexibilidad interna afloran.

<sup>46</sup> Téngase presente que en España no se recoge legalmente la movilidad interadministrativa forzosa, al contrario de Italia, en la que se encuentra expresamente prevista en su regulación. En España la movilidad entre Administraciones siempre tiene

de aspirar a otro puesto o funciones la alejan del *ius variandi* empresarial.

#### 4.1. La movilidad funcional

La posibilidad de modificar las funciones o reasignar tareas del empleado público es sin duda una de las claves en el contexto actual. El impacto de los cambios tecnológicos y políticas verdes en la función pública traen consigo nuevas necesidades de adaptación en la organización y se precisan de mecanismos que permitan una nueva disposición de los mismos para absorber las posibles consecuencias negativas en esta parcela. Concretamente se pueden hacer referencia a nuevos procedimientos administrativos digitalizados y/o automatizados<sup>47</sup> que harían cuestionar ciertas actividades que puedan quedar sin contenido como, por ejemplo, las realizadas por los auxiliares administrativos o los empleados en actividades básicas, necesitándose de un sistema que facilite los cambios funcionales tras la supresión o refundición de estas actividades y no incorpore rigideces en su gestión<sup>48</sup>. Por su parte, la implementación de nuevas políticas verdes para mitigar el cambio climático suprimirá, y a la par incorporará, nuevas actividades que inciden directamente sobre el mismo (tanto en una vertiente positiva como negativa), lo que también requerirá de cambios organizativos. En este sentido, se precisan de nuevos conocimientos técnicos relacionados con estas políticas, por lo que esta cuestión mantiene una estrecha relación con la formación para el desarrollo de “competencias verdes” que, a la postre, garanticen un cambio de funciones de los empleados alineadas con estas nuevas necesidades<sup>49</sup>.

---

carácter voluntario y está destinada a empleados públicos de Administraciones vinculadas por un acuerdo de reciprocidad o para trabajadores sujetos al ámbito convenios colectivos de la Administración General del Estado (art. 45 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado).

<sup>47</sup> Introducción de datos, contabilidad, revisiones o cálculos, atención presencial, comprobación de requisitos en expedientes administrativos, etc. También caben, por supuesto, otras funciones más operativas como pudieran ser las menores necesidades de conductores por la automatización de ciertos vehículos para el transporte, o las de los mozos u ordenanzas, gestión de inventarios y archivos, etc. En este sentido, compruébese la intensa evolución de las notificaciones efectuadas por sede electrónica en España en los últimos años y hasta el 2026 según el OBSAE, [Boletín del OBSAE. Indicadores Relevantes](#), febrero 2026.

<sup>48</sup> *Vid.* R. DEL VECCHIO, [Verso la Funzione Pubblica immateriale. Il lavoro agile nell'amministrazione pubblica: dall'emergenza all'organizzazione del futuro](#), Working Paper ADAPT, 2020, n. 7, p. 28.

<sup>49</sup> En cuanto a estas nuevas necesidades y competencias de los empleados públicos, véase L. VÉRTESY (dir.), [op. cit.](#), p. 30, y M. DE FALCO, [op. cit.](#), p. 805 ss.

En lo que respecta al régimen español, el art. 73.2 TREBEP alude a que las «Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones»<sup>50</sup>. Conviene precisar en estos momentos que la potestad de variación funcional de la prestación con la que cuenta la administración respecto al funcionariado queda circunscrita al concreto puesto de trabajo<sup>51</sup>, posibilitándose la variación funcional dentro de la clasificación, grado o categoría, en los casos en los que pueda justificarse por necesidades del servicio, quedando, por tanto, supeditadas a estas, y sin que ocasionen merma de retribuciones<sup>52</sup>.

Si nos centramos ahora en la normativa que rige la movilidad funcional del personal laboral, según el art. 83 TREBEP, habrá de estarse en primer término al convenio colectivo que resulte de aplicación y, en su defecto, a la norma aplicable al personal funcionario de carrera<sup>53</sup>. Estas concreta

---

<sup>50</sup> La sala de lo contencioso del TS ha estimado en la STS 33/2024, de 11 de enero (rec. 8358/2021), que esta previsión que «no significa que el mayor trabajo no deba ser remunerado, tampoco impide la aplicación de la jurisprudencia que relaciona la remuneración del empleado público con las tareas que efectivamente realiza, ni excluye el juego del principio de prohibición del enriquecimiento injusto de la Administración si se sirve de este instrumento sin compensar a los funcionarios por las funciones adicionales que les asigna». Se ha considerado necesidades del servicios justificativas de una atribución temporal de funciones a trabajadores de un Ayuntamiento, la realización de funciones técnicas que no podían desarrollarse por el personal de Administración General adscrito a los Distritos Municipales apoyándose en datos técnicos expresivos de la incompetencia del personal de los Distritos para realizar tales funciones, significando la urgente necesidad de que se tramiten contratos y no se produzca una paralización de las actividades que se desarrollan en los mismos. Véase la STSJ Andalucía 1462/2019, de 21 de octubre (rec. 385/2019). Asimismo, es conforme a derecho la asignación al funcionario de nuevas funciones, por la disminución de las tareas propias de su puesto relacionado con las materias de urbanismo y expropiación forzosa, como consecuencia de la crisis económica y la explosión de la burbuja inmobiliaria, puesto que existen necesidades de servicio que justifican estos cambios o modificaciones, las cuales no desbordan el marco normativo de los cometidos que puede asumir el recurrente según su titulación, categoría y puesto. Véase la STSJ Valencia 25/2021, de 14 de enero (rec. 147/2019).

<sup>51</sup> Sobre el particular, véase la STSJ Madrid 407/2017, de 4 de julio (rec. 581/2016) en la que se razona que la redistribución de funciones dentro de un puesto de trabajo, aun cuando modifique el ámbito específico de las tareas, no constituye una alteración del contenido funcional del puesto (que queda abierto en la Relación de Puestos de Trabajo) ni se genera derechos adquiridos sobre funciones concretas.

<sup>52</sup> Véase sobre esta posibilidad que trasciende del puesto de trabajo, pero previa motivación, la STSJ Madrid 164/2018, de 5 de marzo (rec. 960/2017).

<sup>53</sup> «En caso de inexistencia o inconcreción del convenio colectivo, la movilidad no se regirá por las normas del art. 39 ET, sino por el sistema de movilidad funcional previsto para los

remisión (preferentemente al convenio y subsidiariamente a la norma estatutaria) que excluye de aplicación el régimen general laboral del art. 39 ET, tiene importantes consecuencias prácticas: La primera –introduciendo una importante rigidez–, que el *ius variandi* del empleador público (sin acreditación ni justificación de causa) queda circunscrito al puesto de trabajo<sup>54</sup> y no al grupo profesional (concepto mucho más amplio); la segunda, que el convenio colectivo tiene total libertad para estipular un régimen distinto, pudiendo neutralizar este elemento de rigidez al que nos referimos e, incluso, optar por la regulación prevista en el ET<sup>55</sup>.

Todo ello nos lleva además a que, salvo lo previsto en convenio para el régimen laboral, cuando la alteración exceda de las funciones y afecte al puesto en sí (por supresión, creación o modificación estructural), ya no pueda considerarse un supuesto de movilidad funcional, sino ante provisión de puestos sometida al principio de mérito y capacidad y el necesario sometimiento a los mecanismos previsto para ello, como son, en la normativa estatal básica, las figuras de concurso o adscripción provisional (arts. 78 y 81.3 TREBEP)<sup>56</sup>.

Junto a ello, se ha de mencionar otras instituciones de movilidad que contempla el TREBEP: la remoción del puesto y la movilidad forzosa. La remoción (art. 79.3 TREBEP) que en estos casos obedecería a causas objetivas y habría de ir unido a su modificación o supresión en la Relación de Puestos de Trabajo garantiza la adscripción a otro puesto conforme al sistema de carrera de la propia administración. Causa objetiva, que pudiera estar relacionada con el propio empleado público, puesto que el art. 50.1 del RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de

---

funcionarios de carrera (arts. 72 a 84 TREBEP)» (F. GALLEGO MOYA, *Modificación de las condiciones de trabajo del personal laboral, vicisitudes suspensivas y excedencias*, en D. MONTOYA MEDINA (dir.), *op. cit.* Véase en aplicación de esta relación de normas la STSJ Comunidad Valenciana 1682/2021, de 21 de mayo (rec. 349/2021) en la que se discute los límites entre la movilidad funcional y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en un supuesto en el que existe variación en las retribuciones.

<sup>54</sup> Según lo dispuesto en el transcrito art. 73.2 TREBEP.

<sup>55</sup> Así lo contempla el IV Convenio Único del personal laboral de la AGE (art. 47) que admite la movilidad dentro del grupo profesional mediante comunicación motivada (que, dicho sea de paso, no se exige en el régimen *inter privados*) y permite asignaciones de distinto grupo (superior o inferior) por necesidades del servicio «cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa o para una mejor prestación de los servicios públicos» y siempre por el tiempo imprescindible (art. 48).

<sup>56</sup> A modo de ejemplo, véase la STSJ Comunidad Valenciana 446/2023, de 29 de mayo (rec. 662/2021).

los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, incorpora como tal la «falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto». Esta institución, sin duda, podría ser relevante en casos de falta de adaptación a los cambios producidos o a los nuevos medios de trabajo que no conlleven una trasgresión disciplinaria pero que incidan en el rendimiento del empleado público. Con todo, en este caso también, al funcionario se le debe asignar un nuevo puesto de trabajo en aplicación del mismo precepto del TREBEP y el 50.5 de la norma de desarrollo antes citada. Por su parte, la movilidad forzosa por necesidades del servicio o funcionales (art. 81.2 TREBEP) permite traslados a otras unidades, departamentos u organismos, respetando retribuciones y condiciones esenciales de trabajos. En este sentido, reglamentariamente se prevé la posibilidad de un cambio en la adscripción del puesto de trabajo, es decir, tanto el funcionario como el puesto se trasladan a otra unidad o centro (art. 61.1, Reglamento General). Nos ocuparemos de ambas figuras en el apartado siguiente, relativo a la movilidad geográfica, en la medida en que pueden conllevar un cambio de municipio, con consecuencias importantes en cuanto a los derechos del empleado público.

Cabe mencionar por último que el TREBEP no reproduce hoy la antigua reasignación de efectivos, figura histórica de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública para gestionar excedentes, que posibilitaba la pérdida de la condición de funcionario en activo por causas objetivas relacionadas con la reestructuración de servicio. Para ello, se colocaba al funcionario en situación de expectativa de destino y, transcurrido un año, en excedencia forzosa (arts. 20.1.g y 29, apartados 5 y 6, Ley 30/1984). No obstante, el art. 85.2.a TREBEP posibilita la creación de situaciones administrativas especiales por leyes de desarrollo en casos en los que cuando concurren «razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo». A continuación, se comprobará como en Italia sí rige una figura similar.

Sin duda, estas fórmulas de flexibilidad, bien aplicadas y con los mecanismos de garantías correctos, pueden ser una buena herramienta para el abordaje de las transiciones que nos ocupan. No obstante, obsérvese como en lo que respecta a la movilidad funcional de los empleados públicos en España, el régimen administrativo se ha impuesto respecto al laboral, dotándolo de un carácter extraordinario, alejado de las facultades ordinarias del poder de dirección que posee el empresario privado.

Como ya se ha dicho, Italia ha configurado un régimen de movilidad que se contiene hoy en los arts. 30-34 del citado *Decreto Legislativo n. 165/2001*. El art. 30 se convierte en piedra angular de esta regulación y en él se puede apreciar un mosaico de soluciones que combina procedimientos voluntarios, obligatorios, de movilidad geográfica y funcional y hasta intra y extra-administraciones. Con un título que podría ser traducido como “tránsito directo de personal entre diferentes administraciones”, el precepto engloba todas estas heterogéneas figuras de flexibilidad, habiendo trastocado, a juicio de la doctrina italiana especializada, el marco conceptual de la disposición y su coherencia sistemática<sup>57</sup>.

En esta fase inicial, conviene señalar estas distintas posibilidades que este precepto configura en relación con el instituto de la movilidad. Y a tales efectos nos interesa principalmente sus dos primeros apartados. En primer lugar, el art. 30.1 permite el “traslado directo” voluntario de personal laboral (el incluido en el art. 2.2 ya descrito) entre Administraciones (una cesión de contrato en términos sustantivos), con acuerdo del trabajador y de las administraciones implicadas, aunque con algunas excepciones en cuanto a autorización de la transferente (que siempre será preciso en lo que respecta a determinados puestos, para personal con menos de tres años de antigüedad o si el traslado da lugar a una escasez de personal superior al 20% en la cualificación a la que se refiera) y con una posibilidad “experimental” sin exigencia de consentimiento de la Administración de origen, para transferencias en el perímetro estatal (ministerio, agencias y organismos públicos estatales no económicos). No se profundiza en esta posibilidad, por tratarse de una modalidad voluntaria e interadministrativa<sup>58</sup> que excede del objeto de este estudio.

A continuación, el art. 30.2 introduce una movilidad obligatoria también para el personal “privatizado” con una doble modalidad, ya que prevé el traslado a la misma Administración o hacia otra<sup>59</sup>, ya sea en el mismo municipio o hasta 50 km. En ambos casos no se precisa acreditar las causas de las recogidas en el art. 2103 del Código Civil italiano (precepto que se refiere a razones técnicas, organizativas y de producción

<sup>57</sup> En este sentido, véase A. RICCOBONO, *op. cit.*, p. 161, que identifica hasta al menos seis hipótesis de movilidad en el indicado precepto.

<sup>58</sup> Véase sobre esta figura L. ROCCHI, *Osservazioni in tema di mobilità volontaria del pubblico dipendente*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 2024, n. 1, y, recientemente, la Sentencia del Consejo de Estado Italiano 1826/2025, de 24 de julio.

<sup>59</sup> Se configura una movilidad interna y otra externa a la Administración empleadora sin necesidad de acuerdo con la persona trabajadora, configurándose una auténtica modificación subjetiva “*ex latere creditoris*”. *Vid.* A. RICCOBONO, *op. cit.*, p. 209.

demostradas)<sup>60</sup>, y no resulta de aplicación a progenitores de hijos menores de tres años y a titulares de licencias parentales o cuidadores (art. 33.3, *Legge 5 febbraio 1992, n. 104*). Para el supuesto de movilidad interadministrativa se exige acuerdo de ambas administraciones. Por su parte, el art. 30.2-*bis* del *Decreto Legislativo n. 165/2001* prevé una movilidad externa para cubrir carencias estructurales de personal en comisión de servicios.

En lo que respecta en exclusiva a las posibilidades de reasignación de tareas sin cambio geográfico, el art. 52 de la misma norma impone que al empleado se le asignen tareas para las que fue contratado o tareas equivalentes dentro de su área de clasificación (apartado 1). Pero una indicación importante es que estos se encuadran al menos en tres áreas funcionales distintas (apartado 1-*bis*). Todo ello, sin que exista la previsión de una especial justificación de las medidas adoptadas. En este sentido, el mero traslado de un empleado público de una oficina a otra, que conlleva la asignación de tareas distintas a las que desempeñaba anteriormente, no se considera una transferencia de las del art. 30.2 mencionado puesto que, para ello, según la jurisprudencia italiana, debe producirse un cambio geográfico significativo en el lugar donde se presta el servicio. Es por ello por lo que, si no existe cambio geográfico significativo, se aplica el art. 52 y la administración empleadora no tiene la carga de probar la existencia de razones organizativas<sup>61</sup>.

Con estas instituciones descritas, y a falta de profundizar en cuanto a la movilidad geográfica, se observa un mayor ensanchamiento de la movilidad funcional en el régimen italiano debido principalmente a una noción más amplia y diversa en el encuadre profesional que permite más libertad en la reasignación de tareas sin necesidad de acreditar causa alguna<sup>62</sup>, así como a las posibilidades externas que conllevan cambio de empleador público pero que, como se ha dicho, tienen mejor encuadre en las medidas de flexibilidad externa (tanto de entrada como de salida) de las administraciones. Esta concreta cuestión ha suscitado debate doctrinal sobre su compatibilidad con garantías constitucionales<sup>63</sup>, pero pudiera ser defendido en respuesta a garantizar el interés público y asegurar la

---

<sup>60</sup> Lo que amplía las facultades del empresario con respecto al régimen privado al hacer irrelevante, a efectos de legitimidad y posibilidades de revisión del traslado, la existencia de razones técnicas, organizativas y de producción. *Vid.* E. FIATA, *op. cit.*, pp. 76-77. Respecto a la determinación de su aplicación al sector público véase la *ordinanza* del Tribunal de Casación Italiano 20827/2022, de 30 de junio.

<sup>61</sup> Véase la Sentencia del Tribunal de Casación 34014/2021, de 12 de noviembre.

<sup>62</sup> En este sentido, en C. RAMIÓ, M. SALVADOR, *op. cit.*, p. 105, se propone para España una carrera profesional más adaptada a entornos cambiantes y la necesidad de reformular el concepto de puesto de trabajo.

<sup>63</sup> En este sentido, A. RICCOBONO, *op. cit.*, p. 214.

continuidad de funciones institucionales.

El sistema italiano se completa con los mecanismos de gestión de excedentes de personal. El art. 33 del *Decreto Legislativo n. 165/2001* regula la declaración de *eccedenze di personale*, en relación con necesidades funcionales o la situación financiera, y el art. 34 contempla la gestión de dicho personal que se articula mediante el *collocamento in disponibilità*. Esta situación conlleva la suspensión de la relación con derecho a una indemnización equivalente, con carácter general, al 80% de la retribución por un máximo de 24 meses, con cotizaciones sobre la base salarial previa a la situación. Durante la situación de disponibilidad, el empleado público: 1) se inscribe en listas especiales del Departamento de Función Pública con itinerarios de recualificación y recolocación; 2) puede ser asignado temporalmente a otra administración, suspendiéndose el cómputo del plazo de 24 meses; 3) puede solicitar la reubicación en una vacante incluso de inferior cualificación o posición económica, con pérdida de la indemnización, pero conservando el derecho a la recolocación originaria. Transcurrido el bienio sin recolocación efectiva o tras el rechazo de dos ofertas adecuadas de asignación en el ámbito provincial, conforme al art. 34.4<sup>64</sup>, la relación se extingue automáticamente<sup>65</sup>.

El “*collocamento in disponibilità*” se configura, pues, como una situación jurídico-administrativa transitoria, orientada a preservar el empleo público mediante mecanismos de reasignación interadministrativa. No es, por tanto, ni una medida disciplinaria ni meramente financiera, ya que pretende un ajuste del sistema público en su conjunto desde el punto de vista organizativo tras la desaparición de necesidades concretas o de puestos de trabajo, sin que produzca la extinción automática del vínculo. Concretamente, en este contexto de transformación, tiene la potencialidad de convertirse en un mecanismo de amortiguación jurídica de los procesos de reorganización administrativa, permitiendo absorber excedentes derivados de la digitalización o la externalización para una posterior recolocación. En este sentido, se podría admitir que constituye una manifestación avanzada de flexibilidad interna basada en la movilidad y la recualificación más que en la ruptura del vínculo, ya que la extinción automática de la relación habría de concebirse como una solución de cierre excepcional, subordinada al fracaso de todos los mecanismos previos de

<sup>64</sup> Artículo reformado para incluir esta posibilidad en el año 2019 por la citada *Legge n. 56/2019* que, en virtud de su art. 3.9.a.1, incorpora la posibilidad extintiva con vigencia de febrero de 2025.

<sup>65</sup> En estos casos se está ante una extinción automática y no ante un despido. Véase sobre esta figura, *in extenso*, E. PASQUALETTO, *Il collocamento in disponibilità nel pubblico impiego privatizzato: un istituto proteiforme?*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 2019, n. 1.

recolocación y agotadas las alternativas razonables de movilidad dentro del ámbito territorial y funcional.

Finalmente, debe hacerse referencia que, para supuestos no subsumibles en los cauces específicos de los arts. 30-34, rige la disciplina general del art. 2103 del Código Civil italiano sobre *ius variandi* y movilidad funcional/geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas demostradas.

En conjunto, el diseño italiano ofrece un abanico algo desordenado, pero más amplio y flexible en cuanto a sus posibilidades, cerrando el círculo con los circuitos de recolocación asociados a excedentes, con las correspondientes garantías para el empleado público. Círculo que queda abierto hoy día en la norma española.

## 4.2. La movilidad geográfica

La movilidad geográfica posibilita, en lo que nos ocupa, la reorganización física del personal y, consecuentemente, de los servicios públicos en las unidades administrativa más necesitadas de los mismos. La conjunción de políticas medioambientales antes descritas y los avances tecnológicos traerán, como se ha visto, entre otros, cambios en el parque inmobiliario de la administración, que podrá aglutinar actividades en los edificios con menor impacto ambiental o neutros en carbono, reduciendo así la segmentación geográfica de las oficinas y concentrando actividades lo que puede requerir traslados de empleados públicos.

En el caso español, sobre este particular se aprecia de nuevo la «simplificación y homogenización» de regímenes jurídicos con el fin de «eliminar diferencias de tratamiento y agravios comparativos» entre el personal laboral y funcional<sup>66</sup>. Y, como en el supuesto anteriormente analizado, se realiza en virtud del mentado art. 83 TREBEP mediante el acercamiento del régimen laboral a la norma estatutaria.

Dicho esto, se comprueba como el art. 81.2 TREBEP permite a las administraciones públicas de manera motivada y bajo la misma lógica finalista (por “necesidades de servicio” o “funcionales”), que trasladen a sus funcionarios a «unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares»<sup>67</sup>. Además, establece que «cuando por

---

<sup>66</sup> F. GALLEGU MOYA, *op. cit.*

<sup>67</sup> Ello implica que una Administración pueda trasladar a sus trabajadores a un centro de

motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio de lugar de residencia, se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados»<sup>68</sup>. Por tanto, se puede afirmar que corresponde a la propia administración, en atención al interés general, el ejercicio de su potestad de autoorganización, y ello le permite ordenar los servicios públicos y decidir en cada caso, el traslado de sus funcionarios dentro de unos límites, que exigen que los traslados forzosos estén debidamente motivados y justificados. Las llamadas “necesidades de servicio”, como concepto jurídico indeterminado, han de concretarse mediante una adecuada base fáctica que respalde la decisión administrativa. En definitiva, aun tratándose de una potestad discrecional, su ejercicio debe estar suficientemente motivado<sup>69</sup>.

De la citada regulación se desprende además que el traslado forzoso con cambio de domicilio solo puede imponerse de manera excepcional, en el marco de una planificación estratégica de los recursos humanos debidamente motivado<sup>70</sup>, amparado en un instrumento de negociación colectiva con las organizaciones sindicales *ex art. 37.1.m TREBEP*. Todo ello, sin perjuicio del mantenimiento por parte del empleado público de sus retribuciones y condiciones esenciales, y de las indemnizaciones por traslado establecidas reglamentariamente<sup>71</sup>.

Como se aprecia, estas previsiones, sin embargo, no exigen, como ocurre en el art. 40.1 ET, específicamente la concurrencia de circunstancias

---

trabajo distinto que no exija cambios de residencia ni comporte cambio de categoría y/o grupo profesional, en los mismos supuestos y condiciones en que lo podría efectuar un empresario privado. Véase, a título ilustrativo, la STSJ Andalucía 9 febrero 2010 (rec. 1605/2009) o la STSJ Castilla y León 182/2017, de 23 de marzo (rec. 157/2017).

<sup>68</sup> El TS ha considerado que el desplazamiento temporal de personal laboral a otro centro de trabajo situado a una distancia máxima de 50 km sin cambio de residencia está amparado por el poder de dirección del empresario, máxime estando regulado por el convenio colectivo aplicable. *Vid.* STS 652/2016, de 12 de julio (rec. 222/2015).

<sup>69</sup> *Vid.* STSJ Madrid 200/2020, de 6 de febrero (rec. 1322/2017).

<sup>70</sup> Resulta interesante la STSJ Cataluña 621/2011, de 20 de mayo (rec. 2216/2008) en la que no se considera cambio de residencia un traslado inferior a 40 km en un proceso de movilidad del personal estatutario, pero además reflexiona sobre la virtualidad de un hipotético procedimiento voluntario previo de los establecidos en la norma cuando la movilidad deriva de una reorganización administrativa que implica la supresión de una gerencia.

<sup>71</sup> Véase el art. 23 ss. del Decreto 462/2002, de indemnizaciones por razón del servicio. Entre otras de fechas próximas, en la STS 405/2022, de 31 de marzo (rec. 6736/2020), se estimó que «el traslado temporal de la sede del centro de trabajo a otra localidad diferente a la suya, no determina la aplicación del artículo 20.1.c de la Ley 30/1984 (o del artículo 81.2 del EBEP) puesto que no integra un traslado del funcionario, por necesidades de servicio, a unidades, departamentos u organismos públicos distintos a los de su destino».

económicas, técnicas, organizativas o de producción, ni reconocen la posibilidad de extinguir el vínculo de forma indemnizada en los términos del régimen común. Pero, tal y como ocurre en los supuestos de movilidad funcional, el convenio colectivo aplicable (*ex* art. 83 TREBEP) podrá articular otra regulación que tendría preferencia aplicativa, pudiendo aproximar la solución al canon del ET<sup>72</sup>.

En el régimen italiano, tal y como se ha apuntado *supra* las posibilidades de movilidad geográfica quedan circunscritas a un radio de 50 km. Recuérdese, además, que este caso se posibilita la movilidad a una Administración distinta, con un impacto mucho más radical en la experiencia del trabajador público<sup>73</sup> ya que no solo viene determinada por un cambio en el lugar de prestación laboral, sino un cambio en el sujeto empleador.

Sin duda que ambas disposiciones, la española y la italiana, se reducen a un espacio geográfico que puede considerarse de corto radio o incluso irrelevante en lo que respecta a la esfera personal del empleado público, aunque resulta verdaderamente amplio en aras de la satisfacción de los intereses de la administración<sup>74</sup>. Esto no empecé para que, en España, a diferencia de lo que ocurre en Italia, se sigan requiriendo justificaciones específicas a una medida de esta índole incluso en distancias cortas, lo que, dicho sea de paso, tampoco se exige en el régimen privado de trabajo.

#### 4.3. Breve referencia al papel de la negociación colectiva en las medidas de movilidad

La negociación colectiva, aun con las limitaciones derivadas del principio de legalidad y de la reserva de ley en la configuración del régimen jurídico del empleo público, constituye un instrumento esencial y fundamental, con reconocimiento constitucional<sup>75</sup>, en lo que respecta a la ordenación de las condiciones laborales y su fuerza vinculante, también en

---

<sup>72</sup> En efecto, al igual que ocurre en el ámbito de la movilidad funcional, el art. 50 del IV Convenio Único AGE lo hace en ciertos extremos. No obstante, no se reconoce la posibilidad de extinción del contrato en casos de traslado. Sobre las posibilidades en estos extremos de los convenios colectivos véase la STS 200/2019, de 12 de marzo (rec. 1160/2017).

<sup>73</sup> *Vid.* M. ESPOSITO, *Modelli e strumenti per la mobilità interna del lavoro pubblico: tradizione, resistenze e spinte in avanti fra tensioni ideali e criticità operative*, cit., p. 449.

<sup>74</sup> *Vid.* A. RICCOBONO, *op. cit.*, p. 212.

<sup>75</sup> En virtud del art. 37.1 CE y del art. 39 de la Constitución de la República Italiana.

el ámbito de las Administraciones<sup>76</sup>. Tanto en España como en Italia, la movilidad de los empleados públicos se debiera enmarcar en un sistema de distribución competencial donde la ley determine los contornos generales y el acuerdo colectivo dote de operatividad y equilibrio a las soluciones adoptadas.

Como se ha visto, en el caso español, el art. 37.1.*m* TREBEP reconoce expresamente la obligatoriedad de negociación de los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos y, más concretamente la materia de la movilidad funcional y geográfica. Con todo, se ha visto como el TREBEP regula estas medidas de forma imperativa para el funcionariado, dejando margen en este sector para cuestiones procedimentales, traslados forzados con cambio de domicilio o las modificaciones sustanciales más allá del puesto<sup>77</sup>. Sin embargo, debiera cobrar un papel protagonista en lo que respecta al régimen laboral ya que, como se ha dicho, el contenido del convenio tiene prevalencia a la regulación del TREBEP, que en estos casos resulta supletoria, convirtiéndose en fuente directa *ex art.* 83. No obstante, ni en uno ni en otro supuesto se anudan consecuencias en cuanto a posibles incumplimientos de la obligación de negociar ni se determina como puede exigirse el respeto a los acuerdos<sup>78</sup>, lo que debilita bastante estas disposiciones. En términos materiales, la participación sindical, entre otras muchas cuestiones, podría facilitar medidas de acompañamiento formativo,

---

<sup>76</sup> Si bien, en ambos países se ha debatido sobre este reconocimiento constitucional respecto a los empleados públicos. En España principalmente sobre su extensión a los funcionarios y en Italia, en la que esta cuestión tiene mucha menos repercusión práctica debido al carácter laboral de la inmensa mayoría de relaciones, sobre su distinta lógica con respecto al régimen privado por estar sometida al sistema administrativo. Véase la evolución doctrinal en España en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, B.M. LÓPEZ INSUA, *Problemas de carácter general. Significación político-jurídica y fundamento constitucional*, y J. GARCÍA BLASCO, A.L. DE VAL TENA, M. GONZÁLEZ LABRADA, *El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos: reconocimiento y marco legal*, ambos en J. GARCÍA BLASCO (dir.), *La negociación colectiva en el sector público*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, respectivamente pp. 33-34 y p. 38 ss. Con respecto a la italiana, *in extenso*, M. TIRABOSCHI, *Un contratto senza un mercato? Alcune riflessioni sulla contrattazione collettiva nel lavoro pubblico* (adelanto de *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2025, n. 3), en *Bollettino ADAPT*, 2025, n. 35: «il settore pubblico dove la negoziazione collettiva ha assunto più o meno direttamente, nel corso della sua breve evoluzione, le fattezze di una fonte regolamentare» (p. 772).

<sup>77</sup> Sobre la omisión de esta obligación de negociación véase STSJ Madrid 52/2016, de 3 de febrero (rec. 716/2013).

<sup>78</sup> *Vid.* C.L. ALFONSO MELLADO, *La negociación colectiva en el empleo público*, en M.A. PÉREZ ALONSO, B. BELANDO GARÍN, G. FABREGAT MONFORT (dirs.), *Derecho del empleo público*, Tirant lo Blanch, 2013, p. 81.

lo que resulta especialmente relevante en el contexto de digitalización y transición ecológica, donde la movilidad funcional se entrelaza con la recualificación profesional.

En el contexto italiano, la negociación colectiva presenta un papel aún más matizado, puesto que art. 40.1 del *Decreto Legislativo n. 165/2001* dispone expresamente que se permite la negociación colectiva en materia de movilidad dentro de los límites establecidos por la Ley. En este sentido, el art. 30.2.2 establece que los convenios colectivos nacionales pueden integrar los procedimientos y criterios generales para la implementación de estas medidas, pero añade que cualquier acuerdo o cláusula que entre en conflicto con las disposiciones legales será nulo. En consecuencia, el margen de los contratos colectivos del sector público negociados por la Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (Aran) es estrecho en lo que respecta al desarrollo de estas medidas cuando tienen carácter forzoso más allá de cuestiones procedimentales y criterios de selección<sup>79</sup>. Por su parte, el art. 52.6 del mismo texto, en lo que se refiere a la asignación de funciones, deja margen exclusivo al convenio en materia de asignación temporal de funciones de categoría superior por necesidades del servicio.

Se aprecia como ninguno de los países que nos ocupa la negociación colectiva en ambos países no constituye un instrumento central de la gestión de la transición, careciendo de capacidad real para conectar las exigencias de eficiencia y sostenibilidad con las garantías de las personas trabajadoras. Únicamente, según lo apuntado, el régimen laboral español posibilita a los agentes negociadores la adopción de medidas y procedimientos específicos en este régimen con autonomía, pudiéndose separarse incluso de las previsiones legislativas, aunque en la práctica las soluciones actuales no separan mucho de lo previsto para el régimen común. Dicho esto, el camino parece que se abre aún más en este régimen con la nueva Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible que ha motivado la modificación del art. 85 ET para incluir «el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo» que pretende impulsar el «transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en

---

<sup>79</sup> Véase, a modo de ejemplo, el *Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni centrali. Triennio 2022-2024* en el que apenas se hace referencia a la regulación de criterios para la movilidad o incentivos para la movilidad voluntaria. En el mismo sentido el *Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali. Triennio 2019-2021*.

los desplazamientos al trabajo». No estamos ante un contenido mínimo o obligatorio de las normas paccionadas, pero sí ante un verdadero deber de negociación motivado por el cambio climático y que puede plantear la posible modificación de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras para facilitar la movilidad sostenible al centro de trabajo.

Es evidente que la negociación colectiva tiene un notable potencial como cauce de diálogo social orientado a la reestructuración de plantillas y a la implantación de políticas verdes y digitales. Esta novedad normativa es muestra de ello. Sin embargo, el margen real de proyección es mínimo en el régimen italiano y en el funcionarial español. No obstante, no se puede despreciar que el dotarle de mayor margen de maniobra se puede enfrentar a las profundas barreras culturales que venimos comentando y a una resistencia arraigada frente a la movilidad forzosa, tanto por parte de los empleados públicos como, en ocasiones, de los propios empleadores (Administración) o, en la práctica, responsables políticos. La superación de esta cultura y la aceptación de que la movilidad es necesaria para el cumplimiento de los objetivos de los Estados resultan indispensables para fortalecer la negociación colectiva en estos extremos, dejando atrás un modelo de gestión coyuntural y excepcional y utilizando la misma como palanca de transformación institucional coherente con estos objetivos asumidos.

En definitiva, la eficacia de las medidas de movilidad en la función pública –ya sea en España o en Italia– depende tanto de una correcta previsión normativa como de la capacidad negociadora y predisposición de las partes para dotarlas de sentido práctico y, lo que es más importante, de legitimidad social y democrática.

## 5. A modo de epílogo

El examen paralelo realizado entre España e Italia permite sostener, como reflexión de cierre, que la flexibilidad interna en la función pública es un medio al servicio de mandatos constitucionales de estos países, hoy reforzados por las transiciones que nos ocupan: principalmente la ecológica que se ayuda de la tecnológica para alcanzar sus fines. En la medida en que la eficacia administrativa y la sostenibilidad ambiental operan como parámetros de validez de la organización pública, la movilidad funcional y geográfica han de considerarse especialmente por su capacidad para maximizar aquellos fines y no por su mera proclamación normativa. Este estudio revela, a su vez, que el obstáculo no es siempre jurídico, sino también organizativo y cultural: incluso donde el derecho habilita la práctica

resulta insuficiente. Por un lado, existe una ausencia general de reflexión y abordaje de un marco regulador de las medidas de flexibilidad interna, tradicionalmente tratadas como parches para situaciones de crisis puntuales. Por otro, escasea la planificación pública de los recursos humanos, siendo una tónica habitual la planificación cortoplacista de plantillas y necesidades, lo que impide activar de modo efectivo estos mecanismos de reordenación interna. En este sentido, las políticas de digitalización y medioambientales previstas a largo plazo, chocan con las relativas a la planificación del personal, más inmediatas en el tiempo.

Desde esta óptica, la comparación desautoriza la expectativa de que un modelo de función pública de relación laboralizada determine por sí mismo mayores márgenes de maniobra. La experiencia italiana ha cristalizado en un derecho del trabajo público con cautelas y límites que, en la práctica, converge con las soluciones del régimen estatutario español. Ciertamente se rebajan las exigencias de justificación de necesidades del servicio en más supuestos, pero no es una cuestión achacable a la laboralización, puesto que precisamente en este particular es más flexible el régimen público que el privado en Italia. A su vez, el ordenamiento español ha administrativizado la relación laboral del empleado público restringiendo en algunos casos el *ius variandi* empresarial respecto al régimen del ET, como se ha comprobado que sucede en el ámbito de la movilidad funcional. La conclusión es nítida: las herramientas están, cierto que necesitadas de mejora; pero sin una arquitectura de gestión –verdaderos planes de ordenación de recursos humanos– los instrumentos disponibles quedan infrautilizados y la flexibilidad se convierte en retórica.

Estimamos que tanto la movilidad funcional como la geográfica ofrecen un potencial alto para acompañar automatizaciones de procedimientos, modificaciones de sedes administrativas energéticamente eficientes o necesidades puntuales de continuidad del servicio; sin embargo, su activación es en ambos países muy baja. Falta ordenación y claridad normativa, estandarización procedimental (criterios objetivos, plazos, prioridad de colectivos protegidos, compensaciones), coordinación interadministrativa y una buena evaluación *ex ante* y *ex post*<sup>80</sup>. Si a ello se le suma un fortalecimiento de la negociación colectiva en un terreno donde, a diferencia del sector privado, la ley ha asumido centralidad casi exclusiva, se dotaría al sistema y a las decisiones de reorganización de mayores dosis de legitimidad, previsibilidad y paz social.

Finalmente, esta investigación invita a introducir explícitamente el principio de sostenibilidad en la ponderación de conflictos entre

---

<sup>80</sup> En España se carecen de datos públicos respecto de estos procedimientos.

inamovilidad e interés organizativo. No se trata de vaciar garantías del personal, sino de reordenarlas a la luz de un mandato constitucional y europeo que impone responsabilidad intergeneracional. Así, resoluciones administrativas, acuerdos y sentencias deberían considerar de forma expresa el componente ambiental, junto con el interés general y los derechos del empleado, cerrando el bucle entre legitimidad material y formal.

En conclusión, se confirma la hipótesis de partida: el régimen laboral público no garantiza por sí solo más flexibilidad que el estatutario; lo determinante es el diseño y la gobernanza de los instrumentos. España e Italia comparten dificultades de implementación, derivadas de rigideces organizativas, debilitamiento negociador y planificación cortoplacista de personal, que neutralizan las habilitaciones legales existentes. Para revertir esta tendencia, resulta imprescindible anclar la flexibilidad a planes plurianuales de Recursos Humanos con previsión de necesidades y de dotación. Solo entonces la flexibilidad dejará de ser un parche si acaso usado para situaciones de emergencia, para convertirse en política estructural: una herramienta estable para una Administración eficiente y social y climáticamente responsable.

## 6. Bibliografía

- AGID (2019), [\*Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2019 – 2021\*](#)
- ALFONSO MELLADO C.L. (2013), *La negociación colectiva en el empleo público*, en M.A. PÉREZ ALONSO, B. BELANDO GARÍN, G. FABREGAT MONFORT (dirs.), *Derecho del empleo público*, Tirant lo Blanch
- ARAN (2012), [\*Le caratteristiche della mobilità nei comparti del pubblico impiego\*](#), Aran Occasional Paper, n. 1
- BOLTAINA BOSCH X. (2011), [\*La diversidad de regímenes jurídicos de los empleados públicos. Especial referencia al personal laboral\*](#), en *Revista Aragonesa de Administración Pública*, n. extraordinario 13, pp. 129-169
- COMISIÓN PARA EL ESTUDIO Y PREPARACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (2005), [\*Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público\*](#)
- DE FALCO M. (2022), *Le competenze digitali per la trasformazione smart del lavoro pubblico*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 4, pp. 789-814
- DEL VECCHIO R. (2020), [\*Verso la Funzione Pubblica immateriale. Il lavoro agile nell'amministrazione pubblica: dall'emergenza all'organizzazione del futuro\*](#), Working Paper ADAPT, n. 7

- ESPOSITO M. (2015), *Modelli e strumenti per la mobilità interna del lavoro pubblico: tradizione, resistenze e spinte in avanti fra tensioni ideali e criticità operative*, en F. CARINCI (ed.), [\*La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014\*](#), ADAPT University Press
- ESPOSITO M. (2020), [\*La disciplina della mobilità nel lavoro pubblico. Una storia di politiche e strumenti discontinui\*](#), en *Sinapsi*, n. 1, pp. 83-90
- EUROPEAN COMMISSION (2025), [\*Digital Decade 2025: eGovernment Benchmark 2025\*](#), en [commission.europa.eu](https://commission.europa.eu), 16 junio
- FIATA E. (2020), *La mobilità dei dipendenti pubblici*, Giappichelli
- FONDEVILA ANTOLÍN J. (2024), *Régimen jurídico del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas (I)*, en D. MONTOYA MEDINA (dir.), *Relaciones de trabajo en el sector público*, La Ley (versión electrónica)
- FRACCHIA F. (2010), [\*Sviluppo sostenibile e diritti delle generazioni future\*](#), en *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell'Ambiente*, n. 0, pp. 13-42
- GALLEGO MOYA F. (2024), *Modificación de las condiciones de trabajo del personal laboral, vicisitudes suspensivas y excedencias*, en D. MONTOYA MEDINA (dir.), *Relaciones de trabajo en el sector público*, La Ley (versión electrónica)
- GARCÍA BLASCO J., DE VAL TENA A.L., GONZÁLEZ LABRADA M. (2019), *El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos: reconocimiento y marco legal*, en J. GARCÍA BLASCO (dir.), [\*La negociación colectiva en el sector público\*](#), Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [\*Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025. Estrategia en materia de Administración Digital y Servicios Públicos Digitales\*](#)
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2023), [\*Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 11. Modernización de las Administraciones Públicas\*](#)
- MAFFEI F. (2024), *Digitalizzazione della p.a. e nuovi profili professionali: il ruolo del reclutamento*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 2, pp. 290-313
- MARTÍN VALVERDE A. (2013), [\*Reestructuración laboral de las Administraciones y Entidades Públicas\*](#), en *Documentación Laboral*, n. 97, pp. 75-99
- MAURI MAJÓS J. (2011), [\*Medidas de ajuste para hacer frente a la crisis en el empleo público local: una perspectiva desde la función pública\*](#), en *Cuadernos de Derecho Local*, n. 26, pp. 55-86
- MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (2025), [\*Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2025\*](#)
- MOLINA NAVARRETE C. (2015), *Las medidas de "flexibilidad interna" en el empleo público como alternativa a los despidos. ¿Un régimen especial o excepcional?*, en Á. ARIAS

- DOMÍNGUEZ, J.M. RODRÍGUEZ MUÑOZ (coords.), *Medidas de reestructuración empresarial del empleo público en tiempos de crisis*, Aranzadi
- MONEREO PÉREZ J.L., MORENO VIDA M.N., FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., LÓPEZ INSUA B.M. (2019), *Problemas de carácter general. Significación político-jurídica y fundamento constitucional*, en J. GARCÍA BLASCO (dir.), [La negociación colectiva en el sector público](#), Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- OBSAE (2026), [Boletín del OBSAE. Indicadores Relevantes](#), febrero
- OECD (2025), [Government at a Glance 2025](#)
- OLMEDO GAYA A.I. (2015), [El modelo privado de empleo público en Italia: su actual régimen jurídico tras las últimas reformas](#), en [Revista Andaluza de la Administración Pública](#), n. 93, pp. 63-105
- PASQUALETTO E. (2019), *Il collocamento in disponibilità nel pubblico impiego privatizzato: un istituto proteiforme?*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 1, pp. 40-64
- RAMÍO C., SALVADOR M. (2018), *La nueva gestión del empleo público. Recursos humanos e innovación de la Administración*, Tibidabo
- RICCOBONO A. (2017), *Organizzazione amministrativa e mobilità del personale nel lavoro pubblico privatizzato*, ESI
- ROCCHI L. (2024), *Osservazioni in tema di mobilità volontaria del pubblico dipendente*, en *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, n. 1, pp. 87-110
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (1997), [Flexibilidad en la Administración pública: una necesidad inaplazable](#), en [Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF](#), n. 170, pp. 3-40
- SÁNCHEZ MORÓN M. (2017), *Derecho de la función pública*, Tecnos
- TIRABOSCHI M. (2025), [Un contratto senza un mercato? Alcune riflessioni sulla contrattazione collettiva nel lavoro pubblico](#) (adelanto de *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2025, n. 3, pp. 742-792), en [Bollettino ADAPT](#), n. 35
- TOMASSETTI P. (2018), [Diritto del lavoro e ambiente](#), ADAPT University Press
- VÉRTESY L. (dir.) (2024), [Towards Green Public Administration: Goals and Principles](#), European Public Administration Network Directors General Meeting, Budapest, 28-29 noviembre

## *Reseñas Bibliográficas*



Carolina Blasco Jover

## Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación\*

BOE, 2025

ISBN: 9788434030862

*Una reseña por Elisa Cuadros Garrido\*\**

El derecho a la conciliación constituye un tema de plena actualidad al que todavía nuestro legislador no ha otorgado el alcance que merece, todo ello en detrimento de la institución de la familia y de los derechos de las personas trabajadoras. Por ello resulta plenamente recomendable realizar un estudio sobre el estado de la cuestión analizando carencias y proponiendo mejoras, que es lo que la profesora Blasco Jover ha hecho de una manera brillante.

Desde un planteamiento general, a la hora de abordar el derecho a la conciliación podemos afirmar que el ordenamiento jurídico español cumple formalmente con las exigencias mínimas de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral, sobre todo, tras las últimas reformas.

Pero cabe realizar unas reflexiones previas a la reseña de la obra y a la afirmación anterior.

Una de ellas es que la acumulación de derechos de conciliación muy diversos convive de forma poco ortodoxa con medidas más recientes orientadas a la corresponsabilidad, lo que supone una lacra para esta última.

Otra idea es que la corresponsabilidad no puede alcanzarse únicamente mediante permisos y derechos individuales de conciliación, sino que requiere una estrategia conjunta de políticas de empleo, laborales y de protección social, orientada a corregir las desigualdades estructurales que siguen condicionando el empleo femenino, es decir que el enfoque

\* Disponible en [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2025-372](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2025-372).

\*\* Profesora Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).



legislativo ha de ser integral y aún no se ha producido.

Y, por último, es de justicia denunciar una protección aún insuficiente frente a las penalizaciones laborales derivadas de las peticiones de cuidado. Además hemos de poner de manifiesto la incongruencia de la configuración normativa actual que conduce, y pretende, mejorar y en parte lo hace, pero en la práctica mantiene los estereotipos de género, y sigue consolidando a la mujer trabajadora como principal cuidadora.

A continuación, procedemos a comentar la investigación de la Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante, Carolina Blasco Jover. La monografía analiza críticamente el proceso de trasposición al derecho español de la Directiva (UE) 2019/1158, calificando el recorrido normativo como complejo, fragmentado y carente de una visión sistemática, debido a una sucesión de Reales Decretos-Ley (especialmente los RD-Ley 5/2023, 2/2024 y 9/2025), que ha generado desorden conceptual, solapamientos institucionales y una notable pérdida de coherencia del modelo.

El libro se estructura en cinco capítulos. El primer capítulo supone una delimitación de la temática a tratar.

En segundo término, el siguiente capítulo titulado *De la conciliación a la corresponsabilidad: navegando entre aciertos y desaciertos* aborda varias temáticas dentro de este bloque y comienza con la evolución normativa que parte de la Ley 39/1999 y la LO 3/2007, analizando de una manera crítica cómo las políticas por estereotipos de género han recaído tradicionalmente en mujeres, lo que ha venido provocando desventajas laborales y desprotección social. Por otro lado, se estudia la suspensión de nacimiento por cuidado de menor con interesantes propuestas alternativas a la actual regulación legal. El análisis se centra especialmente en la suspensión por nacimiento y cuidado del menor tras el RD-Ley 6/2019, evaluando su impacto real en la corresponsabilidad a partir de datos empíricos. La autora considera que simultanear el disfrute de la prestación genera un problema de corresponsabilidad, por lo que recomienda como solución replantear la configuración de la figura del padre cuidador en solitario. Seguidamente se procede a analizar la corresponsabilidad en el caso del fallecimiento prematuro del hijo. La profesora Blasco Jover considera que si las finalidades de suspensión de la prestación de un progenitor y otro no son distintas no tiene encaje que en el caso de muerte del bebé solo sea la madre la que según el art. 48.4 ET sea la beneficiaria del periodo de suspensión, lo que supone una discriminación que no se encuentra en consonancia con lo que deriva de la Ley 15/2022. En último lugar de este capítulo, se aborda el régimen de las familias monoparentales aún pendiente de la aprobación de la Ley de Familias. Partiendo del interés del menor y realizando un

recorrido jurisprudencial junto a una reflexión personal, se concluye que el sistema tal cual está diseñado favorece estructuralmente el modelo biparental y no responde adecuadamente a las necesidades específicas de las familias monoparentales.

En el tercer capítulo con la rúbrica *Permisos en materia de conciliación: cómputo de días y fecha de inicio* la autora focaliza su observación en el avance jurisprudencial y doctrinal del cómputo temporal de los permisos por conciliación, una cuestión que ha generado una elevada litigiosidad. Se procede a clasificar la interpretación de los tribunales en tres etapas distintas: inicialmente se exigió inmediatez entre el hecho causante y el disfrute del permiso, posteriormente se fijó como *dies a quo* el primer día laborable para acabar con la consolidación de que prima la interpretación más favorable que es la del cómputo en días hábiles.

El cuarto capítulo titulado *Conciliación y facultades empresariales* trata sobre cómo dirimir el conflicto entre los poderes del empresario y el derecho a la conciliación de la persona trabajadora. Especial interés despierta cómo la autora plantea el derecho a la adaptación de jornada por conciliación, destacándose los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, la exigencia de negociación previa y el derecho al retorno a la situación anterior. Por otro lado, se examinan las fronteras existentes al ejercicio simultáneo de los derechos de conciliación por parte de distintos empleados, en relación con un mismo sujeto causante poniendo el énfasis en la necesidad de equilibrar y proteger la vida familiar.

En el último capítulo, *Propuestas para la reordenación y redefinición de los derechos de conciliación*, la escritora plantea una profunda necesidad de reformulación de la normativa de una manera sistematizadora así no se caería en las incoherencias y dispersión existentes porque la situación actual llega a calificarse de manera muy gráfica como de “parcheado”. Por otro lado, con relación a los conceptos jurídicos indeterminados se propone una nueva definición, como por ejemplo con el término “personas dependientes” en el contexto del derecho de adaptación de la jornada. El objetivo final de las propuestas es que se avance hacia un modelo más claro, coherente y eficaz, que garantice un ejercicio real de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, refuerce la igualdad de género y reduzca la conflictividad interpretativa y, por tanto, judicial.

En suma, esta obra de Carolina Blasco se erige como un libro imprescindible para quien aspire a comprender con profundidad la configuración jurídica actual de los permisos por cuidado en nuestro país. La claridad expositiva, el rigor analítico y la coherencia interna del discurso permiten no solo identificar los avances alcanzados, sino también los déficits normativos aún existentes. Su lectura resulta, por tanto, ineludible

tanto para el análisis académico como para la práctica jurídica y, sin duda, está llamada a ocupar un lugar destacado en el estudio contemporáneo de la conciliación y la corresponsabilidad en España.

Miguel Ángel Gómez Salado, Marina Fernández  
Ramírez, José Luis Ruiz Santamaría (dirs.)

## **El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud\***

Dykinson, 2025  
ISBN: 9791370068455

*Una reseña por Eva Haydée Escobar Galiano\*\**

La obra *El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud* representa una aportación científica de especial relevancia en un momento en que para comprender el presente y tratar de anticipar el futuro es necesario situar a la juventud en el centro del análisis sociolaboral. Desde el prólogo, Francisco Vila Tierno recuerda que las personas jóvenes constituyen un auténtico “termómetro institucional”: cuando las estructuras funcionan, la juventud avanza; cuando fallan, es el primer colectivo en resentirse. Esta idea vertebra todo el volumen y justifica la necesidad de una reflexión rigurosa e interdisciplinar.

La introducción, a cargo de Miguel Ángel Gómez Salado, Marina Fernández Ramírez y José Luis Ruiz Santamaría, sitúa con acierto la obra en el marco del Instituto JUVUMA, cuya trayectoria se ha caracterizado por una metodología colaborativa, abierta y orientada a la transferencia del conocimiento. Es precisamente ese enfoque el que permite articular un análisis interdisciplinar del fenómeno juvenil en un contexto marcado por la digitalización, la transición ecológica, la reorganización empresarial y la reconfiguración misma del trabajo. La obra no pretende limitarse a describir ese escenario, sino incidir en él: su naturaleza es, de forma explícita, propositiva.

El primer bloque, dedicado al Derecho del Trabajo, abre con una

---

\* Disponible en <https://www.dykinson.com/libros/el-ajuste-de-las-condiciones-sociolaborales-y-nuevas-realidades-para-la-juventud/9791370068455/>.

\*\* Estudiante del Grado en Relaciones Laborales y Recursos, Universidad de Málaga (España).



contribución de Miguel Ángel Gómez Salado, Clara María Arrondo Asensio y Marta Sánchez Capel, que examina el nuevo paradigma laboral desde la perspectiva de las generaciones jóvenes. El capítulo destaca por su capacidad de sintetizar tendencias estructurales (precariedad, fragmentación del empleo, inestabilidad normativa...) sin caer en simplificaciones, y sirve de marco para la lectura del resto de aportaciones.

A continuación, José Luis Ruiz Santamaría analiza las políticas activas de empleo juvenil en la Unión Europea, subrayando la persistencia de tensiones entre discursos de activación y realidades de precariedad. José Iván Pérez López, en su capítulo sobre desempleo juvenil y precariedad, profundiza en esta última dimensión, mostrando que el problema no es meramente cuantitativo, sino cualitativo y estructural. Marina Fernández Ramírez aporta después una lectura crítica del autoempleo juvenil, alertando del riesgo de consolidar figuras emprendedoras forzadas bajo la apariencia de autonomía.

El análisis incorpora también una necesaria dimensión migratoria: Salvador José Guarecuco Cordero examina con lucidez el autoempleo de jóvenes inmigrantes, atrapados en un laberinto normativo que combina exigencias de autonomía con condiciones materiales de vulnerabilidad. Por su parte, Raquel Castro Medina estudia la economía de plataformas digitales, poniendo de relieve la indefensión de la juventud ante modelos laborales que diluyen responsabilidades empresariales y difuminan la frontera entre autonomía y subordinación.

Los capítulos 7 y 8 abordan uno de los debates más sensibles: la justicia intergeneracional en materia de pensiones. Cristina Ramírez Bandera revisa las últimas reformas y la creciente desconfianza juvenil hacia el sistema, mientras que Aída Cabello Roldán analiza el papel de las nuevas generaciones en su sostenibilidad futura, proponiendo lecturas que combinan datos demográficos, trayectorias laborales y equidad social. Este bloque culmina con dos aportaciones de importante utilidad práctica: Gloria María Montes Adalid estudia la jurisprudencia del TJUE sobre temporalidad abusiva en el sector público, con efectos especialmente intensos para la juventud; y Marta Sánchez Capel evalúa el impacto del salario mínimo en sectores con alta contratación juvenil y migrante, un análisis matizado de sus efectos distributivos.

El bloque civil amplía el foco hacia dimensiones estructurales de la vida joven. Antonio José Quesada Sánchez reflexiona sobre la contratación laboral de menores, situando el interés superior del menor como eje interpretativo. José Manuel de Torres Perea aborda uno de los grandes nudos de la autonomía juvenil: el acceso a la vivienda, analizado desde la perspectiva de derechos y políticas públicas. Antonio Gálvez Criado

examina la obligación de alimentos, mostrando cómo este mecanismo, pensado como protección familiar, puede funcionar ambivalentemente como soporte o freno a la emancipación.

Por su parte, el bloque mercantil estudia las posibilidades y límites del emprendimiento juvenil. Carmen de Vivero de Porras analiza la financiación de startups, insistiendo en la necesidad de marcos que reduzcan la desigualdad de acceso. Enrique Melchor Giménez examina las empresas emergentes como facilitadoras del emprendimiento, mientras que Susana González Arjona profundiza en el modelo de las Sociedades de Beneficio e Interés Común, subrayando la distancia existente entre su potencial social y su incipiente desarrollo normativo.

El Derecho Financiero, representado por el capítulo de Carlos David Aguilar Segado, aborda un triángulo crítico: fiscalidad, empleo y vivienda, mostrando cómo las políticas tributarias condicionan de manera decisiva la emancipación juvenil.

El bloque de Organización de Empresas y Marketing introduce dimensiones menos exploradas en la literatura jurídico-social y de enorme interés: la gestión de la desinformación juvenil en la UE (Mercedes Bryan Rodríguez, Mercedes Rodríguez Fernández y Bernardo Gómez Calderón), la construcción del *employer branding* tecnológico para atraer talento joven (María Paz Andrés Reina y Carmen Jaimez Rueda), y la conexión entre despoblación rural y proyectos vitales juveniles (Rocío Díaz Muñoz y Celia Gavilán Jiménez), capítulo que destaca por su sensibilidad territorial y su lectura de la juventud como agente de revitalización comunitaria.

Finalmente, el bloque de Trabajo Social incorpora la dimensión de cuidados, corresponsabilidad y desigualdades interseccionales. Laura Domínguez de la Rosa, Ana Cristina Ruiz Mosquera, Mario Millán Franco y Silvia Escobar Fuentes presentan la caja interactiva de la corresponsabilidad, una herramienta educativa innovadora. Ana Cristina Ruiz Mosquera y Laura Domínguez de la Rosa analizan los dilemas de la conciliación universitaria, mientras que Mario Millán Franco, Silvia Escobar Fuentes y Laura Domínguez de la Rosa estudian las representaciones audiovisuales de la maternidad transnacional, introduciendo una lectura de género imprescindible. El volumen se cierra con el capítulo de Almudena Macías León y José David Gutiérrez Sánchez sobre la inserción sociolaboral de jóvenes migrantes no acompañados, un análisis tan riguroso como necesario para comprender una de las realidades más vulnerables de nuestro tiempo.

El resumen final de la obra sintetiza de manera clara la vocación de este volumen: no limitarse a diagnosticar, sino ofrecer claves interpretativas y propuestas concretas para mejorar las condiciones de vida y trabajo de la

juventud. La obra destaca por su coherencia interna, su sensibilidad intergeneracional y su capacidad para integrar múltiples disciplinas sin perder unidad de propósito.

*El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud* es una obra de gran utilidad para investigadoras, docentes, responsables públicos interesados en el empleo juvenil y, en general, para cualquiera que desee comprender en profundidad los desafíos sociolaborales que afronta hoy la juventud.

Su claridad expositiva, su rigor analítico y su inequívoca vocación transformadora la consolidan como una obra particularmente esclarecedora para comprender cómo se configura hoy la igualdad de oportunidades entre generaciones y cómo debe proyectarse en un modelo social más justo, democrático y sostenible.

# Red Internacional de ADAPT



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

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

