Laborum

Revista Crítica de Relaciones de Trabajo

Extraordinaria nº 4, 2026

Dirección Revista: José Luis Monereo Pérez

Coordinación nº Extraordinario: Gloria María Montes Adalid, Raquel Castro Medina y Cristina Ramírez Bandera

Sumario:

«Repensando los paradigmas laborales actuales: digitalización, protección social y juventud en España e Italia»

Presentación

- Presentación del número monográfico
  Gloria María Montes Adalid
  Raquel Castro Medina
  Cristina Ramírez Bandera

Estudios

- Sostenibilidad económica y sostenibilidad social del sistema público de pensiones en el contexto de la nueva configuración jurídica de la jubilación activa, demorada, parcial y flexible
  Francisco Vila Tierno
- Digitalización y riesgos laborales emergentes. El imprescindible enfoque de género en la protección de la salud de las personas trabajadoras
  Isabel María Villar Cañada
- La protección de los jóvenes en la gig economy italiana: vacíos y reformas pendientes a la luz de la Directiva (UE) 2024/2831
  Giuseppina Pensabene Lionti
- El Derecho del Trabajo ante la asignación algorítmica y la vigilancia digital en plataformas: ¿nuevas controversias?
  Raquel Castro Medina
- Análisis de la incidencia de las distintas fórmulas de envejecimiento activo (jubilación parcial, activa, flexible -reversible- y demorada)
  Gloria María Montes Adalid
- Hacia una reconceptualización de la laboralidad en la economía de la influencia: un análisis de las brechas de género y edad en el trabajo digital
  Aída Cabello Roldán
- Digitalización, control algorítmico y derechos laborales: retos del registro horario y la evaluación del rendimiento
  José Iván Pérez López
- Juventud y género ante la transformación del sistema de pensiones italiano: deficiencias y aspectos de mejora
  Cristina Ramírez Bandera
- La precariedad laboral como antesala del sinhogarismo: especial atención a las mujeres jóvenes y a otros colectivos vulnerables
  Clara María Arrondo Asensio
- Precariedad laboral de jóvenes y migrantes en un mundo regido por algoritmos
  Marta Sánchez Capel

Laborum EDICIONES

Revista Crítica de Relaciones de Trabajo

Laborum

Extraordinaria nº 4, 2026

«Repensando los paradigmas laborales actuales: digitalización, protección social y juventud en España e Italia»

"Este número se enmarca dentro del Proyecto Estatal de I+D+i "La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica" (ref. PID2022-140298NB-I00), financiado por el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa".



© Ediciones Laborum, S.L.

Avda. Gutiérrez Mellado, nº 9
Planta 3ª - Oficina 21
30.008 - Murcia

Telf.: 655072202
Web: www.laborum.es
email: laborum@laborum.es

Depósito Legal: MU 1268-2021
Publicación Digital: ISSN 2792-7970

Contacto Revista:


www.laborum.es/revreltra


facebook.com/RevRelTra


https://x.com/revreltra


revreltra@laborum.es


www.linkedin.com/showcase/revreltra/



Esta obra está bajo una licencia creative commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Usted es libre de copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, pero debe de reconocer la autoría de manera adecuada. Usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales. Si mezcla, transforma o crea a partir del material, no podrá distribuir el material modificado. Más información en: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES

DIRECCIÓN:

José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

SUBDIRECCIÓN:

Guillermo Rodríguez Iniesta, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Susana Rodríguez Escanciano, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

COORDINACIÓN:

Sheila López Vico, Personal Investigador en Período de Orientación Posdoctoral (FPU) en el Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

CONSEJO DE REDACCIÓN:

José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Guillermo Rodríguez Iniesta, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Susana Rodríguez Escanciano, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Sheila López Vico, Personal Investigador en Período de Orientación Posdoctoral (FPU) en el Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Juan José Fernández Domínguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

José Luján Alcaraz, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

María Nieves Moreno Vida, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

María Arántzazu Vicente Palacio, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón

CONSEJO ASESOR:

Carlos Luis Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.

María Lourdes Arastey Sahún, Jueza del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Francisco Javier Arrieta Idiakez, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Deusto

Alberto Arufe Varela, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

María Amparo Ballester, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia

Fabio Tulio Barroso, Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Pernambuco. Brasil

Antonio Pedro Baylos Grau, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha

Stefano Bellomo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Perugia. Italia

Carlos Bravo Fernández, Secretario Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CCOO. Profesor Asociado de Derecho Social e Internacional Privado. Universidad Carlos III de Madrid

Ferran Camas Roda, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Girona

Kristina Campbell, Catedrática de Derecho. Universidad de Columbia. Estados Unidos

María Dolores Carrascosa Bermejo, Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pontificia de Comillas

María Emilia Casas Bahamonde, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Expresidenta del Tribunal Constitucional

Faustino Cavas Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Diana del Pilar Colorado Acevedo, Profesora Titular. Universidad Nacional de Colombia. Magistrada Auxiliar de la Corte Suprema de Justica-Sala de Casación Laboral

Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Ángel Luis De Val Tena, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza

María Teresa Díaz Aznarte, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Carmen Elena Domínguez Soto, Profesora de Derecho del Trabajo. Pontificia Universidad Católica de Chile

Maravillas Espín Sáez, Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid

Marco Espósito, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Nápoles Parthenope. Italia

Gema Fábregat Monfort, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia

Marta Fernández Prieto, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza

Thomas Geiser, Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de St. Gallen. Suiza

José María Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia

Juan Gorelli Hernández, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Huelva

Isabel Granados Romera, Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Sara Guindo Morales, Profesora Contratada Doctora. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Mª Sonsoles Gutiérrez de la Peña, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

María Teresa Igartua Miró, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Elisa Verónica Lanas Medina, Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de Cuenca. Ecuador

Liliana Hebe Litteri, Profesora Adjunta Regular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Derecho. Argentina

Belén del Mar López Insua, Catedrática (Acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Günther Löschnigg, Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Graz. Austria

Juan Pablo Maldonado Montoya, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad CEU San Pablo

Isabel Marín Moral, Profesora de Derecho. Universidad Francisco de Vitoria. Abogada

Lucía Martín Rivera, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga

Jesús Martínez Girón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

Carolina Martínez Moreno, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

Jesús Mercader Uguina, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

António Monteiro Fernandes, Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Nova de Lisboa. Portugal

Juan Pablo Mugñolo, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Buenos Aires. Argentina

Magdalena Nogueira Guastavino, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid
Antonio Ojeda Avilés, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla
Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
Manuel Carlos Palomeque López, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca
Francisco Pérez de los Cobos, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Expresidente del Tribunal Constitucional
María del Mar Pérez Hernández, Jefa de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Almería. Profesora Asociada. Universidad de Almería
Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Empleo y Economía Social
Margarita Isabel Ramos Quintana, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna
Pilar Rivas Vallejo, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona
Ana María Romero Burillo, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Lleida
Tomás Sala Franco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia
María del Carmen Salcedo Beltrán, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia
Antonio Vicente Sempere Navarro, Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (exc.)
Carmen Solís Prieto, Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura
Carla Spinelli, Catedrática de Derecho del Trabajo. Universidad Aldo Moro de Bari. Italia
Natalia Tomás Jiménez, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
Adriana Topo, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Padova. Italia
Fernando Valdés Dal-Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Exmagistrado del Tribunal Constitucional
Francisco Vila Tierno, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga

COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNO:

Sara Alcázar Ortiz, Profesora Contratada Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Zaragoza
Francisco Alemán Páez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba
Miguel Ángel Almendros González, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
Guillermo Leandro Barrios Baudor, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Rey Juan Carlos//Magistrado (supl.) en el Tribunal Superior de Justicia de Navarra
Carolina Blasco Jover, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante
Dulce María Cairós Barreto, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna
Oriol Cremades Chueca, Profesor lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Barcelona
Manuela Durán Bernardino, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
María Belén Fernández Docampo, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo
Silvia Fernández Martínez, Profesora Permanente laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela
Marina Fernández Ramírez, Catedrática (Acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga
Olga Fotinopulos Basurco, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad del Pais Vasco
Carolina Gala Durán, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona
Guillermo García González, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Internacional de La Rioja
Manuel García Jiménez, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén
Marina García Revuelta, Profesora permanente laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cantabria
Mario Garmendia Arrigón, Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de la República de Uruguay
Eva Garrido Pérez, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cádiz
Miguel Ángel Gómez Salado, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga
Javier Hierro Hierro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura
Eduardo López Ahumada, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá
Sandro Mainardi, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Bolonia. Italia
Inmaculada Marín Alonso, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla
María Luisa Martín Hernández, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Salamanca
María de los Reyes Martínez Barroso, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León
Diego Megino Fernández, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Burgos
Lourdes Mella Méndez, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela
Francisca Moreno Romero, Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid
Lara María Munin Sanchez. *Profesora Ayudante Doctor. Universidad de Santiago de Compostela*
María Remedios Menéndez Calvo, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá
Margarita Miñarro Yanini, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Jaume I
María Luisa Molero Marañón, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid
Olimpia Molina Hermosilla, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén
José Manuel Morales Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga
María Gema Quintero Lima, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid
Jose Ríos Mestre, Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia
Salvador Perán Quesada, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga
Estefanía Rodríguez Santos, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pablo de Olavide (Sevilla)
Remedios Roqueta Buj, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia
María Salas Porras, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga
María Sepúlveda Gómez, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla
José Antonio Soler Arrebola, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Almería
Barbara Torres Garcia. *Profesora Ayudante Doctor. Universidad de Santiago de Compostela*
Luis Ángel Triguero Martínez, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
Francisco Trujillo Pons, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Jaume I
Raquel Vela Díaz, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén
Isabel María Villar Cañada, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

EDITOR:
Ediciones Laborum

RESPONSABLE DE TAREAS DE INDEXACIÓN Y REDES SOCIALES:
Alejandro Muros Polo

Destinatarios

Con esta orientación y enfoque metodológico que se busca los destinatarios de esta Revista son todas las personas, instituciones y organismos -públicos y privados- en el campo del Derecho del Trabajo sin excepción, como Abogados, Graduados Sociales, Profesorado Universitario y en general todo el personal del ámbito académico científico, Responsables de dirección de personal o de "recursos humanos", asesores sindicales o empresariales, trabajadores sociales, directores y empleados públicos, y sus respectivas asociaciones u organizaciones profesionales, entre otros.

Orientación y enfoque metodológico

Es una revista teórico-práctica que reivindica un conocimiento pleno del "Derecho vivo" tal y como se verifica en la experiencia jurídica y en la praxis judicial. Por ello al tiempo de prestar atención a las normas vigentes y a las técnicas legislativas y de protección del Derecho, se contextualiza dentro del marco político, socio-económico y ético en el que se insertan.

Los contenidos incluyen:

- Editorial (E)
- Estudios Doctrinales (ED)
- Estudios de Doctrina Judicial (EDJ)
- Derecho comparado y Derecho extranjero (DCE)
- Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social (ESHE)
- Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas (CLJB)
- Crónica Administrativa en materia de Relaciones de Trabajo (CART)

REVISTA INCLUIDA EN LA CLASIFICACIÓN BIBLIOGRÁFICA DE LAS SIGUIENTES BASES DE DATOS Y ORGANISMOS:

Dialnet · MIAR · latindex catálogo · DRJI Directory of Research Journal Indexing · crue Universidades Españolas Red de Bibliotecas REBIUN · DULCINEA · ERIHPLUS European Reference Index for the Humanities and Social Sciences

Contenido

PRESENTACIÓN **9**

PRESENTACIÓN DEL NÚMERO MONOGRÁFICO **11**
Gloria María Montes Adalid
Raquel Castro Medina
Cristina Ramírez Bandera

ESTUDIOS **13**

SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y SOSTENIBILIDAD SOCIAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES EN EL CONTEXTO DE LA NUEVA CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LA JUBILACIÓN ACTIVA, DEMORADA, PARCIAL Y FLEXIBLE **15**
Francisco Vila Tierno

DIGITALIZACIÓN Y RIESGOS LABORALES EMERGENTES. EL IMPRESCINDIBLE ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS **37**
Isabel María Villar Cañada

LA PROTECCIÓN DE LOS JÓVENES EN LA GIG ECONOMY ITALIANA: VACÍOS Y REFORMAS PENDIENTES A LA LUZ DE LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831 ..... **59**
Giuseppina Pensabene Lionti

EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LA ASIGNACIÓN ALGORÍTMICA Y LA VIGILANCIA DIGITAL EN PLATAFORMAS: ¿NUEVAS CONTROVERSIAS? **81**
Raquel Castro Medina

ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DE LAS DISTINTAS FÓRMULAS DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO (JUBILACIÓN PARCIAL, ACTIVA, FLEXIBLE -REVERSIBLE- Y DEMORADA) **107**
Gloria María Montes Adalid

HACIA UNA RECONCEPTUALIZACIÓN DE LA LABORALIDAD EN LA ECONOMÍA DE LA INFLUENCIA: UN ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO Y EDAD EN EL TRABAJO DIGITAL **133**
Aída Cabello Roldán

DIGITALIZACIÓN, CONTROL ALGORÍTMICO Y DERECHOS LABORALES: RETOS DEL REGISTRO HORARIO Y LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO **159**
José Iván Pérez López

JUVENTUD Y GÉNERO ANTE LA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES ITALIANO: DEFICIENCIAS Y ASPECTOS DE MEJORA **183**
Cristina Ramírez Bandera

LA PRECARIEDAD LABORAL COMO ANTESALA DEL SINHOGARISMO: ESPECIAL ATENCIÓN A LAS MUJERES JÓVENES Y A OTROS COLECTIVOS VULNERABLES **213**
Clara María Arrondo Asensio

PRECARIEDAD LABORAL DE JÓVENES Y MIGRANTES EN UN MUNDO REGIDO POR ALGORITMOS 239
Marta Sánchez Capel

Presentación

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Presentación
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 11-12

Presentación del número monográfico

El mundo del trabajo atraviesa una transformación de una profundidad pocas veces vista, una mutación que interpela los cimientos mismos sobre los que se han construido las relaciones laborales contemporáneas. La digitalización, la reconfiguración de los sistemas de protección social y las tensiones que afectan de manera particular a la juventud trabajadora no son fenómenos aislados, sino vectores entrelazados que están redefiniendo las fronteras del empleo, la ciudadanía social y la acción colectiva. Este número monográfico de la *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo* nace precisamente de la necesidad de repensar estos procesos desde una mirada crítica, interdisciplinar y situada, en un espacio donde confluyen especialistas consolidados y jóvenes investigadores que aportan perspectivas renovadas, metodologías diversas y sensibilidades emergentes.

La aceleración tecnológica —desde la automatización hasta la consolidación de las plataformas digitales— ha abierto nuevas posibilidades productivas, pero también ha profundizado desigualdades preexistentes y generado otras inéditas. La expansión del trabajo mediado por algoritmos, la emergencia de nuevas formas de empleo híbrido y la creciente dependencia de infraestructuras digitales han reconfigurado las relaciones de poder en los entornos laborales. En este volumen, estas transformaciones se abordan desde múltiples ángulos: la reconceptualización de la laboralidad en la economía de la influencia, con especial atención a las brechas de género y edad; el análisis del control algorítmico y sus implicaciones para el registro horario y la evaluación del rendimiento; la identificación de riesgos laborales emergentes asociados a la digitalización, subrayando la urgencia de incorporar un enfoque de género en la protección de la salud de las personas trabajadoras; o la existencia de algunas lagunas normativas en el ordenamiento jurídico italiano con respecto a la protección de quienes trabajan en el sistema de la *gig economy*. Estas contribuciones permiten comprender cómo la mediación tecnológica no solo altera las condiciones de empleo, sino que redefine la propia experiencia del trabajo, sus límites y sus formas de subordinación.

Paralelamente, los sistemas de protección social español e italiano se encuentran sometidos a una presión creciente. La precarización, la informalidad y la discontinuidad de las carreras profesionales ponen en cuestión modelos diseñados para realidades laborales más estables y lineales. Este número aborda estas tensiones mediante estudios que analizan la sostenibilidad económica y social del sistema público de pensiones, así como la nueva configuración jurídica de modalidades como la jubilación activa, demorada, parcial o flexible. Otros trabajos examinan las deficiencias y posibles mejoras del sistema de pensiones italiano desde la perspectiva de la juventud y el género, aportando claves comparadas que permiten situar los desafíos nacionales en un marco europeo más amplio. Asimismo, se ofrece un análisis detallado de la incidencia de las distintas fórmulas de envejecimiento activo, evaluando su impacto en la prolongación de las carreras laborales y en la redistribución de riesgos entre generaciones.

La juventud ocupa un lugar central en este debate. No solo porque es el grupo más expuesto a la temporalidad, la precariedad y la exclusión del mercado laboral, sino porque encarna las expectativas, contradicciones y disputas del futuro del trabajo. En este volumen, diversas contribuciones analizan la precariedad laboral de jóvenes y migrantes en un mundo regido por algoritmos, así como las desigualdades intergeneracionales que emergen en el acceso a la protección social. Al mismo tiempo, se visibilizan las formas de resistencia, organización y reivindicación que las nuevas generaciones articulan frente a un horizonte laboral marcado por la incertidumbre, pero también por la creatividad y la búsqueda de alternativas colectivas.

La riqueza de este número reside, además, en la confluencia de trayectorias académicas diversas. Expertos con una larga trayectoria en el estudio del trabajo y la protección social dialogan aquí con jóvenes investigadores que aportan miradas frescas, enfoques metodológicos innovadores y una sensibilidad especialmente atenta a las transformaciones digitales y a las desigualdades emergentes. Esta combinación no solo enriquece el análisis, sino que refleja la propia naturaleza del campo de estudio: un espacio en constante renovación, atravesado por tensiones generacionales, epistemológicas y políticas.

En conjunto, los artículos que conforman este volumen ofrecen un panorama amplio y matizado de los desafíos contemporáneos del trabajo en los contextos español e italiano. A través de análisis empíricos, reflexiones teóricas, estudios de caso y propuestas de política pública, este número invita a comprender la complejidad del momento actual y a imaginar alternativas que permitan construir relaciones laborales más justas, inclusivas y democráticas.

Con este volumen aspiramos a abrir un espacio de diálogo crítico que constituya una aportación a los debates contemporáneos y fortalezca la capacidad colectiva para enfrentar los retos del trabajo en el siglo XXI. Repensar los paradigmas laborales no es solo un ejercicio académico: es una tarea política y social imprescindible para garantizar que la transformación en curso no deje a nadie atrás.

Las coordinadoras,

Prof. Gloria María Montes Adalid
Prof. Raquel Castro Medina
Prof. Cristina Ramírez Bandera

Estudios

Laborum

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 15-36

Sostenibilidad económica y sostenibilidad social del sistema público de pensiones en el contexto de la nueva configuración jurídica de la jubilación activa, demorada, parcial y flexible[1]

Economic sustainability and social sustainability of the public pension system in the context of the new legal framework governing active, deferred, partial and flexible retirement

Francisco Vila Tierno *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Málaga
Of Counsel Martínez Echevarría Abogados
https://orcid.org/0000-0001-5718-4160

Sumario

1. **La sostenibilidad del sistema público de pensiones como problema jurídico-constitucional en el contexto del nuevo modelo de jubilación flexible**
2. **Sostenibilidad económica y socia en el contexto de las nuevas modalidades de jubilación**
   2.1. Sostenibilidad económica: viabilidad financiera a largo plazo
   2.2. La sostenibilidad social como exigencia constitucional del sistema de pensiones
3. **Una breve reflexión sobre la sostenibilidad económica del sistema y las nuevas modalidades de jubilación**
   3.1. Jubilación demorada como instrumento de sostenibilidad financiera
   3.2. Jubilación activa y compatibilidad pensión–trabajo
   3.3. Jubilación parcial y flexible: racionalización del gasto y empleo
4. **Conclusiones**
   A) De la sostenibilidad financiera aislada a la sostenibilidad integral
   B) La jubilación flexible como núcleo del nuevo modelo
   C) Límites constitucionales y exigencias de sostenibilidad social
   D) Fortalecimiento de la sostenibilidad económica
   E) Refuerzo de la sostenibilidad social
   F) Necesidad de seguimiento y ajustes futuros
   G) Conclusión general
5. **Bibliografía**

Cita Sugerida: VILA TIERNO, F.: «Sostenibilidad económica y sostenibilidad social del sistema público de pensiones en el contexto de la nueva configuración jurídica de la jubilación activa, demorada, parcial y flexible». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 15-36.

[1] El presente trabajo es fruto de las investigaciones realizadas en el marco del Instituto Universitario de Investigación sobre "Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica" (JUVUMA) y del Proyecto Estatal de I+D+i "La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica" (ref. PID2022-140298NBI00), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Resumen

Se presenta un análisis de la sostenibilidad del sistema público de pensiones como una categoría jurídica compleja, que integra inseparablemente las dimensiones económica y social, conforme a los arts. 41 y 50 CE. Al respecto, las reformas recientes han sustituido la política de reducción de costes por un modelo de jubilación flexible basado en incentivos voluntarios (jubilación demorada, activa, parcial y flexible). Estas modalidades buscan retrasar la edad efectiva de jubilación y compatibilizar pensión y trabajo para reforzar la viabilidad financiera sin vaciar el derecho a una pensión suficiente. Se subraya, en este sentido que la sostenibilidad financiera solo es legítima si respeta la social, la equidad intergeneracional, la igualdad material y la confianza legítima de los cotizantes. Se concluye, por último, que el sistema avanza hacia una sostenibilidad integral, aunque exige un seguimiento constante para evitar desigualdades.

Palabras clave

Sistema público de pensiones; Sostenibilidad económica; Sostenibilidad social; Jubilación activa; Jubilación demorada; Jubilación parcial; Jubilación flexible; Envejecimiento activo; Equidad intergeneracional

Abstract

An analysis is presented of the sustainability of the public pension system as a complex legal category that inseparably integrates its economic and social dimensions, in accordance with Articles 41 and 50 of the Spanish Constitution. In this regard, recent reforms have replaced cost-reduction policies with a flexible retirement model based on voluntary incentives (deferred, active, partial, and flexible retirement). These arrangements aim to delay the effective retirement age and to reconcile pension receipt with continued employment in order to strengthen financial viability without undermining the right to an adequate pension. It is emphasized that financial sustainability is only legitimate insofar as it also respects social sustainability, intergenerational equity, substantive equality, and the legitimate expectations of contributors. Finally, it is concluded that the system is moving toward comprehensive sustainability, although it requires ongoing monitoring to prevent inequalities.

Keywords

Public pension system; Economic sustainability; Social sustainability; Active retirement; Deferred retirement; Partial retirement; Flexible retirement; Active ageing; Intergenerational equity

1. LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES COMO PROBLEMA JURÍDICO-CONSTITUCIONAL EN EL CONTEXTO DEL NUEVO MODELO DE JUBILACIÓN FLEXIBLE

La sostenibilidad del sistema público de pensiones se ha convertido, en los últimos años, en uno de los elementos centrales del debate jurídico, político y social en los Estados de la Unión Europea, hasta el punto de configurarse como una línea básica en la conformación de las políticas reformistas del ámbito comunitario. Y, de manera particularmente intensa, en el contexto del ordenamiento español[2].

Lejos de tratarse de una cuestión meramente técnica o de estricta naturaleza económica, la sostenibilidad del sistema de pensiones se reconoce como un problema jurídico de primer orden, directamente conectado con la efectividad del contenido y finalidad del derecho a la Seguridad Social, con la garantía de unas prestaciones suficientes y con la preservación del pacto intergeneracional que sustenta el modelo constitucional de protección social en nuestro país[3].

El referido debate, se inscribe en el marco normativo y axiológico del Estado social y democrático de Derecho, tal y como se desprende de una lectura sistemática de los arts. 1.1, 9.2, 41 y 50 de la Constitución Española[4]. Estos preceptos no solo reconocen la existencia de un sistema público de Seguridad Social, sino que imponen a los poderes públicos un auténtico mandato de mantenimiento, suficiencia y adecuación social de las prestaciones, entre las que ocupa un lugar destacado la pensión de jubilación[5]. Desde esta perspectiva, la sostenibilidad del sistema no puede ser concebida como un fin autónomo ni como un valor absoluto, sino como una condición instrumental para garantizar el derecho a la protección frente a la vejez.

Sin embargo, el concepto mismo de sostenibilidad ha experimentado una profunda evolución hasta llegar a su concepción actual.

Tradicionalmente asociado a la viabilidad financiera del sistema —esto es, a la capacidad de los ingresos por cotizaciones y transferencias públicas para hacer frente al gasto en pensiones—, el término ha ido ampliando progresivamente su alcance hasta integrar una dimensión social, vinculada a la suficiencia de las prestaciones, a la equidad intergeneracional, a la igualdad material entre colectivos y a la preservación de expectativas legítimas de las personas trabajadoras[6]. Esta doble dimensión —económica y social— resulta hoy imprescindible si se pretende realizar una lectura constitucionalmente adecuada del sistema de pensiones[7].

---

[2] Monereo Pérez, J. L.: *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Atelier, Barcelona, 2022, pp. 17 y ss. Se define y encuadra la sostenibilidad de las pensiones como problema jurídico-constitucional y no como mera cuestión actuarial.

[3] En este sentido, Tortuero Plaza, J. L.: "Retos y reformas en materia de pensiones", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 467, 2022, pp. 191 y ss., subrayando la conexión entre sostenibilidad, pacto intergeneracional y legitimidad del sistema público.

[4] STC 65/1987, de 21 de mayo, FJ 17, en la que se destaca el carácter estructural del sistema público de Seguridad Social en el Estado social.

[5] STC 49/2015, de 5 de marzo, FJ 4, señala, de manera expresa, el mandato constitucional de suficiencia de las prestaciones de Seguridad Social, en particular, las pensiones.

[6] Moreno Romero, F.: "Los ingresos del sistema de Seguridad Social en el espacio de una reforma global", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. extraordinario 7, 2024, pp. 72 y ss., que procede a analizar la ampliación del concepto de sostenibilidad hacia una dimensión social y redistributiva.

[7] Sobre el carácter de indisociabilidad entre sostenibilidad financiera y adecuación social: Monereo Pérez, J. L.: "La garantía de las pensiones: desafíos para la sostenibilidad económica y social", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*, núm. 3, 2021, pp. 24 y ss.

En esta línea, en una primera aproximación, la sostenibilidad económica o financiera alude a la capacidad del sistema para financiar las pensiones en el largo plazo sin incurrir en desequilibrios insostenibles, mientras que la sostenibilidad social implica asegurar que las pensiones sean suficientes, equitativas y contribuyan a la cohesión social, conforme al mandato del artículo 50 CE de proteger la suficiencia de las pensiones.

En los términos ya descritos, la regulación de la jubilación en el sistema español de Seguridad Social ha experimentado, especialmente desde comienzos del siglo XXI, una transformación progresiva que no puede interpretarse como una mera acumulación de reformas técnicas o paramétricas, sino como la manifestación de un cambio de modelo en la concepción jurídica de la jubilación[8]. De este modo, en los últimos años, el legislador español ha abordado este doble objetivo mediante las reformas inspiradas en las recomendaciones del Pacto de Toledo y en los compromisos con la Unión Europea, que buscan, como hemos reiterado, reforzar simultáneamente la viabilidad financiera y la justicia social del sistema público de pensiones[9].

En este contexto, las reformas acometidas en España en el último decenio, y especialmente las desplegadas a partir de la Ley 21/2021 (y de los Reales Decretos-leyes posteriores), han apostado de forma decidida por un cambio de paradigma en la regulación de la jubilación. Así, frente la tradicional idea de la jubilación como acontecimiento puntual y definitivo —esto es, el tránsito brusco de la vida activa a la pasiva—, el ordenamiento ha ido configurando un sistema caracterizado por la gradualidad, la flexibilidad y la coexistencia de distintos itinerarios jurídicos de salida del mercado de trabajo[10]. Esto es, el legislador ha ido configurando un modelo de jubilación flexible, caracterizado por la pluralidad de itinerarios posibles, de fórmulas variadas que han pretendido reforzar la progresiva compatibilización entre pensión y trabajo[11].

No obstante, desde el punto de vista normativo, este cambio de planteamiento comienza a perfilarse con claridad a partir de la Ley 27/2011, que introduce una vinculación más estricta entre edad ordinaria de jubilación y carreras de cotización, incorporando incentivos explícitos al retraso voluntario del acceso a la pensión[12]. Posteriormente, el Real Decreto-ley 5/2013 profundiza en esta orientación al desarrollar la jubilación activa como modalidad específica de compatibilidad entre pensión y trabajo, incorporando expresamente al texto legal el objetivo de favorecer la continuidad de la vida laboral y el envejecimiento activo[13].

Pero es a partir de la citada Ley 21/2021 y de las normas que la desarrollan cuando puede hablarse propiamente de la consolidación de un modelo de jubilación flexible. Estas reformas no solo perfeccionan figuras preexistentes, sino que las reordenan sistemáticamente, dotándolas de una función definida dentro de la arquitectura general del sistema: incrementar la edad efectiva de jubilación, diversificar los itinerarios de salida del mercado de trabajo y contribuir a la sostenibilidad

[8] Monereo Pérez, J. L.: *La reforma del sistema de pensiones en España, op. cit.*, pp. 63–71, sobre la transición desde el modelo clásico de jubilación hacia fórmulas flexibles.

[9] *Vid.* EM del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

[10] Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025, pp. 207–214. Expresamente se señala el cambio de paradigma desde la jubilación abrupta a la jubilación gradual.

[11] Sobre la compatibilidad, a nivel estructural, entre envejecimiento activo y sostenibilidad del sistema: Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada. Concepto, características y reflexiones", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 227 a 233.

[12] Ley 27/2011, de 1 de agosto.

[13] Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo; vid, el comentario en Tortuero Plaza, J. L.: *Derecho de la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2014, pp. 312 a 316.

financiera del sistema sin menoscabo formal del derecho a la pensión[14]. La jubilación demorada, la jubilación activa, la jubilación parcial y la jubilación flexible se integran así en un diseño normativo coherente, aunque no exento de tensiones internas.

Todo ello nos muestra un proceso de reformas mediante un proceso escalonado: la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, inició la adaptación del sistema revalorizando las pensiones según el IPC y estableciendo incentivos para retrasar la jubilación, junto con otras medidas de sostenibilidad financiera y social; posteriormente, normas como la Ley 12/2022, de 30 de junio (fomento de planes de pensiones de empleo) y el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo (segundo paquete de medidas de equilibrio financiero y equidad) profundizaron en estos objetivos[15].

Como culminación reciente de este ciclo reformador, el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre estableció un nuevo marco para la edad de jubilación, fomentando la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria mediante la mejora de las modalidades de jubilación activa y parcial, en línea con la Recomendación 12 del Pacto de Toledo sobre retraso de la edad de retiro[16]. El objetivo primordial –expresado en dicho Pacto de Toledo– es aproximar la edad efectiva de jubilación a la edad legal, incentivando la permanencia de los trabajadores en activo de forma voluntaria, a través de incentivos sociales, fiscales y laborales[17], a la vez que se revisa el acceso a la jubilación anticipada para hacerlo más equilibrado. En coherencia con ese objetivo, las nuevas medidas de 2024-2025 pretenden que la salida del mercado de trabajo sea "más progresiva y flexible" para cada trabajador[18], evitando la dicotomía rígida entre estar completamente en activo o completamente jubilado[19].

Este proceso de transformación responde, sin duda, a factores estructurales ampliamente diagnosticados y reconocidos: el envejecimiento demográfico, el aumento de la esperanza de vida, la incorporación tardía de los jóvenes al mercado de trabajo y la consiguiente presión sobre los mecanismos de financiación del sistema de reparto[20]. Sin embargo, desde una perspectiva estrictamente jurídica, lo decisivo no es tanto la constatación de estos datos cuanto la respuesta normativa articulada por el legislador, y la forma en que dicha respuesta se ha construido bajo el concepto —cada vez más abierto— de sostenibilidad.

En este sentido, el legislador español ha optado de forma consciente por una estrategia de reformas no sistémicas, preservando el modelo público de reparto y rechazando explícitamente soluciones de privatización o capitalización individual obligatoria[21]. La sostenibilidad se persigue, así, mediante instrumentos que actúan sobre variables internas del sistema —edad efectiva de jubilación, incentivos al retraso voluntario, compatibilidad entre pensión y trabajo— sin alterar la naturaleza jurídica del derecho a la pensión contributiva[22]. Esta opción legislativa ha sido respaldada,

[14] Vila Tierno, F., y Ramírez Bandera, C.: "Las últimas reformas en materia de jubilación en favor de la sostenibilidad del sistema público de pensiones", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2024, pp. 120 y ss.

[15] *Vid.* EM del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

[16] https://revista.seg-social.es/-/entran-en-vigor-las-nuevas-medidas-para-compatibilizar-pension-y-trabajo

[17] *Vid.* https://www.senado.es/web/expedientdocblobservlet?legis=14&id=145181

[18] https://revista.seg-social.es/-/entran-en-vigor-las-nuevas-medidas-para-compatibilizar-pension-y-trabajo

[19] https://revista.seg-social.es/-/entran-en-vigor-las-nuevas-medidas-para-compatibilizar-pension-y-trabajo

[20] Aguilar Segado, C. D.: "El sistema de pensiones ante los retos demográficos" en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 515 y ss.

[21] Monereo Pérez, J. L., "Pensiones públicas y Estado social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, pp. 21 y ss.

[22] Tortuero Plaza, J. L., "Compatibilidad entre trabajo y pensión y sostenibilidad del sistema", *RTSS-CEF*, núm. 467, 2022, pp. 193 y ss.

en términos generales, por la jurisprudencia constitucional, que ha reconocido la legitimidad de las reformas orientadas a garantizar la viabilidad financiera del sistema, siempre que respeten el contenido esencial del derecho a la Seguridad Social[23].

Uno de los ejes vertebradores de esta evolución es la progresiva incorporación del principio de envejecimiento activo como criterio estructural del Derecho de la Seguridad Social. Este principio, ha sido asumido por el legislador español no solo como una política de empleo dirigida a las personas trabajadoras de mayor edad, sino como un auténtico principio de ordenación del acceso a la jubilación. La jubilación deja de configurarse exclusivamente como una situación de inactividad protegida para abrirse a fórmulas de compatibilidad parcial o total con el trabajo, bajo determinadas condiciones normativamente tasadas.

En este nuevo escenario se insertan, con especial relevancia, los modelos ya enunciados: la jubilación demorada, la jubilación activa, la jubilación parcial y la jubilación flexible. Figuras que se presentan como instrumentos clave para incrementar la edad efectiva de jubilación y, con ello, reforzar la sostenibilidad del sistema[24].

Ahora bien, la utilización de estas modalidades como herramientas de sostenibilidad plantea interrogantes jurídicos importantes:

— En primer lugar, porque desplazan parte del esfuerzo de ajuste que, en principio corresponde al propio sistema, en favor de las decisiones individuales de las personas trabajadoras, y ello mediante la introducción de incentivos económicos y normativos para la prolongación de la vida laboral[25].

— En segundo término, porque su impacto no es neutro desde el punto de vista social, sino que se proyecta de manera desigual sobre trayectorias laborales marcadas por la precariedad, la intermitencia, la brecha de género o la penosidad del trabajo[26].

— Y, finalmente, porque estas figuras obligan a repensar el equilibrio entre el derecho a jubilarse y el derecho a seguir trabajando, así como los límites constitucionales que delimitan la eventual diferenciación normativa entre colectivos[27].

Desde una perspectiva estrictamente jurídica, resulta imprescindible subrayar que la jubilación no constituye una obligación impuesta al trabajador, sino un derecho de configuración legal, cuya regulación corresponde al legislador dentro de un amplio margen de apreciación[28]. El ordenamiento no impone, con carácter general, la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria,

[23] STC 183/2014, de 6 de noviembre, FJ 5.

[24] Destacando la función de las nuevas modalidades de jubilación en el incremento de la edad efectiva de retiro: Vila Tierno, F. y Ramírez Bandera, C.: "Las últimas reformas…" *op. cit.*, pp. 118 y ss.

[25] Sobre el desplazamiento del ajuste financiero hacia decisiones individuales incentivada: Arsuaga, A., De La Peña, J. I. y Llorente, A.: "Efectos de la jubilación demorada y activa en el sistema de pensiones", *Anales del Instituto de Actuarios Españoles*, núm. 3, 2020, pp. 56 a 61.

[26] Con relación al impacto desigual de las nuevas modalidades sobre trayectorias laborales feminizadas, vid. Ramírez Bandera, C.: "Pensiones y brecha de género: impactos diferenciados de las reformas", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 369–375.

[27] Perán Quesada, S.: "La garantía de no discriminación por razón de edad en el acceso y disfrute de la pensión", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2024, pp. 141 y ss., que aborda, de manera concreta, la relación con los límites constitucionales de la diferenciación normativa.

[28] STC 197/2003, de 30 de octubre, FJ 6, en la que se afirma que la jubilación es un derecho de configuración legal y no una obligación impuesta al trabajador.

sino que articula un sistema de opciones e incentivos para quienes decidan voluntariamente hacerlo. Esta voluntariedad constituye un elemento clave para la legitimidad constitucional del modelo, en la medida en que evita que las exigencias de sostenibilidad se traduzcan en restricciones encubiertas del derecho a la jubilación.

Ahora bien, la voluntariedad formal no agota el análisis jurídico. La configuración normativa de los incentivos económicos asociados a la prolongación de la vida laboral, como hemos señalado, puede generar efectos indirectos de presión sobre determinadas personas trabajadoras, especialmente cuando dichos incentivos se convierten en un elemento determinante para alcanzar una pensión suficiente. Desde esta óptica, el modelo de jubilación flexible plantea interrogantes relevantes en relación con el principio de igualdad material y con la prohibición de regresividad social, en la medida en que sus beneficios se proyectan de manera desigual sobre trayectorias laborales heterogéneas, marcadas por la precariedad, la parcialidad o la brecha de género[29].

Ello implica que aquel margen para el legislador no es ilimitado. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que las reformas en materia de Seguridad Social deben respetar determinados límites materiales, entre los que destacan la prohibición de la arbitrariedad, el principio de igualdad, la exigencia de razonabilidad de las medidas adoptadas y la protección de la confianza legítima de quienes han contribuido al sistema bajo determinadas reglas[30]. En esta línea, el Tribunal Constitucional abordado estas cuestiones desde una posición de deferencia hacia el legislador, reconociendo su amplio margen de configuración en materia de Seguridad Social, pero sometiéndolo a un control de razonabilidad y proporcionalidad y ha admitido la constitucionalidad de reformas orientadas a garantizar la sostenibilidad financiera, siempre que no supongan una degradación injustificada del nivel de protección dispensado[31]. Ha afirmado, en síntesis, que la sostenibilidad financiera constituye un objetivo legítimo de las reformas, pero ha advertido de que no puede servir de fundamento para una degradación imprevisible del nivel de protección ni para una alteración arbitraria de las expectativas legítimas de los cotizantes[32]. Este marco resulta esencial para evaluar la compatibilidad constitucional del actual modelo de jubilación flexible.

Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha sido relevante en la conformación práctica de estas figuras, especialmente en lo relativo a la compatibilidad entre pensión y trabajo, al régimen de cotización durante las situaciones de jubilación activa o parcial y a los efectos de estas modalidades sobre la cuantía final de la pensión[33]. La doctrina de este Tribunal ha contribuido, en particular, a perfilar los contornos del principio de compatibilidad y a evitar interpretaciones administrativas excesivamente restrictivas que vaciarían de contenido las opciones legales de envejecimiento activo[34]. El Tribunal Supremo ha subrayado, en consecuencia, que la interpretación de las normas reguladoras de la jubilación activa, parcial o flexible debe realizarse de manera coherente con su finalidad de fomento de ese concepto de envejecimiento activo, evitando lecturas excesivamente restrictivas que vacíen de contenido las opciones legales ofrecidas por el legislador[35].

---

[29] Ramírez Bandera, C.: "Pensiones y brecha de género…", *op. cit.*, pp. 372–377.

[30] STC 183/2014, de 6 de noviembre, FJ 5, que trata sobre el amplio margen del legislador en materia de Seguridad Social y su sometimiento al principio de razonabilidad.

[31] STC 124/2023, de 26 de septiembre, FJ 5, analiza que la sostenibilidad financiera no legitima una degradación imprevisible del nivel de protección de las pensiones.

[32] STC 49/2015, de 5 de marzo, FJ 4.

[33] STS (Sala de lo Social) de 23 de julio de 2020, FJ 4, sobre compatibilidad entre pensión y trabajo y finalidad de fomento del envejecimiento activo.

[34] STS (Sala de lo Social) de 19 de diciembre de 2023, FJ 3, rechazando tales interpretaciones administrativas restrictivas respecto a la jubilación activa.

[35] STS (Sala de lo Social) de 19 de diciembre de 2023, FJ 3.

Partiendo de estas premisas, se presenta como objetivo, no ya analizar figuras concretas, sino la relación entre sostenibilidad económica y sostenibilidad social del sistema público de pensiones en España, tomando como referencia la regulación de la jubilación activa, demorada, parcial y flexible tras el último proceso de reformas. El objetivo, por tanto, de los próximos epígrafes, no se centra en realizar un estudio meramente descriptivo de estas instituciones, sino ofrecer una lectura que permita concretar su función dentro del modelo constitucional de protección social. Se trata, en definitiva –a través de una aproximación apoyada en el análisis sistemático de las fuente normativas, doctrinales y jurisprudenciales- de evaluar si estas modalidades de jubilación operan como instrumentos estructurales de sostenibilidad o si, por el contrario, deben ser entendidas como mecanismos complementarios cuyo uso ha de estar condicionado por la preservación de la suficiencia y la equidad del sistema.

La sostenibilidad se aborda, así -insistimos-, no como un mero dato económico, sino como una categoría jurídica compleja, moldeada por principios constitucionales y por opciones de política legislativa que inciden directamente en la configuración del derecho a la jubilación[36].

Todo ello para que, en última instancia, nos permita llegar a una conclusión que también actúa como presupuesto de partida: la sostenibilidad del sistema público de pensiones solo es jurídicamente legítima si se concibe como un equilibrio dinámico entre viabilidad financiera y justicia social, y si se articula mediante instrumentos normativos compatibles con los valores y principios del Estado social proclamado por la Constitución[37].

En definitiva, la evolución reciente del modelo de jubilación en España pone de manifiesto una reorientación profunda del Derecho de la Seguridad Social, en la que la jubilación deja de ser un punto final uniforme para convertirse en un proceso plural y modulable. Este cambio, impulsado por exigencias de sostenibilidad, plantea desafíos jurídicos de primer orden que exigen un análisis cuidadoso de sus implicaciones económicas, sociales y constitucionales, y constituye el presupuesto necesario para el examen específico en el marco de las distintas modalidades de jubilación.

2. SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y SOCIA EN EL CONTEXTO DE LAS NUEVAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN

Antes de analizar las modalidades de jubilación, es preciso definir el marco de sostenibilidad en que se inscriben. La sostenibilidad del sistema público de pensiones tiene dos vertientes complementarias: una económico-financiera, relativa al equilibrio entre ingresos y gastos presentes y futuros del sistema, y otra socio-política, relativa a la capacidad del sistema para proporcionar prestaciones adecuadas y equitativas que mantengan la confianza de la ciudadanía en el contrato intergeneracional. Es preciso, en este sentido, abordar cada vertiente, de manera separada.

En cualquier caso, en este marco, el Tribunal Constitucional ha reiterado que la sostenibilidad financiera constituye un objetivo legítimo, pero subordinado al respeto de los principios estructurales del Estado social[38]. En particular, ha subrayado la necesidad de preservar un nivel suficiente de protección y de evitar soluciones regresivas injustificadas. Por su parte, la jurisprudencia social ha contribuido a modular la aplicación práctica de las nuevas modalidades de jubilación, corrigiendo interpretaciones administrativas excesivamente restrictivas o, por el contrario, evitando usos expansivos que comprometerían el equilibrio del sistema[39]. Este diálogo entre legislador y tribunales

[36] En relación con la juridificación del principio de solidaridad: Monereo Pérez, J. L.: "Seguridad Social y solidaridad intergeneracional", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, pp. 33–38.

[37] STC 103/1983, de 22 de noviembre, FJ 3, como fundamento temprano del deber de los poderes públicos de garantizar un sistema suficiente de protección social.

[38] STC 49/2015, de 5 de marzo (ECLI:ES:TC:2015:49), FJ 4.

[39] STS (Sala de lo Social) 1173/2023, de 19 de diciembre, FJ 3.

resulta esencial para asegurar que la sostenibilidad económica no se imponga en detrimento de la sostenibilidad social[40].

2.1. Sostenibilidad económica: viabilidad financiera a largo plazo

La sostenibilidad financiera del sistema de pensiones se ha visto comprometida por diversos factores exógenos al sistema, como se ha reiterado de manera frecuente, a saber[41]: el incremento de la esperanza de vida (que prolonga la duración media del cobro de pensiones), la baja tasa de natalidad (que reduce el reemplazo generacional en la población activa) y periodos de crisis económica o precariedad laboral que han mermado cotizaciones[42]. Pero que se enfrenta, también a los fenómenos de digitalización, robotización y transformación productiva[43].

Atendiendo, en este sentido, al diagnóstico incluido en el seno del Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, era necesario un nuevo marco de sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones, abordado mediante reformas graduales desde 2021[44]. Entre las medidas de reequilibrio financiero adoptadas se pueden enumerar:

— el aumento progresivo de la edad legal de jubilación (hasta 67 años en 2027, según la reforma de la Ley 27/2011), lo que contribuyó a retrasar la salida del mercado laboral;

— la implementación de incentivos para la jubilación demorada y desincentivos para la jubilación anticipada voluntaria, con el fin de acercar la edad efectiva de retiro a la edad ordinaria;

— el incremento de las bases máximas de cotización de forma gradual y la creación de una cotización adicional de solidaridad sobre los salarios más altos (según el RDL 2/2023) para aumentar los ingresos del sistema;

— la sustitución del derogado factor de sostenibilidad de 2013 por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que desde 2023 añade una cotización extra finalista para reforzar el Fondo de Reserva;

— medidas para prolongar la vida laboral mediante la mejora de la compatibilidad entre pensión y trabajo.

Estas actuaciones buscan contener el gasto y fortalecer los ingresos sin merma de derechos. La importancia de retrasar la edad efectiva de jubilación como herramienta financiera queda ilustrada por la evolución reciente: en 2025 la edad media real de retiro en España alcanzó 65,23años (frente a 64,4

[40] Sobre la necesidad de un equilibrio entre estabilidad financiera y protección social: Cruz Villalón, J.: "Suficiencia y sostenibilidad del sistema de pensiones", *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2017, pp. 309 y ss.

[41] Vila Tierno, F.: "El difícil equilibrio entre la sostenibilidad y la suficiencia. Una visión general de la situación general del sistema de pensiones pensando en el futuro", en VV.AA.: *La incidencia de los diferentes factores endógenos y exógenos sobre sostenibilidad y suficiencia en el sistema de pensiones*, Vila Tierno, F. (dir.), Gutiérrez Bengoechea, M. (dir.), Gómez Salado, M. A. (coord.)2020, pp. 3 y ss.

[42] *Vid.* Sánchez-Del Cubo y Sánchez-Ollero, J.L.: "Apuntes sobre la sostenibilidad económica del sistema de pensiones en España", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. Extraordinaria núm. 7, 2024, pp. 309 y ss.

[43] Bahía Almansa, B.: "Análisis de las propuestas existentes en el ámbito tributario para afrontar los retos planteados por la digitalización, robótica e inteligencia artificial en el sostenimiento del sistema de pensiones púbicas", *Revista De Derecho De La Seguridad Social*, Laborum, Extraordinaria núm. 7, 2024, pp. 287-308.

[44] Así se refleja de manera expresa en la EM del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

en 2019), y las jubilaciones demoradas representaron ya el 11,3% de las nuevas altas a inicios de 2025, más del doble que en 2019[45]. Este comportamiento indica que los incentivos económicos instaurados están teniendo efecto en posponer el retiro, lo que alivia la presión sobre las arcas de la Seguridad Social (reduciendo el número de pensionistas esperados a corto plazo y aumentando la recaudación por cotizaciones debido a años adicionales de trabajo). No obstante, desde una perspectiva estrictamente financiera, estas medidas por sí solas generan ahorros limitados en el gasto en pensiones[46], por lo que han de complementarse con otras medidas, fundamentalmente de carácter impositivo.

En cualquier caso, el retraso de la jubilación se configura como un pilar central de la sostenibilidad económica: cada año adicional de trabajo aporta cotizaciones y puede reducir el período de percepción de la pensión, ayudando a equilibrar el sistema. Con todo, la prolongación de la vida laboral debe seguir siendo voluntaria, y no sólo desde una perspectiva formal, sino real. Acompañada, además, de empleos de calidad, para no convertir la sostenibilidad financiera en detrimento de los derechos de las personas trabajadoras de mayor edad.

Recordemos que la jurisprudencia constitucional ha afirmado que el equilibrio financiero de la Seguridad Social es un objetivo legítimo de política legislativa, siempre que se compatibilice con la preservación del contenido esencial del derecho a la pensión adecuada (art. 50 CE) –por ejemplo, al validar ciertos ajustes paramétricos de las pensiones, siempre que no resulten arbitrarios ni desproporcionados (v.gr. STC 49/2015).

En suma, la sostenibilidad económica exige medidas técnicas de equilibrio actuarial que se han plasmado en las últimas reformas, varias de las cuales inciden directamente en las modalidades de jubilación.

2.2. La sostenibilidad social como exigencia constitucional del sistema de pensiones

Ya hemos concluido que la sostenibilidad del sistema público de pensiones no puede agotarse en su dimensión económica o financiera. El concepto de sostenibilidad social implica, necesariamente, que un sistema de pensiones no solo deba ser financieramente solvente, sino también socialmente justo y políticamente sostenible en el tiempo. Desde una perspectiva constitucional, la sostenibilidad presenta una dimensión social irrenunciable, vinculada a la garantía de prestaciones suficientes, a la cohesión social y a la preservación del pacto intergeneracional que fundamenta el modelo de Seguridad Social[47].

Los arts. 41 y 50 CE, como es sabido, imponen a los poderes públicos un mandato de protección reforzada frente a la vejez, que condiciona el diseño y la aplicación de las reformas en materia de jubilación. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado, como hemos adelantado, que el legislador dispone de un amplio margen de configuración, pero que dicho margen encuentra límites

[45] Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Datos 2019 y enero–noviembre 2025.

[46] Aunque no del modo tan pesimista como el señalado desde algunos enfoques: https://www.infobae.com/espana/2024/06/10/retrasar-la-jubilacion-con-las-medidas-de-la-ultima-reforma-de-las-pensiones-apenas-ahorrara-gasto-segun-fedea/#:~:text=Infobae%20www,de%20gasto

[47] Monereo Pérez, J. L., "La garantía de las pensiones: desafíos para la sostenibilidad económica y social", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 3, 2021, pp. 21 y ss; Monereo Pérez, J. L., "Notas sobre la sostenibilidad económica y social de las pensiones en la perspectiva constitucional y legal. Propuestas de mejora", *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 2, 2018, pp. 173 y ss; Pérez Prado, D.: "La sostenibilidad integral de las pensiones: un análisis cuantitativo", *Revista De Derecho De La Seguridad Social*, Laborum, 30, 2022, pp. 271 y ss.

en la prohibición de la arbitrariedad, en el principio de igualdad y en la exigencia de razonabilidad de las medidas adoptadas[48].

Esto implica garantizar pensiones suficientes que permitan una vida digna a las personas mayores (conforme al art. 50 CE), evitar brechas de protección entre distintos colectivos, y mantener la solidaridad intergeneracional de modo que las cargas y beneficios se repartan equitativamente entre generaciones[49].

Desde esta óptica, las nuevas modalidades de jubilación —activa, demorada, parcial y flexible— deben ser evaluadas no solo por su contribución a la viabilidad financiera del sistema, sino también por su impacto sobre la suficiencia real de las pensiones y sobre la igualdad material entre colectivos La sostenibilidad social actúa, así, como un criterio de corrección del discurso puramente financiero.

En términos generales, su contribución a la sostenibilidad social es notable. La posibilidad de compatibilizar pensión y trabajo) o de acceder a una jubilación parcial anticipada, brinda opciones para adaptar la transición al retiro según las necesidades individuales. Esto puede beneficiar, por ejemplo, a trabajadores que desean prolongar su actividad de forma gradual, manteniéndose activos socialmente y complementando ingresos; también facilita el relevo generacional. Desde la óptica social, estas fórmulas buscan conciliar el principio de libertad de elección del trabajador (retirarse totalmente, parcialmente o continuar activo) con la protección adecuada: se evita forzar la jubilación de quien está en condiciones y desea seguir trabajando, a la vez que se impide que quien necesite retirarse (por salud u otras razones) se vea penalizado injustamente.

El Pacto de Toledo en su Recomendación 12 insistió, precisamente, en la necesidad de una "jubilación flexible" que permita salidas escalonadas del mercado laboral, siempre voluntarias, evitando tanto la expulsión prematura de trabajadores como la prolongación forzosa por pensiones insuficientes. En definitiva, la sostenibilidad social implica que las reformas mantengan la confianza del ciudadano en que el sistema le dará una pensión digna cuando la necesite; por ello las medidas se acompañan de garantías (por ejemplo, en jubilación activa se prohíbe percibir complementos a mínimos durante la compatibilidad, para focalizar esos recursos en quienes realmente están retirados sin otros ingresos)[50].

En suma, la sostenibilidad social del sistema de pensiones español se refuerza mediante políticas que aseguren la adecuación (pensiones suficientes, revalorizadas), la solidaridad (mecanismos

[48] En sentido amplio: STC 183/2014, de 6 de noviembre, FJ 5.

[49] Las reformas recientes ya comentadas han ido en esta línea: la Ley 21/2021 consagró la revalorización anual de las pensiones según el IPC, asegurando el mantenimiento de su poder adquisitivo (lo que mejora la confianza social en el sistema a largo plazo). Asimismo, el RDL 2/2023 adoptó medidas para reforzar la suficiencia y equidad de las pensiones, centradas en los colectivos más vulnerables: por un lado, revisó el periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora de la pensión, introduciendo reglas alternativas que benefician a quienes tuvieron carreras de cotización irregulares o precarias (p. ej. trabajadores con lagunas prolongadas, frecuentes en casos de cuidados familiares o desempleo) ; por otro lado, mejoró el complemento por brecha de género, acelerando la reducción de la diferencia de cuantía entre pensiones de hombres y mujeres. Estas medidas evidencian que la sostenibilidad social es un objetivo explícito: se busca no solo ahorrar costes, sino también garantizar la suficiencia de las pensiones mínimas y reducir la pobreza en la vejez (de hecho, la Recomendación 15 del Pacto de Toledo instó a preservar el valor de las pensiones mínimas como instrumento de lucha contra la pobreza en mayores).

[50] La jurisprudencia ha respaldado en general las reformas orientadas a la equidad: el Tribunal Constitucional, en la citada STC 91/2019, anuló un tratamiento normativo que perjudicaba a los trabajadores a tiempo parcial en el cálculo de su pensión por considerarlo discriminatorio (caso que originó la equiparación final de sus cotizaciones con las de tiempo completo en 2023) *Vid.* Maldonado Molina, J.A.: "La pensión de jubilación tras las últimas reformas", *Revista Digital CEMCI*, núm. 62, 2024. Este ejemplo muestra que la sostenibilidad social requiere corregir reglas que generen desigualdades injustificadas.

como el complemento de mínimos, las cotizaciones de solidaridad de los altos ingresos, etc.) y la flexibilidad para atender realidades diversas (envejecimiento activo para quien pueda y quiera, protección anticipada para trabajos penosos, etc.).

En este contexto, la introducción de novedades respecto a las formas de jubilación, responde a la necesidad de reforzar la equidad intergeneracional, entendida como un reparto equilibrado de cargas y beneficios entre generaciones activas y pasivas. El retraso de la edad efectiva de jubilación y la prolongación voluntaria de la vida laboral se presentan, desde esta perspectiva, como mecanismos para evitar que el peso del envejecimiento demográfico recaiga exclusivamente sobre las generaciones más jóvenes[51].

Ahora bien, la equidad intergeneracional no puede alcanzarse sacrificando de forma desproporcionada los derechos de quienes se aproximan a la jubilación. Es necesario proteger la confianza legítima de las personas trabajadoras que han cotizado durante décadas conforme a determinadas reglas y expectativas razonables. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha admitido reformas orientadas a la sostenibilidad, pero ha exigido que las mismas no supongan una alteración imprevisible o abrupta de las condiciones esenciales de acceso a la pensión[52].

Las modalidades de jubilación flexible se presentan como una respuesta normativamente más equilibrada a esta tensión: frente a reformas automáticas de recorte, se opta por incentivos voluntarios y por la diversificación de itinerarios de salida del mercado de trabajo, lo que permite compatibilizar el objetivo de sostenibilidad con el respeto a la confianza legítima.

No obstante, en el análisis de sostenibilidad social es fundamental el impacto diferenciado que las nuevas modalidades de jubilación producen sobre trayectorias laborales heterogéneas. La doctrina ha puesto de relieve que figuras como la jubilación demorada o la jubilación activa resultan especialmente accesibles para personas con carreras largas, estables y bien remuneradas, mientras que presentan mayores dificultades para quienes han sufrido precariedad, intermitencia o periodos prolongados de desempleo[53].

Esta asimetría plantea interrogantes relevantes desde el principio de igualdad material. En particular, el riesgo de que la jubilación demorada funcione como un instrumento selectivo, que mejora la situación de quienes ya parten de posiciones más favorables, mientras deja al margen a colectivos con pensiones más bajas. Desde esta perspectiva, la sostenibilidad social exige que las modalidades de jubilación flexible se integren con otras medidas de corrección, orientadas a garantizar la suficiencia mínima y a compensar trayectorias laborales desfavorables.

La jurisprudencia constitucional ha insistido en que el principio de igualdad no impide diferencias de trato, pero exige que las mismas respondan a criterios objetivos y razonables, y que

[51] Wise, D.: "Social Security Programs and Retirement around the World: The Capacity to Work at Older Ages", *University of Chicago Press*, 2017; Coile, C., Milligan, K., Wise, D.: *Social Security Programs and Retirement around the World: Working Longer,* National Bureau of Economic Research Conference Report, 2019; Coile, C., Gruber, J.: "Future Social Security Entitlements and the Retirement Decision", *Review of Economics and Statistics, The MIT Press,* vol. 89, núm. 2, 2007, pp. 234-246.

[52] STC 182/1997, de 28 de octubre, FJ 13; STC 116/2006, de 24 de abril, FJ 8.

[53] *Vid.* sobre esta materia: Tortuero Plaza, J.L.: "La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación activa", en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española Salud y Seguridad Social, Aguilar Martín, M.ª C.; Fernández Ramírez, M.; Ortiz González-Conde, F.M. (Eds.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 265 y ss.

no generen efectos discriminatorios injustificados[54]. Este canon resulta especialmente relevante en la aplicación práctica de las nuevas modalidades de jubilación.

Por último, la sostenibilidad social del sistema de pensiones no puede analizarse al margen de la perspectiva de género. Las mujeres presentan, en promedio, carreras de cotización más cortas y fragmentadas, lo que incide directamente en el acceso y en el aprovechamiento de las nuevas modalidades de jubilación[55]. En este contexto, la eliminación de determinados requisitos rígidos —como la exigencia de carrera completa para la jubilación activa— suponen avances hacia una mayor equidad[56].

No obstante, persisten riesgos de segmentación social de la jubilación, en la medida en que las modalidades más flexibles pueden convertirse en opciones preferentes para determinados perfiles profesionales, mientras otros colectivos se ven abocados a la jubilación ordinaria con prestaciones reducidas. Desde esta perspectiva, la sostenibilidad social exige una lectura crítica del modelo, que evite la consolidación de una jubilación a dos velocidades.

3. UNA BREVE REFLEXIÓN SOBRE LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA DEL SISTEMA Y LAS NUEVAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN[57]

3.1. Jubilación demorada como instrumento de sostenibilidad financiera

La jubilación demorada se ha convertido en un importante instrumento de la estrategia legislativa de sostenibilidad económica del sistema público de pensiones. Frente a mecanismos automáticos de ajuste del gasto, el legislador ha optado por una técnica de incentivación voluntaria de la prolongación de la vida activa, basada en la mejora de la prestación futura o en compensaciones económicas específicas, vinculadas a años adicionales de cotización[58].

Desde una perspectiva dogmática, la jubilación demorada opera como una técnica de diferimiento del hecho causante de la pensión, que desplaza en el tiempo el inicio del gasto y refuerza simultáneamente los ingresos del sistema mediante nuevas cotizaciones[59]. Esta doble función —reducción del gasto inmediato y aumento de ingresos— explica que la jubilación demorada sea

[54] STC 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 6.

[55] Ramírez Bandera, C.: "Pensiones y brecha de género: el ocaso de un modelo de cuidados femenino" en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 367 y ss.

[56] *Vid.* López Cumbre, L.: "La discriminación por razón de edad en la jubilación forzosa: el caso Palacios de la Villa", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 102, 2013, pp. 319 y ss.

[57] Para un estudio comparativo entre cada una de las figuras puede consultarse el análisis en detalle que se realiza en la monografía general ya citada: VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, concretamente los estudios siguientes: López Insua, B.M. "Jubilación anticipada", pp. 153-173; Carril Vázquez, X.M.: "Jubilación activa", pp. 175-196; Ordóñez Casado, I.: "Jubilación parcial y flexible", pp. 197-211; Pérez López, J.I.: "Jubilación demorada", *op. cit.* pp. 213-234.

[58] Monereo Pérez, J. L.: *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Atelier, Barcelona, 2022, pp. 145–152.

[59] Amaadachou Kaddur, F.: "Incentivos para retrasar el cese de actividad. La jubilación demorada", en VV. AA. *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021; Moreno Romero, F.: "Los ingresos del sistema de Seguridad Social en el espacio de una reforma global", *Revista de Derecho de la Seguridad Soc*ial, núm. extraordinario 7, 2024, pp. 64–69.

considerada por la doctrina como uno de los instrumentos más eficaces de sostenibilidad financiera compatibles con el modelo constitucional de Seguridad Social[60].

Concretamente el régimen jurídico vigente articula la jubilación demorada a través de incentivos económicos directamente vinculados al tiempo de permanencia en activo más allá de la edad ordinaria. Conforme al art. 210 LGSS, tras las reformas introducidas por la Ley 21/2021 y su desarrollo posterior, el trabajador que retrasa voluntariamente su jubilación puede optar entre:

a) un incremento porcentual de la pensión;

b) una cantidad a tanto alzado por cada año completo de demora; o

c) una combinación de ambas modalidades[61].

Desde la óptica de la sostenibilidad económica, resulta decisivo que cada año de demora sea un año efectivamente cotizado, reforzando el principio contributivo y evitando retrasos meramente formales del acceso a la pensión. La reforma más reciente ha intensificado este incentivo al permitir el cómputo de periodos subanuales a partir del segundo año completo de demora, lo que amplía el atractivo de la figura y favorece trayectorias laborales más flexibles[62].

Los datos estadísticos muestran que la jubilación demorada está produciendo un incremento de la edad efectiva de jubilación, con un impacto directo en la contención del gasto y en el reforzamiento de los ingresos por cotizaciones[63]. Desde este punto de vista, la jubilación demorada se presenta como una medida estructuralmente coherente con el objetivo de sostenibilidad financiera del sistema, al actuar sobre una de sus variables clave: el tiempo de permanencia en activo.

No obstante, el análisis de la jubilación demorada no puede agotarse en su eficacia financiera. Y es que existe un riesgo de que la jubilación demorada funcione como un mecanismo indirecto de corrección individual de insuficiencias estructurales de la pensión, especialmente en colectivos con bases reguladoras bajas o trayectorias laborales discontinuas.

Desde esta perspectiva, la jubilación demorada solo resulta constitucionalmente legítima si se mantiene como una opción real y no como una necesidad económica impuesta por la insuficiencia de la prestación ordinaria. El Tribunal Constitucional ha recordado reiteradamente que la sostenibilidad financiera no puede justificar una degradación imprevisible del nivel de protección dispensado por el sistema[64], lo que obliga a integrar la jubilación demorada en un marco más amplio de garantía de suficiencia.

3.2. Jubilación activa y compatibilidad pensión–trabajo

La jubilación activa constituye otro instrumento de sostenibilidad económica, si bien, difiere del anterior en que se basa en la compatibilidad entre pensión y trabajo, permitiendo que el pensionista

[60] Vila Tierno, F.: "Algunas reflexiones sobre la jubilación demorada", Briefs AEDTSS, 40, 2023; Pérez López, J.I., "Jubilación demorada", VV.AA.: Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 227 y 228.

[61] Vila Tierno, F. Y Ramírez Bandera, C.: *op. cit.*, pp. 137 y ss.

[62] Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial", *op. cit.* pp. 213 a 216.

[63] *Vid.* AIReF: *Informe sobre la regla de gasto de pensiones,* 2025. Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL 11/2024, de 23 de diciembre", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 33, 2025, pp. 169 y 170.

[64] STC 124/2023, de 26 de septiembre, FJ 5.

continúe en activo mientras percibe una parte de la prestación. A diferencia de la jubilación demorada, aquí no se retrasa el hecho causante, sino que se modula el importe de la pensión durante el periodo de actividad.

Esta fórmula de jubilación activa fue introducida en nuestro ordenamiento con una finalidad explícita de sostenibilidad financiera y fomento del envejecimiento activo[65]. Su régimen jurídico, no obstante, ha sido objeto de una evolución progresiva, culminada con las reformas recientes que han ampliado su ámbito subjetivo y flexibilizado sus requisitos[66].

El régimen actual elimina la exigencia de carrera completa y vincula el porcentaje de pensión compatible con el trabajo al tiempo de demora previo, estableciendo una escala gradual que premia la prolongación de la vida laboral. Desde el punto de vista dogmático, esta técnica refuerza la coherencia interna del sistema, al conectar jubilación demorada y jubilación activa como fases sucesivas de una misma estrategia de sostenibilidad.

La jurisprudencia social ha desempeñado un papel relevante en la delimitación de esta figura, subrayando que la jubilación activa constituye una excepción tasada al principio de incompatibilidad entre pensión y trabajo, que no admite interpretaciones extensivas que desvirtúen su finalidad[67].

Desde la perspectiva económica, la jubilación activa genera un efecto combinado sobre el sistema:

— reduce el gasto en pensiones al no abonarse la cuantía íntegra;

— mantiene ingresos por cotizaciones, aunque con un régimen especial;

— evita la pérdida inmediata de capital humano experimentado[68].

Además, las cotizaciones efectuadas durante la jubilación activa no generan nuevos derechos, lo que refuerza su función estrictamente financiera y solidaria[69]. Este diseño los ha configurado como una técnica de sostenibilidad que intenta evitar la duplicidad de prestaciones y refuerza la lógica de reparto[70].

3.3. Jubilación parcial y flexible: racionalización del gasto y empleo

La jubilación parcial y la jubilación flexible responden a una lógica distinta, basada en la reducción progresiva de la actividad laboral y en la racionalización del gasto mediante fórmulas de transición ordenada hacia la jubilación plena.

Desde el punto de vista económico, la jubilación parcial presenta una ambivalencia estructural. Por un lado, permite anticipar parcialmente el acceso a la pensión; por otro, exige el mantenimiento

[65] Rodríguez Iniesta, G.: "Jubilación activa", en VV. AA., *Compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con trabajo*, Sánchez Trigueros, C. (dir.), Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2016.
[66] Vila Tierno, F. Y Ramírez Bandera, C.: *op. cit.*, pp. 137 y ss.
[67] STS (Sala de lo Social) 846/2021, de 23 de julio, FJ 4.
[68] Moreno Romero, F., *op. cit.*, pp. 70–74.
[69] STS (Sala de lo Social) 1173/2023, de 19 de diciembre, FJ 3.
[70] Chabannes, M.: "La compatibilidad…" *op. cit.* pp. 170 a 174.

de cotizaciones completas y, en su modalidad anticipada, la celebración de un contrato de relevo indefinido, lo que preserva los ingresos del sistema[71].

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha reforzado esta lógica de equilibrio al interpretar de forma estricta los requisitos de cotización del relevista y las obligaciones empresariales, evitando que la jubilación parcial se convierta en una vía de prejubilación financiada por la Seguridad Social[72].

Por su parte, la jubilación flexible permite compatibilizar trabajo a tiempo parcial y pensión en proporción inversa a la jornada, generando un ahorro directo de gasto durante el periodo de actividad y manteniendo ingresos por cotización. No obstante, su eficacia como instrumento de sostenibilidad depende en gran medida de su desarrollo reglamentario y de la estructura del mercado de trabajo.

4. CONCLUSIONES

La sostenibilidad del sistema público de pensiones en España es un objetivo de política social de primer orden, que exige un enfoque integral combinando equilibrio financiero y justicia social. La nueva regulación de la jubilación demorada, activa, flexible y parcial contribuye a dicho objetivo, permitiendo prolongar la vida laboral de forma voluntaria y facilitar retiradas graduales, todo ello en línea con las recomendaciones del Pacto de Toledo y con las tendencias comparadas en nuestro entorno.

En este sentido, la evolución reciente del sistema público de pensiones en España pone de manifiesto un cambio cualitativo en la forma de abordar la sostenibilidad, que deja de concebirse como un problema exclusivamente financiero para integrarse en una categoría jurídica compleja, conformada por principios constitucionales, opciones de política legislativa y límites dogmáticos propios del Estado social. Nos lleva, de este modo hacia una sostenibilidad integral del sistema de pensiones y la reconfiguración jurídica de la jubilación en nuestro país[73].

A) De la sostenibilidad financiera aislada a la sostenibilidad integral

Las reformas analizadas evidencian el abandono de mecanismos automáticos y abstractos de ajuste del gasto —como el antiguo factor de sostenibilidad— en favor de un modelo basado en instrumentos jurídicos de incentivación y flexibilización, especialmente en materia de jubilación. La jubilación demorada, la jubilación activa, la jubilación parcial y la jubilación flexible operan como técnicas normativas diferenciadas, pero articuladas en torno a un objetivo común: incrementar la edad efectiva de jubilación y modular el tránsito entre vida activa y pasiva sin imponer sacrificios uniformes.

Desde esta perspectiva, la sostenibilidad económica se persigue mediante el diferimiento del hecho causante, la reducción temporal del gasto en pensiones y el mantenimiento o incremento de ingresos por cotización, sin alterar la estructura básica del sistema de reparto ni el carácter público del régimen de Seguridad Social. Este enfoque resulta dogmáticamente más respetuoso con el marco constitucional que las soluciones de recorte directo de prestaciones.

---

[71] *Vid.* Moreno Romero, F.: "La jubilación parcial como forma de compatibilidad de la pensión con el trabajo", en VV. AA., *Trabajadores maduros y Seguridad Social*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018; Paredes Rodríguez, J. M., *La jubilación parcial en el Sistema Español de Seguridad Social*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2008.

[72] STS (Sala de lo Social) 792/2024, de 30 de mayo de 2024, FJ 6.

[73] Villar Cañada, I. Mª.: "La garantía de la sostenibilidad integral como objetivo esencial en el sistema de pensiones. También, y más aún, en épocas de crisis", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 8, 2024.

B) La jubilación flexible como núcleo del nuevo modelo

El análisis realizado permite afirmar que el sistema español ha transitado hacia un modelo de jubilación flexible, caracterizado por la pluralidad de itinerarios jurídicos y por la progresiva compatibilización entre pensión y trabajo. La jubilación demorada actúa como mecanismo de entrada retardada; la jubilación activa, como régimen de coexistencia limitada entre pensión y actividad; y la jubilación parcial y flexible, como fórmulas de transición gradual.

Este modelo presenta ventajas evidentes desde la perspectiva de la sostenibilidad económica, pero también introduce nuevos desafíos dogmáticos, especialmente en relación con la coherencia interna del sistema, la delimitación de compatibilidades y la prevención de acumulaciones indebidas de beneficios. De ahí la importancia del papel modulador de la jurisprudencia social, que ha contribuido a fijar fronteras interpretativas compatibles con la finalidad de las reformas.

C) Límites constitucionales y exigencias de sostenibilidad social

Desde el punto de vista constitucional, la sostenibilidad financiera no constituye un fin autónomo, sino un medio instrumental al servicio de la garantía del derecho a la Seguridad Social y de la suficiencia de las pensiones. Las nuevas modalidades de jubilación solo resultan legítimas si se mantienen dentro de los límites derivados de los arts. 41 y 50 CE, del principio de igualdad material y de la protección de la confianza legítima.

El análisis efectuado pone de relieve que el legislador ha optado, en términos generales, por una estrategia compatible con estos límites, al basar las reformas en incentivos voluntarios y no en imposiciones obligatorias. No obstante, persisten riesgos de segmentación social, derivados del impacto desigual de las nuevas modalidades sobre trayectorias laborales heterogéneas, que exigen una vigilancia constante desde la perspectiva de la sostenibilidad social.

D) Fortalecimiento de la sostenibilidad económica

Las modalidades de jubilación analizadas inciden positivamente en la viabilidad financiera del sistema. El fomento de la jubilación demorada (con nuevos incentivos escalonados) y de la jubilación activa/flexible (eliminando trabas y creando escalas de compatibilidad) está logrando retrasar la edad efectiva de retiro de los trabajadores españoles, reduciendo la brecha respecto a la edad legal. Esto se traduce en una limitación de las pensiones pagadas en cada ejercicio y un incremento de las cotizaciones ingresadas, aliviando la carga financiera en el corto y medio plazo. Por su parte, la jubilación parcial evita el desequilibrio y la exigencia de cotizar por el 100% de la base y el contrato de relevo indefinido garantizan que esta figura no detraiga recursos del sistema, sino que facilite un relevo generacional con un coste neutral. En conjunto, según los primeros datos, estas medidas están teniendo éxito y así en 2025 más del 11% de los nuevos jubilados optaron por retrasar su jubilación, el doble que unos años antes, al tiempo que las jubilaciones anticipadas han disminuido significativamente, indicando una tendencia hacia retiros más tardíos. Ello se refleja ya en una edad media de jubilación superior a 65 años. No obstante, conviene mantener la cautela: factores como la esperanza de vida en aumento o la llegada a la jubilación de cohortes muy numerosas (baby boom) seguirán presionando el gasto, por lo que habrá que evaluar periódicamente si los incentivos vigentes son suficientes o requieren refuerzo, tal y como se prevé en el sistema[74]. En cualquier caso,

[74] En nuestro país, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, introduce un nuevo marco de sostenibilidad que sustituye el antiguo esquema del factor de sostenibilidad por un mecanismo de contraste ex ante / revisión periódica, apoyado en una institución independiente (AIReF) y en un patrón europeo común (el Ageing Report o "Informe de Envejecimiento" de la Comisión). Su lógica jurídica es nítida: se positiviza una regla de resultado (gasto

se ha sentado un modelo sostenible que evita medidas drásticas (como recortes de pensión) y opta por soluciones progresivas (extender carreras laborales, aumentar ingresos por cotización).

E) Refuerzo de la sostenibilidad social

Paralelamente, la nueva regulación reafirma el compromiso con la suficiencia, adecuación y equidad de las pensiones, es decir, con la sostenibilidad social. Al vincular la revalorización de pensiones al IPC (aunque ello es discutible) y mejorar prestaciones para colectivos vulnerables (brecha de género, lagunas de cotización), las reformas han garantizado que la búsqueda de equilibrio financiero no se haga a expensas de bajar el poder adquisitivo de los pensionistas, sino protegiendo su poder adquisitivo. Además, las modalidades de jubilación flexible analizadas aportan valor social añadido: permiten a los trabajadores adaptar su retiro a sus circunstancias personales (salud, preferencias, necesidades económicas), promoviendo el envejecimiento activo y la realización personal. Todo ello redunda en una percepción más positiva y confiada hacia el sistema de pensiones: se aleja el temor a recortes unilaterales y, en cambio, se ofrece un pacto equilibrado: trabajar un poco más a cambio de pensiones mejores y más sostenibles. Desde la óptica intergeneracional, medidas como el contrato de relevo indefinido garantizan que la solidaridad entre generaciones se mantenga: los mayores transmiten el testigo a jóvenes en condiciones dignas, y a su vez los jóvenes contribuyen con su trabajo a sostener a los mayores, todo ello con el apoyo del Estado.

F) Necesidad de seguimiento y ajustes futuros

A pesar de los avances, la sostenibilidad del sistema de pensiones es una meta en movimiento que requerirá un seguimiento constante. Las modalidades de jubilación flexible deberán evaluarse en su aplicación práctica y deberá estarse alerta a posibles actuaciones de mejora. Por otro lado, desde el punto de vista financiero, si la esperanza de vida sigue creciendo, quizá en un futuro lejano se retome el debate de índices automáticos (factor sostenibilidad) u otros mecanismos que por ahora se han descartado en pro de soluciones más consensuadas. En cualquier caso, las reformas han generado expectativas y han distribuido esfuerzos de forma más soportable: se aumenta muy gradualmente la cotización vía MEI, se prolonga la edad de retiro de forma voluntaria, se ajustan parámetros de cálculo para determinadas situaciones, etc. sin que nada de ello suponga quiebra de derechos sino evolución del sistema, aunque se cuestione si garantiza la sostenibilidad financiera.

---

medio) y se articula un procedimiento de corrección en caso de desviación, con un cláusula de cierre para evitar el incumplimiento por inacción política. Para ello, la AIReF debe emitir un Informe de Evaluación con periodicidad trienal (desde 2025), aplicando supuestos homogéneos alineados con el Informe de Envejecimiento.

El elemento central del control es un test cuantitativo, cuya variable dependiente es el gasto medio bruto público en pensiones (2022–2050) que proyecta el último Informe de Envejecimiento. La norma fija un umbral base: 15% del PIB, modulable en función del impacto medio anual de las medidas de ingresos (referencia 1,7% PIB).

En términos dogmáticos, esto convierte el Ageing Report en parámetro normativo de verificación (no mero material técnico), porque su resultado pasa a operar como base para activar consecuencias jurídicas. O dicho de otro modo, el Ageing Report deja de ser un mero insumo técnico y pasa a operar como elemento normativamente relevante para activar consecuencias en el ordenamiento.

Ello implica que desde 2025, con carácter trienal, la AIReF emite el Informe de Evaluación aplicando los supuestos macro y demográficos del Ageing Report y calculando el impacto medio anual de las medidas de ingresos.

En el sistema, la AIReF desempeña una función típica de garantía institucional: reduce la discrecionalidad del Gobierno en la "autovaloración" de su reforma, imponiendo metodología y publicidad.

En este sistema verificada una desviación, el RDL 2/2023 prevé un itinerario de corrección (interlocución social, Pacto de Toledo y proyecto de ley en plazo) y, si no se legisla, un incremento automático del MEI hasta corregir la brecha. Esta estructura combina el debate democrático para concretar la medida de ajuste, con un mecanismo automático que evita la ineficacia por bloqueo.

G) Conclusión general

En conjunto, puede afirmarse que la nueva regulación de la jubilación activa, demorada, parcial y flexible representa un avance significativo en la construcción de un modelo de sostenibilidad integral del sistema público de pensiones en España. La apuesta por la flexibilidad, la voluntariedad y la diversificación de itinerarios permite compatibilizar, al menos en el corto y medio plazo, la viabilidad financiera del sistema con la preservación de su función social[75].

No obstante, la sostenibilidad del sistema de pensiones no puede descansar exclusivamente en la prolongación de la vida laboral. Será necesario seguir reforzando los ingresos estructurales, mejorar la calidad del empleo a lo largo de la vida activa y garantizar que las nuevas modalidades de jubilación no se conviertan en mecanismos de corrección individual de insuficiencias estructurales del sistema. Solo desde esta perspectiva amplia podrá consolidarse un sistema de pensiones económicamente viable y socialmente justo, conforme a las exigencias del Estado social proclamado por la Constitución.

Se reconoce, en síntesis, que las medidas adoptadas –especialmente jubilación demorada y activa– son adecuadas y están produciendo efectos beneficiosos, si bien, puede que no suficientes por sí solas y se debe continuar evaluando su eficacia real y su impacto en los colectivos más vulnerables.

[75] Un resumen de la doctrina citada en este artículo refleja, en general, que hay consenso en la necesidad de fomentar la prolongación voluntaria de la vida laboral dada la presión demográfica, pero también en que debe hacerse sin detrimento de la suficiencia de las pensiones. Así, los profesores Monereo y Maldonado han destacado la importancia de ligar las políticas de envejecimiento activo (como jubilación demorada) con el índice de envejecimiento y la calidad del empleo senior, subrayando que los incentivos son útiles pero requieren también adaptación de condiciones de trabajo para mayores. Sobre la jubilación demorada, hemos apuntado (Vila Tierno (Brief AEDTSS, núm. 40, 20232023) que se considera un instrumento valioso pero insuficiente por sí solo, apuntando que el aumento de la edad efectiva debe complementarse con medidas como la lucha contra la discriminación por edad en el empleo y la mejora de la salud laboral, para que realmente más trabajadores puedan llegar en condiciones de retrasar su jubilación. Respecto a la jubilación activa, trabajos doctrinales recientes (p. ej. Chabannes, 2025) valoran positivamente la reforma de RDL 11/2024 por modernizar el principio de incompatibilidad hacia un modelo más flexible y europeo, aunque advierten que persistirán limitaciones culturales y sectoriales para su aplicación (no todos los sectores ofrecen posibilidades de seguir trabajando después de los 65, y muchos trabajadores desconocen esta opción). También se resalta la especial incidencia favorable para las mujeres con carreras discontinuas, lo que la doctrina aplaude en pro de la equidad de género. Sobre la jubilación parcial, hay división de opiniones: algunos autores la ven como un mecanismo necesario para transiciones ordenadas y para casos de trabajos penosos (Calvo Gallego ya en 2002 defendía su potencial), mientras que otros han criticado que en España se abusó de ella como prejubilación subvencionada. La reforma actual ha sido bien recibida en cuanto a la exigencia de contrato de relevo indefinido (lo que mejora la posición del relevista joven, aunque también la puede dificultar) y en cuanto a la extensión a las cooperativas. Sin embargo, se teme que la excesiva rigidez (p. ej. cotizar 100% durante parcial) la haga poco atractiva para pymes. La jurisprudencia confirmando esa rigidez fue comentada indicando que el TS "fija una doctrina estricta" en defensa del carácter contributivo del sistema (blog Arenas, 2025). - En cuanto a la sostenibilidad social, el profesor Tortuero han insistido en que no debemos olvidar el principio constitucional de suficiencia: cualquier reforma paramétrica debe evaluarse por su impacto en la cuantía de las pensiones. En ese sentido, celebran la indexación al IPC y complementos de brecha de género, a la par que ven razonable incentivar la permanencia voluntaria, siempre que no se convierta en obligatoria de facto por pensiones insuficientes. Es decir, se alerta de que la prolongación de la vida laboral no puede ser la excusa para no mejorar salarios y cotizaciones durante la vida activa –pues de lo contrario, se estaría obligando a muchos a trabajar más años porque la pensión sería baja. Esta reflexión conecta con la idea de sostenibilidad integral: el sistema será sostenible socialmente si las pensiones son adecuadas sin necesidad de que todos trabajen hasta muy avanzada edad. - Finalmente, la doctrina económica (AIReF, BBVA Pension Institute, FEDEA) ha evaluado la reforma en números: reconocen los avances pero señalan que para garantizar la sostenibilidad a 30-40 años vista, quizás será necesario seguir aumentando gradualmente las bases máximas, e incluso considerar nuevas fuentes de financiación (impuestos generales) dado el fuerte envejecimiento que se proyecta para 2050. Sin embargo, en lo que atañe a las modalidades de jubilación, la opinión general es que van en la dirección correcta para mitigar el problema: de hecho, España era de los países con jubilación efectiva más temprana y con poca compatibilidad trabajo-pensión; estas reformas nos acercan a modelos de países de nuestro entorno con mayor tasa de empleo senior.

5. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Segado, C. D.: "El sistema de pensiones ante los retos demográficos" en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024.

AIReF, *Informe sobre la regla de gasto de pensiones,* 2025. Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL 11/2024, de 23 de diciembre", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 33, 2025.

Amaadachou Kaddur, F.: "Incentivos para retrasar el cese de actividad. La jubilación demorada", en VV. AA. *El índice de envejecimiento activo y su proyección en el sistema de protección social español*, Comares, Granada, 2021.

Arsuaga, A.; De La Peña, J. I.; Llorente, A., "Efectos de la jubilación demorada y activa en el sistema de pensiones", *Anales del Instituto de Actuarios Españoles*, núm. 3, 2020.

Bahía Almansa, B.: "Análisis de las propuestas existentes en el ámbito tributario para afrontar los retos planteados por la digitalización, robótica e inteligencia artificial en el sostenimiento del sistema de pensiones púbicas", *Revista De Derecho De La Seguridad Social*, Laborum, Extraordinaria núm. 7, 2024.

Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025.

Coile, C., Gruber, J.: "Future Social Security Entitlements and the Retirement Decision", *Review of Economics and Statistics, The MIT Press,* vol. 89, núm. 2, 2007, pp. 234-246.

Coile, C., Milligan, K., Wise, D.: *Social Security Programs and Retirement around the World: Working Longer,* National Bureau of Economic Research Conference Report, 2019.

Cruz Villalón, J.: "Suficiencia y sostenibilidad del sistema de pensiones", *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2017.

López Cumbre, L.: "La discriminación por razón de edad en la jubilación forzosa: el caso Palacios de la Villa", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 102, 2013.

Maldonado Molina, J.A.: "La pensión de jubilación tras las últimas reformas", *Revista Digital CEMCI*, núm. 62, 2024.

Monereo Pérez, J. L., "La garantía de las pensiones: desafíos para la sostenibilidad económica y social", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 3, 2021.

Monereo Pérez, J. L., "Notas sobre la sostenibilidad económica y social de las pensiones en la perspectiva constitucional y legal. Propuestas de mejora", *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 2, 2018.

Monereo Pérez, J. L., "Pensiones públicas y Estado social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020.

Monereo Pérez, J. L.: "La garantía de las pensiones: desafíos para la sostenibilidad económica y social", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*, núm. 3, 2021.

Monereo Pérez, J. L.: *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Atelier, Barcelona, 2022.

Monereo Pérez, J. L.: *La reforma del sistema de pensiones en España. Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social*, Atelier, Barcelona, 2022.

Monereo Pérez, J. L.: "Seguridad Social y solidaridad intergeneracional", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020.

Moreno Romero, F., "La jubilación parcial como forma de compatibilidad de la pensión con el trabajo", en VV. AA., *Trabajadores maduros y Seguridad Social*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

Moreno Romero, F.: "Los ingresos del sistema de Seguridad Social en el espacio de una reforma global", *Revista de Derecho de la Seguridad Soc*ial, núm. extraordinario 7, 2024.

Moreno Romero, F.: "Los ingresos del sistema de Seguridad Social en el espacio de una reforma global", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. extraordinario 7, 2024.

Paredes Rodríguez, J. M., *La jubilación parcial en el Sistema Español de Seguridad Social*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2008.

Perán Quesada, S.: "La garantía de no discriminación por razón de edad en el acceso y disfrute de la pensión", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2024.

Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada. Concepto, características y reflexiones", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024.

Pérez Prado, D.: "La sostenibilidad integral de las pensiones: un análisis cuantitativo", *Revista De Derecho De La Seguridad Social*, Laborum, 30, 2022.

Ramírez Bandera, C.: "Pensiones y brecha de género: el ocaso de un modelo de cuidados femenino" en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024.

Ramírez Bandera, C.: "Pensiones y brecha de género: impactos diferenciados de las reformas", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024.

Rodríguez Iniesta, G.: "Jubilación activa", en VV. AA., *Compatibilidad de prestaciones de Seguridad Social con trabajo*, Sánchez Trigueros, C. (dir.), Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2016.

Sánchez-Del Cubo y Sánchez-Ollero, J.L.: "Apuntes sobre la sostenibilidad económica del sistema de pensiones en España", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. Extraordinaria núm. 7, 2024.

Tortuero Plaza, J. L., "Compatibilidad entre trabajo y pensión y sostenibilidad del sistema", *RTSS-CEF*, núm. 467, 2022.

Tortuero Plaza, J. L.: "Retos y reformas en materia de pensiones", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 467, 2022, pp. 191 y ss., subrayando la conexión entre sostenibilidad, pacto intergeneracional y legitimidad del sistema público.

Tortuero Plaza, J. L.: *Derecho de la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2014.

Tortuero Plaza, J.L., "La fotografía de la vida activa/pensionable después de la edad de jubilación. La jubilación activa", en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española Salud y Seguridad Social, Aguilar Martín, M.ª C., Fernández Ramírez, M., Ortiz González-Conde, F.M. (Eds.), Murcia, Laborum, 2022.

Vila Tierno, F., y Ramírez Bandera, C.: "Las últimas reformas en materia de jubilación en favor de la sostenibilidad del sistema público de pensiones", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2024.

Vila Tierno, F.: "Algunas reflexiones sobre la jubilación demorada", Briefs AEDTSS, 40, 2023.

Vila Tierno, F.: "El difícil equilibrio entre la sostenibilidad y la suficiencia. Una visión general de la situación general del sistema de pensiones pensando en el futuro", en VV.AA.: *La incidencia de los diferentes factores endógenos y exógenos sobre sostenibilidad y suficiencia en el sistema de pensiones*, Vila Tierno, F. (dir.), Gutiérrez Bengoechea, M. (dir.), Gómez Salado, M. A. (coord.), 2020.

Villar Cañada, I. Mª.: "La garantía de la sostenibilidad integral como objetivo esencial en el sistema de pensiones. También, y más aún, en épocas de crisis", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 8, 2024.

Wise, D.: "Social Security Programs and Retirement around the World: The Capacity to Work at Older Ages", *University of Chicago Press*, 2017.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 37-58

Digitalización y riesgos laborales emergentes. El imprescindible enfoque de género en la protección de la salud de las personas trabajadoras[1]

Digitization and emerging occupational risks. The essential gender approach to protecting the health of workers

Isabel María Villar Cañada *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Jaén
https://orcid.org/0000-0002-3539-8173

Sumario

1. **Prevención de riesgos laborales, género y nuevas tecnologías. Un breve planteamiento de la cuestión**
2. **La dimensión de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral: otra manifestación de las diferencias (y la desigualdad) entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo**
   2.1. El enfoque de género en materia preventiva
   2.2. La necesaria evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género
   2.3. Los riesgos psicosociales. Un ámbito con especial dimensión de género
3. **Digitalización, riesgos laborales y género**
   3.1. La necesaria adaptación de la normativa preventiva a los entornos laborales digitalizados
   3.2. Digitalización y salud laboral de la mujer: el ámbito psicosocial en el punto de mira
   3.3. La implementación de la digitalización y del enfoque de género en materia preventiva: el papel clave de la negociación colectiva
4. **Conclusiones**
5. **Bibliografía**

Cita Sugerida: VILLAR CAÑADA, I.M.: «Digitalización y riesgos laborales emergentes. El imprescindible enfoque de género en la protección de la salud de las personas trabajadoras». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 37-58.

[1] El presente trabajo se enmarca en el ámbito del proyecto de investigación "Hacia la DemocracIA Digital en las empresas de Andalucía: implantación de sistemas confiables de Inteligencia Artificial (DeAnIA)". Convocatoria "Proyectos de Investigación aplicada del Plan Operativo de Investigación y Transferencia del Conocimiento de la Universidad de Jaén 2023 financiados por el Programa Operativo FEDER Andalucía 2021-2027". IP Olimpia Molina Hermosilla.

Resumen

La digitalización en los entornos laborales plantea nuevos desafíos para la protección de la salud de las personas trabajadoras, desde el momento en que se generan nuevos y complejos riesgos, tanto de naturaleza psicosocial (el tecnoestrés, la hiperconectividad, la intensificación del trabajo, el control algorítmico, etc.) como ergonómica. Además, el trabajo digital a menudo implica una dilución de las responsabilidades en materia preventiva y una infravaloración de los riesgos en el entorno doméstico o no presencial.

Estos riesgos laborales emergentes no afectan de manera neutra desde la perspectiva de género. Factores como la organización del trabajo digital, la segregación ocupacional, también en sectores altamente digitalizados, el desigual reparto de las responsabilidades de cuidado, o las propias condiciones físicas y biológicas exponen a las mujeres a un impacto diferencial de los riesgos derivados de los entornos laborales digitalizados, lo que puede traducirse, si no se aborda de manera adecuada, en un incremento de las desigualdades.

Resulta imprescindible, así tener presente este impacto específico y diferenciado, incorporando la dimensión de género en la evaluación de riesgos laborales y en las estrategias de prevención, con el fin de garantizar una protección integral de la salud laboral y avanzar hacia un modelo de trabajo digital más equitativo y sostenible.

Palabras clave

Salud laboral; digitalización; género riesgos emergentes

Abstract

Digitisation in the workplace poses new challenges for protecting workers' health, as it generates new and complex risks, both psychosocial (technostress, hyperconnectivity, work intensification, algorithmic control, etc.) and ergonomic. In addition, digital work often involves a dilution of preventive responsibilities and an underestimation of risks in the domestic or non-face-to-face environment.

These emerging occupational risks do not have a neutral impact from a gender perspective. Factors such as the organisation of digital work, occupational segregation, including in highly digitised sectors, the unequal distribution of care responsibilities, or physical and biological conditions themselves expose women to a differential impact of the risks arising from digitised work environments, which can translate, if not addressed adequately, into increased inequalities.

It is therefore essential to bear in mind this specific and differentiated impact, incorporating the gender dimension into occupational risk assessment and prevention strategies, in order to ensure comprehensive protection of occupational health and move towards a more equitable and sustainable digital working model.

Keywords

Occupational health and safety; digitalization; gender; emerging risks

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, GÉNERO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS. UN BREVE PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

Que las mujeres y los hombres somos biológica, fisiológica y morfológicamente diferentes es algo que resulta obvio. Y también es una realidad que las características que identifican el papel de unos y otras en el mercado laboral y el desarrollo de sus carreras profesionales es diferente. Sin embargo, ni una cosa ni otra parecen tan obvias cuando hablamos de seguridad y salud en el trabajo.

Si hay una idea con la que puede iniciarse cualquier reflexión sobre el balance general de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es que, en gran medida, nos seguimos encontramos ante una asignatura pendiente, pese a que un adecuado tratamiento de la dimensión de género por parte del legislador y de todos los agentes sociales es un elemento esencial para la consecución de una verdadera igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito sociolaboral. No obstante, pese a esta trascendencia, esa dimensión de género, en muchas ocasiones, se ha venido obviando tanto en la producción normativa, como en la práctica judicial[2]. Y también en el diseño e implementación de políticas públicas y en la propia realidad de nuestros sectores productivos y de nuestras empresas.

Esta realidad adquiere una particular dimensión con la introducción de las nuevas tecnologías en los procesos productivos y el creciente papel del uso de herramientas de inteligencia artificial en el ámbito del trabajo. El proceso de digitalización de los entornos laborales está dando lugar a nuevos escenarios con nuevas particularidades y nuevos retos que han de ser debidamente identificados y valorados para evitar que se conviertan en factores de riesgo para las propias personas trabajadoras. Estos entornos laborales digitalizados hacen cada vez más porosas las esferas, internas y externas, de las organizaciones de trabajo[3] y aspectos como las mayores facilidades en el acceso a la esfera personal de la persona trabajadora, la flexibilización de los tiempos de trabajo, sus efectos sobre la salud mental, etc. se presentan como ámbitos necesitados de particular atención y evidencian la necesidad de adaptación del sistema de prevención de riesgos a los desafíos que derivan de las nuevas formas de organización del trabajo[4].

Una adaptación ésta en la que resulta imprescindible tener presente la dimensión de género. Si bien, tal y como señala el Objetivo 5.6 b) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, el avance de la tecnología se presenta como un instrumento útil para avanzar en la igualdad por razón de género y promover el empoderamiento de las mujeres, obviar ese enfoque de género en el análisis de la digitalización de los entornos de trabajo presenta el riesgo de que nos hallemos ante un factor (otro más) de desigualdad entre mujeres y hombres[5].

---

[2] Un interesante análisis sobre la dimensión de género en la práctica judicial socio-laboral en Molina Navarrete, c.: "«Garantías multinivel» y «perspectiva de diversidad (género, discapacidad, infancia)» en el enjuiciamiento de los asuntos sociolaborales: avances y resistencias… y algún exceso". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 486, 2025, pp. 49-84.

[3] Molina Navarrete, C..: *El ciberacoso en el trabajo.* La Ley, Madrid, 2019, pág. 17.

[4] Mercader Uguina, J.R.: "Riesgos laborales y transformación digital; hacia una empresa tecnológicamente responsable". *Teorías y Derechos. Revista de Pensamiento Jurídico,* nº 23, 2018, págs. 92 y ss.

[5] Tal y como señala la profesora Mella Méndez, L.: "Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género". *Trabajo y Derecho,* nº 6, 2020, p. 2, "uno de los más destacados desafíos que derivan de la digitalización del trabajo es el de la igualdad por razón de género". En este mismo sentido Durán Bernardino, M.: "Digitalización y empleo: retos del futuro de trabajo desde una perspectiva de género. *Revista de Estudios Jurídicos. Universidad de Jaén*, nº 21, 2021, pp. 3 y ss.

2. LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: OTRA MANIFESTACIÓN DE LAS DIFERENCIAS (Y LA DESIGUALDAD) ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Como se apuntaba con anterioridad, el papel de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es diferente. Y sus trayectorias profesionales también lo son. Unos y otras tradicionalmente han tendido a ocupar distintos puestos de trabajos. Los estereotipos sociales, entre otras causas, han determinado, y lo siguen haciendo en la actualidad, la segregación ocupacional de nuestro mercado laboral, en el que continúan existiendo sectores de actividad fuertemente masculinizados (industria, nuevas tecnologías…) y otros con una presencia mayoritaria de mujeres (asistencia, educación, servicios…), reflejo de los roles tradicionalmente asignados a unos y otras. E incluso dentro de un mismo sector, también se observan diferencias entre mujeres y hombres, con puestos o categorías profesionales en las que se concentra una mayor presencia de uno u otro sexo. La segregación vertical, el famoso "techo de cristal" hace que, por regla general, los hombres sigan teniendo una mayor presencia en puestos directivos o de mayor responsabilidad y en las categorías profesionales más altas.

Pues bien, esta diferente posición de mujeres y hombres en el mercado de trabajo proyecta también sus efectos en el ámbito de la seguridad y salud laboral, determinando que unas y otros estén expuestos a diferentes entornos de trabajo, a diferentes exigencias y tensiones y, por tanto, a diferentes riesgos laborales.

Pese a esta incuestionable realidad, el enfoque de género tampoco ha sido tenido en cuenta históricamente en este ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. El diseño e implementación de una adecuada política preventiva ha venido dejando al margen el abordaje de las cuestiones relacionadas con el género femenino, más allá de los aspectos relativos a la reproducción y la crianza, mediante la protección de las situaciones de embarazo y de lactancia natural.

Desde instancias internacionales y comunitarias se viene haciendo hincapié desde hace años en la necesidad de contemplar ese enfoque de género[6]. Así, la OIT viene poniendo el foco en la necesidad de integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial. Y en esta línea dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se incluye en el, ya mencionado, Objetivo 5, el de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer de manera general y transversal. Evidentemente, el ámbito específico de la seguridad y salud en el trabajo no debe, no puede, ser ajeno a esta necesaria integración de la perspectiva de género.

En el ámbito comunitario, el Marco Estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 *La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación* incide también en que "las desigualdades de género y la lucha contra la discriminación en la mano de obra son fundamentales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, también cuando se evalúen los riesgos en el trabajo". Y para ello deben adoptarse medidas "encaminadas a evitar el sesgo de género a la hora de evaluar los riesgos y establecer prioridades de actuación garantizando para ello: a) la representación de hombres y mujeres en las consultas de los trabajadores; b) la adaptación de la formación a la situación personal de cada empleado; y c) el reconocimiento de los riesgos en profesiones que tradicionalmente se han pasado por alto o se han considerado «trabajos ligeros» (por ejemplo, cuidadores o limpiadores)". Asimismo, de manera expresa la Comisión pone de relieve que la violencia, el acoso o la discriminación en el lugar de

[6] En el ámbito comunitario, ya la Comunicación de la Comisión, de 11 de marzo de 2002, relativa la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006) incluyó la integración de la evaluación de riesgos desde el principio de igualdad de hombres y mujeres y la promoción de medidas preventivas de acuerdo con las condiciones de empleo femenino.

trabajo, entre otras causas por razón de sexo, puede afectar a la salud y seguridad de las personas trabajadoras, proponiendo una Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio 190 de la OIT, de 2019 sobre la violencia y el acoso, que incluye normas específicas sobre la violencia y el acoso por motivos de género en el trabajo.

En nuestro país, el art 27 LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) ordena que las políticas, estrategias y programas de salud, incluida la laboral, integren las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. Por su parte, el art. 5.4 LPRL, encomienda a las Administraciones públicas promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las personas trabajadoras.

Esta toma de conciencia legislativa sobre la necesidad de integrar la dimensión de género se refleja más recientemente en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. A lo largo de su articulado recoge la obligación de las empresas de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo; de promover condiciones de trabajo que eviten conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, arbitrando procedimientos para su tratamiento y prevención; la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación; etc[7].

Y otra manifestación específica la encontramos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027[8]. Con el objetivo de establecer un marco de referencia para el desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales y para la colaboración entre Administraciones Públicas e interlocutores sociales, su objetivo 5 alude de manera expresa al compromiso de introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, como cauce adecuado para eliminar las brechas de género.

La promoción de la integración de la perspectiva de género, desde un enfoque transversal e integral, en el conjunto de políticas preventivas se establece, pues, como una de las prioridades de la Estrategia y para su consecución se requiere la implicación de todos los agentes involucrados en la mejora de la prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito institucional como en la empresa, poniendo el foco especialmente en la protección de los colectivos más vulnerables.

Para conseguir una adecuada integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva, la Estrategia establece 5 líneas de actuación:

1) La actualización del marco normativo y la revisión del cuadro de enfermedades profesionales. El actual listado está claramente masculinizado, por lo que las mujeres se ven discriminadas a la hora de que les sea reconocida una enfermedad profesional.

[7] En el ámbito del empleo en el hogar, el 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, modifica la LPRL con el objetivo de establecer el derecho de este colectivo, intensamente feminizado, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características propias del trabajo doméstico.

[8] Un interesante análisis crítico de la Estrategia en Mella Méndez, L.: "La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 13, núm. 1, 2025, pp. 89-133.

2) El impulso de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de toma y análisis de información, así como en los estudios de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el conocimiento de la exposición a riesgos laborales y daños a la salud de las mujeres.

3) La integración de la perspectiva de género en todas las disciplinas preventivas, al evaluar los riesgos y establecer prioridades de actuación.

4) El impulso de la acción sobre los riesgos específicos de género, con especial atención a las actividades feminizadas.

5) El desarrollo de actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de forma real y eficaz, tanto en la cultura empresarial en general, y particularmente en la gestión preventiva, como en la actuación de la Inspección de Trabajo, mediante el diseño y puesta en marcha de campañas de inspección en sectores y actividades particularmente feminizados, con particular atención a aquellas en las que se presentan con mayor intensidad riesgos psicosociales y riesgos musculoesqueléticos o exposición a determinados agentes peligrosos. O también en sectores con escasa presencia de mujeres (a estos efectos se prevén actuaciones de asistencia técnica, vigilancia y control). En este apartado se contempla también la vigilancia y control de la obligación de que todas las empresas dispongan de protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

Y el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027[9] establece la necesaria incorporación de la perspectiva de género para garantizar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. En concreto, su objetivo 5 aparece dedidado a la garantía de la efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y la adecuada integración de la perspectiva de género en la actuación inspectora. A estos efectos se identifican tres líneas de actuación: 1) La intensificación de la actuación inspectora en la lucha contra la discriminación por razón de sexo (diferencias retributivas, ejercicio de los derechos de conciliación, planes de igualdad); 2) la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral; y 3) la integración transversal de la perspectiva de género, mediante programas formativos específicos, guías e instrucciones, potenciación de actuaciones tanto en sectores fuertemente feminizados como en aquellos con escasa presencia de mujeres, celebración de convenios de colaboración con el Instituto de las Mujeres, etc.

2.1. El enfoque de género en materia preventiva

La implementación del enfoque de género en la prevención de riesgos es, así, una obligación ineludible de los poderes públicos. Y también lo es de los agentes sociales. Pese a ello, como se apuntaba, no se trata esta de una cuestión abordada de una manera adecuada ni por el legislador ni por los distintos sujetos que intervienen en la gestión preventiva (administraciones públicas, representaciones de las empresas y de las personas trabajadoras).

La realidad muestra que, aunque teóricamente los hombres y las mujeres están sometidos a los mismos riesgos profesionales, en la práctica hay diferencias importantes en las consecuencias

[9] Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027. De manera expresa, en el Plan se establece la especial atención a la dimensión de género en ámbitos como los riesgos psicosociales (objetivo 3), la exposición a los agentes cancerígenos (línea 3.2), el sector sanitario o sociosanitario (línea 3.3) o la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad o por origen racial o étnico (línea 4.4.2).

derivadas de la exposición a esos riesgos para la salud para unos y otros, unas diferencias que han de ser identificadas y debidamente abordadas. No obstante, con carácter general, prácticamente el único ámbito en el que, tanto legal (art. 26 LPRL) como convencionalmente, se viene contemplando de manera expresa enfoque de género en la gestión preventiva es el vinculado a las situaciones de maternidad biológica (embarazo y período de lactancia)[10]. Es evidente que resulta necesaria una protección específica de la mujer trabajadora en esos momentos, que, sin duda, debe comenzar por una adecuada evaluación de los riesgos y una correcta información a las trabajadoras sobre los mismos, disponiendo de protocolos de actuación que permitan prevenirlos y, en su caso, establecer las medidas adecuadas para garantizar la salud de las mujeres embarazadas o en período de lactancia y sus hijos/as.

Pero una adecuada implementación de la dimensión de género en materia de salud laboral no puede quedar reducida a la protección de la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras. El propio TC establece que la protección de la mujer no puede limitarse al hecho biológico del embarazo, el parto y el tiempo de lactancia (STC Constitucional 75/2011, de 19 de mayo). Resulta imprescindible, por tanto, avanzar, de una manera general, en la identificación y análisis de los riesgos laborales y en la forma en que estos pueden afectar, de manera diferente, a mujeres y hombres, pues solo así podrán adoptarse medidas preventivas adecuadas y eficaces. Así, además de las situaciones de embarazo o lactancia, debieran ser merecedoras de atención otras etapas vitales de la mujer como la de la menopausia y los efectos físicos y psicológicos derivados de la misma que pueden generar diferencias respecto a los hombres en la exposición a determinados riesgos (pérdida de densidad ósea, de masa muscular, respuesta frente a situaciones de estrés…).

Más allá de estas cuestiones ginecológicas, las propias diferencias físicas y biológicas entre mujeres y hombres también debieran ser tenidas en cuenta a la hora de evaluar los efectos de la exposición a los riesgos derivados del trabajo. La normativa actual suele ignorar que las mujeres tienen, por lo general, un menor tamaño y peso corporal. Así, por ejemplo, en la exposición a los agentes químicos, los procesos hormonales, el porcentaje de grasa corporal o el espesor de la piel son diferentes a los de los hombres, por lo que la exposición a una misma sustancia tóxica puede tener efectos distintos en unas y otros. Asimismo, las patologías coronarias suelen aparecer de forma más tardía en las mujeres que en los hombres, debido a que las hormonas femeninas actúan como un factor de protección natural frente al riesgo coronario, una protección que disminuye con la menopausia. Debido a este retraso biológico, los infartos femeninos suelen ocurrir en edades más avanzadas, a menudo cuando la mujer ya se ha retirado del mercado laboral. O también los trastornos músculo-esqueléticos afectan en mayor medida a las mujeres y en este caso no sólo por sus características físicas o biológicas, sino también por las tareas propias de los sectores de actividad mayoritariamente feminizados, en las que predomina la realización de posturas forzadas o estáticas o movimientos repetitivos.

Y es que, junto a estos factores físicos y biológicos, el sector donde se trabaja o el tipo de actividad desempeñada inciden también en las condiciones de trabajo y en las consecuencias para la salud de las personas trabajadoras. Así, como se indicaba, la segregación ocupacional característica de nuestro mercado laboral determina que los sectores con una mayor presencia femenina se identifiquen, por lo general, con mayores índices de temporalidad y parcialidad, actividades a menudo de inferior categoría, más repetitivas, con menores posibilidades de promoción laboral, peor remuneradas, con exposición a determinados productos químicos, no contemplados entre los agentes incluidos en el

[10] Un detenido estudio del marco protector de las situaciones de embarazo y lactancia en López Insúa, B.M.: "Medidas de prevención de riesgos laborales y de protección social en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 13, núm. 3, 2025, pp. 193-214.

cuadro de enfermedades profesionales (limpieza, cosmética, peluquería…), etc. Además, gran parte de las patologías derivadas de estas actividades no son reconocidas como de naturaleza profesional, con las consecuencias que de ello derivan en cuanto a la intensidad de la protección dispensada por el sistema de Seguridad Social y en lo relativo a los datos sobre siniestralidad laboral[11].

No puede obviarse tampoco la incidencia del conflicto trabajo-familia[12], el desigual reparto de las responsabilidades derivadas de las tareas de cuidado de hijos/as y familiares y la necesidad de conciliarlas con la actividad laboral, con la carga física y psicológica que de ello deriva, generalmente y en mayor medida, para las mujeres que son quienes siguen asumiendo en mayor medida estas tareas de cuidado no remuneradas, y que, además, tienen menos posibilidades de disponer de tiempo libre y de acceder a actividades de ocio. Esto incide, indudablemente, en una mayor probabilidad de verse afectadas por riesgos de naturaleza psicosocial (insatisfacción ante la imposibilidad de atender de manera adecuada las obligaciones laborales y las domésticas, carga mental, fatiga crónica, estrés, ansiedad, trastornos psicosomáticos…) y también en un mayor riesgo de accidentalidad[13].

En definitiva, las condiciones laborales que, por lo general, caracterizan al empleo femenino indicen en los riesgos a los que están expuestas las mujeres, entre ellos, y con particular trascendencia, los riesgos psicosociales, las situaciones de acoso o la discriminación en el lugar de trabajo.

2.2. La necesaria evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género

Por unas u otras causas, lo cierto es que existen riesgos derivados del trabajo que tienen un mayor impacto en las mujeres que en los hombres y que dan lugar a diferencias en los índices de siniestralidad laboral[14].

Es indudable, como se apuntaba, que, para la adecuada prevención de los daños para la salud derivados del trabajo, resulta imprescindible una correcta identificación y evaluación de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras. Una evaluación en la que la dimensión de género suele aparecer, como se ha apuntado, únicamente ligada a la función reproductiva de la trabajadora[15].

[11] Una destacada manifestación de la inclusión de la perspectiva de género en la jurisprudencia del Tribunal Supremo la encontramos en la STS/Sala Cuarta 747/2022, de 20 de septiembre (rec. 3353/2019), en la que, pese a que el sector de actividad al que pertenece la trabajadora que sufre la rotura del manguito rotador del hombro no aparece incluido en el listado de enfermedades profesionales de 2006 (sí aparece la patología en sí, pero en un ámbito de actividad típicamente masculino), el Tribunal considera que debe reconocerse la naturaleza profesional de la misma puesto que la omisión de este sector de actividad, fuertemente feminizado, constituye una discriminación indirecta por razón de género. Un análisis de la sentencia en Arias Domínguez, A.: "Apreciación de la enfermedad profesional desde una perspectiva de género". *Revista de Jurisprudencia Laboral,* núm. 9, 2022. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000002105. En esta línea Sts. TS/Sala Cuarta 631/2022, de 6 de julio (rec. 2531/2021) o 623/2022, de 6 de julio (rec. 3579/2019); o STSJ de Cataluña 5943/2022, de 9 de noviembre (rec. 3927/2022).

[12] Blázquez Agudo, E.M.: "La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género". *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social,* núm. 155, 2023, p. 102.

[13] Un interesante análisis al respecto en Rivas Vallejo, P.: "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 74, 2009, pp. 227 y ss.

[14] Son varios los estudios que de manera periódica analizan la siniestralidad laboral en nuestro país desde este enfoque de género, en los que se identifican los riesgos específicos que sufren las mujeres en mayor medida o los sectores de actividad con un mayor índice de accidentes en mujeres. A título de ejemplo, vid. *Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género.* UGT, 2025. https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/Informe-siniestralidad-laboral-perspectiva-genero-UGT-2025.pdf

[15] A este respecto, en el caso concreto del embarazo, la STJUE de 19 de septiembre de 2018 (asunto C-41/17, caso González Castro) establece cuál ha de ser el contenido de la evaluación de riesgos, indicando que, en la misma, además de aquellos riesgos concretos del puesto de trabajo, deberán incluirse los riesgos genéricos y su repercusión en el embarazo. Además, contempla la existencia tanto de riesgos exclusivos para las embarazadas como de otros de carácter general que puedan agravarse debido al estado de gestación.

Si bien una correcta interpretación y aplicación del principio general de adaptación del trabajo a la persona, contemplado en el art. 15.1 d) LPRL debiera suponer la extensión del enfoque de género más allá de esta faceta[16], con carácter general las evaluaciones de riesgos se han venido realizando sobre el modelo tradicional de trabajador masculino, sin atender, por tanto, a las características de la persona que ocupa el puesto de trabajo o si este es ocupado por mujeres o por hombres.

Una evaluación de riesgos inadecuada puede provocar, evidentemente, deficiencias significativas en la planificación de la actividad preventiva, así como en el diseño y la implementación de las medidas destinadas a asegurar una protección eficaz de las personas trabajadoras. Y ya existen ejemplos en nuestra práctica judicial (cierto es que aún escasos) que defienden la necesaria integración de la dimensión de género en el ámbito de la salud laboral, imponiendo sanciones a empresas por no tener en cuenta esa perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales (STSJ de Canarias de 2 de julio de 2019 (rec. 369/2019); o sentencia 381/2022, de 17 de septiembre, del Juzgado de lo Social nº 2 de Guadalajara (JUR\2022\344557)[17]).

Únicamente con una correcta integración del enfoque de género en las evaluaciones de riesgos las empresas pueden articularse medidas adecuadas y eficaces para la protección de la salud y seguridad de las mujeres trabajadoras. Así, y simplemente a título de ejemplo:

— Las herramientas y equipos de trabajo deben adaptarse a la persona que las utiliza, para lo cual es necesario tener en cuenta las diferencias físicas y morfológicas entre hombres y mujeres. Pese a ello, en la actualidad la mayoría de los equipos de protección individual, ropas y herramientas de trabajo se siguen diseñando teniendo en cuenta las medidas antropométricas de los hombres, lo que generalmente hace que dichos equipos no se adapten totalmente a las medidas medias de las mujeres.

— En el ámbito de la vigilancia de la salud, debe avanzarse en la línea de sustituir los reconocimientos médicos genéricos e inespecíficos por exámenes específicos, que realmente contribuyan a cumplir la finalidad de control y prevención que normativamente se les encomienda, algo particularmente trascendente teniendo en cuenta las diferencias físicas y biológicas entre hombres y mujeres y, consecuentemente, las diferentes patologías que pueden afectar a unos y otras.

— En aspectos más específicos, por ejemplo, los valores límites de exposición a agentes o sustancias tóxicas debieran tener en cuenta que la respuesta de mujeres y hombres puede ser diferente; o la propia organización de los tiempos de trabajo debe realizarse teniendo en cuenta las necesidades derivadas de la conciliación con las responsabilidades familiares y de cuidado.

Por su parte, en sentencia de 19 de octubre de 2017 (C-531/15, asunto Otero Ramos) el TJUE entiende que una incorrecta prevención de riesgos en el período de lactancia implica una discriminación por razón de género. Una línea que es seguida por nuestro Tribunal Supremo, entre otras, en sentencia de 24 de enero de 2019 (rec. 2727/2017).

[16] En este sentido, vid. Ruiz Santamaría, J.L.: "Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 4, 2020, p. 38.

[17] En este último caso, la ITSS había solicitado a la empresa, dedicada al servicio de limpieza, que realizase una evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo, tomando en consideración si, en cada uno de ellos, hombres y mujeres desarrollaban las mismas tareas y de la misma manera y teniendo en cuenta la perspectiva de género en la valoración de los riesgos psicosociales. El Juzgado declara ajustada a Derecho la sanción impuesta a la empresa por la ITSS, al considerar que los riesgos laborales afectan de una manera diferente a las trabajadoras y a los trabajadores, y bajo una misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres pueden realizar distintas actividades o presentar diferencias sustanciales en la dedicación a las tareas, lo que condiciona su nivel de exposición a los riesgos; y todo ello ha de especificarse en la evaluación de riesgos.

2.3. Los riesgos psicosociales. Un ámbito con especial dimensión de género

Sin duda, un ámbito de particular trascendencia desde el enfoque de género en materia de seguridad y salud laboral es el de los riesgos de naturaleza psicosocial.

Tres son los factores principales (entre otros) que explican importancia. El primero de ellos, como regla general, es que buena parte de los sectores de actividad feminizados (atención a personas dependientes, comercio sanidad, enseñanza, sector textil, agricultura, etc.) se caracterizan por una fuerte incidencia de este tipo de riesgos, pese a lo cual, en la actualidad siguen ocupando (también en la negociación colectiva) un segundo plano frente a los clásicos de seguridad e higiene.

En segundo lugar, nos hallamos ante un ámbito en el que influyen de manera destacada las consecuencias derivadas de las dificultades para conciliar la esfera profesional y las responsabilidades de cuidado derivadas de la crianza o de la atención a familiares dependientes, que, como se apuntaba, continúan siendo mayoritariamente asumida por las mujeres. Así, son las trabajadoras quienes siguen solicitando en mayor medida las excedencias, permisos o reducciones de jornadas para cuidado de familiares a su cargo. Esa "doble jornada", unida a la precariedad e inseguridad laboral, la brecha salarial, las dificultades para la promoción profesional, la escasa autonomía, etc. contribuyen, sin duda, a una mayor incidencia de altos niveles de sobrecarga y estrés.

Y no puede obviarse tampoco los efectos que en el ámbito de la salud de las mujeres trabajadoras tienen las situaciones de violencia y/o discriminación en el trabajo (acoso sexual, acoso por razón de sexo): pérdida de autoestima, motivación y confianza, depresión, irritabilidad, ira… Unos síntomas que, con el tiempo, pueden derivar en enfermedades físicas y psicológicas, en muchas ocasiones infradiagnosticadas (problemas gastrointestinales, hipertensión, desordenes reproductores, mentales o cardiovasculares…) y pueden incrementar el riesgo de accidente laborale, incapacidad e incluso de suicidio.

Resulta necesario, pues, poner el foco en la protección de la salud mental. En nuestro país, las patologías que genera la exposición a estos riesgos apenas se declaran como accidente de trabajo y no se consideran como enfermedad profesional, a pesar de que en 2010 la OIT los incorporó en su listado de enfermedades profesionales. Es cierto que el índice de siniestralidad es superior entre los hombres, pero probablemente la diferencia se reduciría considerablemente si se reconociese el origen profesional de las patologías derivadas de la exposición a los riesgos psicosociales. En la práctica, en la mayor parte de los casos, las enfermedades que derivan de estos riesgos y que afectan en gran medida a las trabajadoras o bien están invisibilizadas o, en el mejor de los casos, son consideradas enfermedades comunes, con las consecuencias que de ello deriva para el acceso a la protección y la intensidad de la misma[18].

Una adecuada protección de la salud de las personas trabajadoras, y particularmente de las mujeres, requiere, pues, avanzar en la consideración de estos factores de naturaleza psicosocial en las evaluaciones de riesgos laborales para articular medidas preventivas adecuadas[19].

El Convenio de la OIT 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, contempla la obligación empresarial de identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y

[18] Respecto a esta necesidad de adaptación de las enfermedades profesionales con un enfoque de género, vid. Chabannes, m.: "Las enfermedades profesionales en sectores feminizados: un sistema pendiente de reforma con perspectiva de género". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 486, 2025, pp. 121-151.

[19] Un detenido análisis sobre la materia el realizado por los profesores Soler Sánchez, M. I. y Meseguer De Pedro, M.: "La evaluación psicosocial de riesgos laborales desde la perspectiva de género". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, núm. 3, 2025, pp. 215-234.

acoso. De manera más específica, la Recomendación 206, de 2019, establece que en la evaluación de riesgos han de tenerse en cuenta los factores que aumenten las posibilidades de violencia y acoso, incluyendo entre ellos los riesgos psicosociales.

Como es sabido, no existe en nuestro ordenamiento una normativa específica reguladora de estos riesgos de tipo psicosocial[20]. No obstante, la Ley Orgánica 10/2022, sí contempla como obligación de la empresa la de "promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo", arbitrar procedimientos específicos para su prevención e incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras (art. 12).

Y, desde hace tiempo, se viene demandando la elaboración de una Directiva comunitaria que, con la participación de los agentes sociales, ofrezca un marco regulador común para todos los Estados. Una regulación que debe abordarse tanto desde la vertiente reparadora de los daños como – lo que es igual de importante- desde una dimensión preventiva.

3. DIGITALIZACIÓN, RIESGOS LABORALES Y GÉNERO

3.1. La necesaria adaptación de la normativa preventiva a los entornos laborales digitalizados

El proceso de transformación digital es una realidad incuestionable e irreversible que está dando lugar a profundos cambios en la sociedad actual. Unas transformaciones que son particularmente relevantes en el ámbito laboral. La incorporación de las nuevas tecnologías y de las herramientas de IA está dando lugar a "un profundo impacto transversal sobre el conjunto de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales"[21], entre ellas, evidentemente, la seguridad y salud en el trabajo.

La protección de la persona trabajadora frente a los riesgos derivados del desempeño de su actividad y la consecución de entornos laborales seguros, objetivo de la disciplina preventiva, requiere su necesaria adaptación a los nuevos riesgos (físicos, psicosociales, derivados del tratamiento de datos personales, etc.) que derivan de la introducción de la tecnología digital en el mundo del trabajo, tanto en los empleos tradicionales como en las nuevas profesiones derivadas del proceso de digitalización[22]. Es decir, como una manifestación más de la dinamicidad y la constante evolución que caracteriza al ordenamiento jurídico socio-laboral, "la seguridad y salud laborales deben adaptarse y evolucionar al ritmo del progreso tecnológico e incorporar todas las innovaciones que permitan su mejor gestión"[23].

Y es que, como demuestran los estudios estadísticos, la potencialidad de las nuevas tecnologías y las herramientas de inteligencia artificial para la mejora de la gestión preventiva en las empresas y, por ende, para la disminución de los índices de siniestralidad laboral es indudable. Así, permiten mejorar

[20] Desde el ámbito jurisprudencial, el Tribunal Supremo sí ha señalado la importancia de la obligación empresarial de evaluar los riesgos psicosociales para prevenir el acoso en el ámbito laboral (STS/Sala Cuarta, de 4 de marzo de 2014, rec. 788/2013).

[21] Cruz Villalón, J.: "El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales", en VV.AA. (Rodríguez-Piñero R y Todolí Signes, A. Coords.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*. Thomson Reuters Aranzadi. Navarra, 2020, p. 35.

[22] En este sentido, vid. Molina Navarrete, C.: "La "gran transformación" digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF,* núm. ext. 2019, pp. 5 y ss.

[23] Fernandez-Costales Muñiz, J.: "La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 452, 2020, p. 90.

el desarrollo de la actividad laboral liberando a las personas trabajadoras de tareas penosas, peligrosas o repetitivas y mejorando las condiciones de trabajo; mejorar la detección y evaluación de los riesgos, detectando algunos que pasarían inadvertidos para las personas[24]; planificar y desarrollar medidas más efectivas de protección frente a los mismos; facilitar la información y formación, mediante recursos online; mejorar los sistemas de comunicación de los siniestros y su investigación[25]; etc. En definitiva, constituyen instrumentos útiles para la mejora del bienestar laboral en las empresas[26].

Pese a estas ventajas, la utilización en el ámbito preventivo de los avances tecnológicos y digitales también presenta un "lado oscuro" [27], puesto que, además de no eliminar todos los riesgos tradicionales, su aplicación genera nuevos y variados riesgos para las personas trabajadoras: riesgos derivados de la interacción con las máquinas, del exceso de disponibilidad horaria, del tratamiento de datos personales... [28]. Unos riesgos emergentes, tanto ergonómicos[29] como de naturaleza psicosocial, que, con carácter general, no reciben un adecuado tratamiento en la normativa de seguridad y salud laboral, ni interna ni comunitaria, que aún no se encuentra adecuadamente adaptada a esos procesos de digitalización[30].

Cierto es que el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 recoge entre sus objetivos el de "anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica. En este mismo sentido, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 hace referencia expresa a las oportunidades que presentan las nuevas tecnologías y las herramientas de IA desde la óptica de la prevención de riesgos laborales, pero también esos riesgos nuevos o emergentes derivados de la digitalización de los entornos laborales, incorporando como objetivo 2 la gestión "de los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva". Y la Directiva UE 2024/2831, sobre seguridad y salud establece la obligación de las plataformas digitales de evaluar los riesgos que entrañen los

[24] Salas Porra, M.: "Aportaciones de la seguridad y salud en el trabajo para la implementación global del trabajo decente en la sociedad digital-robotizada". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 7, núm. 4, 2019, pp. 5 y ss.

[25] En este sentido, para llorens espada. J.: *Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral*. La Ley. Madrid, 2023, p. 231, los algoritmos pueden funcionar como "caja negra" de la realidad de los hechos.

[26] La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (*Estudio prospectivo sobre riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud asociados a la digitalización en 2025*) indica la utilidad de las TICs para facilitar la comprensión de los problemas relativos a la salud y seguridad laboral, la adopción de mejores decisiones y la predicción de los problemas antes de que ocurran. Y también para intervenir de forma más eficaz y para facilitar la labor inspectora frente a los incumplimientos.
Un interesante análisis de distintos recursos o herramientas puestas en práctica en el ámbito de la prevención de riesgos, con particular incidencia también desde la dimensión de género, en Durán Bernardino, M.: "Nuevas tecnologías desde una perspectiva de género y de prevención en el ámbito laboral". *Labour and Law Issues,* vol. 3, núm. 1, 2017, pp. 17 y ss.

[27] Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Salud laboral, protección de datos y disrupción digital: buscando el equilibrio entre "racionalidad social" y "racionalidad digital"". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo,* núm. 13, 2024, pp. 13 y ss.

[28] Un detenido análisis de estos riesgos emergentes en Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre y de la transición digital*. Murcia, Laborum. 2024, pp. 55 y ss.

[29] La profesora Fernández Collados, M.B.: "Desarrollo tecnológico-digital y su impacto en la organización del trabajo: identificación y evaluación de riesgos ergonómicos", en VV.AA.: *Desafíos de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI.* Murcia, Laborum, 2025, pp. 825 y ss. lleva a cabo un interesante estudio sobre la evolución de los riesgos ergonómicos derivada de los procesos de digitalización y automatización.

[30] En el ámbito específico los riesgos psicosociales, el profesor Lantarón Barquín, D.: "El trabajo a distancia y sus riesgos: particular atención a la evaluación de los de carácter psicosocial", en VV.AA.: *Desafíos en la Seguridad y Salus en el Trabajo para el siglo XXI* Murcia, Laborum, 2025, pp. 869, incide en el acusado -e insostenible- "desequilibrio entre el ilimitado número de referencias no normativas y la práctica inexistencia de preceptos legales expresa y especialmente referidos a la materia".

sistemas automatizados de seguimiento o los de toma de decisiones, "en particular los posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes de trabajo" (apart. 1).

Y cierto es también que la protección frente a esos riesgos tiene pleno encaje en nuestra LPRL y en su normativa de desarrollo (así en los principios generales de la acción preventiva del art. 15.1 LPRL ("adaptar el trabajo a la persona" (letra d), "tener en cuenta la evolución de la técnica" (letra e) o "planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo" (letra g), e implícitamente también en el deber general de seguridad del/de la empleador/a y el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz (art. 14 LPRL) y en el resto de derechos regulados a partir del art. 16). Pero, más allá de esta interpretación amplia y finalista de la LPRL, la realidad refleja que nuestro marco jurídico en materia preventiva no se encuentra adaptado a estas a las formas de gestión empresarial derivada de la incorporación al ámbito laboral de la digitalización[31].

Y esta falta de adaptación normativa es aún más evidente si se incorpora a la ecuación la perspectiva de género.

3.2. Digitalización y salud laboral de la mujer: el ámbito psicosocial en el punto de mira

Como se apuntaba, el desarrollo de las TICs y de las herramientas de IA en los entornos productivos, la aparición de nuevas formas de trabajo flexible, la difuminación de los límites entre el espacio personal/familiar y el espacio laboral, o entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, etc. están dando lugar a la proliferación de nuevas patologías vinculadas al ámbito de la salud mental de las personas trabajadoras[32]. Esta realidad requiere un adecuado tratamiento por parte de todos los agentes implicados en la seguridad y salud en el trabajo, que necesariamente debe incorporar el enfoque de género, puesto que los efectos de la digitalización de los entornos productivos afectan de manera diferentes a mujeres y hombres. La garantía del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito preventivo aparece, así, desde hace años, como uno de los retos derivados de la revolución tecnológica[33].

Son varios los ámbitos en los que se manifiesta de manera evidente esa dimensión de género en la seguridad y salud laboral en los entornos laborales digitalizados. Uno de ellos es el relacionado con la conciliación de vida personal, laboral y familiar. La mayor flexibilidad característica de las formas de trabajo a distancia o del teletrabajo permite facilitar la atención a las responsabilidades derivadas del ámbito familiar y de cuidados, favoreciendo la incorporación o el mantenimiento en el mercado de trabajo. Pero, como ya se ha comentado con anterioridad, también puede dar lugar a efectos negativos, tanto es la esfera personal como profesional de las mujeres, que son quienes mayoritariamente siguen asumiendo este trabajo de cuidado, contribuyendo, así, a perpetuar los estereotipos o roles tradicionales de género, incluso con "mayores facilidades" al situarse en centro

[31] Entre las líneas de actuación contempladas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 se encuentran precisamente el "análisis del marco normativo para adaptarlo a las nuevas formas de trabajo, a los cambios demográfico y climático" (objetivo 2, línea 1); la "promoción de la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológico, ecológico, climático y demográfico en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas (línea 2); y el "apoyo a las empresas en la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de la digitalización de sus procesos productivos y de los cambios climático, ecológico y demográfico" (línea 4).

[32] *Vid.* Rodríguez Escanciano, S.: "La salud mental en la empresa en tiempos de inteligencia artificial". *Labos,* vol. 6, núm. 3, 2025, pp. 243-257.

[33] En este sentido, Mella Méndez, L.: "Mujer trabajadora y empleo tecnológico…", *op. cit.*, p. 2.

de trabajo en el domicilio[34], y "maquillados con una apariencia más moderna"[35]. Un "lado oscuro" que se proyecta de manera particular en el ámbito de la salud, principalmente de la salud mental[36]. Y es que el sentimiento de culpa o frustración que deriva de la falta de atención a las necesidades familiares en momentos que son ocupados por el trabajo digital, incide directamente en su salud física y metal[37].

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia incorpora, bien es cierto que, de forma limitada, el enfoque de género en su art. 4 cuando contempla la obligación de las empresas de evitar cualquier tipo de discriminación de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, particularmente por razón de sexo (apart.3), debiendo tener en cuenta sus características en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Del mismo modo, las particularidades de estas formas de trabajo a distancia han de ser tenidas en cuenta en el diseño e implementación de las medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo, laboral o cualquier causa discriminatoria. Y, de manera particular, las medidas que se establezcan para la protección de las víctimas de violencia de género deberán tener en cuenta las "particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas" (apart. 4).

Expresamente se reconoce a las personas trabajadoras a distancia los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad que a quienes prestan trabajo presencial (art. 4.5); y en el diseño los mecanismos y criterios para pasar de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa, que podrán establecer los acuerdos y convenios colectivos, "se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa" (art. 8.3).

Así pues, el legislador es consciente de la compleja relación entre el trabajo a distancia, particularmente el teletrabajo, y la conciliación y corresponsabilidad, así como, y pese a las ventajas que, en principio, presenta para poder compaginar la esfera personal y la laboral[38], de los posibles efectos negativos que pueden derivar para las mujeres. Unos efectos que proceden, no tanto del porcentaje que teletrabajan respecto al de hombres, (prácticamente equiparados[39]), sino de que, como se ha dicho, siguen siendo ellas quienes asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares[40].

Así, la dificultad para delimitar el tiempo de trabajo o para deslindar la esfera personal de la profesional, la hiperconectividad o la "doble jornada" o "doble presencia" asumida por las mujeres contribuyen a la aparición o al incremento de los riesgos de naturaleza psicosocial. Es decir, las

[34] Fernández Villar, C.: "La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género". *Femeris,* vol. 9, núm. 2, 2024, p. 106.

[35] *Ibidem*, p. 98.

[36] Como potencial "arma de doble filo" es calificado el teletrabajo por la profesora Maneiro Vázquez, Y.: *Cuidadores, Igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Albacete, Bomarzo, 2023, p. 155.

[37] De La Casa Quesada, s.: "Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF,* nº ext., 2019, p. 132.

[38] Ejemplos de esta utilidad del trabajo a distancia (en situaciones de riesgo durante el embarazo o lactancia, reducciones de trabajo por motivos familiares, víctimas de violencia de género, familias monoparentales…) en Cabeza Pereiro, J. y Cardona Rubert, M.B.: "Derechos digitales con perspectiva de género en el entorno laboral". Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 489, 2025, p. 125.

[39] Según datos del INE, en 2024 teletrabajaron un 12,6 % de las mujeres ocupadas (1.191.000 mujeres) frente al 12,5 % de los hombres ocupados (1.372.000 hombres).

[40] El Comité Económico y Social de la UE sobre *Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar,* considera que la dificultad de conciliar la vida profesional y la vida privada se acrecientan en el caso de las personas teletrabajadoras (apart. 4.2).

ventajas de la flexibilización, espacial y temporal, de la prestación laboral y de la mayor autonomía para la organización del trabajo, características de las modalidades del trabajo a distancia[41], quedan diluidas en muchos casos por las consecuencias negativas para la salud mental, principalmente de las mujeres, que derivan del teletrabajo.

Para limitar estos efectos negativos, resulta imprescindible, evidentemente, seguir avanzando en corresponsabilidad. Como se indicaba anteriormente, las modalidades de trabajo a distancia y el teletrabajo pueden suponer un riesgo en términos de igualdad de género. La difuminación de los límites temporales y espaciales entre los ámbitos personal y laboral puede contribuir a reproducir e incluso a reforzar los roles tradicionales, incrementando -aún más- la carga de responsabilidades familiares y de cuidados que asumen mayoritariamente las mujeres, con los efectos que de ello derivan tanto para el desarrollo de sus carreras profesionales como para su salud física y, sobre todo, mental.

Y también es necesaria una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital, que permita a la persona trabajadora "preservar espacios privados y tiempos de descanso para el desarrollo de su personalidad y la tutela de la intimidad personal y familiar"[42]. La LO 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales incorporó a nuestro ordenamiento jurídico (arts. 20 bis ET y 14 j) EBEP) este derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral con la finalidad de salvaguardar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras (art. 88.1). Y encomendó a la negociación colectiva (o, en su defecto, a lo acordado entre empresa y representación de las personas trabajadoras) la concreción de las modalidades de ejercicio de este derecho[43].

La conexión digital permanente y la excesiva disponibilidad horaria asociada al uso de las tecnologías afectan a aspectos esenciales de la relación laboral, como la seguridad y la salud, tanto física como mental, de las personas trabajadoras, el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar o la protección de su dignidad y su intimidad. Resulta necesaria, por tanto. la revisión de este ámbito normativo, el de la regulación en materia de tiempo de trabajo, para adaptarlo adecuadamente a los entornos laborales digitalizados, con el fin de garantizar en ellos el derecho a la limitación del tiempo de trabajo[44] y, desde una perspectiva más general, el trabajo decente[45].

---

[41] En este sentido, la profesora Miñarro Yanini, M.: "Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica". *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021, p. 64, señala también la contribución del trabajo a distancia a la eficiencia medioambiental y al desarrollo sostenible.

[42] Cabeza Pereiro, J. y Cardona Rubert, M.B.: "Derechos digitales con perspectiva de género en el entorno laboral", *op. cit.* p. 127. Un interesante y reciente análisis sobre la incidencia de este derecho en la prevención en López Ahumada, J.E.: "El desarrollo tecnológico-digital. Nuevos o emergentes riesgos derivados de la organización del trabajo y la prevalencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales. Experiencias en la prevención en entornos digitalizados", en VV.AA.: *Desafíos en la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI.* Murcia, Laborum. 2025, pp. 904 y ss.

[43] La escasa regulación normativa del derecho a la desconexión digital y la remisión a la negociación colectiva para su desarrollo ha recibido críticas por parte de la doctrina iuslaboralista por el riesgo de que la efectividad real del derecho quede limitada en el caso de que los convenios colectivos no "cojan el guante" que les arrojó el legislador. Entre otros, vid. Miñarro Yanini, M.: La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de Prevención". *Documentación Laboral,* núm. 119, 2020, p. 18.

[44] Informe "Precariedad laboral y salud metal. Conocimientos y políticas", del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023. https://www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com/publicaciones/Informe-precariedad-laboral-y-salud-mental.pdf

[45] Miñarro Yanini. M.: ·La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo...", *op. cit.*, p. 17.

La efectividad del derecho a la desconexión digital depende, así, de su integración en el sistema de prevención de riesgos laborales mediante políticas internas claras, evaluaciones específicas formación continua y participación activa de las personas trabajadoras[46]. La implicación de la negociación colectiva resulta, pues, imprescindible para dotarlo de un contenido suficiente y adecuado en el que, sin duda, debe tenerse presente el enfoque de género.

Y en este análisis de los riesgos derivados de la digitalización de los entornos productivos desde una dimensión de género no pueden obviase las situaciones de violencia, acoso por razón de sexo o de discriminación y acoso laboral, que, de nuevo, afectan en mayor medida a las mujeres.

Si bien las consecuencias para la víctima derivadas de estas formas de violencia digital son equiparables, en la mayoría de los casos, a las de aquellas llevadas a cabo en entornos físicos o presenciales (aislamiento del grupo, manipulación, deslegitimación de su reputación o de su imagen, tanto personal como profesional…), lo cierto es que pueden presentar particularidades que debieran recibir un tratamiento específico por parte del legislador. Así, por ejemplo, la sensación de anonimato e impunidad de quien acosa por medios digitales; el efecto multiplicador en la difusión de información propio de los entornos digitales; la inmediatez en la transmisión de la información; los efectos persistentes en el tiempo, etc. contribuyen, sin duda, a amplificar el alcance de la conducta violenta y a agravar las consecuencias de la misma sobre la salud de la víctima, su dignidad e intimidad. Ello hace que el ciberacoso laboral se erija como unos de principales los riesgos emergentes derivados de la digitalización[47].

La influencia de la utilización de los medios digitales en estas conductas violentas es puesta de relieve desde instancias tanto internacionales como internas. Así, por ejemplo, el Convenio 190 OIT de 2019, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo[48], incluye entre estas situaciones de violencia y acoso aquellas que se producen "en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación" (art. 3 d). Por su parte, la LO de igualdad en su art. 48 establece la obligación de las empresas (apartado 1) y de la representación de las personas trabajadoras (apartado 3) de promover las condiciones de trabajo y contribuir "a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital…". Y la LO 10/2022 también hace referencia expresa en su Preámbulo a las "violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual", estableciendo en su art. 12.1 la obligación empresarial de arbitrar procedimientos específicos para la prevención de estas conductas y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas, "incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital".

Pero, más allá del avance que suponen estas previsiones normativas, una prevención y protección eficaz frente a estas situaciones de violencia laboral derivadas de la utilización de herramientas digitales requiere, de nuevo, la revisión de nuestro marco jurídico en materia preventiva, ya apuntada en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que facilite la

[46] López Ahumada, J.E.: "El desarrollo tecnológico-digital…", *op. cit.* p. 909.

[47] En este sentido, Molina Navarrete, C.: *El ciberacoso en el trabajo, op. cit.*, p. 68 y ss.

[48] Ratificado por España el 25 de mayo de 2022, junto con la Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso, que lo complementa. Un interesante análisis en De Vicente Pachés, F.: "El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF,* núm. 448, 2020, pp. 69 a 106.

delimitación de las conductas de ciberacoso y la evaluación de los riesgos[49], con especial atención a los psicosociales. Asimismo, es necesaria la atención específica a estas cuestiones en el ámbito de la negociación colectiva, y particularmente en los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo, por ejemplo, la obligación empresarial de información y formación sobre el uso de los dispositivos digitales; el establecimiento de los criterios para la utilización de los mismos; el establecimiento de un régimen adecuado de infracciones y sanciones, etc. Y para ello resulta esencial una adecuada formación de los profesionales en prevención de riesgos laborales y de los sujetos negociadores en materia de violencia y acoso digitales, que facilite la identificación de esas conductas violentas y el diseño y puesta en práctica de las medidas preventivas y protectoras adecuadas.

3.3. La implementación de la digitalización y del enfoque de género en materia preventiva: el papel clave de la negociación colectiva

Parece evidente el papel esencial que puede desempeñar la negociación colectiva para la adaptación del marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector, de tipo de actividad o de la organización empresarial y de sus plantillas. El propio legislador es consciente de ello y, como se ha visto, son varias las llamadas que hace a la negociación colectiva para la concreción y desarrollo de diversos derechos en materia preventiva, como el de desconexión digital (LO 3/2018, de Protección de Datos Personales)[50].

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 también se hace eco, de manera expresa, de esa trascendencia y como una de sus líneas de actuación recoge la potenciación de la negociación colectiva, incidiendo en su potencialidad en aspectos transversales en prevención de riesgos laborales (objetivo 6, línea 6). Y entre ellos se encuentran, sin duda, la digitalización y el género[51].

De manera más específica, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en su capítulo VIII alude a la inclusión en los convenios colectivos de contenidos como: la perspectiva de género en la gestión de la prevención en las empresas; el avance en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia y en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral; la elaboración y seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, el mobbing y la violencia a través de los medios digitales; o la inclusión de programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.

La negociación colectiva se configura, pues, como un instrumento imprescindible para avanzar en una gestión preventiva en clave de digitalización y género, que proteja de manera adecuada a las mujeres trabajadoras frente a los riesgos del trabajo, y en particular, los derivados de la introducción de las herramientas digitales en los entornos laborales, contribuyendo, por ende, a la consecución de una verdadera igualdad en materia preventiva. Pese a ello, con carácter general, los convenios colectivos adolecen de un importante déficit en la adecuada implementación de ambas perspectivas,

[49] Fernández Villar, C.: "La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género", *op. cit.*, p. 114.

[50] Una interesante reflexión sobre el papel de la negociación colectiva en relación con este derecho a la desconexión digital en López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, núm. 1, 2025, pp. 309 y ss.

[51] En concreto se recomienda la inclusión en los acuerdos de negociación colectiva de orientaciones que desarrollen materias, entre otras, como la desconexión digital, la perspectiva de género o la formación en prevención de riesgos laborales.

limitándose, en la mayoría de los casos, a incluir meras declaraciones de intenciones o cláusulas genéricas o a reproducir lo establecido por la Ley.

Así, desde el enfoque de género, los convenios colectivos deberían ir más allá de la protección de la mujer en su faceta reproductiva, como ocurre en la mayoría de los casos, en los que se limitan a remitir y reproducir literalmente el art. 26 LPRL. El género debe concebirse como un factor generador de riesgo en sí mismo y han de identificarse y evaluarse los posibles peligros que afectan de manera particular a las mujeres, entre ellos los derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar o de las situaciones de acoso o violencia en el entorno laboral. Únicamente mediante una adecuada evaluación de estos riesgos pueden articularse medidas preventivas y protectoras eficaces. Tampoco se deben olvidar los efectos positivos que para la salud y seguridad de las mujeres trabajadoras derivan de las medidas convencionales que puedan establecer en materia de corresponsabilidad. Una implementación del enfoque de género en la negociación colectiva que, indudablemente, debe realizarse teniendo en cuenta las particularidades que presentan los entornos laborales digitalizados.

Una correcta adecuación del marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo a la realidad de la digitalización y a la dimensión de género hace imprescindible, pues, la implicación de los agentes sociales y de los sujetos negociadores, para lo cual es fundamental su adecuada formación especializada tanto en género como en los nuevos retos de los entornos laborales, tal y como se contempla en la Estrategia para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, que de manera específica prevé el desarrollo de programas de formación sobre violencia, acoso sexual y por razón de sexo, con atención al uso de las nuevas tecnologías.

Y junto a esa mejora en la formación, es necesario también seguir avanzando hacia una mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación, puesto que, en la actualidad, en la mayoría de los casos, siguen siendo minoritaria. La escasa participación de las mujeres en todos los niveles de consulta y de toma de decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo ha contribuido a que se haya prestado menor atención a sus necesidades en este ámbito. Un mayor protagonismo de las mujeres en los ámbitos de decisión, incluidas las mesas de negociación, puede contribuir, sin duda, a un avance en la atención a sus particularidades y necesidades específicas.

4. CONCLUSIONES

El proceso de digitalización de los entornos productivos constituye en la actualidad uno de los factores más destacados en el mercado de trabajo, con una profunda y directa incidencia sobre las condiciones laborales y, de manera particular, sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Como se ha visto, las nuevas tecnologías y las herramientas de IA presentan una gran potencialidad para la mejora de la gestión preventiva de las empresas. Pero los efectos que deriven de las mismas, positivos o negativos, dependerán de cómo se utilicen. Y es que la incorporación de estas tecnologías digitales no solo modifica los modos de prestación del trabajo, sino que redefine los riesgos laborales tradicionales, dando lugar a otros nuevos o emergentes, particularmente en el ámbito psicosocial. Se hace necesaria, así, la revisión y adaptación de nuestro sistema de prevención de riesgos laborales a estas nuevas realidades, una adaptación "que debe integrar una visión transversal que contemple la salud mental, la desconexión digital y la equidad en el acceso a la protección social"[52] y en la cual necesariamente ha de estar presente el enfoque de género.

Nuestro sistema de prevención de riesgos laborales, concebido desde un modelo androcéntrico, se ha caracterizado tradicionalmente por una insuficiente identificación de los riesgos que afectan de manera específica o diferenciada a las mujeres trabajadoras, con la única excepción de su faceta

[52] López Ahumada, J.E.: "El desarrollo tecnológico-digital…, op. cit, p. 896.

reproductiva. Esta ausencia de enfoque de género se proyecta tanto en el diseño normativo como en la gestión preventiva en las empresas, incidiendo así en aspectos como la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la vigilancia de la salud y el reconocimiento de la naturaleza profesional de las contingencias. Y como resultado de todo ello, se evidencian desigualdades en la protección de la seguridad y la salud laboral de mujeres y hombres.

El actual proceso de digitalización no solo no corrige o reduce estas deficiencias estructurales, sino que, en determinados supuestos, contribuye a su intensificación. Aspectos derivados de la incorporación de las tecnologías digitales en el ámbito laboral como la flexibilización temporal y espacial de la prestación laboral, la hiperconectividad y la difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso inciden de manera diferenciada en mujeres y hombres. Y junto a ello, el mantenimiento de un desigual reparto de las responsabilidades familiares y de cuidado provoca que las mujeres se encuentren más expuestas a las consecuencias negativas derivadas de estas formas de trabajo, tanto en lo que se refiere a su desarrollo profesional como en su salud física y, especialmente, su salud mental.

Así, los riesgos psicosociales adquieren una relevancia central desde la óptica de la seguridad y salud laboral con perspectiva de género. Su limitado tratamiento en la normativa vigente, la frecuente invisibilización de las patologías vinculadas a estos riesgos y su escaso reconocimiento como contingencias profesionales ponen de relieve la necesidad de una reformulación del enfoque preventivo que incorpore de manera expresa esta dimensión psicosocial y de género.

Asimismo, la digitalización ha generado nuevas manifestaciones de ciberviolencia y ciberacoso en el trabajo, que, con carácter general, amplifican el alcance, la intensidad y la persistencia en el tiempo de las conductas lesivas. Estas formas de ciberacoso laboral, que afectan en mayor medida a las mujeres, plantean importantes desafíos desde la perspectiva preventiva, al requerir instrumentos normativos y organizativos capaces de identificar, evaluar y neutralizar unos riesgos que trascienden los límites físicos tradicionales de la empresa o del centro de trabajo.

Aunque en los últimos años, tanto en el ámbito internacional y europeo como en nuestro ordenamiento interno, se han ido produciendo avances normativos, estos no se han traducido aún ni en una adaptación adecuada y suficiente del marco jurídico preventivo a los entornos laborales digitalizados ni en una integración efectiva de la perspectiva de género.

En este escenario, la negociación colectiva se configura como un instrumento esencial para la implementación de la dimensión de género y para la adaptación de las medidas de seguridad y salud de las personas trabajadoras a las particularidades de los entornos laborales digitalizados. No obstante, la práctica convencional sigue mostrando un limitado tratamiento de ambas dimensiones, para cuya superación resultan claves aspectos como el reforzamiento de la formación de los sujetos negociadores, la promoción de una mayor presencia de mujeres en los espacios de decisión y el avance hacia una concepción del género como factor estructural de riesgo en la gestión preventiva.

En definitiva, la garantía de una protección eficaz de la salud de las personas trabajadoras en un contexto de transformación digital requiere avanzar hacia un modelo de prevención que reconozca expresamente la incidencia del género en la exposición a los riesgos laborales y en sus consecuencias. Solo mediante la integración transversal de esta perspectiva en la normativa, en la evaluación de riesgos, en la planificación preventiva y en la negociación colectiva será posible evitar que la digitalización actúe como un nuevo factor de desigualdad y permitirá aprovechar su potencial para contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y a la efectividad del principio de igualdad en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA

Arias Domínguez, A.: "Apreciación de la enfermedad profesional desde una perspectiva de género". *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2022.

Blázquez Agudo, E.M.: "La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género". *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2023.

Cabeza Pereiro, J. y Cardona Rubert, M.B.: "Derechos digitales con perspectiva de género en el entorno laboral". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 489, 2025.

Chabannes, M.: "Las enfermedades profesionales en sectores feminizados: un sistema pendiente de reforma con perspectiva de género". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 486, 2025.

Cruz Villalón, J.: "El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales", en VV.AA. (rodríguez-piñero royo y todolí signes, a. Coords.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*. Thomson Reuters Aranzadi. Navarra, 2020.

De La Casa Quesada, S.: "Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. extraordinario, 2019.

De Vicente Pachés, F.: "El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, Núm. 448, 2020.

Durán Bernardino, M.: "Digitalización y empleo: retos del futuro de trabajo desde una perspectiva de género. *Revista de Estudios Jurídicos*. Universidad de Jaén, núm. 21, 2021.

Durán Bernardino, M.: "Nuevas tecnologías desde una perspectiva de género y de prevención en el ámbito laboral". *Labour and Law Issues*, vol. 3, núm. 1, 2017.

Fernández Collados, M.B.: "Desarrollo tecnológico-digital y su impacto en la organización del trabajo: identificación y evaluación de riesgos ergonómicos", en VV.AA.: *Desafíos de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI*. Laborum, Murcia, 2025.

Fernández Villar, C.: "La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género". *Femeris*, vol. 9, núm. 2, 2024.

Fernandez-Costales Muñiz, J.: "La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 452, 2020.

Lantarón Barquín, D.: "El trabajo a distancia y sus riesgos: particular atención a la evaluación de los de carácter psicosocial", en VV.AA.: *Desafíos en la Seguridad y Salus en el Trabajo para el siglo XXI*. Laborum, Murcia, 2025.

Llorens Espada. J.: *Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral.* La Ley. Madrid, 2023.

López Ahumada, J.E.: "El desarrollo tecnológico-digital. Nuevos o emergentes riesgos derivados de la organización del trabajo y la prevalencia de los riesgos ergonómicos y psicosociales. Experiencias en la prevención en entornos digitalizados", en VV.AA.: *Desafíos en la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI*. Laborum. Murcia, 2025.

López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, nº 1, 2025.

López Insúa, B.M.: "Medidas de prevención de riesgos laborales y de protección social en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, nº 3, 2025.

Maneiro Vázquez, Y.: *Cuidadores, Igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r) evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Bomarzo, Albacete, 2023.

Mella Méndez, L.: "La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 13, número 1, 2025.

Mella Méndez, L.: "Mujer trabajadora y empleo tecnológico medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género". *Trabajo y Derecho*, nº 6, 2000.

Mercader Uguina, J.R.: "Riesgos laborales y transformación digital; hacia una empresa tecnológicamente responsable". *Teorías y Derechos. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 23, 2018.

Miñarro Yanini, M.: La incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de Prevención". *Documentación Laboral*, núm. 119, 2020.

Miñarro Yanini, M.: "Cambio climático y nuevas formas de empleo: el régimen del teletrabajo en clave de gestión ecológica". *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021.

Molina Navarrete, C.: *El ciberacoso en el trabajo*. La Ley, Madrid, 2019.

Molina Navarrete, C.: "«Garantías multinivel» y «perspectiva de diversidad (género, discapacidad, infancia)» en el enjuiciamiento de los asuntos sociolaborales: avances y resistencias… y algún exceso". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 486, 2025.

Molina Navarrete, C.: "La "gran transformación" digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas". *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. extraordinario, 2019.

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Salud laboral, protección de datos y disrupción digital: buscando el equilibrio entre "racionalidad social" y "racionalidad digital"". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 13, 2024.

Monereo Pérez, J.L.: *Planificación y gestión de los riesgos profesionales en la sociedad de la incertidumbre y de la transición digital*. Laborum. Murcia, 2024.

Rivas Vallejo, P.: "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 74, 2009.

Rodríguez Escanciano, S.: "La salud mental en la empresa en tiempos de inteligencia artificial". *Labos,* vol. 6, núm. 3, 2025.

Ruiz Santamaría, J.L.: "Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 8, núm. 4, 2020.

Salas Porra, M.: "Aportaciones de la seguridad y salud en el trabajo para la implementación global del trabajo decente en la sociedad digital-robotizada". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 4, 2019.

Soler Sánchez, M. I. y Meseguer De Pedro, M.: "La evaluación psicosocial de riesgos laborales desde la perspectiva de género". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo,* vol. 13, nº 3, 2025.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 59-80

La protección de los jóvenes en la gig economy italiana: vacíos y reformas pendientes a la luz de la Directiva (UE) 2024/2831[1]

Protecting young people in the Italian gig economy: gaps and pending reforms in light of Directive (EU) 2024/2831

Giuseppina Pensabene Lionti *Profesora Titular de Derecho del Trabajo*
Universidad de Padua
https://orcid.org/0000-0002-5553-3766

Sumario

1. **Premisa**
   1.1. El contexto de la *gig economy* en Italia: ventajas y desventajas para los jóvenes
2. **El sistema de tutelas dibujado por la directiva (UE) 2024/2831**
   2.1. La presunción legal de subordinación
   2.1.1. La gestión algorítmica de las relaciones laborales como instrumento de protección, también de los datos personales
3. **La armonización de la Directiva con las medidas de tutela de la Unión Europea dirigidas específicamente a los jóvenes**
4. **Vacíos y reformas pendientes en Italia: ¿Qué perspectivas de futuro pueden esperarse para los jóvenes nativos digitales?"**
5. **Bibliografía**

Cita Sugerida: PENSABENE LIONTI, G.: «La protección de los jóvenes en la gig economy italiana: vacíos y reformas pendientes a la luz de la Directiva (UE) 2024/2831». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 59-80.

[1] Este trabajo ha sido fruto de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos que siguen: Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 *"La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica"*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; y Proyecto de I+D+i *"Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales"* (ref. B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga; así como del Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) *"Economía y fiscalidad frente al envejecimiento poblacional"*; y del Instituto Universitario de Investigación sobre *"Juventud, Mercado de Trabajo Inclusivo y Protección Jurídico-Social y Económica"* de la Universidad de Málaga (JUVUMA).

Resumen

A través del examen de las principales medidas de protección del trabajador digital introducidas por la Directiva (UE) 2024/2831, el ensayo pretende demostrar la existencia de algunas lagunas normativas en el ordenamiento jurídico italiano con respecto a la protección de quienes trabajan en el sistema de la gig economy. En particular, la autora, tras armonizar la normativa introducida por la mencionada Directiva con las políticas europeas en materia de empleo juvenil, centra un enfoque en las principales vulnerabilidades de los jóvenes trabajadores en el mercado laboral digital, proponiendo algunas posibles soluciones desde una perspectiva de jure condendo.

Palabras clave

gig economy; digitalización; jóvenes; trabajadores; transparencia; presunción; subordinación; gestión algorítmica; salud; seguridad; trabajo; representación sindical; negociación colectiva; nativos digitales

Abstract

Through the examination of the main protective measures for the digital worker introduced by Directive (EU) 2024/2831, the essay aims to demonstrate the existence of certain regulatory gaps in the Italian legal system with regard to the protection of those working within the gig economy framework. In particular, the author, after harmonizing the rules introduced by the aforementioned Directive with European policies on youth employment, focuses on the main vulnerabilities of young workers in the digital labor market, proposing some possible solutions for the future.

Keywords

gig economy; digitalization; youth; workers; transparency; presumption; subordination; algorithmic management; health; safety; work; trade union representation; collective bargaining; digital natives

1. PREMISA

En el ámbito del derecho laboral, la digitalización plantea, entre otros, el problema de la discrepancia entre el uso cotidiano de las plataformas digitales y una regulación que aún resulta escasa. Dentro de este amplio fenómeno, el presente estudio pretende centrar la atención en la protección, prevista por el ordenamiento jurídico italiano, del joven trabajador digital. En particular, se demostrará que, en el ámbito de la tutela del trabajo mediante plataformas digitales, se han dado algunos avances, pero aún es necesario recorrer un camino considerable para subsanar significativas lagunas normativas. Se hace referencia, en particular, a la reforma aún pendiente en Italia para la transposición de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el llamado "trabajo a través de plataformas digitales". En efecto, esta normativa constituye un hito fundamental en el proceso de afirmación de un derecho laboral digital europeo, pero quizás no todavía en el de un derecho laboral digital italiano.

1.1. El contexto de la *gig economy* en Italia: ventajas y desventajas para los jóvenes

En respuesta a la crisis económico-financiera de 2008, se consolidó también en Italia el modelo de la *gig economy*, es decir, un modelo económico caracterizado por una notable flexibilidad (por no decir precariedad), basado en trabajos temporales, ocasionales o freelance, gestionados mediante plataformas digitales (aplicaciones o sitios web) que conectan de forma directa la oferta y la demanda de trabajo[2]. Esta nueva modalidad de intercambio de bienes y servicios permite, a través de una plataforma digital, que un usuario solicite un bien o un servicio y lo obtenga en tiempo real. En particular, dicho modelo adopta dos formas[3]. La primera es el *crowdwork*, en el que el reclutamiento[4], la gestión y la prestación laboral se desarrollan íntegramente en línea, mediante plataformas que conectan un número indeterminado de contratantes y prestadores. La segunda corresponde al trabajo *on-demand* mediante aplicaciones, en el que únicamente la fase de reclutamiento y gestión se realiza digitalmente, mientras que la prestación es física y personal, como ocurre con los repartidores en bicicleta del sector de *food delivery*. El trabajo mediante plataformas digitales presenta una elevada heterogeneidad entre los trabajadores implicados, con intereses diferenciados en función de si la actividad desarrollada a través de la plataforma constituye la única o principal ocupación, o, por el contrario, una actividad secundaria[5]. No obstante, una parte considerable, y en gran medida mayoritaria, de los trabajadores digitales en Italia está constituida por jóvenes y se concentra principalmente en la actividad de entrega de comida a domicilio en los centros urbanos (los denominados *riders*)[6]. Lo anterior conduce a reflexionar sobre las trayectorias profesionales futuras y sobre su marcada

[2] *Vid.*, entre otros, AA.VV.: *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, Giappichelli, 2022; Novella, M. - Tullini, P.: *Lavoro digitale*, Torino, Giappichelli, 2022; Lo Faro, A.: *New Technology and Labour Law. SelectedTopics*, Torino, Giappichelli, 2023.

[3] Mastinu, E.: "Subordinazione, incentivazione, reputazione nel lavoro nell'impresa digitale", en VV.AA.: *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Edizioni Scientifiche Italiane, Loi, P. (dir.), Napoli, 2021, p. 124.

[4] *Vid.* Ginès i Fabrellas, A.: "Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 01 settembre 2018, p. 754.

[5] Según una investigación reciente del INAPP, los trabajadores en plataformas digitales en Italia ascienden a aproximadamente 570.000, de los cuales alrededor de 274.000 desarrollan dicha actividad como ocupación principal, 139.000 como actividad secundaria y 157.000 de manera ocasional.; vid. INAPP ("*Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche*"), *comunicación del 4 de enero de 2022*, cit. por Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 2, 2022, p. 2.

[6] *Ibidem*, donde se cita Assodelivery (asociación empresarial que representa en Italia a las principales empresas del sector) según la cual aproximadamente 30.000 son los *riders* que prestan dicha actividad. Naturalmente, el fenómeno del trabajo mediante plataformas digitales es mucho más amplio y merece ser objeto de específica regulación.

discontinuidad, también con el fin de determinar si concurren o no los presupuestos necesarios para garantizar un contexto laboral sostenible[7].

En efecto, son los jóvenes quienes resultan más atraídos por el trabajo ofrecido en el ámbito de la nueva *gig economy*, por diversas razones. En primer lugar, la difusión capilar de la tecnología en el mundo del trabajo permite reducir —cuando no, en ocasiones, eliminar— los costes de intermediación entre empleador y trabajador. En segundo lugar, la conexión digital posibilita un encuentro inmediato entre la oferta y la demanda de trabajo, así como una satisfacción igualmente inmediata de las necesidades subyacentes a la solicitud de la obra o del servicio por parte del consumidor. Por último, los jóvenes buscan el mayor grado posible de flexibilidad laboral para poder conciliar el empleo *on demand* con otros trabajos presenciales, o bien con compromisos de estudio, o incluso con la necesidad de destinar parte de su tiempo a actividades de ocio, aficiones y deporte.

El trabajo mediante plataformas digitales, en efecto, devuelve al joven la percepción de no encontrarse desempleado, al representar una fuente de ingresos, pero, al mismo tiempo, le hace sentirse libre de vínculos laborales más estrictos, también en términos de jornada laboral.

Estas nuevas formas de trabajo, sin embargo, presentan también una amplia serie de desventajas para los jóvenes, lo que alimenta el debate actual sobre la necesidad de una mayor regulación destinada a proteger a los trabajadores digitales. El principal problema radica en que estos últimos son empleados únicamente de manera esporádica, como indica, por lo demás, la propia expresión *gig economy*, traducida al italiano como "*economía de los lavoretti" (trabajitos).*

El de los *gig workers*, es decir, no puede —a día de hoy— considerarse un trabajo propiamente dicho, sino más bien, precisamente, un "trabajito" [8], que presupone una ocupación *one-off* y una remuneración precaria por cada encargo individual. A ello se añade que, para el desempeño de estos trabajos ocasionales, los jóvenes no aspiran a perfeccionar competencias específicas, dado que se trata, en realidad, de tareas generalmente comunes (como las actividades de entrega y recogida de comida). Esta circunstancia puede desincentivar de manera significativa la sana ambición de los jóvenes de mejorar profesionalmente y de emprender itinerarios formativos serios en el ámbito laboral, condición esta última necesaria también para el incremento de la calidad del servicio prestado a los usuarios.

El fenómeno descrito constituye, por tanto, la principal desventaja para el joven trabajador digital porque conlleva, de forma encadenada, una serie de efectos negativos de notable relevancia: la sustancial ausencia de protección social; el consiguiente aumento de la precarización; la inestabilidad de las relaciones laborales; la excesiva injerencia de la gestión algorítmica de la relación de empleo en la esfera personal del trabajador; la falta de una tutela antidiscriminatoria adecuada frente a un empleador que, por su naturaleza digital, carece de cualquier forma de empatía.

A este respecto, basta recordar que todas las decisiones relativas a las trayectorias profesionales de los *gig workers* son adoptadas por los algoritmos que sustentan el funcionamiento de las plataformas, los cuales deciden exclusivamente mediante el procesamiento de datos, sin ningún tipo de reflexión adicional que vaya más allá de dicho automatismo[9]. Esta circunstancia no solo plantea un problema de falta de objetividad y meritocracia en la progresión profesional del trabajador digital, sino que

[7] *Vid.* Comandè, D.: "Grande è la confusione sotto il cielo" dei rider: strategie sindacali e chiavi di accesso alle tutele giudiziali", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc. 4, 2023, p. 559.

[8] A este respecto, siempre actuales resultan las reflexiones de Ferrante, V.: "Il cumulo dei *lavoretti*: quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?", *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2018, pp. 632 ss.

[9] Además, como es bien sabido, todo ello sucede incluso en el caso de plataformas que, en la actualidad, representan grandes y consolidadas realidades empresariales, ampliamente conocidas, como, por ejemplo, Glovo, Deliveroo, Foodora o Uber.

también revela una significativa laguna regulatoria en materia de protección antidiscriminatoria respecto de los datos que son introducidos automáticamente en las plataformas en función de los algoritmos[10]. Estos últimos, en efecto, clasifican a los trabajadores esencialmente sobre la base de un doble criterio: por un lado, el *rating* reputacional (esto es, las valoraciones emitidas por los usuarios) y, por otro, el tiempo de conexión del trabajador digital. Ambos criterios orientan, en última instancia, las decisiones adoptadas por la plataforma en relación con la gestión tanto de los *insiders* como de los *outsiders*. En otros términos, el algoritmo procesa de este modo cualquier fase de la relación laboral, desde la asignación de tareas hasta la imposición de sanciones, que incluso pueden tener carácter expulsivo. El algoritmo, en efecto, despide al joven trabajador digital simplemente eliminando su perfil de la plataforma correspondiente.

De este modo, se han producido situaciones en las que un trabajador ha sido despedido por no encontrarse conectado, por ejemplo, porque estaba ejerciendo su derecho, constitucionalmente garantizado, a la huelga[11]. Ello se debe a que, en ausencia de supervisión humana, el algoritmo no es capaz de distinguir entre los distintos matices de la información que procesa[12]. Este escenario pone de relieve la necesidad de un renovado esfuerzo regulador orientado a integrar el trabajo mediante plataformas digitales dentro de un marco jurídico capaz de conjugar la innovación tecnológica con las garantías fundamentales[13], evitando que la flexibilidad económica se traduzca en una desregulación social[14].

Y esta reflexión, que nos concierne a todos, no puede sino comenzar precisamente por los jóvenes.

2. EL SISTEMA DE TUTELAS DIBUJADO POR LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831

Para dar continuidad a las reflexiones desarrolladas en el apartado precedente, se adopta ahora un punto de vista privilegiado: el de la Directiva (UE) 2024/2831, aprobada por el Parlamento Europeo y el Consejo el 23 de octubre de 2024. En efecto, gracias a este acto normativo, la Unión Europea ha dado un paso significativo en el refuerzo del sistema de tutela del trabajador digital, introduciendo un conjunto de disposiciones que podrían contribuir asimismo a garantizar un futuro más sostenible para los jóvenes.

Por primera vez, el trabajo digital es objeto de una regulación orgánica[15] mediante un acto normativo que, a partir del 2 de diciembre de 2026, será aplicable también a las relaciones contractuales ya en curso[16].

---

[10] Topo, A.: *Essay on New Technologies and Discrimination. The Impact of Artificial Intellingence on Work*, CLEUP, Padova, 2025.

[11] La Tegola, O.: "Il conflitto collettivo nell'era digitale", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 01 settembre 2020, p. 638.

[12] Mazzucca, J.: "L'intelligenza artificiale del diritto. Luci e ombre del ragionamento algoritmico", en *Ragion Pratica*, 2024, núm. 1, pp. 242-243.

[13] *Vid.*, *amplius*, Treu, T.: "Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy", en *Biblioteca '20 Maggio'*, 2/2017, pp. 136 ss.

[14] Gragnoli, E.: "Il rapporto di lavoro, le decisioni automatiche e i loro limiti. La regolazione di fenomeni incomprensibili", en VV.AA.: *Intelligenza artificiale e diritto*, D'Aloia, A. (dir.), Milano, Franco Angeli, 2022, p. 470.

[15] Cangemi, V.: "Trasparenza nel rapporto e trasparenza dei mercati del lavoro nell'orizzonte della sostenibilità e della inclusione lavorativa. La trasparenza dei sistemi decisionali automatizzati nel contesto lavorativo. Un'analisi giurisprudenziale", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 01 dicembre 2024, pp. 927 ss.

[16] Lai, M.: "Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali", *Working Paper Adapt*, 5, 2025, pp. 4 ss.

A este respecto, no obstante, resulta necesario realizar algunas precisiones. En primer lugar, no se trata de una normativa surgida de manera repentina, sino del resultado de un largo y complejo proceso de negociación, que se ha prolongado durante más de dos años y medio. Este dato merece ser subrayado, en cuanto pone de manifiesto la dificultad de conciliar las exigencias de protección social con la flexibilidad económica que caracteriza al capitalismo digital. En segundo lugar, si bien en Italia se ha iniciado formalmente el proceso de transposición de la citada directiva, esta aún no ha sido plenamente aplicada[17].

No obstante lo anterior, llevar a cabo un análisis de las lagunas normativas y de las reformas pendientes en materia de tutela de los jóvenes trabajadores digitales a la luz de la directiva puede resultar metodológicamente útil, tanto para identificar qué medidas de protección, entre las previstas por el derecho laboral de la Unión Europea, han sido ya reconocidas en Italia (incluso a través de la jurisprudencia), como para considerar aquellos objetivos que aún deben alcanzarse, proponiendo así posibles mejoras desde una perspectiva *de iure condendo*.

La directiva, en efecto, aborda la doble exigencia prioritaria que desde hace tiempo ha centrado el debate en esta materia, también en Italia: el refuerzo de las garantías jurídico-laborales de los trabajadores digitales y la protección de su privacidad en un sentido amplio. Estos objetivos hunden sus raíces en los principios generales establecidos por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea[18].

Desde esta perspectiva, se comprende cómo la mejora de las condiciones de trabajo de las personas empleadas mediante plataformas digitales va necesariamente acompañada del fortalecimiento de la protección de sus datos personales, en respeto de los principios de transparencia, privacidad, proporcionalidad y no discriminación[19]. Asimismo, desde este enfoque, la cuestión de la dignidad del trabajador —y, en particular, del joven trabajador— deja de plantearse únicamente en términos de garantía social, para adquirir también relevancia en relación con la gestión y delimitación del poder informativo y de control ejercido a través de procesos decisionales automatizados.

El derecho del trabajo, por tanto, también en este ámbito, adquiere un carácter transversal y se entrelaza inevitablemente con un sistema más amplio de derechos de la persona, que debe ser analizado desde una dimensión completamente específica: la digital.

2.1. La presunción legal de subordinación

Un primer instrumento de tutela introducido por la Directiva, en consonancia con la jurisprudencia desarrollada en la materia por el Tribunal de Justicia[20], es la presunción legal de subordinación, expresada tanto de manera indirecta, mediante un ámbito de aplicación particularmente amplio de la normativa pertinente, como de forma directa, gracias a la previsión explícita según la cual, en presencia de ciertos elementos, la relación se presume, *iuris tantum*, subordinada.

[17] En particular, la directiva ha sido incluida en la Ley de Delegación Europea 2024 (Ley n.º 91/2025) a efectos de su incorporación al ordenamiento jurídico italiano; sin embargo, todavía se espera la adopción de un decreto legislativo nacional que permita la aplicación efectiva de las medidas legislativas específicas previstas en la misma dentro del plazo de transposición establecido (2 de diciembre de 2026).

[18] A este respecto, cabe recordar, por un lado, el artículo 153, apartado 1, letra b), y apartado 2, letra b), TFUE, que fundamentan la competencia de la Unión en materia de política social y condiciones de trabajo; y, por otro, el artículo 16, apartado 2, TFUE, relativo a la protección de los datos personales.

[19] Para una visión general de estos principios laborales, vid. Pisani, C., Proia, G. y Topo, A.: *Privacy e lavoro,* Milano, Giuffrè, 2022.

[20] Y también con los principios elaborados por la Comisión europea, vid. Alaimo, A.: "Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 2, 01 giugno 2022, p. 639.

En particular, con respecto a la modalidad indirecta de expresión de esta presunción, cabe señalar que el ámbito de aplicación de la Directiva es deliberadamente amplio. El art. 1, en efecto, extiende su ámbito de aplicación a «todas las personas que realizan un trabajo mediante plataformas digitales que tienen, o que, en función de una evaluación de los hechos, se considera que tienen, un contrato o una relación laboral». Esta previsión permite —siguiendo aquellas inclinaciones comunitarias que se remontan ya al Libro Blanco de 2001[21]— superar aquella rígida dicotomía entre subordinación y autonomía que corre el riesgo de quebrantar el principio fundamental de la prevalencia del modo concreto de configuración de la relación laboral sobre el *nomen juris* atribuido por las partes; principio que se erige precisamente como garantía de una tutela efectiva del trabajador, y no únicamente formal.

De este modo, el legislador comunitario parece plantearse nuevamente una cuestión "tradicional": la de la endémica asimetría contractual entre las dos partes de una relación laboral, insertándola, sin embargo, en el contexto histórico contingente que afecta, en primer lugar, precisamente a los jóvenes como nativos digitales. En otras palabras, el joven trabajador digital puede encontrarse en una situación fáctica de dependencia socioeconómica respecto de la plataforma[22], independientemente de la calificación jurídica que la relación laboral presente en su forma.

Esta perspectiva tiende a privilegiar la tutela efectiva del trabajador digital frente a la meramente formal, aplicando el principio del «primado de la realidad» ya afirmado, a nivel supranacional[23], por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Recomendación n.° 198 de 2006 sobre la relación laboral.

Además, este nuevo enfoque conduce al legislador euro-unitario a reconocer de manera también directa la presunción de subordinación[24], disponiendo, en el art. 5 de la mencionada Directiva, que, cuando surjan elementos fácticos indicativos de dirección o control —según el derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes— se presume que la relación laboral es de trabajo por cuenta ajena, salvo prueba en contrario por parte de la plataforma.

Se trata, por tanto, de una evidente medida de tutela[25], dado que el desplazamiento del centro de atención del dato formal al sustancial no posee un valor meramente simbólico, sino que da lugar, en términos técnico-jurídicos, a una inversión de la carga de la prueba. En definitiva, aquel principio consolidado en la praxis jurisprudencial de diversos países, entre ellos Italia (desde la afirmación de la llamada «*tassatività o indisponibilità del tipo contrattuale*»)[26], se transforma ahora en una regla general de derecho positivo, válida para todos los Estados miembros de la Unión Europea, con el fin de garantizar un nivel mínimo de tutela a todos los trabajadores en el contexto digital, independientemente de la forma adoptada por la correspondiente relación contractual.

---

[21] Proia, G.: "Marco Biagi e il "Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 1, 2020.

[22] *Vid.*, *amplius*, Voza, R.: "Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?"*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT,* núm 336, 2017; Treu, T., "Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della gig economy", *Lavoro e diritto*, 2017, p. 2.

[23] Aloisi, A., Rainone, S. y Countouris, N.: "An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"", *ILO Working papers*, 2023.

[24] Perulli, A.: "La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc. 2, 01 giugno 2024, p. 173;

[25] Ferrante, V.: "La nozione di lavoro subordinato nella direttiva 2019/1152 e nella proposta di direttiva europea rivolta a tutelare i lavoratori "delle piattaforme", *WP CSDLE "Massimo D'Antona",* núm. 158, 2022.

[26] A partir de la sentencia della *Corte Costituzionale* de 31 de marzo de 1994, n° 115, según la cual, básicamente, el principio de indisponibilidad del tipo negocial impide a las partes modificar la naturaleza jurídica esencial del vínculo laboral mediante acuerdos privados; buscando dicho principio preservar la tutela mínima del trabajador frente la asimetría de poder en la negociación.

No obstante, se mantiene firme, como ha sido afirmado correctamente[27], que aunque la presunción legal de subordinación pueda resultar útil para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores errónea o abusivamente calificados como autónomos, «quedan, sin embargo, excluidas todas aquellas hipótesis intermedias o actividades de trabajo genuinamente autónomas, no ajenas a situaciones de explotación o de autoexplotación, que también necesitan tutela, al menos en el plano de los derechos fundamentales». De hecho, en Italia, «en lo que respecta a las colaboraciones coordinadas y continuas, se prevé una protección relativa a la maternidad, los permisos parentales, las prestaciones por desempleo y la seguridad en el trabajo; mucho menos en lo que concierne a las políticas activas de empleo y a la protección social contributiva. En cambio, la tutela de las colaboraciones ocasionales es casi totalmente inexistente»[28].

2.1.1. La gestión algorítmica de las relaciones laborales como instrumento de protección, también de los datos personales

Un segundo instrumento de tutela está previsto en el Capítulo III de la Directiva 2024/2831, dedicado a la «gestión algorítmica» de las relaciones laborales. Este instrumento reviste una especial relevancia en la medida en que tiene por objeto afrontar la delicada cuestión de la relación entre la gestión de la automatización decisional y la protección de los derechos fundamentales de la persona. En efecto, aun no siendo humano, el algoritmo gobierna de facto la totalidad de la relación de trabajo: desde el reclutamiento, pasando por la evaluación del rendimiento laboral, hasta la extinción del correspondiente contrato de trabajo.

Por ello, el legislador de la Unión considera fundamental reconducir el poder que este mecanismo atribuye, *de facto*, al algoritmo dentro de un aparato regulatorio que se desarrolle en los límites de la legalidad, la transparencia y la responsabilidad jurídica, así como, sobre todo, de la protección de la libertad, la dignidad humana y la igualdad de los trabajadores digitales. A tal fin, la Directiva impone a las plataformas empleadoras obligaciones específicas de información, evaluación y supervisión humana.

En particular, recae sobre el empleador la obligación de informar de manera clara y comprensible a los trabajadores acerca del uso de sistemas automatizados de seguimiento, supervisión y evaluación de la ejecución de la prestación laboral, así como de toma de decisiones sobre aspectos significativos de las correspondientes condiciones de trabajo, tales como, por ejemplo, el acceso a los encargos laborales, los ingresos de los trabajadores de plataformas digitales, su salud y seguridad en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la limitación, suspensión o cierre de su cuenta (art. 9). En concreto, se reconoce a los trabajadores digitales el derecho a solicitar y recibir una explicación por parte de las plataformas digitales en relación con las decisiones adoptadas por los sistemas automatizados[29].

Esta tutela se ve reforzada por la posibilidad de que los trabajadores de plataformas se dirijan a una persona de contacto designada por la propia plataforma a fin de entablar un contraste dialéctico en cuyo marco puedan aclararse los hechos, las circunstancias y los motivos de las decisiones empresariales. Asimismo, la referida previsión permite salvaguardar el principio general de contradicción que, hasta ahora, parecía prácticamente negado a los trabajadores digitales. En efecto, estos últimos, cuando no consideren satisfactoria la explicación recibida, pueden solicitar una

[27] Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", cit., p. 3.

[28] *Ibidem*.

[29] Al respecto, cabe destacar que se trata de decisiones que, como se ha señalado, pueden incidir de manera significativa en sus condiciones de trabajo. Baste pensar, a este respecto, en el caso del cierre repentino de la cuenta del trabajador digital o en el supuesto en que este no sea retribuido por la plataforma por el trabajo realizado.

revisión alegando la vulneración de sus derechos. La garantía del derecho de contradicción resulta fundamental y se erige en salvaguarda del más amplio principio de transparencia que informa el conjunto de la normativa.

Estas previsiones se sitúan, además, en línea con el régimen de protección establecido por los principales instrumentos normativos europeos en la materia, tales como el Reglamento de la UE sobre Inteligencia Artificial (AI Act) —en vigor desde el 1 de agosto de 2024—el Reglamento (UE) 2016/679 (en adelante, GDPR) relativo a la protección de los datos personales y la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea. Más aún, como ya se ha observado, la Directiva 2024/2831 no solo dialoga con el GDPR, sino que parece incluso superar sus límites, al concebir la protección de los datos personales no como un fin en sí mismo, sino como un instrumento de garantía de derechos sociales y de dignidad profesional. En este sentido, se ha señalado que «el dato personal ya no es únicamente un elemento de privacidad, sino un componente constitutivo de la subjetividad laboral: la gestión del dato pasa a formar parte integrante de la gestión del trabajo».

Lo anteriormente expuesto parece verse corroborado por la previsión conforme a la cual el empleador debe llevar a cabo regularmente —y, en todo caso, cada dos años— una evaluación de impacto sobre el tratamiento de los datos personales y sobre los efectos que dichos sistemas producen en las condiciones de trabajo (art. 10). Dicha evaluación se basa en un criterio que va más allá del subyacente al GDPR, puesto que no se limita a prevenir abusos, sino que pretende garantizar la no discriminación y la igualdad de trato, evitando que —como ha ocurrido con frecuencia— el algoritmo se convierta en un instrumento de discriminación indirecta. Asimismo, se establece que no deben tratarse datos personales que no sean estrictamente necesarios para la ejecución del contrato de trabajo. Además, se prevé que toda esta información deba ponerse a disposición, previa solicitud, también de las autoridades nacionales de trabajo y de los representantes de los trabajadores de las plataformas digitales.

Se contempla, por tanto, un seguimiento humano y una evaluación periódica del impacto de las decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados sobre las condiciones de trabajo, con especial atención a los riesgos para la seguridad y la salud, física y mental, de los trabajadores de plataformas digitales (art. 7).

La introducción del principio de supervisión humana sobre las decisiones algorítmicas constituye probablemente la previsión más significativa desde el punto de vista ético y axiológico; dimensión esta última que —como es sabido— representa la savia vital de todo ordenamiento laboral (italiano y europeo), el cual se fundamenta en la centralidad de la persona humana en cualquier contexto económico-productivo, con mayor razón cuando este es digital y automatizado (art. 11).

2.1.1.1. La tutela de la salud y seguridad del trabajador digital y el delicado deslinde entre subordinación y autonomía a efectos de su aplicación

Un aspecto adicional e imprescindible al que la Directiva dedica una protección específica es el relativo a la tutela de la salud y la seguridad del trabajador digital. En particular, la obligación empresarial de seguridad se impone también a las plataformas digitales, las cuales deben evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que derivan directamente del funcionamiento de los sistemas automatizados de toma de decisiones y de supervisión de las plataformas. En otras palabras, es obligatorio garantizar que dichos sistemas no ejerzan de ningún modo una presión indebida sobre los trabajadores ni pongan de otro modo en riesgo su salud física y mental.

No obstante, estas disposiciones no se aplican a las "personas que realizan un trabajo mediante plataformas digitales y que no tienen un contrato de trabajo ni una relación laboral". En otros términos, las directivas comunitarias en materia de salud y seguridad en el trabajo se refieren únicamente al trabajo subordinado. Y ello a pesar de la amplia definición de "trabajador" existente al menos desde la entrada en vigor de la Directiva marco n.º 89/391/CEE, según la cual "trabajador" es "cualquier persona empleada por un empleador, incluidos los becarios y aprendices, con exclusión de los trabajadores domésticos" (art. 3, letra a) [30].

Sobre este punto, la doctrina es efectivamente controvertida. Por un lado, no faltan quienes subrayan la falta de razonabilidad de dicha exclusión, especialmente respecto de aquellos trabajadores para los cuales la actividad en plataformas digitales representa la principal fuente de ingresos, extendiéndose, en consecuencia, la inestabilidad económica a otras condiciones de trabajo hasta comprender también los perfiles relacionados con la salud y la seguridad[31].

En este sentido, la condición psicofísica del joven trabajador digital parece aún más en riesgo, dado que los jóvenes, impulsados por su endémica falta de prudencia y orientados a encontrar oportunidades adicionales de trabajo que compatibilizar con las ya existentes, podrían verse llevados a reducir los costes de los instrumentos de trabajo que deben utilizar, exponiéndose así a mayores riesgos para su propia salud y seguridad. Asimismo, la ausencia de reglas fijas sobre el horario de trabajo puede inducir al joven trabajador a excederse en los tiempos de trabajo[32], con repercusiones directas no solo sobre su propia salud, sino también (por ejemplo, en el caso de los riders) sobre la seguridad de los clientes y de terceros.

Por otro lado, sin embargo, podría sostenerse que la elección del legislador euro-unitario parece alinearse con aquella orientación consolidada que, sustancialmente, más que dirigirse al reconocimiento de nuevas categorías de destinatarios de las tutelas en materia de salud y seguridad más allá de la subordinación, busca reforzar los mecanismos de correcta calificación de la relación laboral, precisamente con el fin de evitar fenómenos de falsa autonomía. En este sentido, el enfoque adoptado por la Directiva (UE) 2024/2831 podría no resultar disonante respecto del sistema delineado en Italia por el Texto Único en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores (Decreto Legislativo de 9 de abril de 2008, n.º 81), que, de algún modo, admite la distinción entre trabajo subordinado y trabajo autónomo a efectos del reconocimiento de la correspondiente tutela. Esta última, de hecho, mientras se atribuye plenamente a los trabajadores subordinados, no lo es a los trabajadores autónomos. En una relación de trabajo subordinado, en efecto, recaen sobre el empleador

[30] A esto se suman las directrices europeas sobre la extensión de las protecciones en materia de salud y seguridad también a los trabajadores autónomos. En este sentido, véase la Recomendación del Consejo Europeo de 18 de febrero de 2003, n. 2003/134/CEE.

[31] Dagnino, E.: "Uber law: prospettive giuslavoristiche sulla sharing/on-demand economy", *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, pp. 145 y ss.

[32] A este respecto, cabe recordar que el acuerdo integrativo suscrito en 2025 entre Everli S.p.A. y las organizaciones sindicales Nidil-Cgil, Felsa-Cisl y Uiltemp representa un importante avance en la regulación del trabajo autónomo en el sector del *e-grocery*, en particular en lo que atañe a la figura del *shopper*. Dicho acuerdo, que se inserta en un marco de negociación colectiva articulada, define con claridad las actividades del *shopper*, distinguiéndolo del *rider*, y establece un sistema específico de garantías, especialmente en materia de salud y seguridad en el trabajo, no plenamente reguladas por el Decreto Legislativo n.º 81/2015.
En particular, entre las medidas más relevantes se encuentran la limitación del número de franjas horarias reservables con el fin de evitar el autoexplotación, la posibilidad de suspender la cuenta sin previo aviso en casos excepcionales, y la previsión de reconocimientos médicos obligatorios a cargo de la plataforma, si bien con la obligación de reserva por parte del *shopper*. Estas disposiciones tienen como finalidad proteger la salud psicofísica de los trabajadores autónomos, a menudo expuestos a riesgos organizativos y psicosociales característicos del trabajo a través de plataformas digitales. Sobre esta cuestión, véase Capponi, F.: "Collaborazioni e tutele prevenzionistiche: gli accordi collettivi nel settore dell'e-grocery tra misure conciliative e sorveglianza sanitaria", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2025, p. 871.

una serie de obligaciones específicas, tales como la evaluación de riesgos, la prevención, la formación y la vigilancia sanitaria. Por el contrario, los trabajadores autónomos, aun no estando totalmente excluidos del ámbito de la normativa preventiva, se benefician de una tutela atenuada y residual, esencialmente centrada en obligaciones de autoprotección y en la posibilidad de acceder, a su propio cargo, a formación y vigilancia sanitaria[33].

Asume un papel central, también en el derecho interno, el mecanismo de atracción a la disciplina del trabajo subordinado de las colaboraciones hetero-organizadas a que se refiere el art. 2 del Decreto Legislativo n.º 81/2008, que comporta la aplicación íntegra de la normativa en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este esquema encuentra un evidente paralelismo en la presunción de relación laboral introducida por la Directiva (UE) 2024/2831, la cual opera como instrumento de contraste frente a la calificación meramente formal de relaciones que, en la práctica, presentan caracteres de subordinación. En definitiva, no debería sorprender que tanto la disciplina europea como la italiana predispongan un modelo de tutela de la salud y la seguridad que no se extiende automáticamente al trabajador autónomo en cuanto tal, sino que se activa plenamente solo cuando la relación de trabajo presenta los rasgos típicos del trabajo subordinado, en su concreta configuración práctica o sobre la base de una presunción legal de subordinación.

Por otro lado, cabe recordar también que en el ordenamiento italiano, en lo que respecta a los sujetos protegidos, el Decreto Legislativo n.º 81/2008 configura una noción amplia de "trabajador" [34], extendiendo su aplicación también a las colaboraciones coordinadas y continuas cuando la prestación laboral se desarrolla en los lugares de trabajo del comitente y, aunque de forma parcial, al trabajo autónomo[35].

Asimismo, la Ley italiana n.º 128 de 2019, con referencia específica a los trabajadores de las plataformas digitales, incluye expresamente dentro del ámbito de las colaboraciones hetero-organizadas, con aplicación de la disciplina del trabajo subordinado, todas las prestaciones que presenten los requisitos exigidos y que se realicen mediante plataformas, incluso digitales. Además, la misma ley de 2019 introduce niveles mínimos de tutela precisamente en relación, entre otros aspectos, con la salud y la seguridad[36].

En particular, el art. 47-septies, apartado 3, establece que "el comitente que utiliza la plataforma, incluso digital, está obligado, respecto de los trabajadores a que se refiere el apartado 1, por su cuenta y a sus expensas, a cumplir el Decreto Legislativo de 9 de abril de 2008, n.º 81". Por lo tanto, también a estos trabajadores deberán garantizarse, aunque con las necesarias adaptaciones, las demás tutelas previstas por el Decreto Legislativo n.º 81/2008.

Desde esta perspectiva, se ha observado acertadamente que "la evaluación de los riesgos afecta, en efecto, a todas las personas de las que se sirve la organización empresarial, con independencia de la naturaleza de la relación laboral" [37], entendiéndose por "organización empresarial" también, naturalmente, la subyacente a la plataforma digital. Esta última, de hecho, del mismo modo que establece las reglas de contratación (es decir, fija los precios, asigna las entregas, etc.), debe también evaluar, de manera preliminar, los riesgos para la salud y la seguridad que dicha actividad comporta

[33] *Vid.* art. 21, D.lgs. n. 81 de 2008.

[34] *Vid.* art. 2.1, lett. 1), D.lgs. n. 81 de 2008.

[35] *Vid.* arts. 21 y 26, D.lgs. n. 81 de 2008.

[36] Así como con respecto a la cobertura aseguradora contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para "los trabajadores autónomos que realizan actividades de entrega de bienes por cuenta de terceros, en el ámbito urbano y con la ayuda de velocípedos o vehículos a motor […] a través de plataformas, incluso digitales" (art. 47-bis, apartado 1, d. lgs. n. 81/2015).

[37] Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", cit. p. 7.

para los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 28, apartado 1, del Decreto Legislativo n.º 81/2008 para la generalidad de los empleadores.

En el plano práctico, un ejemplo lo constituyen las plataformas digitales que operan en el ámbito de la distribución alimentaria. Estas deben proporcionar a los riders una serie de equipos de protección individual (casco, chaleco, etc.) contra golpes y caídas, así como el equipamiento para el transporte de los alimentos. Incluso durante la pandemia de la COVID-19, las plataformas fueron llamadas a suministrar dispositivos de protección (mascarillas, gel desinfectante, etc.), también mediante determinadas medidas cautelares que representaron un punto de inflexión importante para el desarrollo de la jurisprudencia italiana en la tutela de los *riders*[38].

2.1.1.1.1. Derechos colectivos: representación sindical y negociación colectiva.

Otro aspecto importante de protección del joven trabajador digital a la luz de la Directiva 2024/2831 es el relativo a la **representación sindical de los trabajadores** y a la **negociación colectiva**.

En primer lugar, con referencia específica al tema de la salud y seguridad tratado en el apartado anterior, se observa que también los trabajadores mediante plataformas digitales deberían poder ser representados por **representantes específicos en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo**.

Se ha visto, de hecho, que la Directiva introduce obligaciones de **información y consulta de los trabajadores y/o de sus representantes** respecto de las condiciones de trabajo y la gestión algorítmica; así como de **evaluación de riesgos específicos** y consulta previa cuando se utilizan sistemas automatizados que influyen en las condiciones de trabajo. Estas obligaciones deberán transponerse también al ordenamiento italiano, esperablemente con posibles referencias más explícitas al "representante de los trabajadores para la seguridad" u otras figuras análogas. Esto, de hecho, resultaría coherente también con la amplia noción de "trabajador" que, como ya se ha recordado,

[38] *Vid.*, por ejemplo, Tribunal de Florencia, Sección Trabajo, n. 886/2020, publicado el 1 de abril de 2020, que consideró existentes el *fumus boni iuris* y el *periculum in mora*. En cuanto al primer aspecto, de hecho, el órgano judicial observó que "aunque calificable como autónomo, la relación laboral de que se trata parece remitirse a las reguladas por el art. 2 del D.Lgs. 81/2015", haciendo referencia a la reciente sentencia de la Corte Suprema, n. 1663/2020. Esta última, en particular, estableció que "en una óptica tanto preventiva como 'remedial', se aplica la disciplina de la relación laboral subordinada cuando la prestación del colaborador sea exclusivamente personal, se realice de forma continuada en el tiempo y las modalidades de ejecución de la prestación, también en relación con los tiempos y el lugar de trabajo, estén organizadas por el comitente". El Tribunal de Florencia también consideró aplicable al caso de autos – debe considerarse de manera subordinada – el Capítulo V-bis del d.lgs 81/2015, titulado *Protección del trabajo mediante plataformas digitales*, y destinado, conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del art. 47-bis, a "establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores autónomos que realizan actividades de entrega de bienes por cuenta ajena, en ámbito urbano y con el auxilio de bicicletas o vehículos a motor". En particular, entre los "niveles mínimos de protección" citados, el art. 47-septies, párr. 3 incluye la obligación "para el comitente que utiliza la plataforma" de respetar la disciplina del d.lgs. 81/2008 (el llamado Texto Único de seguridad en el trabajo). El decreto en examen también hizo referencia específica al art. 71 del mencionado Texto Único, el cual impone al "empleador" el deber de "poner a disposición de los trabajadores equipos conformes a los requisitos del artículo anterior, idóneos para la salud y la seguridad y adecuados al trabajo a realizar o adaptados a tales fines, que deben ser utilizados conforme a las disposiciones legislativas de transposición de las directivas comunitarias". En cuanto al *periculum in mora*, el Tribunal observó que "existe el perjuicio inminente e irreparable, dado que la prolongación del desempeño de la actividad laboral en ausencia de los citados equipos de protección individual podría exponer al recurrente, durante el tiempo necesario para una resolución de fondo, a perjuicios, incluso irreparables, del derecho a la salud" y que "la naturaleza del derecho involucrado y el riesgo actual de posible contagio por COVID-19 durante el desempeño de la actividad laboral son tales que la citación de la parte contraria podría perjudicar la ejecución de la medida; debe por tanto disponerse, conforme al art. 669-sexies, cpc, la medida solicitada *inaudita altera parte*".

prevé el D.lgs. n.º 81 de 2008. Naturalmente, sin perjuicio de la aplicación de la disciplina general[39], será necesario estipular convenios colectivos específicos que, verosímilmente, permitirán el ejercicio de las funciones sindicales también en forma digital, mediante, por ejemplo, asambleas en línea o tablones electrónicos.

Además, en el plano de la protección colectiva, la Directiva 2024/2831 exige a las plataformas de trabajo digitales que informen[40] y consulten a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los propios trabajadores, sobre los mecanismos de decisión algorítmica que sustentan las plataformas, en particular cuando se pretenda introducir nuevos sistemas automatizados de decisión o de supervisión, o realizar modificaciones sustanciales en dichos sistemas. Dada la complejidad de la materia, los representantes de los trabajadores o los trabajadores de las plataformas afectados pueden ser asistidos por un experto de su elección (a cargo de la plataforma de trabajo digital cuando ésta cuente con más de 500 trabajadores en un Estado miembro).

Al respecto, también ha sido señalado por el Consejo Nacional de Economía y Trabajo italiano (CNEL) que "falta […] una perspectiva de apoyo confiada a la negociación colectiva y a la participación estratégica en la materia de las plataformas digitales" [41]. Precisamente a partir de tales observaciones, parte de la doctrina propone de hecho "valorar una participación organizativa, previendo espacios y momentos de examen conjunto (empresa/representantes sindicales), con el fin de mejorar el impacto de las tecnologías digitales en la calidad del trabajo y en la competitividad de las empresas" [42].

En definitiva, también en el ámbito del trabajo digital es necesario que se refuercen las protecciones colectivas, las cuales subyacen a un enfoque ontológicamente dinámico, destinado a regular relaciones participativas[43] e industriales en las que están involucrados derechos e intereses fundamentales de una colectividad de trabajadores, cuya tutela no puede confiarse ni al rigidismo de un automatismo informático ni a la rigidez de reglas imperativas fijas.

Naturalmente, no es fácil —en el estado actual— imaginar cómo representar, en el plano colectivo, las nuevas formas de trabajo vinculadas a la digitalización. Sin embargo, como suele ocurrir en este ámbito específico, el dato empírico muestra que algunas intervenciones ya han sido de hecho realizadas. Basta pensar, a modo de ejemplo, en la mayor presencia, en comparación con el pasado, de las organizaciones sindicales en las redes informáticas[44]. Esto devuelve algo de esperanza al caso italiano desde una perspectiva *de jure condendo* pero, sin duda, todavía no es suficiente.

[39] *Vid.* arts 47-50, D.lgs. n. 81 de 2008.

[40] *Vid.*, *amplius*, Marasco, F.: "Per una collocazione sistematica del "diritto alla trasparenza digitale" nella dimensione collettiva dei rapporti di lavoro", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 01 dicembre 2024, p. 955.

[41] CNEL.: *Audizione informale nell'ambito dell'esame della "Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali" (COM (2021) 762 final"*, XI Comisión (Trabajo público y privado) de la Cámara de Diputados, sesión del 27 de abril de 2022, p. 13.

[42] Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", cit. p. 5.

[43] Corti, M.: "Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 01 settembre 2024, p. 615.

[44] *Ibidem*, p. 8, cuando el autor cita algunas acciones de apoyo a los trabajadores que operan en plataformas digitales que se han desarrollado en el ámbito internacional, como las actividades llevadas a cabo en Estados Unidos por la *Freelancer's Union* y por *Peers*, orientadas a hacer accesibles algunos beneficios vinculados al estatus de trabajador asalariado o a facilitar la búsqueda de empleo; o bien la plataforma *Dinamo* para apoyar a los participantes de *Amazon Mechanical Turk* y el portal de *Amazon* que utiliza el c*rowdsourcing* como modalidad de encuentro entre oferta y demanda de trabajo.

El derecho del trabajo, y especialmente el derecho laboral colectivo, está llamado a identificar nuevas categorías interpretativas y herramientas operativas para garantizar a los trabajadores digitales un sistema de protección orgánico que asegure los derechos fundamentales y condiciones laborales dignas, protegiendo todos los aspectos esenciales de la relación que encuentran fundamento en la Constitución italiana[45] como, entre otros: la remuneración justa (art. 36.1); el derecho-deber al trabajo (art. 4); el descanso mínimo diario (art. 36.2); la salud psico-física (art. 39); la seguridad social (art. 38), y todos los demás elementos que dan concreción al principio constitucional general de tutela del trabajo en todas sus formas y aplicaciones (art. 35).

Ahora bien, estos son derechos y prerrogativas inderogables que deberían ser reconocidos a la persona del trabajador como tal, con independencia de la calificación jurídica de la relación en términos de subordinación o autonomía, así como de la edad del prestador de trabajo. El reconocimiento de este umbral mínimo amplio de tutela, junto con un mayor margen de maniobra dejado a la negociación colectiva[46] (e individual), permitiría reforzar la protección del joven trabajador digital en el ordenamiento italiano, colmando las lagunas normativas que se han destacado a lo largo de este análisis.

3. LA ARMONIZACIÓN DE LA DIRECTIVA CON LAS MEDIDAS DE TUTELA DE LA UNIÓN EUROPEA DIRIGIDAS ESPECÍFICAMENTE A LOS JÓVENES

El análisis de las medidas de tutela introducidas por la Directiva para el trabajador digital no resulta útil únicamente para poner de manifiesto determinadas lagunas regulatorias aún existentes en el ordenamiento jurídico italiano, sino también para promover algunas reflexiones específicamente relativas a los jóvenes en el contexto de la Unión Europea. En efecto, la Directiva (UE) 2024/2831 se inserta en el marco más amplio del Pilar Europeo de Derechos Sociales[47], orientado a la protección de los trabajadores con independencia del tipo de contrato o de la modalidad de prestación laboral, garantizando, por tanto, estándares mínimos de tutela también a los jóvenes (menores de 18/25 años) que desarrollan su actividad a través de plataformas digitales.

En efecto, si bien la Directiva no contiene disposiciones específicamente dirigidas a los trabajadores jóvenes, todas las medidas previamente examinadas —desde las obligaciones de información establecidas en garantía de la transparencia, pasando por la observancia de los principios de equidad y no discriminación, hasta la tutela de la salud y la seguridad— constituyen instrumentos de los que pueden (*rectius*, deben) beneficiarse todos los trabajadores, incluidos los jóvenes, habida cuenta de que se trata de un colectivo particularmente activo en este sector digital emergente.

Por otra parte, las cuestiones relativas al empleo juvenil (acceso al mercado de trabajo, formación, lucha contra la precariedad juvenil, protección de los menores en el trabajo, etc.) han sido ampliamente abordadas en otras normas de la UE[48] también con referencia a tipologías contractuales

[45] Pensabene Lionti, G.: "Dignità e tutela del lavoro. Il lavoro nelle Carte costituzionali moderne. Lo Statuto dei lavoratori italiano", en VV.AA.: *Le grandi leggi dell'umanità. Volume celebrativo degli 800 anni dalla fondazione dell'Università di Padova*, Cian, M. (dir.), Cedam, Padova, 2022, pp. 351 ss.

[46] A este respecto, con referencia específica al papel de la negociación colectiva en relación con la obligación del empleador de garantizar la salud y la seguridad del trabajador, vid. Lambertucci, P.: "L'obbligazione di sicurezza del daotre di lavoro tra responsabilità civile e tutela precauzionale: un possibile ruolo della contrattazione collettiva", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro,* fasc.3, 1 de septiembre de 2021, p. 259.

[47] Caruso, B.: "Il lavoro digitale e tramite piattaforma: profili giuridici e di relazioni industriali. I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 2019, p. 1005.

[48] A este respecto se remite a Pensabene Lionti, G.: "Contratos formativos: la perspectiva italiana y comparada", en VV.AA.: *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Fita Ortega , F. y Requena Montes, O. (dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, pp. 385- 426.

específicas bastante extendidas en Italia, como el "*tirocinio*", el aprendizaje y la alternancia escuela-trabajo[49].

Al respecto, cabe destacar que la (cada vez más fuerte) preocupación por el desempleo juvenil en ámbito europeo ha dado lugar a un creciente interés por el papel desarrollado por los contratos formativos (en especial, el "tirocinio") como herramienta para garantizar la empleabilidad en Europa[50]. Como es bien sabido, la Comunicación de la Comisión Europea COM(2012) 728, relativa a la consulta de los interlocutores sociales en el contexto del documento de trabajo titulado "Hacia un marco de calidad para los tirocinios", se definía el "tirocinio" como "una actividad laboral de duración limitada en empresas, organismos públicos u organizaciones sin ánimo de lucro realizada por estudiantes o jóvenes que han finalizado recientemente sus estudios con el fin de adquirir una valiosa experiencia práctica en un ámbito profesional antes de iniciar una actividad profesional regular".

Solo dos años después, en la Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014, la atención pasó a centrarse en la política activa del instrumento y, por tanto, refiriéndose al "tirocinio" como a "un período de prácticas laborales de duración limitada remunerado o no, con un componente de aprendizaje y formación, cuyo objetivo es la adquisición de experiencia práctica y profesional, destinada a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición al empleo regular".

Incluso antes de estas dos importantes intervenciones de la UE, el legislador europeo había incluido a las personas de entre 15 y 24 años en la categoría de "desventaja profesional", ya que se encontraban al margen tanto del empleo como de las actividades de formación[51]. No obstante, los denominados "NEET" ("*Neither in education nor in employment or training*") constituían una parte tan importante del mercado laboral europeo que se convirtieron en el objetivo de una iniciativa europea especial denominada "*Youth Garantee*" (Garantía Juvenil)[52], que se reforzó en 2020[53] para hacer frente a las dificultades de inserción laboral de esta categoría específica de "personas desfavorecidas"en el mundo laboral, con la que se identifica a esa parte de "menores de 30 años" que están inactivos por motivos distintos a ser estudiantes o estar en formación.

Así pues, tanto la Directiva sobre trabajo en plataformas como la Garantía Juvenil están insertas en el marco general de la política de empleo y del *European Pillar of Social Rights* de la UE, que busca promover trabajo decente, inclusión y transición al empleo.

En esa visión de conjunto, por un lado, la Directiva quiere mejorar las condiciones laborales, por otro lado, la Garantía Juvenil quiere facilitar la inserción de jóvenes en el mercado laboral. Se trata pues de dos caras complementarias de un mismo reto europeo: alcanzar la dignidad en el empleo y la sostenibilidad en las trayectorias profesionales de todos los trabajadores, incluso los digitales y los jóvenes.

---

[49] Al respecto, sea consentido también un reenvío a Pensabene Lionti, G.: "Trabajo atípico, formación y jóvenes en Italia", en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 244, 2024, pp. 73-111.

[50] Curzi, V.: "Processo di Copenaghen sulla cooperazione europea rafforzata in materia di istruzione e formazione professionale: il comunicato di Bruges*"*, *FOP*, núm. 5, 2011.

[51] Dicha categoría incluye por primera vez a los jóvenes en el Reglamento (CE) n.° 2207/2002 antes de desaparecer en el Reglamento (CE) nº 800/2008 y reaparecer en el Reglamento (UE) n.º 651/2014, cuya eficacia se ha prorrogado hasta 2023 con el Reglamento (UE) n.° 972/2020 de 2 de julio de 2020.

[52] *Vid.* Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 (2013/C 120/01) sobre el establecimiento de una garantía para los jóvenes.

[53] *Vid.* Recomendación del Consejo de 30 de octubre de 2020 (2020/C 372/01) que sustituye a la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 (2013/C 120/01) mencionada anteriormente.

En otros términos, no se pretende, en este contexto, confundir las dos intervenciones de la Unión Europea: la de la Directiva y la de la Garantía Juvenil. La primera, de hecho, presenta una orientación teleológica destinada a establecer mínimos de protección laboral para las personas que trabajan a través de plataformas digitales (*app-based work*) en la UE. La segunda, en cambio, es una política específica que busca que las ofertas de empleo que reciben los jóvenes sean de buena calidad (esto es, formativas o estables), y no meramente accesibles.

Sin embargo, sin confundir los dos planos de intervención, lo que se quiere subrayar es que la Directiva (UE) 2024/2831 y la Garantía Juvenil se armonizan en el marco de una única esfera de acción, tanto porque ambas integran la agenda europea de empleo y derechos laborales, como porque ambas se inscriben en la era de la digitalización, planteando así el reto común de facilitar una transición digital orientada a crear nuevas oportunidades para los jóvenes, siempre que se respeten condiciones de trabajo justas y sostenibles.

En este sentido, para ofrecer un ejemplo concreto y práctico de cómo la Directiva (UE) 2024/2831 puede impactar en jóvenes que participan en programas de Garantía Juvenil, se puede pensar en el joven desempleado que recibe, a través del sistema nacional de Garantía Juvenil, una oferta para trabajar como repartidor en una plataforma digital. En este caso, las medidas de tutela previstas por la Directiva tendrán, verosímilmente, efectos según las modalidades que se explicarán a continuación.

En primer lugar, existirá una presunción legal de relación laboral por cuenta ajena si la plataforma ejerce control sobre el joven trabajador digital en relación con los horarios de trabajo, las tarifas, la supervisión algorítmica, etc. En segundo lugar, conforme a los principios de transparencia algorítmica establecidos por la Directiva, la plataforma deberá informar al joven sobre el funcionamiento de los algoritmos que asignan pedidos o evalúan el rendimiento. En tercer lugar, al ser ahora obligatoria la supervisión humana, no podrán adoptarse decisiones relevantes (por ejemplo, desactivar la cuenta del joven trabajador) únicamente por medios automatizados sin revisión humana.

Al incorporar todas estas nuevas modalidades de tutela del trabajador digital introducidas por la Directiva, el joven también resultará más protegido y la oferta de empleo, promovida en el marco de la Garantía Juvenil, no será una forma encubierta de precariedad, sino que se mostrará más estable y garantizada.

4. VACÍOS Y REFORMAS PENDIENTES EN ITALIA: ¿QUÉ PERSPECTIVAS DE FUTURO PUEDEN ESPERARSE PARA LOS JÓVENES NATIVOS DIGITALES?"

A lo largo de este ensayo han aflorado las vulnerabilidades típicas que genera la denominada "economía de plataformas" o "gig economy", que, pese a las peculiaridades propias de cada Estado miembro (en el presente caso, de Italia), resultan globalmente comunes a todos los trabajadores en el seno de la Unión Europea.

Al considerar estas cuestiones problemáticas, surgidas a raíz de la difusión capilar de la tecnología también en el ámbito laboral[54], se ha optado por adoptar -en este análisis- una perspectiva privilegiada: la de la Directiva (UE) 2024/2831.

Dicha elección ha resultado útil, desde el punto de vista de la metodología jurídica, por diversas razones. En primer lugar, se ha constatado que, en términos generales, la Unión Europea, gracias a

[54] Papa, V.: "Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2018, p. 729.

esta intervención normativa, ha dado un paso significativo en el fortalecimiento de las protecciones del trabajador digital (aunque posteriormente habrá que verificar cómo estas nuevas normas serán transpuestas y aplicadas en la práctica en cada uno de los Estados miembros). En segundo lugar, se ha observado que, sin embargo, el reconocimiento de las vulnerabilidades típicas de la *gig economy* y la implementación de la normativa protectora correspondiente no resuelven automáticamente las contradicciones estructurales que caracterizan el mercado laboral de los distintos Estados miembros y, en particular, de Italia. Finalmente, pese a la distinta esfera de intervención y a los fines diversos perseguidos, el análisis ha permitido armonizar la Directiva sobre trabajo a través de plataformas digitales con las iniciativas europeas específicamente dirigidas a los jóvenes, como la Garantía Juvenil, obteniendo así un marco global coherente desde el punto de vista teórico y, asimismo, más eficaz desde la perspectiva práctica y remedial.

A la luz de estas consideraciones y, una vez identificados los principales vacíos de protección en el derecho nacional, no cabe sino preguntarse cuál será el futuro de los jóvenes trabajadores en Italia.

Sin duda, la normativa europea, una vez plenamente transpuesta y asimilada en el ordenamiento jurídico italiano, contribuirá a reforzar ciertos principios fundamentales para la mejora del empleo juvenil: la transparencia, el acceso a información esencial, la protección frente a prácticas contractuales engañosas, etc.

No obstante, el desafío real consistirá en transformar dichos principios en instrumentos concretos, eficaces y coherentes con la realidad de las relaciones laborales digitales. El futuro de los jóvenes en Italia, de hecho, no se juega únicamente en el plano de la normativa formal, sino en la capacidad de erradicar desde sus raíces un modelo de trabajo basado en la precariedad y en la exclusión social. En este sentido, resulta de fundamental importancia superar el "obstáculo hiperformalista" de la calificación del vínculo laboral en la *gig economy*[55].

La Directiva parece también dirigirse hacia este destino, dado que introduce la presunción de subordinación en presencia de elementos típicos del trabajo por cuenta ajena, tales como, entre otros, el horario de trabajo, el control empresarial y los instrumentos productivos.

Sin embargo, en Italia, la jurisprudencia y la legislación han mostrado con frecuencia dificultades para delinear, en el mercato laboral digital[56], criterios unívocos y aplicables de forma coherente, dejando amplios márgenes interpretativos. Por último, a modo de ejemplo, la *Corte di Cassazione*, con la sentencia de 31 de octubre de 2025, n. 28772, volvió a pronunciarse sobre la "hetero-organización" de los riders, ofreciendo una interpretación coherente con la conocida sentencia n.° 1663 de 2020 de la misma *Corte*. En efecto, se afirmó que el art. 2 del D.lgs. n.° 81 de 2015 prevé la aplicación de la disciplina del contrato de trabajo subordinado a las relaciones de colaboración que se concretan en prestaciones de trabajo predominantemente personales, continuas y cuyas modalidades de ejecución son organizadas por el comitente (incluso cuando la hetero-organización se lleve a cabo a través de una plataforma digital).

[55] *Vid.*, en este sentido, Ichino, P.: "Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy", comentario de la sentencia del *Tribunale* de Torino sez. lav., de 7 de mayo de 2018, núm. 778, *Rivista Italiana di diritto del Lavoro*, fasc. 2, 2018, p. 294.

[56] Razzolini, O.: "La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie", *Diritto delle Relazioni Industriali,* XXIV, 2014, p. 4.

Cuál sea la consecuencia concreta de esta interpretación, que no se sitúa ni en el ámbito de la plena subordinación ni en el de la autonomía, puede imaginarse ya[57]. En otros términos, el riesgo concreto es que esta ambigua postura hermenéutica pueda conducir a una mera racionalización de la forma contractual, sin incidir en la sustancia de la relación laboral.

La normativa europea podría ayudar, en este sentido, a salir del limbo de las "medidas protectoras de fachada", siempre que Italia no se limite a transponerla como un conjunto de obligaciones informativas, sino que reforme el sistema de calificación del vínculo de los jóvenes trabajadores digitales de modo que se haga efectivo el principio de protección expresado por el legislador comunitario.

En este sentido, ya se ha evidenciado el vacío normativo que existe en Italia en cuanto a la identificación de las responsabilidades del algoritmo y la gestión automatizada del trabajo, dado que aún falta una colaboración fructífera entre autoridades de control, instituciones digitales y sindicatos para responsabilizar a las plataformas e implementar una protección efectiva contra discriminaciones[58], penalizaciones arbitrarias o exclusiones del sistema de plataforma. La ausencia de un aparato de protección de este tipo, de hecho, corre el riesgo de volverse contra el trabajador como un *boomerang*, especialmente si se trata de un trabajador joven, cuya experiencia laboral a través de plataforma constituye, hoy en día, a menudo, el primer contacto con el mercado laboral.

En esta óptica, las penalizaciones arbitrarias implementadas por el algoritmo no se resuelven en meras exclusiones del sistema de plataforma digital, sino que pueden acabar traduciéndose gravemente en una forma de precariedad estructural y en una progresiva erosión del derecho a un trabajo digno, desde las primeras experiencias profesionales. Naturalmente, muchos instrumentos de protección no deberán ser previstos exclusivamente por la ley, sino que podrán ser experimentados en el plano práctico, teniendo en cuenta todas las peculiaridades del mundo digital. Verosímilmente, por ejemplo, será necesario experimentar instrumentos de auditoría algorítmica o estándares de rendición de cuentas (*accountability*) como mecanismos de protección eficaces para los jóvenes trabajadores digitales.

Otro vacío normativo ha emergido, en relación con Italia, respecto a la tutela de la salud y la seguridad en contextos digitales y fragmentados[59]. Este aspecto está estrechamente conectado con el anterior, relativo a la necesidad de responsabilización de la plataforma. En efecto, es necesario que ésta, al igual que cualquier otro empleador, sea destinataria de obligaciones específicas de prevención, formación y protección cuando ejerce un control efectivo sobre la organización del trabajo.

Como contrapartida a estas obligaciones impuestas a la plataforma, sería necesario también implementar obligaciones de formación específica y continua para los trabajadores digitales, no solo en materia de seguridad, sino también en relación con la gestión del riesgo psicológico y la prevención

[57] Además, desde hace tiempo (prácticamente desde que entró en vigor el Jobs Act), es opinión compartida por la doctrina mayoritaria que las colaboraciones hetero-organizadas no representan un nuevo tipo legal; vid., en este sentido, Perulli, A.: "Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente", *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT,* núm. 272, 2015; Ciucciovino, S.: "Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 3, 2016; Tiraboschi, M.: "Il lavoro etero-organizzato, *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 4, 2015, pp. 978 ss.; Tosi, P.: "Le collaborazioni eterorganizzate", en *Giurisprudenza Italiana*, núm. 3, 2016, p. 737; Razzolini, O.: "La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni", *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT*, núm. 266, 2015, pp. 3 ss.

[58] Sobre la relación entre la inteligencia artificial y la discriminación en el ámbito laboral, vid. Topo, A.: *Essay on New Technologies and Discrimination. The Impact of Artificial Intellingence on Work*, cit.

[59] Malzani, F.: "Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy", en *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Milano, Franco Angeli, 2019, pp. 45 ss.

del estrés laboral. Y ello especialmente con referencia a los jóvenes trabajadores con poca experiencia. En efecto, hoy en día, diversos estudios[60] demuestran cómo la tutela de la salud (sobre todo mental) es particularmente relevante para los jóvenes, que a menudo se ven expuestos a un trabajo caracterizado por el aislamiento, la precariedad y la incertidumbre.

En este sentido, conviene considerar el contraste que se ha llevado a cabo en este ensayo entre la Directiva 2024/2831 y las políticas europeas específicamente dirigidas a los jóvenes trabajadores. En efecto, pese a que la Directiva no aborda de manera directa esta dimensión, Italia y los demás Estados miembros deberían promover aquellas iniciativas y aquellos programas de prevención y apoyo psicológico que ya desde hace tiempo se recomiendan, también en el ámbito europeo, partiendo de la premisa de que la salud psicofísica constituye el componente esencial de la seguridad en el trabajo[61].

También cabe destacar que todos los aspectos deficitarios de la normativa italiana hasta aquí señalados repercuten directamente en la protección social, dada la fuerte discontinuidad contributiva de los trabajadores digitales. Los jóvenes, frecuentemente ocupados en formas contractuales atípicas, pueden ver comprometido el acceso a pensiones, prestaciones sociales, cobertura sanitaria y mecanismos de protección en caso de enfermedad o accidente. Por ello, es necesario que la implementación de la Directiva europea en Italia no se separe de una reforma del sistema previsional y asegurador italiano[62], que permita incluir a los trabajadores digitales en un sistema de protección estable y coherente, independientemente del tipo de contrato laboral. El futuro de los nativos digitales depende también de la posibilidad de construir una carrera sostenible[63] y no exclusivamente basada en prestaciones ocasionales.

En este sentido, no puede dejar de reconocerse además la necesidad de políticas activas de empleo basadas en la formación, incluso digital, de los jóvenes. Estos, de hecho, no podrán acceder fácilmente al mercado laboral actual sin competencias digitales avanzadas[64]. En otros términos, Italia debería desarrollar programas de formación digital, incentivos para la actualización profesional y herramientas de acompañamiento al empleo, no solo con el fin de frenar la obsolescencia profesional de los trabajadores de mayor edad, sino también para evitar los jóvenes, evitando en todo caso que la *gig economy* se convierta en la única alternativa para ellos.

Estos últimos, en efecto, no pueden ni deben ser tratados como "recursos digitales", fungibles y fácilmente moldeables en la precariedad del sistema en el que prestan sus servicios, sino como personas trabajadoras con derechos sociales y prerrogativas constitucionales, incluidas las expectativas de estabilidad profesional. En este sentido, ya se ha subrayado que un papel importante deberá jugarlo la participación sindical y la representación de los trabajadores digitales con el fin de promover formas de gobernanza del trabajo algorítmico basadas en la consulta, la transparencia y el control colectivo, en defensa, en última instancia, de todos aquellos derechos fundamentales y

[60] Consúltense, por ejemplo, los estudios realizados por la "Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo", en https://osha.europa.eu/it

[61] En este sentido, Laforgia, S.: "La salute come indice di qualità del rapporto di lavoro", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 1, 2025, pp 1 ss.

[62] Sobre las peculiaridades del sistema de pensiones italiano, se remite a Pensabene Lionti, G. – Topo, A.: "El sistema de pensiones en Italia: las últimas reformas, un enfoque sobre la pensión de jubilación y reflexiones sobre el margen de su sostenibilidad y adecuación", en VV.AA.: *La suficiencia y la sostenibilidad desde una perspectiva internacional especial atención a las personas mayores*, Vila Tierno, F. y Gutierrez Bengoechea, M. (dirs.), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 92-112.

[63] V. *amplius*, Treu, T.: "Sostenibilità, diritti umani e imprese", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 2, 01 giugno 2025, p. 295.

[64] Aumentando consecuentemente el fenómeno distorsionador conocido como "*digital divide*", vid., *ex multis,* Pajuste, T.: "The Digital Divide: Reinforcing Vulnerabilities", *Human rights in the digital domain*, Cambridge University Press, 2025.

sindicales que, respectivamente, hace setenta y ocho años cristalizaba la Constitución de la República italiana y hace cincuenta y seis años consagraba el Estatuto de los Trabajadores italiano.

En conclusión, **y para responder al interrogante planteado inicialmente**, las perspectivas de futuro para los jóvenes nativos digitales en Italia dependerán, no solo de la capacidad de superar una serie de vacíos regulatorios, sino también de un cambio más profundo: el del paradigma cultural de referencia.

5. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, Giappichelli, 2022.

Alaimo, A.: "Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 2, 2022.

Aloisi, A., Rainone, S. y Countouris, N.: "An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis"", *ILO Working papers*, 2023.

Cangemi, V.: "Trasparenza nel rapporto e trasparenza dei mercati del lavoro nell'orizzonte della sostenibilità e della inclusione lavorativa. La trasparenza dei sistemi decisionali automatizzati nel contesto lavorativo. Un'analisi giurisprudenziale", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 2024.

Capponi, F.: "Collaborazioni e tutele prevenzionistiche: gli accordi collettivi nel settore dell'e-grocery tra misure conciliative e sorveglianza sanitaria", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2025.

Caruso, B.: "Il lavoro digitale e tramite piattaforma: profili giuridici e di relazioni industriali. I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 2019.

Ciucciovino, S.: "Le "collaborazioni organizzate dal committente" nel confine tra autonomia e subordinazione", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, núm. 3, 2016.

Comandè, D.: "Grande è la confusione sotto il cielo" dei rider: strategie sindacali e chiavi di accesso alle tutele giudiziali", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc. 4, 2023.

Corti, M.: "Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2024.

Curzi, V.: "Processo di Copenaghen sulla cooperazione europea rafforzata in materia di istruzione e formazione professionale: il comunicato di Bruges*"*, *FOP*, núm. 5, 2011.

Ferrante, V.: "Il cumulo dei *lavoretti*: quale tutela per le attività discontinue o saltuarie?", *Lavoro e Diritto*, núm. 4, 2018.

Ginès i Fabrellas, A.: "Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2018.

Gragnoli, E.: "Il rapporto di lavoro, le decisioni automatiche e i loro limiti. La regolazione di fenomeni incomprensibili", en VV.AA.: *Intelligenza artificiale e diritto*, D'Aloia, A. (dir.), Milano, Franco Angeli , 2022.

Ichino, P.: "Subordinazione, autonomia e protezione del lavoro nella gig-economy", comentario de la sentencia del *Tribunale* de Torino sez. lav., de 7 de mayo de 2018, n° 778, *Rivista Italiana di diritto del Lavoro*, fasc. 2, 2018.

Laforgia, S.: "La salute come indice di qualità del rapporto di lavoro", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 1, 2025.

Lai, M.: "Brevi note sul lavoro tramite piattaforme digitali", *Working Paper Adapt*, 5, 2025.

Lai, M.: "Il lavoro mediante piattaforme digitali: quali tutele?", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 2, 2022.

Lambertucci, P.: "L'obbligazione di sicurezza del daotre di lavoro tra responsabilità civile e tutela precauzionale: un possibile ruolo della contrattazione collettiva", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro,* fasc.3, 2021.

La Tegola, O.: "Il conflitto collettivo nell'era digitale", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2020.

Lo Faro, A.: *New Technology and Labour Law. SelectedTopics*, Torino, Giappichelli, 2023.

Malzani, F.: "Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy", en *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Milano, Franco Angeli, 2019.

Mastinu, E.: "Subordinazione, incentivazione, reputazione nel lavoro nell'impresa digitale", en VV.AA.: *Il lavoro attraverso piattaforme digitali tra rischi e opportunità*, Edizioni Scientifiche Italiane, Loi, P. (dir.), Napoli, 2021.

Marasco, F.: "Per una collocazione sistematica del "diritto alla trasparenza digitale" nella dimensione collettiva dei rapporti di lavoro", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 4, 2024.

Mazzucca, J.: "L'intelligenza artificiale del diritto. Luci e ombre del ragionamento algoritmico", *Ragion Pratica*, núm. 1, 2024.

Novella, M. y Tullini, P.: *Lavoro digitale*, Torino, Giappichelli, 2022.

Pajuste, T.: *Human rights in the digital domain*, Cambridge University Press, 2025.

Papa, V.: "Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 3, 2018.

Pensabene Lionti, G.: "Contratos formativos: la perspectiva italiana y comparada", en VV.AA. : *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Fita Ortega , F. y Requena Montes, O. (dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2025.

Pensabene Lionti, G.*: "*Dignità e tutela del lavoro. Il lavoro nelle Carte costituzionali moderne. Lo Statuto dei lavoratori italiano", *e*n VV.AA.: *Le grandi leggi dell'umanità. Volume celebrativo degli 800 anni dalla fondazione dell'Università di Padov*a, Cian, M. (dir.), Cedam, *Padova,* 2022.

Pensabene Lionti, G.: "Trabajo atípico, formación y jóvenes en Italia", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 244, 2024.

Pensabene Lionti, G. y Topo, A.: "El sistema de pensiones en Italia: las últimas reformas, un enfoque sobre la pensión de jubilación y reflexiones sobre el margen de su sostenibilidad y adecuación", en VV.AA.: *La suficiencia y la sostenibilidad desde una perspectiva internacional especial atención a las personas mayores,* Vila Tierno, F. y Gutierrez Bengoechea, M. (dirs.), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.

Pisani, C., Proia, G. y Topo, A.: *Privacy e lavoro,* Milano, Giuffrè, 2022.

Perulli, A.: "Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente", *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT,* núm. 272, 2015.

Proia, G.: "Marco Biagi e il "Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia", *Lavoro Diritti Europa*, núm. 1, 2020.

Razzolini, O.: "La nozione di subordinazione alla prova delle nuove tecnologie", *Diritto delle Relazioni Industriali,* XXIV, 2014.

Razzolini, O.: "La nuova disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente. Prime considerazioni", *Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT*, núm. 266, 2015.

Tiraboschi, M.: "Il lavoro etero-organizzato", *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 4, 2015.

Topo, A.: *Essay on New Technologies and Discrimination. The Impact of Artificial Intellingence on Work*, CLEUP, Padova, 2025.

Tosi, P.: "Le collaborazioni eterorganizzate", *Giurisprudenza Italiana*, núm. 3, 2016.

Treu, T.: "Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy", *Biblioteca '20 Maggio',* 2/2017.

Treu, T.: "Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della gig economy", *Lavoro e diritto*, 2017.

Treu, T.: "Sostenibilità, diritti umani e imprese", *Diritto delle Relazioni Industriali*, fasc. 2, 01 giugno 2025.

Voza, R.: "Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?"*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT,* núm. 336, 2017.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 81-106

El Derecho del Trabajo ante la asignación algorítmica y la vigilancia digital en plataformas: ¿nuevas controversias?[1]

Labour Law in the Face of Algorithmic Task Allocation and Digital Surveillance on Platforms: New Controversies?

Raquel Castro Medina *Profesora Ayudante Doctora*
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0003-0604-6045

Sumario

1. **El trabajo en la era digital y los nuevos conflictos laborales**
   1.1. Plataformas digitales, economía colaborativa y "gig economy": usos y equívocos
   1.2. La "identificación" jurídico-laboral del trabajo en plataformas
2. **Gestión algorítmica, garantías y encauzamiento del conflicto en plataformas**
   2.1. Las manifestaciones concretas del conflicto: especial referencia al poder de dirección, las decisiones automatizadas y la gestión algorítmica.
   2.2. Mediación en línea: oportunidades y límites
3. **Conclusiones**
4. **Bibliografía citada**

Cita Sugerida: CASTRO MEDINA, R.: «El Derecho del Trabajo ante la asignación algorítmica y la vigilancia digital en plataformas: ¿nuevas controversias?». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 81-106.

[1] Este trabajo ha sido fruto de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos que siguen: Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 "La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica", financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; y Proyecto de I+D+i "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (ref. B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga; así como del Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) "Economía y fiscalidad frente al envejecimiento poblacional".

Resumen

El trabajo examina cómo la economía de plataformas reconfigura la organización del trabajo y, en consecuencia, la naturaleza de los conflictos laborales. Revisa la calificación jurídico-laboral de estas relaciones a partir de los criterios clásicos de subordinación y dependencia económica, mostrando cómo se ven tensionados en contextos donde la autonomía es en gran medida formal y el poder empresarial se ejerce mediante sistemas algorítmicos opacos.

Se presta especial atención a la gestión algorítmica como fuente estructural de controversias. La asignación de tareas, la evaluación del rendimiento y el acceso al trabajo quedan cada vez más condicionados por sistemas basados en datos, lo que plantea interrogantes en términos de transparencia, igualdad y protección de datos.

Palabras clave

Trabajo en plataformas; gestión algorítmica; decisiones automatizadas; conflicto laboral

Abstract

The paper examines how the platform economy reshapes work organisation and, consequently, the nature of labour conflicts. It reassesses the legal classification of these relationships on the basis of the traditional criteria of subordination and economic dependence, showing how they are strained in contexts where autonomy is largely formal and managerial power is exercised through opaque algorithmic systems.

Particular attention is paid to algorithmic management as a structural source of disputes. Task allocation, performance evaluation, and access to work are increasingly conditioned by data-driven systems, raising concerns in terms of transparency, equality, and data protection.

Keywords

Platform work; algorithmic management; automated decision-making; labour conflict

1. EL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL Y LOS NUEVOS CONFLICTOS LABORALES

Desde el afianzamiento de la denominada Cuarta Revolución Industrial[2], han proliferado nuevas formas de organización empresarial, dando lugar, a su vez, a modelos de negocio capaces de articular la producción y la comercialización de bienes y servicios a través de medios digitales[3]. Y, es que, el auge exponencial de las aplicaciones, junto con el avance sostenido de la Inteligencia Artificial y los algoritmos, ha demostrado ser sumamente eficaz para atraer la atención de los consumidores y, al mismo tiempo, alterar las estructuras productivas tradicionales[4]. Hoy por hoy, todo apunta a que la digitalización constituye ya el eje vertebrador del futuro de cualquier sector, extendiéndose de manera ineludible a la ciudadanía, las pymes, las instituciones, las empresas y las Administraciones públicas[5].

Particular relevancia adquiere, en este contexto, el empleo en plataformas, pues constituye quizá el ejemplo más representativo de cómo la intermediación tecnológica ha reconfigurado las dinámicas de organización y gestión del trabajo. No sorprende, entonces, que tales plataformas hayan estado rodeadas, desde su aparición, de numerosas discusiones que trascienden de lo tecnológico para instalarse en el terreno de lo socio-jurídico. Siendo un eje destacado del referido debate los efectos que estas ejercen sobre las relaciones laborales, pues buena parte de la doctrina coincide en identificar un reajuste de la prestación de servicios, caracterizada por la fragmentación del tiempo de trabajo, la deslocalización espacial y la intensificación de formas de precariedad que se suman a las ya existentes[6].

De otro lado, la fórmula con la que operan los procesos productivos contemporáneos acunados por el vertiginoso avenimiento de la lógica algorítmica en la empresa de todo tamaño y condición, rara vez va acompañada de un refuerzo equivalente del marco de garantías. Circunstancia que, en la práctica, acentúa las asimetrías propias de la relación laboral y desplaza el ejercicio del poder de dirección hacia arquitecturas de decisión mediadas por datos, métricas y modelos de optimización opacos.

Así las cosas, la asignación de tareas, la fijación de los ritmos de trabajo, la evaluación del desempeño o incluso la continuidad en la prestación quedan condicionadas por sistemas automatizados cuya fundamentación interna es, por regla general, difícilmente accesible para la persona trabajadora. Sin obviar las limitaciones que ello comporta para el control externo de los criterios aplicados y, en consecuencia, para la verificación de su adecuación a los bienes y valores jurídicamente consagrados en preceptos internacionales, constitucionales y legales[7].

---

[2] *Vid.* Gómez Salado, M.Á.: "La cuarta revolución industrial: ¿una oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol.7, núm. 4, 2019.

[3] Calderón Paredes, C.: "Las plataformas digitales y la particularidad de su papel en el mercado: su actividad económica y las implicancias laborales que se generan como consecuencia de su incorrecta implementación", *THĒMIS-Revista de Derecho*, núm. 79, 2021, p. 420.

[4] Todolí Signes, A.: "Las plataformas digitales y la ampliación del concepto de trabajador: jurisprudencia española y la nueva ley de california (AB5)", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol.1, núm.1, p. 281.

[5] Montes Adalid, G. Mª.: "El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024, p. 297.

[6] Fernández-Trujillo Moares, F.: "Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España", *Anuario del Conflicto Social*, núm. 15, 2024, p. 2.

[7] Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, *Laborum*, núm.8, 2023, p.11.

Podríamos afirmar además que ese déficit de transparencia no es un fenómeno aislado, sino un síntoma más del desajuste entre el avance de la innovación tecnológica y la capacidad de respuesta del ordenamiento jurídico, especialmente el laboral, ante el impacto de la Inteligencia Artificial y el Big Data. Pues, aun cuando la evolución del trabajo siempre ha estado ligada al progreso técnico, las innovaciones disponibles, por su velocidad y su alcance disruptivo, desafían las bases del actual escenario laboral, en el que la tecnología condiciona tanto la forma de trabajar como las reglas que la regulan[8].

Habida cuenta, la relación entre tecnología y Derecho es antigua y, desde el punto de vista de su uso, el propio Derecho − con sus categorizaciones, procedimientos y prácticas − opera como una auténtica "tecnología cognitiva", esto es, como un modo de aproximarse a la realidad social para orientarla, controlarla, dirigirla y hacer efectivos en ella determinados planes y modelos económicos, sociales y políticos[9]. Por lo que, desde esta premisa, la incorporación de sistemas algorítmicos a la organización del trabajo no puede entenderse como un ámbito ajeno a la racionalidad jurídica. Al contrario: interpela de lleno al Derecho del Trabajo, al que se le asigna la responsabilidad social de regular y ordenar una realidad productiva cambiante. Asimismo, esa tarea obliga a plantear permanentemente nuevas preguntas, que admiten respuestas jurídicas distintas según los riesgos y conflictos que se manifiesten[10]. En una primera fase, la obsolescencia del Derecho aplicable activa los mecanismos internos de adaptación del ordenamiento (singularmente, la interpretación evolutiva por parte de los operadores jurídicos); solo con posterioridad, por lo general, se elaboran y aprueban nuevas normas para sustituir aquellas que han evidenciado su insuficiencia[11]. Ello exige un Derecho más autorreflexivo, flexible y dinámico, que refuerce las garantías, en particular la protección de datos y los derechos digitales, para hacer posible un control efectivo de las decisiones automatizadas[12].

Adicionalmente, resulta ilustrativo traer a colación aquí que la historia de nuestra disciplina se caracteriza por una continua movilidad de contenidos y por la ampliación progresiva de su ámbito subjetivo de aplicación; procesos que no responden a una evolución natural del sistema, sino a, como decimos, sucesivas decisiones de política legislativa orientadas a cumplir la función social que se le atribuye[13]. Queda, pues, constatado que vivimos un proceso de cambios cuyo desarrollo y consecuencias resultan aún inciertos y en el que el potencial de los interrogantes que se abren ante este escenario en absoluto se agota en el plano de las garantías individuales, pues la articulación de respuestas y resistencias frente a las dificultades que implican las configuraciones de la organización del trabajo en las plataformas digitales incide, también de forma directa e ineludible, en la dimensión colectiva de las relaciones laborales[14].

[8] Rodríguez-Piñero Royo, M.: "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social", *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 126-127.

[9] Casanovas, P.: "Derecho, Tecnología, Inteligencia Artificial y Web Semántica, un mundo para todos y para cada uno" en VV.AA.: *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho*, Fabra Zamora, J.L. y Núñez Vaquero, A. (Coords.) vol. 1, 2015, p. 825.

[10] Avendaño Martínez, F.: *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación del mercado de trabajo*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Madrid, Dykinson, 2023, p.104.

[11] Rodríguez-Piñero Royo, M.: "El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa" en VV.AA. (Rodríguez-Piñero Royo, M y Hernández-Bejarano, M., Dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos.,* Albacete, Bomarzo, 2017, p. 189.

[12] Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, *Laborum*, núm.8, 2023, pp.11-13.

[13] Palomeque López, M.C.: "La función social y las transformaciones del Derecho del Trabajo", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol.1, núm.1, 2020, p. 19.

[14] Fernández-Trujillo Moares, F.: "Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España", *Anuario del Conflicto Social*, núm. 15, 2024, p. 2.

En efecto, los modelos organizativos empresariales, tanto los emergentes como los ya consolidados, se estructuran cada vez más sobre la descentralización productiva (grupos de empresa, contratas y subcontratas), el teletrabajo y, en su expresión más reciente, las plataformas digitales y las fórmulas de trabajo independiente. Esta reorganización suele venir acompañada de una mayor dispersión geográfica y de la fragmentación de los vínculos laborales, factores que favorecen la atomización e individualización de las relaciones de trabajo. Al mismo tiempo, se acentúa el distanciamiento respecto de los sindicatos y de los canales ordinarios de representación colectiva[15], cuya eficacia se ve erosionada por la precarización y por los obstáculos estructurales propios de estas configuraciones. De ahí que, junto a las herramientas sindicales tradicionales, se advierta el despliegue de estrategias alternativas de acción colectiva, orientadas a afrontar modalidades de gestión algorítmica y a mejorar las condiciones de trabajo[16].

Finalmente, estas transformaciones obligan a desplazar la mirada hacia el conflicto laboral, asumido no como una anomalía, sino como una manifestación ordinaria del pluralismo propio de una sociedad democrática[17]. En el ámbito de las plataformas, la controversia se formula con frecuencia alrededor de decisiones que inciden directamente en la prestación y que, por su diseño técnico, no siempre se dejan reconducir con facilidad a los cauces tradicionales de composición del conflicto. Precisamente por ello, adquiere interés la mediación laboral como técnica de gestión del desacuerdo, en la medida en que permite habilitar un espacio de diálogo estructurado y flexible, orientado a que las partes construyan soluciones mutuamente aceptables sin quedar constreñidas a una lógica estrictamente adjudicativa. En términos más precisos, la mediación proporciona un marco particularmente adecuado para explorar soluciones de ajuste y reparación, especialmente cuando el conflicto no se agota en la mera interpretación de una regla, sino que se proyecta sobre la propia organización del trabajo en entornos digitales. Además, la mediación en línea ha ensanchado sus posibilidades al mejorar la accesibilidad y sortear barreras geográficas, si bien incorpora desafíos específicos: la garantía de la confidencialidad y la protección de datos personales, la ausencia de contacto directo entre las partes y las dudas relativas a una eventual merma del principio de inmediación, con las consecuencias que de ello podrían derivarse[18].

A partir de estas premisas, las páginas que siguen se proponen, en primer lugar, examinar la dispersión terminológica que caracteriza a la denominada economía de plataformas, en la que se instaura una prestación de servicios capaz de reproducir conflictos laborales tradicionales, al tiempo que proyecta otros específicos. Entre estos, destacan los que conciernen a la capacidad del ordenamiento jurídico para identificar quién trabaja, para quién lo hace y bajo qué parámetros debe articularse su protección, así como los derivados de la asignación algorítmica de tareas y de las prácticas de vigilancia digital. En segundo término, el trabajo se orienta a valorar en qué medida la mediación laboral apoyada en medios digitales puede operar como vía eficaz para encauzar estas controversias, particularmente cuando la fragmentación organizativa y la individualización del vínculo dificultan la acción colectiva y erosionan los instrumentos clásicos de representación.

[15] Aguilar Gonzálvez, M.C.: "La acción colectiva en contextos digitales", en VV. AA.: *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*, Gómez Muñoz, J.M., (Dir.), Albacete, Bomarzo, p. 65.

[16] Fernández-Trujillo Moares, F.: "Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España", *Anuario del Conflicto Social*, núm. 15, 2024, p. 2.

[17] Alfoso Melllado, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo: sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1993, p. 23.

[18] Manzorro Reyes, A.: "La mediación en los tiempos de la sociedad digital. A vueltas con la tutela judicial efectiva" en VV. AA.: *Justicia en "REDefinición": inteligencia artificial en los métodos adecuados de resolución de controversias*., Fontestad Portalés, L. y Calaza López, S, (Dirs.), Madrid, Dykinson, 2024, pp. 17-18.

1.1. Plataformas digitales, economía colaborativa y "gig economy": usos y equívocos

Conviene señalar que no existe una terminología unificada ni una definición ampliamente aceptada a nivel internacional sobre qué debe entenderse por economía de plataformas[19]. Es más, la literatura especializada y el debate público muestran una notable dispersión conceptual, hasta el punto de que bajo la etiqueta "economía de plataformas" se agrupan actividades muy diversas entre sí, con estructuras organizativas, fines y modos de funcionamiento difícilmente comparables. Esta heterogeneidad aconseja extremar la cautela terminológica y evitar asumir como equivalentes fenómenos que, en realidad, responden a lógicas económicas y operativas claramente diferenciadas[20].

Concretamente por esta diversidad terminológica, resulta útil detenerse en lo que tradicionalmente se ha entendido por "economía colaborativa", ya que es uno de los conceptos que con mayor frecuencia se emplea —aun de forma imprecisa— para referirse al trabajo en plataformas. En su configuración más asentada, la economía colaborativa se articula en torno a principios como el acceso frente a la propiedad, la redistribución de bienes infrautilizados, las transacciones entre pares y la mediación tecnológica orientada a compartir recursos materiales[21]. Con mayor precisión, la Comisión Europea se inclina por una concepción amplia y especifica que la economía colaborativa se refiere a "modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares"[22]. En esta línea, se ha descrito como un modelo económico basado en el intercambio de activos de uso esporádico —desde espacios y objetos hasta determinadas habilidades— a cambio de beneficios monetarios o no monetarios; e incluso, desde una perspectiva más estricta, como una economía en la que los consumidores se conceden mutuamente acceso temporal a activos físicos infrautilizados, posiblemente a cambio de dinero[23].

Ahora bien, tal marco conceptual adolece de considerables limitaciones cuando se traslada al ámbito de la prestación personal de servicios. Bien es cierto que, en ocasiones se ha tratado de salvar esta distancia recurriendo a la idea del "tiempo infrautilizado", pero el argumento resulta insatisfactorio en tanto que el tiempo libre no constituye en sí mismo un bien infrautilizado susceptible de compartirse, sino simplemente una fracción de disponibilidad que cada persona decide, si así lo desea, ofrecer en el mercado[24]. Por ende, cuando la actividad canalizada por la plataforma implica la ejecución de un servicio a cambio de una retribución, ya no cabe hablar de colaboración entre iguales, sino de modalidades que responden con mayor precisión a la "economía bajo demanda" o "*gig economy*"[25].

---

[19] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas (Informe V(1)),* Ginebra: OIT, 2024. 113ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), Ginebra, junio de 2025, p. 13. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V(1)-[WORKQ-231121-002]-Web-SP.pdf

[20] Dueñas Herrero, L. J.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama Social* núm.34, (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021, p. 123.

[21] Miguel, C., Martos-Carrión, E. y Santa, M.: "A Conceptualisation of the Sharing Economy: Towards Theoretical Meaningfulness", en VV. AA.: *The Sharing Economy in Europe*, Česnuitytė, V.; Klimczuk, A.; Miguel, C.; y Avram, G., (Dirs.), Palgrave Macmillan, Cham, 2022, pp. 21-40.

[22] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones., "Una Agenda Europea para la economía colaborativa", COM (2016) 356 final, p. 3.

[23] Sobre esta cuestión, véase Laín, B.: "Addressing the Sharing Economy—Some (Potential) Inconsistencies of Its Emancipatory Defense". *Philosophies*, vol. 9, núm.6, 2024, pp. 2-16. Disponible en: ttps://doi.org/10.3390/philosophies9060180

[24] Todolí Signes, A.: "El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales", *Revista de Treball, economía i societat*, núm. 92, 2019, p. 1.

[25] Rodríguez Marín, S.: "Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales", en *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, Sharing España–Adigital, [s.l.], 2017. p. 6.

Dicho lo cual, constatada la amplitud terminológica que caracteriza a este sector económico, es metodológicamente conveniente dejar esta cuestión al margen, puesto que el interés jurídico-laboral se concentra con mayor claridad en las plataformas "gig", que permiten a proveedores individuales ofrecer directamente sus servicios al mercado. Tales plataformas estructuran su funcionamiento mediante sistemas algorítmicos encargados de distribuir las actividades entre los profesionales integrados en ellas. Por su parte, son los usuarios registrados los que actúan como clientes, mientras que corresponde a la plataforma diseñar la planificación operativa necesaria para asegurar una asignación eficiente entre la oferta y la demanda de servicios. Insertos en esta lógica, el sistema informático distribuye las tareas encomendando cada servicio al profesional que, en cada momento, reúna los requisitos más ajustados a las necesidades del usuario[26].

Por otro lado, la denominada "*gig economy*" agrupa esencialmente dos modalidades de trabajo: el *crowdwork* (o trabajo colaborativo en línea) y el trabajo bajo demanda gestionado a través de aplicaciones móviles. Ambas formas, posibilitadas por el desarrollo de las tecnologías de la información, permiten a las plataformas acceder a una mano de obra altamente flexible, atomizada, difícil de identificar y, en numerosos casos, no reconocida jurídicamente como trabajadora. Ello compromete la aplicación de los principios y derechos fundamentales del trabajo y plantea desafíos que exigen respuestas matizadas, lejos de aproximaciones simplificadoras orientadas a la desregulación o a la reducción de la protección sociolaboral[27].

Dentro de esta tipología, las plataformas de *crowdwork* constituyen un primer ámbito de análisis. En ellas, tareas que tradicionalmente realizaban personas vinculadas contractualmente a una empresa pasan a externalizarse mediante mecanismos distintos del outsourcing clásico, en lo que se ha descrito como *crowdsourcing*[28]. La plataforma ofrece simultáneamente la ejecución de estas tareas a una multitud de usuarios conectados en línea, sin necesidad de contacto directo entre quien solicita el encargo y quien lo ejecuta. Este modelo intensifica la fragmentación del lugar de trabajo y difumina las fronteras tradicionales de la empresa, abriendo el debate sobre la forma en que se incentiva, supervisa y controla la actividad de esta pluralidad de trabajadores externos[29].

Por otro lado, en el ámbito del trabajo bajo demanda gestionado mediante aplicaciones móviles, nos encontramos ante un esquema que, a diferencia del *crowdwork*[30], exige la ejecución presencial de la actividad en un lugar y momento determinados, lo que implica la intervención física del trabajador para completar el servicio. Este modelo guarda afinidades con categorías ya conocidas (como los trabajos informales y/o precarios) pero introduce una lógica propia que la literatura ha caracterizado como "uberización del trabajo", definida por una mediación tecnológica intensiva y

[26] Mercader Uguina, J.R.: "Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo" en AA.VV.: *Derecho y Tecnología,* Casas Baamonte, M.E. (Dir.), Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2025, p. 343.

[27] De Stefano, V.: "La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social" en AA.VV.: ¿Una nueva revolución industrial?: Economía digital y trabajo, Sánchez, A. (Coord.), *Gaceta Sindical,* núm. 27, Madrid, 2016, p. 152.

[28] El crowdsourcing puede presentarse en dos modalidades. El crowdsourcing offline implica la prestación presencial de servicios en un ámbito local y con destino a consumidores finales, como ocurre en plataformas tipo Deliveroo, Glovo o Helpling. Por el contrario, el crowdsourcing online responde a un modelo deslocalizado y global en el que una actividad se fragmenta en microtareas ejecutadas por una multitud de prestadores virtuales, anónimos y autónomos en la elección de qué tareas realizar; estas microtareas, habitualmente remuneradas a destajo, van dirigidas principalmente a empresas. Guerrero Vizuete, E.: "La digitalización del trabajo y su incidencia en ellos derechos colectivos de los trabajadores", *IUSLabor*, núm 1, 2019, p. 270-271.

[29] Malo Ocaña, M.Á.: "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales", *Papeles de la economía española*, núm. 156, 2018, p.152.

[30] La diferenciación terminológica de las distintas modalidades de la *on demand economy* en Todolí Signés, A..: *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, pp. 14 y ss.

por nuevas formas de gestión y control algorítmico que reconfiguran tanto la organización del trabajo como las dinámicas del mercado laboral[31].

En términos aclaratorios, la distinción entre plataformas como Blablacar y aplicaciones como Deliveroo o Uber Eats depende esencialmente de si entre los usuarios concurre o no una relación de naturaleza comercial. Cuando dicha relación está presente, como decimos, la plataforma pasa a ser el espacio donde se articula la prestación del servicio, ya sea por particulares o por profesionales, según el modelo adoptado. Ambos esquemas responden a lógicas empresariales distintas: mientras que las plataformas bajo demanda conectan oferta y demanda de servicios profesionales, los entornos colaborativos de tipo *peer-to-peer*, como Blablacar, persiguen una finalidad diferente, no tan centrada en el beneficio económico, sino en compartir los costes asociados al uso de un bien "infrautilizado", como el vehículo y el trayecto[32].

1.2. La "identificación" jurídico-laboral del trabajo en plataformas

Lo hasta aquí analizado muestra con claridad que la economía de plataformas obliga a reconsiderar hasta qué punto el Derecho del Trabajo puede seguir operando con las mismas fronteras conceptuales en un escenario productivo reconfigurado por la intermediación digital y el control algorítmico. Y, es que, el proceso de digitalización ha dado lugar a nuevas formas de empleo que atraviesan todos los sectores productivos, con especial incidencia en los servicios y en los denominados "negocios disruptivos" vinculados a la economía de plataformas[33]. Junto lo cual, se consolida un discurso económico y político que presenta estos mercados como espacios de colaboración horizontal, en los que el trabajo subordinado quedaría supuestamente relegado al pasado[34] y en los que la economía de plataformas se proyecta retóricamente como una vía para la creación de puestos de trabajo orientados a la satisfacción de "nuevas" necesidades de consumo, articulados sobre la flexibilidad horaria y organizativa[35].

De forma que, lejos de tratarse de un mero ajuste técnico, el debate interpela directamente a la capacidad del ordenamiento jurídico para identificar quién trabaja, para quién lo hace y en qué condiciones debe articularse su protección[36]. Así pues, la cuestión remite, en última instancia, al problema clásico de delimitar el ámbito objetivo y subjetivo de aplicación del marco jurídico-laboral y, con él, el estatuto jurídico que define la relación asalariada. Todo ello en tanto que la progresiva expansión de modelos basados en la supervisión y asignación algorítmica de tareas ha desdibujado la antigua proximidad física entre empleador y trabajador y ha introducido formas de organización que tensan los límites de categorías jurídicas construidas para realidades productivas distintas[37]. Llegados

[31] *Vid.* Bedoya Dorado, C. y Maca Urbano, D. Y.: "Mi jefe es una ap y me explota subjetividades de precariedad de repartidores y conductores de aplicaciones bajo demanda". *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 16, núm.1 ,2025, pp. 107-134.

[32] Sánchez Fernández-Bernal, R. y Navazo López, B.: *Las plataformas digitales bajo demanda en España*, Documento de trabajo 206/2020, Fundación Alternativas, 2020, p.12.

[33] Dueñas Herrero, L.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama social*, núm. 34, (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021, p. 123.

[34] Trillo Párraga, F.: "Trabajo en plataformas digitales", *Gaceta sindical: reflexión y trabajo, ejemplar dedicado a: Derechos sociales y trabajo: recuperar, fortalecer y extender derechos*, núm. 36, 2021, p. 283.

[35] Lahera Sánchez, A. y Riesgo-Sanz, A.: "Introducción" en VV. AA:, *Detrás de tu App: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*, Riesgo-Sanz, A. y Lahera- Sánchez, A.A., (Coords.), Catarata, Madrid, 2024, s.n.

[36] Rodríguez González, S.: "Externalización y fraude: el trabajo a demanda vía apps", *comunicación presentada a las VII Jornadas laborales de la Asociación Canaria de Laboralista, Premio D. Manuel Alarcón*, 2017, p.6.

[37] Sánchez–Urán Azaña, Y.: "Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea", en VV. AA.: *Derecho del trabajo y protección social en la Unión Europea: situación actual y perspectivas de futuro*, Cardenal Carro, M. y Pérez Campos, A. I. (Dirs.) Dykinson, S.L., Madrid, 2020, p. 87.

a este punto, la pretensión se centra, a partir de estas coordenadas, en determinar cuál es la naturaleza jurídica de los servicios que las personas trabajadoras desarrollan a través de una plataforma digital concreta.

Ex ante resulta necesario advertir que la respuesta no debería quedar encorsetada en la mera denominación que las partes atribuyan al vínculo ni en la forma jurídica elegida por la plataforma, sino que ha de construirse desde la realidad efectiva de la prestación. Se trata, así, de dilucidar si nos hallamos siempre ante trabajo por cuenta ajena (y, por tanto, merecedor de la protección que le es propia) o si, por el contrario, en determinados supuestos la actividad puede calificarse como trabajo por cuenta propia, atendiendo a la autonomía real con la que se presta el servicio[38].

Pues bien, dicha contraposición solo puede resolverse mediante su reconducción a los parámetros normativos que delimitan el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. Para ello, como no puede ser de otra manera, el punto de partida se sitúa en el tenor del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que enumera los cuatro elementos necesarios para la existencia de relación laboral y cuya ausencia determina la exclusión del ámbito de aplicación del propio Estatuto. Estos son: voluntariedad en la prestación de servicios, retribución como contraprestación al trabajo realizado, ajenidad y subordinación. Ensalzándose, la ajenidad y la subordinación como las grandes protagonistas en el ejercicio de calificación jurídica del vínculo, pues voluntariedad y retribución concurren en la mayoría de las diferentes tipologías de prestación de trabajo que podemos encontrar en una economía moderna[39].

En la práctica, en el trabajo en plataformas el punto más controvertido en la jurisprudencia es la existencia - o no - de un poder de dirección por parte de la plataforma. Estas suelen sostener que el prestador conserva plena libertad para fijar horarios, decidir dónde y cuánto trabajar y rechazar encargos sin consecuencias, con la finalidad de negar la dependencia jurídica exigida para apreciar laboralidad y, en consecuencia, excluir la aplicación del Derecho del Trabajo[40].

Precisamente por la centralidad que adquiere la subordinación en este ejercicio de discernimiento, conviene advertir que esta presenta los rasgos de un tipo normativo, más que los de un concepto jurídico cerrado: su concurrencia en situaciones concretas no se determina mediante un estricto juicio de subsunción en un conjunto de elementos previamente definidos de forma cerrada por el legislador, sino a través de la reconducción de las circunstancias del caso a una descripción legal no taxativa, atendiendo a rasgos o indicios que pueden manifestarse en distinta intensidad y no necesariamente todos a la vez[41]. En términos jurisprudenciales, "tanto la dependencia como la ajenidad […] son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que, además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación", de modo que "en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia […] a un conjunto de indicios o hechos indiciarios", unas veces comunes a la generalidad de las actividades y otras específicos de determinadas

[38] Blázquez Agudo, E.Mª.: "La protección jurídico-laboral de los "Riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021, pp. 39-40.

[39] Gorelli Hernández, J.: "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline)", *Revista de Derecho Social*, núm. 86, pp. 42-43.

[40] Todolí Signes, A.: "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", *IUSLabor*, núm. 2, 2021, p. 40.

[41] Sanguineti Raymond, W.: "El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía", Revista de Derecho Social, núm. 97, 2022, p. 26.

prestaciones [42]. Sus notas distintivas son, por ello, abiertas y graduables, y han de apreciarse conjunta e interrelacionadamente, a través de un juicio de aproximación entre el supuesto y el tipo[43].

Este enfoque tipológico ha permitido integrar en la laboralidad supuestos muy diversos derivados de las transformaciones del mundo del trabajo, entre ellos los vinculados a las plataformas digitales. Parte de la doctrina viene planteando la necesidad de redefinir el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo para ajustar su protección a quienes realmente la requieren. Aun con diferencias entre las propuestas, todas comparten un objetivo: ajustar el alcance de esta disciplina a quienes realmente precisan tutela. El punto de partida es la constatación de que, en el escenario actual, se está expulsando del perímetro laboral a numerosos sujetos que, en rigor, no operan como empresarios[44].

Desde esa premisa, se sostiene que el límite del Derecho del Trabajo debería situarse allí donde exista un genuino empresario; de lo contrario, la subordinación, tal y como hoy funciona como criterio de atribución de derechos, produce un efecto paradójico: personas que no son auténticos empresarios quedan, sin embargo, fuera de la protección laboral. Si se atiende a la doctrina extranjera, empiezan a advertirse que el esquema clásico de calificación binaria (trabajo subordinado o trabajo autónomo) no siempre ofrece respuestas satisfactorias ante prestaciones atravesadas por formas mixtas de control y autonomía; de ahí el progresivo desplazamiento hacia propuestas de "regulación por umbrales", basadas en la modulación de las tutelas, que permiten proyectar total o parcialmente protecciones laborales sobre situaciones híbridas frecuentes en este sector[45].

Sin perjuicio de lo anterior, el plano internacional ha tendido a operar con definiciones deliberadamente amplias con lo que se aprecia una voluntad de abarcar el fenómeno en toda su amplitud. En esa línea, se ofrece una caracterización extensa de la propia plataforma, entendida como "toda persona física o jurídica que organiza, en su totalidad o en parte, por medio de tecnologías digitales, la prestación de un servicio: 1) a petición del destinatario del servicio; 2) que implica la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico"[46]. Y, desde mismo presupuesto organizativo, se identifica también al sujeto que ejecuta la prestación en la medida en que a expresión "trabajador de plataformas digitales designa a toda persona que esté empleada o contratada para trabajar: 1) a los efectos de la prestación del servicio organizado por una plataforma digital de trabajo; 2) a cambio de remuneración; 3) independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal[47]".

Obsérvese, en suma, que la definición abarca a la persona trabajadora y, al mismo tiempo, a un espectro muy diverso de actividades, con independencia de que cuenten o no con una regulación formal; una opción que resulta comprensible a la vista de la extensión de la informalidad en numerosos países, donde constituye un rasgo estructural de las relaciones laborales, tal y como reflejan diversos

[42] STS (Sala de lo Social), 9 diciembre 2004, rec. 5319/2003 (RJ 2005/875).

[43] Sanguineti Raymond, W.: "El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios …", Revista de Derecho Social, núm. 97, 2022, p. 27.

[44] Todolí Signes, A.: "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*", Lan Harremanak*, núm. 41, 2019, p.28.

[45] Perulli, A.: "Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro: verso un nuovo sistema di tutele?", en Perulli, A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Università Ca' Foscari Venezia–Dipartamento di Economia, Collana del Centro studi giuridici, núm. 14, Wolters Kluwer–CEDAM, Milano, 2018, p. X, pp. 124/126, citado por Omar García, H.: "El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿autónomo, dependiente o ambos a la vez?", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 1, núm.1, 2020, p. 112.

[46] Organización Internacional del Trabajo: *realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Informe V (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 113.ª reunión, 2025. ILC.113/V(2) [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2025, p.40. P. 36

[47] *Ibidem* p.40.

informes de la Organización Internacional del Trabajo. Con suerte, esta amplitud conceptual no desplaza la exigencia de una correcta calificación jurídica, basada principalmente en hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración de la persona trabajadora[48]. En consecuencia, como apuntábamos, corresponde a los órganos del orden social efectuar la calificación jurídica de la relación, aplicando un método "indiciario" que atiende a la concurrencia de señales reveladoras de que el trabajo se presta en situación de subordinación[49].

En el caso español, las primeras resoluciones judiciales ofrecieron respuestas claramente dispares, apreciándose pronunciamientos en ambos sentidos. Así, algunas sentencias afirmaron la laboralidad al considerar, principalmente, que 1) la aparente libertad para aceptar o rechazar servicios quedaba condicionada por sistemas de puntuación y sanciones, reveladores de un poder disciplinario; 2) la geolocalización operaba como instrumento de control; 3) el prestador carecía de una verdadera organización empresarial propia, pues, aunque aportara bicicleta y teléfono móvil, el elemento central del proceso productivo era la plataforma, de titularidad empresarial; y 4) existía ajenidad en la marca, al actuar el prestador como imagen de la compañía frente al cliente. Otras resoluciones, por el contrario, negaron la laboralidad, apoyándose en 1) la autonomía del prestador, libertad de conexión y de aceptación o rechazo de encargos; 2) la ausencia de prestación personal por la posibilidad de sustitución; y 3) la inexistencia de exclusividad[50].

Paralelamente, el 9 de diciembre de 2021 la Comisión Europea presentó la propuesta de Directiva[51] sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas, orientada a que quienes prestan servicios mediante plataformas sean reconocidos conforme a su situación laboral real. A tal fin, introdujo criterios para determinar si la plataforma actuaba como empleador y establecía una presunción legal de laboralidad cuando esta cumplía al menos dos de las cinco condiciones enumeras en su art. 4.2[52]; en tal caso, quienes trabajan a través de ella deben acceder a los derechos laborales y de Seguridad Social propios del trabajo por cuenta ajena (p. ej., salario, jornada, negociación colectiva, salud laboral, vacaciones y protección social)[53].

Así las cosas, esta misma preocupación por asegurar una calificación correcta y dotarla de respaldo normativo se acentuó tras la STS 805/2020, de 25 de septiembre[54], que resolvió un recurso

[48] Rojo Torrecilla, E.: "Plataformas digitales y derechos laborales. Normas, realidad, y propuestas en los ámbitos internacional, comunitario y español", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 23, 2025, p. 28.

[49] Nieto Rojas, P.: "Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de setiembre de 2018.", *IUSLabor*, núm. 1, 2019, p. 330.

[50] Monereo Pérez, J.L., Martín Muñoz, M.R.: "La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm.9, 2020, p. 1. Enlace web: https://doi.org/10.55104/RJL_00188

[51] Comisión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, COM (2021) 762 final, Bruselas, 9 de diciembre de 2021 (2021/0414(COD)); y, finalmente, Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DOUE L, 2024/2831, 11 de noviembre de 2024).

[52] La presunción de relación laboral se activa cuando la plataforma cumple al menos dos de los siguientes criterios de "control": 1) determina efectivamente o fija límites máximos de la remuneración; 2) impone reglas vinculantes sobre apariencia, conducta o modo de ejecución del trabajo; 3) supervisa la ejecución o verifica la calidad de los resultados, también por medios electrónicos; 4) restringe efectivamente, incluso mediante sanciones, la libertad de organizar el trabajo (horarios, ausencias, aceptación o rechazo de tareas, uso de sustitutos/subcontratistas); 5) restringe efectivamente la posibilidad de crear clientela propia o de trabajar para terceros. (art. 4.2 de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas).

[53] Ortega Lozano, P.: "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de "Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251, 2022.

[54] STS (Sala de lo Social, Pleno), 25 septiembre 2020, rec. 4746/2019 (RJ 2020/5169).

de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de un repartidor de Glovo y declaró de naturaleza laboral la relación mantenida con Glovoapp23, S.L, reafirmando la vigencia de los criterios de ajenidad y dependencia como parámetros de calificación[55].

La sentencia fue leída doctrinalmente como un pronunciamiento sólido y suficientemente nítido para dar por zanjada la controversia, al menos en el ámbito del reparto, aunque las reacciones posteriores permitieron intuir que la conflictividad no desaparecería de inmediato: la propia empresa, aun afirmando "respetar" la resolución, insistió en la necesidad de una definición de un marco regulatorio adecuado[56]. Además, en los meses transcurridos hasta la consecución del Acuerdo Social, difícilmente puede afirmarse que existiera un cumplimiento riguroso de las previsiones derivadas de este trascendental pronunciamiento judicial[57].

Tiempo después, el Gobierno abordó la cuestión a través del diálogo social tripartito impulsado por el Ministerio de Trabajo. Los sindicatos defendían extender la laboralidad a todo el trabajo en plataformas, mientras que la CEOE pretendía acotar la intervención al reparto y planteaba un derecho de opción individual entre asalariado y autónomo. La negociación culminó el 11 de marzo de 2021 con un acuerdo que laboralizó a los riders sin extenderse a otros sectores e incorporó un derecho de información colectiva sobre el algoritmo cuando incida en la organización del trabajo, el salario o el tiempo de trabajo[58]. Tras presiones empresariales, la trasposición se materializó en el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, con entrada en vigor en agosto, y finalmente se consolidó en la 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 un contexto de fuerte contestación empresarial y oposición política.

Con la entrada en vigor de la nombrada ley se introduce la presunción de laboralidad para quienes prestan servicios de reparto a través de plataformas digitales y reconoce, además, el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a acceder a la información relativa a los parámetros y reglas de los algoritmos utilizados en la organización del trabajo. Los primeros datos disponibles evidencian un incremento relevante del número de personas asalariadas en el sector del delivery y un aumento de las regularizaciones de falsos autónomos por parte de la Inspección de Trabajo, lo que sugiere que la calificación jurídica previa no reflejaba adecuadamente la realidad material de las relaciones de trabajo [59].

Además, la incidencia de la norma sobre el Estatuto de los Trabajadores presenta un perfil singular: no se actúa sobre el artículo 1.1 ET, manteniéndose inalterada la definición general del trabajo sometido a la tutela laboral, sino que se incorpora una disposición adicional vigesimotercera que realiza una inclusión constitutiva de un ámbito sectorial específico: los "servicios retribuidos

[55] Dueñas Herrero, L.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama social*, núm. 34, (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021, p. 123.

[56] Martínez-Moya Ruiz, E.: "La sociedad cooperativa de trabajo asociado, ¿una alternativa laboral para los Riders?, *Revista de Derecho Laboral*, núm. 3, 2021, p.27.

[57] Trillo Párraga, F.: "La "Ley Rider" o el arte de volver", *Revista de Derecho Social*, núm. 94, p.20.

[58] Baylos, A.: "La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022, pp. 101.

[59] Sordo Calvo, I.: "Plataformas digitales y crecimiento de la desigualdad" en AA.VV.: *Detrás de tu App: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*, Riesgo-Sanz, A. y Lahera- Sánchez, A., (Coords.), Catarata, Madrid, 2024, s.n.

consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital"[60].

A la luz de estos elementos, la autonomía invocada por las plataformas (p.ej. en la libertad para fijar horarios, aceptar o rechazar pedidos, organizar la actividad…) se revela, en muchas ocasiones, como una autonomía meramente formal, condicionada por el diseño algorítmico, la sobreoferta de mano de obra y sistemas de incentivos y penalizaciones que sitúan al prestador en una posición material de subordinación[61]. La configuración jurídica como trabajo autónomo opera así, en no pocos supuestos, como mecanismo de desplazamiento del estatuto protector, sin que desaparezcan las notas típicas de la relación laboral[62]. Cabe sostener pues que las nuevas tecnologías, al menos por ahora, no han desactualizado los criterios de subordinación y ajenidad, que siguen siendo la clave para determinar si estamos o no ante una relación laboral, también en estos casos [63]. Sin embargo, para la persona trabajadora estos elementos resultan especialmente difíciles de acreditar. La prestación de servicios así configurada tiende a ocultar al empleador y a presentar al trabajador como un sujeto "transparente", tanto por su práctica desaparición del radar del Derecho del Trabajo como por su completa exposición a las nuevas técnicas empresariales de control[64].

Así pues, las personas trabajadoras autónomas que operan a través de plataformas difícilmente pueden proyectar y consolidar un negocio propio en términos semejantes a los de un autónomo "clásico", pues mantienen una dependencia estructural respecto de la plataforma y del uso que esta hace de sus datos. Pese a lo cual, esa dependencia no se traduce en el reconocimiento de los derechos asociados al trabajo por cuenta ajena (como el salario mínimo o las vacaciones retribuidas), en la medida en que su prestación de servicios sigue siendo calificada jurídicamente como trabajo autónomo[65].

2. GESTIÓN ALGORÍTMICA, GARANTÍAS Y ENCAUZAMIENTO DEL CONFLICTO EN PLATAFORMAS

Se ha advertido ya que la irrupción de la robótica avanzada, los algoritmos y, de forma singular, la inteligencia artificial está reconfigurando de manera apreciable el mundo del trabajo. Sus efectos se proyectan, por un lado, sobre el empleo, en términos de creación, destrucción y transformación de ocupaciones; y, por otro, sobre el plano individual de la relación laboral, a través de la intensificación de la vigilancia, la trazabilidad de la prestación y los nuevos retos en materia de protección de datos. Pero el impacto no se agota ahí: la generalización de modelos de organización mediados por datos, particularmente visibles en las plataformas digitales, altera también la dimensión colectiva del trabajo, al reordenar los espacios de negociación, tensionar los cauces tradicionales de representación

[60] Baylos, A.: "La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022, pp. 102.

[61] Gorelli Hernández, J.: "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline), *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019, pp. 59 y 60.

[62] Moreno Gené, J.: "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿y ahora qué?, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social,* núm. 4, 2022, p. 162.

[63] Gorelli Hernández, J.: "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline), *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019, pp. 52y 53.

[64] Álvarez Cuesta, H.: "La lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía App. El caso de "Deliveroo": comentario a la SJS núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018*", IUSLabor Revista d anàlisi de Dret del Treball*, 2018, núm. 2, p. 281.

[65] Malo Ocaña, M.Á., "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales", *Papeles de la economía española*, núm. 156, 2018, p.155.

y modificar las condiciones de emergencia y tratamiento del conflicto[66]. Sobre esta base, cobra sentido descender desde la descripción del cambio tecnológico hacia el análisis de las condiciones concretas en las que estos modelos articulan la prestación de servicios y sus implicaciones para la precariedad y la calidad del empleo.

Por lo que, más allá de las oportunidades de empleo que estos modelos de negocio generan, resulta necesario atender a las condiciones concretas en las que se desarrolla la prestación de servicios. El modelo que se consolida en torno a las plataformas digitales repercute de forma significativa en la precariedad y en la calidad del empleo[67]. La precariedad laboral no aparece con las plataformas: es una realidad preexistente que ha acompañado la evolución del mercado de trabajo en las últimas décadas. Ahora bien, la combinación de fragmentación de tareas, gestión algorítmica, externalización de riesgos y debilitamiento de las garantías tradicionales proyecta esa precariedad sobre nuevas formas de empleo que se presentan, con frecuencia, bajo el atractivo discurso de la innovación y la flexibilidad.

De hecho, el propio sistema jurídico-laboral español, especialmente desde las primeras reformas posteriores a la Constitución de 1978, ha ido desplazando el eje desde la estabilidad en el empleo hacia la flexibilidad como principio ordenador de las relaciones laborales, legitimando las normas laborales en función de su contribución a la "creación de empleo" y favoreciendo tanto la flexibilidad externa (generalización de la temporalidad) como la flexibilidad interna, en buena medida unilateral, a través de la ampliación de los poderes empresariales y de una negociación colectiva orientada a la adaptación continua[68]. En este sentido, las plataformas digitales se insertan en esta trayectoria y la llevan un paso más allá: la retórica de la flexibilidad y de la autonomía individual se utiliza para justificar esquemas de organización del trabajo basados en la fragmentación extrema de tareas, la gestión algorítmica, la externalización de riesgos y el debilitamiento de las garantías tradicionales. Bajo la apariencia de una flexibilidad "a la carta", lo que se consolida con frecuencia es una redistribución asimétrica de la inseguridad, que sitúa a las personas trabajadoras en posiciones marcadas por la discontinuidad, la incertidumbre y una protección social insuficiente.

Frente a este panorama, la defensa de la centralidad del Derecho del Trabajo reivindica respuestas de carácter prioritariamente colectivo-público: la cohesión social se persigue mediante el reequilibrio de fuerzas entre trabajadores y empresas, actores estructuralmente desiguales que requieren la intervención de un Derecho tuitivo para aproximarse a un plano de igualdad material. El Estado y las instancias públicas y colectivas se configuran, así como garantía democrática de un ordenamiento laboral llamado a corregir los desajustes que el mercado no puede resolver por sí solo[69].

[66] Muros Polo, A.: "Nuevas formas de sustitución de las personas trabajadoras huelguistas en la industria 4.0" en VV.AA.: *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Monereo Pérez, J.L. (Coord.), Monografías de Temas Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024, p.500.

[67] López de la Fuente, G.: "El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro?", *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC*), vol. 6, núm. 1, 2019, p. 134.

[68] Baylos Grau, A.: "Creación de Empleo, Mercado de Trabajo y Derecho del Trabajo: el Caso Español.", *Derecho y Sociedad*, núm. 30, 2008, pp. 28-29.

[69] Martín-Serrano Jiménez, E.: "La protección social de los "nuevos" empleos "atípicos derivados de la digitalización de la economía: ¿Revisión del paradigma tradicional o asistencialización?, en VV.AA. *Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital: por una salud y Seguridad Social digna e inclusiva. VII Congreso internacional y XX Congreso nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*., Murcia, Laborum, 2022, p.245.

2.1. Las manifestaciones concretas del conflicto: especial referencia al poder de dirección, las decisiones automatizadas y la gestión algorítmica.

En este escenario virtual de conexión y colaboración, el poder de dirección tiende a ejercerse a través de herramientas digitales que amplían las posibilidades de seguimiento y vigilancia y hacen más transparente a la persona trabajadora en múltiples planos de su vida[70], incluso más allá del espacio y el tiempo estrictamente laborales. Esta expansión del control intensifica la dialéctica clásica entre derechos fundamentales y potestades directivas, que bajo el paraguas tecno-informacional adquiere una problematización especialmente acusada. El trabajo deslocalizado comprime los códigos de espacio y tiempo y refuerza la dependencia de dispositivos y canales mediante los que se interactúa con la empresa y se rinde cuenta de la prestación, abriendo un terreno propicio para injerencias en la intimidad y para la erosión práctica del derecho al descanso y de los estándares de conciliación[71].

La vigilancia asociada a estas herramientas puede desbordar el tiempo y el lugar de trabajo, incorporando rastros digitales procedentes de correos, credenciales inteligentes o incluso redes sociales, y, en ciertos programas de "bienestar", mediante dispositivos o aplicaciones que monitorizan sueño, estrés o estados emocionales. Esta lógica exige *big data* para sostener el funcionamiento del sistema y traduce la actividad de la persona trabajadora en indicadores de rendimiento, productividad o "compromiso", intensificando el control continuo y los riesgos psicosociales derivados[72].

La cuestión se vuelve especialmente delicada cuando el seguimiento deja de ser meramente organizativo y pasa a convertirse en un control directo del comportamiento de la persona trabajadora: el desafío más intenso para la privacidad se concentra entonces en los sistemas de monitoreo electrónico. Estas tecnologías se han democratizado y abaratado, de modo que su adquisición e instalación se han normalizado como respuesta "funcional" a diversos intereses empresariales: control de la actividad y del tiempo de trabajo, seguridad, prevención de fugas de datos, ciberseguridad, o la evitación de daños económicos o reputacionales. A ello se suma el atractivo de soluciones biométricas y audiovisuales para la supervisión del entorno laboral: registro de jornada y control de acceso mediante reconocimiento facial o de voz, huellas dactilares o lectura de retina, junto con sistemas de videovigilancia que permiten seguir movimientos y evaluar la atención durante la prestación[73].

Ese tránsito desde la analítica organizativa hacia el control conductual sitúa en primer plano el problema de la legitimación jurídica de estas prácticas y de sus límites materiales, en tanto expresiones del poder empresarial de vigilancia. A partir de aquí, resulta necesario reconducir el análisis al marco normativo que habilita y condiciona estas medidas, delimitando cuándo pueden reputarse instrumentos de verificación de obligaciones laborales y qué garantías deben operar para evitar injerencias desproporcionadas en la intimidad, la dignidad y la protección de datos de la persona trabajadora.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDP) tiende a encuadrar la tecnología en el ámbito empresarial como un instrumento de vigilancia y control al servicio del empleador. La reformulación del régimen de control empresarial y la incorporación del art. 20 bis ET responden a esa lectura, en un contexto

[70] Goñi Sein, J.L.: "El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador, *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021, p.27.

[71] Alemán Páez, F.: "Poder directivo digital y trabajo deslocalizado: dialécticas materiales y descompensaciones regulatorias", *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 18, 2023, p.33.

[72] Sáez Lara1, C.: "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm.2, 2022, p. 284.

[73] Goñi Sein, J.: "El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador, Revista de Derecho Social, núm. 93, 2021, pp. 29 -30.

en el dicho precepto configura la facultad de vigilancia en términos abiertos, al permitir que "el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas" para "verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales", aunque con el límite de la "consideración debida a su dignidad". La propia indeterminación de esas "medidas" sitúa el control en un terreno de ponderación entre el interés empresarial y la esfera personal de la plantilla, de ahí que se asuma como presupuesto la posibilidad de una injerencia ilegítima en la confidencialidad de los datos y en la esfera privada de las personas trabajadoras[74]. De hecho, el resultado es un marco que reconoce el problema y delimita sus contornos, pero que avanza de forma contenida en la construcción de garantías específicas y operativas del derecho a la protección de datos en la empresa. Una contención que se evidencia en la videovigilancia, cuya legitimidad queda supeditada a que se utilice para controlar la actividad del trabajador/a y, especialmente, a que el empleador cumpla un deber de información previo, expreso, claro y conciso a la plantilla afectada y, en su caso, a sus representantes, sobre la implantación de las cámaras y los elementos esenciales del tratamiento, incluyendo la existencia del sistema, el responsable de los datos, el delegado de protección de datos cuando proceda, los fines, los destinatarios y el periodo de conservación[75], conforme al art. 11 LOPDP y al art. 13 del Reglamento (UE) 2016/679[76].

Esta dinámica puede interpretarse, en términos críticos, a la luz del denominado "capitalismo de la vigilancia", entendido como un modelo que profundiza la penetración de la racionalidad de mercado sobre las personas al utilizar las tecnologías digitales como soporte de innovación y productividad y, al mismo tiempo, como instrumentos de control y dominio[77]. Su rasgo característico reside en la pretensión de acceder a un conocimiento cada vez más exhaustivo de la vida y los datos de la persona trabajadora, alimentando arquitecturas de predicción y orientación conductual que reconfiguran los equilibrios tradicionales de la relación laboral.

El riesgo, en este punto, es que la lógica algorítmica, impulsada por la competencia y la acumulación de poder, consolide una búsqueda tendencialmente totalizadora de información y evaluación, con capacidad de desplazar las bases deliberativas y garantistas propias de un marco democrático de relaciones laborales y de erosionar, en la práctica, derechos fundamentales[78].

Por otro lado, pero en esa misma línea, los algoritmos se han convertido en un instrumento estructural de ordenación y ejercicio de los poderes empresariales, y su desarrollo reciente, apoyado en sistemas de inteligencia artificial y técnicas de *machine learning* para automatizar decisiones a lo largo del ciclo laboral, desde la selección y contratación hasta la promoción, la retribución, el control y la eventual sanción. La gestión empresarial ha incorporado estas técnicas para automatizar decisiones a lo largo del ciclo laboral, desde la selección y contratación hasta la promoción, la retribución, el control y la eventual sanción. La evaluación del desempeño se apoya, además, en aplicaciones y

[74] Rodríguez Martín-Retortillo, R.M.: "El control empresarial a través de medios de videovigilancia" en VV.AA.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el Derecho Español y comparado,* Mella Méndez, L. Núñez-Cortés Contreras, P., (Dirs.), Madrid, Dykinson, 2017, pp. 217-218

[75] Serrano García, J.M.: Límites de la ley de protección de datos al poder de dirección del empresario en La protección de datos y la regulación de las tecnologías en la negociación colectiva y en la jurisprudencia, Básicos de Derecho Social 110, Albacete, Bomarzo, 2019, p.23.

[76] 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).

[77] Zuboff, S.: *The Age of Surveillance Capitalism. The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power* (Hachette USA, 2019), apud Avendaño Martínez, F.: *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación del mercado de trabajo*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Dykinson, 2023.

[78] *Vid.* Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos" *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum,* núm. 8, 2023, pp. 11-37

dispositivos que registran ritmos de trabajo, movimientos, velocidad y tiempos de descanso[79]. En el ámbito de las plataformas digitales, en particular en la denominada *on-demand economy*, estos mecanismos se intensifican mediante algoritmos que articulan el ajuste entre oferta y demanda, efectúan asignaciones de tareas en función de criterios como la proximidad, la tasa de aceptación o la reputación, inciden en los niveles de pago mediante tarificación dinámica y activan consecuencias vinculadas a sistemas de calificación, cuyo valor añadido reside también en la extracción y explotación de datos derivados del uso del servicio[80].

Además, este desplazamiento del poder organizativo hacia sistemas automatizados no solo reconfigura el control y la asignación de trabajo, sino que abre un frente adicional de especial sensibilidad jurídica: sus efectos sobre la igualdad y la posible reproducción o intensificación de sesgos, en particular en clave de género[81]. Un ejemplo ilustrativo lo ofrece la reciente declaración judicial de discriminación vinculada al algoritmo FranK de Deliveroo, empleado para ordenar la reserva de franjas de trabajo. El sistema asignaba oportunidades de prestación en función de un ranking reputacional que, en la práctica, favorecía perfiles de disponibilidad plena y desatendía el ejercicio de derechos, como la acción sindical o la conciliación. De este modo, la cancelación de una sesión previamente reservada se traducía en una penalización reputacional con independencia de su causa, aun cuando obedeciera a motivos de salud, cuidado de familiares o participación en una huelga[82].

Cabe sostener, en consecuencia, que el conflicto se reconfigura cuando el poder de dirección se vehicula a través de métricas, *rankings* reputacionales, tarificación dinámica y decisiones automatizadas que condicionan el acceso al trabajo, la intensidad de la prestación y su continuidad. La tensión se desplaza entonces hacia los criterios que estructuran dichas decisiones, su nivel de transparencia y la posibilidad real de someterlos a control y contradicción, en particular cuando la lógica de optimización productiva se erige en justificación autosuficiente. Siendo así, la cuestión trasciende el mero cumplimiento formal de deberes informativos y se proyecta sobre la compatibilidad material entre la gobernanza algorítmica y un marco garantista de relaciones laborales, apto para contener injerencias desproporcionadas, prevenir sesgos y evitar que la tecnología opere como un dispositivo opaco de exclusión.

2.2. Mediación en línea: oportunidades y límites

La lógica del conflicto como motor de transición y catalizador del progreso lleva aparejada la necesidad de ceder ante un conveniente enfoque acorde con la aseveración expresada. Esto es; si aspiramos a una acepción que evoque una menor reticencia, el abordaje de los desacuerdos deberá ser dúctil y transformarse hasta crear procesos de cambio constructivos capaces de reducir la violencia e incrementar la justicia tanto en la interacción directa como en las estructuras sociales y, al mismo tiempo, responder a los problemas de la vida real en las relaciones humanas[83]. Cuestión que, si bien viene favorecida y reforzada por el ímpetu democratizador de nuestra historia contemporánea, no siempre gozó del mismo protagonismo.

---

[79] Sáez Lara1, C.: "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 40, núm.2, 2022, p. 284.

[80] Mercader Uguina, J.R.: "Algoritmos e Inteligencia Artificial en el Derecho del Trabajo" en VV.AA.: Derecho y Tecnología, Casas Baamonde, M.E., (Dir.) Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Arces, pp .344-345.

[81] Sáez Lara1, C.: Mujer Trabajo y sistemas de inteligencia artificial, *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 4, Monográfico: "El trabajo femenino, a examen jurídico", 2021, p. 177

[82] *Ibidem*, p. 178.

[83] Lederach, J.: *El pequeño libro de Transformación de Conflictos. Una presentación clara de los principios orientadores por un pionero en este campo*, Traducción al castellano de Mª de los Ángeles Alba Olvera y María Lucía Zapata, Good Books, 2009, p. 15.

Desde la óptica del ámbito del trabajo − que es, a efectos prácticos, la que nos interesa – entendido como "condición eterna de la vida humana, y, por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual" [84], el trayecto hacia una aproximación provechosa del conflicto en las relaciones laborales (y en las relaciones humanas) ha dejado tras de sí cuantiosos hitos de merecida atención para toda aquella persona interesada en las ciencias sociales. Tal es la relevancia del estudio de estos acontecimientos para nuestra disciplina que, a través de una observación rigurosamente jurídica, se puede identificar la profunda evolución que ha experimentado la noción de conflicto y su tratamiento por el Derecho a lo largo del tiempo; una noción en la que, de manera particular, el Derecho del Trabajo encuentra su razón de ser[85].

Frente a las medidas indirectas de presión lícitas o ilícitas, desplegadas por trabajadores o empleadores, el ordenamiento articula cauces orientados a la terminación del conflicto, que abarcan desde la negociación (autocomposición) hasta técnicas más institucionalizadas de intervención de terceros, como la conciliación, la mediación y el arbitraje (heterocomposición). En los Estados democráticos se asume la conflictividad como un rasgo estructural de las relaciones jurídico-laborales, pero se promueven instrumentos destinados a encauzarla y restablecer el equilibrio social. En este marco, el conflicto de trabajo puede entenderse como toda discrepancia exteriorizada entre los sujetos de la relación laboral en torno a su desarrollo[86].

La Constitución Española integra el conflicto laboral en el ordenamiento: reconoce su raíz y la exigencia de promover condiciones para la efectividad de derechos e intereses (art. 9.2 CE) y constitucionaliza a los sujetos colectivos llamados a defenderlos (art. 7 CE). Aunque no consagra de forma expresa el principio de autonomía colectiva, sí articula un marco de pluralismo social y de autorregulación suficiente: el art. 37.1 CE reconoce el poder de ordenación de las relaciones laborales mediante negociación colectiva y el art. 37.2 CE garantiza el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, con un nivel de protección sistemáticamente inferior al de la libertad sindical y la huelga[87].

En desarrollo de esa cobertura constitucional, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical reconoce el ejercicio sindical de la huelga y el planteamiento de conflictos colectivos (art. 2.2.d) y atribuye a los sindicatos más representativos participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución (arts. 6.3.d y 7.2). Sobre esa base, el conflicto de trabajo se encauza mediante instrumentos de composición que van de la negociación (autocomposición) a mecanismos con intervención de terceros (conciliación, mediación y arbitraje)[88]. Su institucionalización no se agota en la norma: requiere prácticas y procesos del sistema de relaciones laborales (acción de los agentes sociales, negociación colectiva y uso de mediación y arbitraje), así como la maduración de la negociación y de las medidas de conflicto como herramientas de equilibrio y regulación[89].

Por su parte, el valor de la mediación radica en que representa un proceso voluntario de resolución de disputas en el cual las partes en conflicto son asistidas por un mediador neutral. Este

[84] Marx, C.: *El capital*, p. 146

[85] Palomeque López, C.: *Derecho del trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España*, séptima edición, Madrid, Ed. Tecnos, 2011, pp. 32 y ss.

[86] Vega Ruiz, M. L.: "Los Medios de Solución o Composición de Conflictos Colectivos en España.", Derecho *y Sociedad*, núm.12, 1997 p. 137. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16678

[87] Santor Salcedo, H.: La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico, Ed. la ley, Zaragoza, 2006, pp. 79 y 80.

[88] *Ibidem*.

[89] Véase: Hernández Vigueras, J.: "La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales", ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1992, pp. 31-34.

mediador desempeña un papel fundamental como facilitador de la comunicación, permitiendo que las partes expresen libremente sus puntos de vista, opiniones, intereses y necesidades. Durante el proceso mediador, las partes colaboran y dialogan bajo la guía experta del mediador, quien facilita la aproximación de sus posiciones para alcanzar un acuerdo mutuo. Aunque el mediador no tiene la obligación de proponer acuerdos, su capacidad para ofrecer sugerencias constructivas es de gran utilidad. La mediación se convierte en un recurso valioso cuando las partes no pueden resolver sus diferencias a través de negociaciones directas. Conviene destacar que, a diferencia de la jurisdicción o el arbitraje, el mediador no impone una solución; su función se limita a colaborar y asistir a las partes para encontrar una resolución a través del diálogo y la negociación. No obstante, conviene subrayar que estos procedimientos no aspiran a reemplazar el sistema judicial existente. En cambio, buscan llenar el vacío dejado por los ineficaces y pasivos mecanismos de conciliación administrativa. Estos sistemas ofrecen una alternativa complementaria, especialmente valiosa en conflictos donde intervienen consideraciones más allá del ámbito estrictamente legal, como factores económicos, técnicos, de oportunidad, sindicales, comparativos o de equidad pura. Además, son especialmente útiles en situaciones donde la solución judicial no es viable, como es el caso de las negociaciones[90].

Ciertamente, los conflictos surgen debido a la confrontación de intereses, percepciones y actitudes entre las partes involucradas[91], ya sean empresarios y trabajadores u otros actores en distintos contextos. Esta tensión es inherente a las relaciones humanas y, en particular, en el ámbito laboral, donde las diferencias en recursos, poder, identidad y valores pueden generar desacuerdos significativos. En el trasfondo de estas disputas se encuentra una lucha por encontrar soluciones que se alineen con los intereses de cada parte, lo que puede abordarse desde distintas perspectivas, ya sea como conflictos jurídicos, que implican la interpretación y aplicación de normativas, o como conflictos de intereses, relacionados con la modificación de dichas normativas para adecuarlas a las necesidades de las partes involucradas[92].

El Estado se erige como mediador y garante de la equidad en estas relaciones. Dada la creciente complejidad de las relaciones laborales y las posibles desigualdades entre trabajadores y empresarios, se han establecido mecanismos para resolver las diferencias de manera justa. Los órganos jurisdiccionales, como se estipula en el artículo 24.1 de la Constitución Española, se han convertido en un recurso de gran valor para asegurar la tutela judicial efectiva y mantener un equilibrio mínimo entre las partes comprometidas en el conflicto[93]. Ante este precepto constitucional cabría cuestionarse la admisibilidad de los medios extrajudiciales más aún cuando entra en juego la Directiva 2008/52/CE que impone a los estados miembros la previsión legal de la mediación. Pero la respuesta parece obvia puesto que si bien la constitución atribuye en exclusiva a los órganos del Poder Judicial el ejercicio de la función jurisdiccional no impide que los conflictos jurídicos puedan ser resueltos por otras vías que se presenten más convenientes y ágiles[94].

Resulta necesario subrayar que estos procedimientos no aspiran a reemplazar el sistema judicial existente. En cambio, buscan llenar el vacío dejado por los ineficaces y pasivos mecanismos de conciliación administrativa. Estos sistemas ofrecen una alternativa complementaria, especialmente valiosa en conflictos donde intervienen consideraciones más allá del ámbito estrictamente legal, como factores económicos, técnicos, de oportunidad, sindicales, comparativos o de equidad pura. Además,

[90] *Vid.* Castro Medina, R.: *La mediación en el marco de los procesos de inaplicación de convenios colectivos,* Murcia, Laborum, 2024.

[91] *Vid.* Fisas Armengol, V.: *Cultura de paz y gestión de conflictos*, Icaria, Barcelona, 1998.

[92] Fernández-Ríos, M.: *Condiciones de éxito y fracaso de la mediación laboral*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 1996

[93] *Vid.* Rodríguez Fernández, M L.: Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, Albacete Bomarzo, 2004.

[94] Marqués Cebola, C.: *La mediación*, Marcial Pons, 2010, p. 48.

son especialmente útiles en situaciones donde la solución judicial no es viable, como es el caso de las negociaciones[95].

Un desafió adicional supone la extensión de la mediación online desde la pandemia del COVID- 19 puesto que ya de entrada, no existe una definición legalmente establecida de lo que se entiende por mediación en línea. Ni la Ley de Mediación Civil y Mercantil, ni el Real Decreto del 13 de diciembre de 2013 proporciona una definición precisa de la mediación en línea, limitándose a referirse a la mediación realizada a través de medios electrónicos. Por lo tanto, es necesario elaborar un concepto basado en los preceptos mencionados: el artículo 24 y la Disposición Adicional Primera de la Ley de Mediación junto con lo establecido en el artículo 1 del mismo texto legal que define la mediación. Así, podemos entender la mediación en línea como un proceso de resolución y gestión de conflictos en el cual dos partes, con la asistencia de un mediador, dialogan sobre su problema o disputa a distancia en un entorno virtual facilitado por medios electrónicos, con el objetivo de llegar a un acuerdo de manera voluntaria y autónoma[96].

Y, es que, la mediación online implica el uso de herramientas tecnológicas como gestores documentales y salas de videoconferencia seguras para facilitar la gestión de conflictos en línea. Los mediadores deben desarrollar habilidades adaptadas al entorno digital, incluyendo técnicas tradicionales de mediación y manejo emocional en línea. Además de desafíos técnicos, como la conectividad y la falta de familiaridad con la tecnología, la mediación electrónica también enfrenta obstáculos relacionados con la confianza de los participantes y la interpretación del lenguaje corporal en un contexto virtual. A pesar de estos desafíos, la mediación electrónica es una realidad en desarrollo que ofrece oportunidades significativas en el campo de la gestión de conflictos y la informática jurídica. Adaptarse a estas nuevas formas de mediación implica no solo dominar las herramientas tecnológicas, sino también cultivar habilidades emocionales y comunicativas específicas para el entorno digital[97].

La mediación en línea adquiere un significado específico cuando se proyecta sobre el trabajo en la era digital y los nuevos conflictos laborales puesto que las controversias vinculadas a plataformas y entornos digitalizados se conectan estrechamente con decisiones automatizadas, sistemas reputacionales, mecanismos de asignación algorítmica y formas intensificadas de control empresarial.

3. CONCLUSIONES

En primer lugar, la expansión de la economía de plataformas obliga a cuestionar de nuevo hasta qué punto nuestro ordenamiento laboral está en condiciones de seguir desempeñando su función de garantía de derechos para quienes trabajan, también cuando la prestación de servicios se articula mediante estructuras digitales y formas de organización alejadas de los patrones clásicos. La imagen atractiva asociada a estas actividades (comodidad de uso, rapidez en la respuesta, reducción de costes) convive con dinámicas de precarización y desprotección que a menudo quedan en un segundo plano, eclipsadas por una percepción social marcadamente favorable, moldeada por la denominada heurística del afecto. Ante este panorama, la reacción tardía del legislador a la hora de adaptar el marco jurídico

[95] Alfonso Mellado, C.L. y Fabregat Monfort, G.: "Solución autónoma de conflictos laborales", en AA.VV.: *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales: Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*. 2017, Cruz Villalón, J., Menéndez Calvo, M.R. y Nogueira Guastavino, M. (Dirs.), Albacete, Bomarzo, pp. 541-559.

[96] Talavera Hernández, J.A.: "La figura del Mediador en la Mediación online", *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, núm.38, 2015, págs. 203-230.

[97] Franco Conforti, O.: "Mediación electrónica (e-mediación)", *Diario La Ley*, 2015, págs. 6-13.

común a estas nuevas realidades contribuye, en la práctica, a consolidar espacios de vulnerabilidad en los que las garantías laborales aparecen debilitadas o directamente desdibujadas[98].

Desde estas premisas, el trabajo en plataformas se configura como uno de los principales bancos de prueba del Derecho del Trabajo en el siglo XXI. Frente al relato de la desintermediación, del aprovechamiento eficiente de recursos ociosos y de la relación entre sujetos situados en un plano de aparente igualdad, la experiencia acumulada muestra la persistencia e incluso la intensificación de asimetrías de poder y de riesgos ya conocidos, propios del trabajo subordinado, aunque se presenten bajo ropajes distintos. El desafío no se limita, por tanto, a identificar estas tensiones, sino que exige diseñar y poner en marcha respuestas normativas capaces de acortar la distancia entre la utopía de la colaboración entre pares y la realidad material de unas relaciones económicas que siguen requiriendo un entramado efectivo de garantías laborales y de protección social[99].

En segundo lugar, la gestión algorítmica emerge como el núcleo estructurante de la nueva conflictividad. La asignación automatizada de tareas, la tarificación dinámica, los sistemas reputacionales y los mecanismos de desactivación o penalización desplazan el poder de dirección hacia arquitecturas técnicas que, bajo una apariencia de neutralidad, pueden reproducir sesgos, intensificar el control y dificultar la identificación del verdadero centro de imputación empresarial. El conflicto ya no se proyecta únicamente sobre la calificación jurídica del vínculo, sino también sobre los criterios que gobiernan las decisiones automatizadas, su grado de transparencia y la posibilidad real de someterlas a contradicción. De ahí que la discusión no pueda agotarse en el plano formal de la información sobre algoritmos, sino que deba extenderse a la garantía material de los derechos fundamentales (igualdad, intimidad, protección de datos, libertad sindical) en entornos digitalizados.

La experiencia española, marcada por la STS 805/2020 y por la posterior incorporación de la presunción de laboralidad en el ámbito del reparto, evidencia que los criterios clásicos de ajenidad y subordinación conservan capacidad explicativa suficiente para reconducir jurídicamente buena parte de estas prestaciones. Sin embargo, también revela los límites de una respuesta sectorial y reactiva, que deja abiertas zonas grises en otros segmentos de la economía de plataformas y mantiene viva la tensión entre calificación formal y realidad material. La persistencia de modelos híbridos y la apelación estratégica a la autonomía formal confirman que la batalla jurídica se desplaza hacia el terreno probatorio y hacia la necesidad de reforzar mecanismos de control público y colectivo.

Por otro lado, la reconfiguración organizativa asociada a la descentralización productiva, la dispersión geográfica y la atomización del vínculo laboral impacta directamente en la dimensión colectiva del trabajo. La fragmentación dificulta la articulación de la acción sindical tradicional y obliga a explorar estrategias alternativas de agregación de intereses y de resistencia frente a prácticas de gestión algorítmica. En este escenario, el conflicto colectivo no desaparece, sino que adopta formas nuevas, menos visibles y, en ocasiones, más difusas, lo que refuerza la relevancia de mecanismos institucionalizados de encauzamiento.

En este punto, la mediación adquiere una significación particular. En controversias atravesadas por elementos técnicos, organizativos y económicos que exceden la estricta interpretación normativa, la mediación ofrece un espacio flexible de diálogo que permite abordar ajustes estructurales, revisar prácticas empresariales y restaurar equilibrios sin quedar constreñidos a la lógica binaria de la jurisdicción. No obstante, su potencial no debe idealizarse: la mediación en entornos digitales plantea

[98] *Vid.* Beltran de Heredia Ruiz, I.: "Economía de las plataformas, riesgos y heurísticas.", *Revista de Derecho VLex,* núm.178, 2019, pp.1-6.

[99] Rodríguez-Piñero Royo, M.: "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes", *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, núm. 28, 2019, pp. 4.

desafíos específicos en términos de confidencialidad, protección de datos, calidad deliberativa y asimetrías de poder que pueden reproducirse en el propio proceso de gestión del conflicto. Su eficacia dependerá, en gran medida, de la existencia de un marco normativo claro, de la capacitación técnica de los mediadores y de la garantía de condiciones reales de igualdad entre las partes.

4. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Aguilar Gonzálvez, M.C.: "La acción colectiva en contextos digitales", en VV. AA.: *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto,* Gómez Muñoz, J.M., (Dir.), Albacete, Bomarzo, 2021.

Alemán Páez, F.: "Poder directivo digital y trabajo deslocalizado: dialécticas materiales y descompensaciones regulatorias", *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 18, 2023.

Alfonso Mellado, C.L. y Fabregat Monfort, G.: "Solución autónoma de conflictos laborales", en AA.VV.: *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales: Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*., Cruz Villalón, J., Menéndez Calvo, M.R. y Nogueira Guastavino, M. (Dirs.), Albacete, Bomarzo, 2017.

Alfoso Melllado, C.L.: *Proceso de conflicto colectivo: sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1993.

Álvarez Cuesta, H.: "La lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía App. El caso de "Deliveroo": comentario a la SJS núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018*", IUSLabor Revista d anàlisi de Dret del Treball*, 2018, núm. 2.

Avendaño Martínez, F.: *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación del mercado de trabajo*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Madrid, Dykinson, 2023.

Baylos Grau, A.: "Creación de Empleo, Mercado de Trabajo y Derecho del Trabajo: el Caso Español.", *Derecho y Sociedad*, núm. 30, 2008.

Baylos, A.: "La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm. 1, 2022.

Bedoya Dorado, C. y Maca Urbano, D. Y.: "Mi jefe es una ap y me explota subjetividades de precariedad de repartidores y conductores de aplicaciones bajo demanda". *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, vol. 16, núm.1 ,2025.

Beltran de Heredia Ruiz, I.: "Economía de las plataformas, riesgos y heurísticas.", *Revista de Derecho VLex,* núm.178, 2019.

Blázquez Agudo, E.Mª.: "La protección jurídico-laboral de los "Riders". El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021.

Casanovas, P.: "Derecho, Tecnología, Inteligencia Artificial y Web Semántica, un mundo para todos y para cada uno" en VV.AA. *Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho*, Fabra Zamora, J.L. y Núñez Vaquero, A. (Coords.) vol. 1, 2015.

Castro Medina, R.: *La mediación en el marco de los procesos de inaplicación de convenios colectivos,* Murcia, Laborum, 2024.

De Stefano, V.: "La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social" en VV. AA.: ¿Una nueva revolución industrial?: Economía digital y trabajo, Sánchez, A. (Coord.) *Gaceta Sindical,* núm. 27, Madrid, 2016.

Dueñas Herrero, L. J.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama Social* núm.34, (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021.

Fernández-Ríos, M.: *Condiciones de éxito y fracaso de la mediación laboral*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 1996.

Fernández-Trujillo Moares, F.: "Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España", *Anuario del Conflicto Social*, núm. 15, 2024.

Fisas Armengol, V.: *Cultura de paz y gestión de conflictos*, Icaria, Barcelona, 1998.

Franco Conforti, O.: "Mediación electrónica (e-mediación)", *Diario La Ley*, 2015.

Goñi Sein, J.: "El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador, Revista de Derecho Social, núm. 93, 2021.

Gorelli Hernández, J.: "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline)", *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019.

Guerrero Vizuete, E.: "La digitalización del trabajo y su incidencia en ellos derechos colectivos de los trabajadores", *IUSLabor*, núm 1, 2019.

Hernández Vigueras, J.: "La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales", ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1992.

Lahera Sánchez, A. y Riesgo-Sanz, A.: "Introducción" en VV. AA., *Detrás de tu App: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*, Riesgo-Sanz, A. y Lahera-Sánchez, A., (Coords.) Madrid, Catarata,2024.

Laín, B.: "Addressing the Sharing Economy—Some (Potential) Inconsistencies of Its Emancipatory Defense". *Philosophies*, vol. 9, núm.6, 2024.

Lederach, J.: *El pequeño libro de Transformación de Conflictos. Una presentación clara de los principios orientadores por un pionero en este campo*, Traducción al castellano de Mª de los Ángeles Alba Olvera y María Lucía Zapata, Good Books, 2009.

López de la Fuente, G.: "El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro?", *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC*), vol. 6, núm. 1, 2019.

Malo Ocaña, M.Á.: "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales", *Papeles de la economía española*, núm. 156, 2018.

Manzorro Reyes, A.: "La mediación en los tiempos de la sociedad digital. A vueltas con la tutela judicial efectiva" en VV. AA. *Justicia en "REDefinición": inteligencia artificial en los métodos adecuados de resolución de controversias,* Fontestad Portalés, L. y Calaza López, S., (Dirs.) Madrid, Dykinson, 2024.

Marqués Cebola, C.: *La mediación*, Marcial Pons, 2010.

Martínez-Moya Ruiz, E.: "La sociedad cooperativa de trabajo asociado, ¿una alternativa laboral para los Riders?, *Revista de Derecho Laboral*, núm. 3, 2021.

Martín-Serrano Jiménez, E.: "La protección social de los "nuevos" empleos "atípicos derivados de la digitalización de la economía: ¿Revisión del paradigma tradicional o asistencialización?, en VV.AA.: *Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital: por una salud y Seguridad Social digna e inclusiva. VII Congreso internacional y XX Congreso nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*., Murcia, Laborum, 2022.

Mercader Uguina, J.R.: "Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo" en VV.AA.: *Derecho y Tecnología*, (Casas Baamonte, M.E. Dir.), Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2025.

Miguel, C., Martos-Carrión, E. y Santa, M.: "A Conceptualisation of the Sharing Economy: Towards Theoretical Meaningfulness", en VV. AA.: *The Sharing Economy in Europe*, Česnuitytė, V.; Klimczuk, A.; Miguel, C.; y Avram, G., (Dirs.), Palgrave Macmillan, Cham, 2022.

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, *Laborum*, núm.8, 2023.

Monereo Pérez, J.L., Martín Muñoz, M.R.: "La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm.9, 2020.

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos" *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum,* núm. 8, 2023.

Moreno Gené, J.: "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿y ahora qué?, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social,* núm. 4, 2022.

Muros Polo, A.: "Nuevas formas de sustitución de las personas trabajadoras huelguistas en la industria 4.0" en VV.AA.: *40 años de propuestas jurídicas sobre empleo, negociación colectiva y solución de conflictos laborales en Andalucía. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Monereo Pérez, J.L. (Coord.), Monografías de Temas Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2024.

Nieto Rojas, P.: "Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de setiembre de 2018.", *IUSLabor*, núm. 1, 2019.

Omar García, H.: "El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿autónomo, dependiente o ambos a la vez?", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 1, núm.1, 2020.

Ortega Lozano, P.: "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de "Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251.

Palomeque López, C.: *Derecho del trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España*, séptima edición, Madrid, Ed. Tecnos, 2011.

Palomeque López, M.C.: "La función social y las transformaciones del Derecho del Trabajo", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol.1, núm.1, 2020.

Rodríguez Fernández, M L.: Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, Albacete Bomarzo, 2004.

Rodríguez González, S.: "Externalización y fraude: el trabajo a demanda vía apps", *comunicación presentada a las VII Jornadas laborales de la Asociación Canaria de Laboralista, Premio D. Manuel Alarcón*, 2017.

Rodríguez Marín, S.: "Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales", en *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, Sharing España–Adigital, [s.l.], 2017.

Rodríguez Martín-Retortillo, R.M.: "El control empresarial a través de medios de videovigilancia" en VV.AA.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el Derecho Español y comparado,* Mella Méndez, L. Núñez-Cortés Contreras, P., (Dirs.), Madrid, Dykinson, 2017.

Rodríguez-Piñero Royo, M.: "El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa" en VV.AA.: *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos.,* Rodríguez-Piñero Royo, M y Hernández-Bejarano, M. (Dirs.), Albacete, Bomarzo, 2017.

Rodríguez-Piñero Royo, M.: "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social", *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.

Rodríguez-Piñero Royo, M.: "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes", *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*, núm. 28, 2019.

Rojo Torrecilla, E.: "Plataformas digitales y derechos laborales. Normas, realidad, y propuestas en los ámbitos internacional, comunitario y español", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 23, 2025.

Sáez Lara1, C.: "Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, núm.2, 2022.

Sáez Lara1, C.: Mujer Trabajo y sistemas de inteligencia artificial, *Revista de Derecho Laboral Vlex*, núm. 4, Monográfico: "El trabajo femenino, a examen jurídico", 2021.

Sánchez Fernández-Bernal, R. y Navazo López, B.: *Las plataformas digitales bajo demanda en España*, Documento de trabajo 206/2020, Fundación Alternativas, 2020.

Sánchez–Urán Azaña, Y.: "Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea", en VV. AA.: *Derecho del trabajo y protección social en la Unión Europea: situación actual y perspectivas de futuro*, Cardenal Carro, M. y Pérez Campos, A. I. (Dirs.), Madrid, Dykinson, S.L., 2020.

Sanguineti Raymond, W.: "El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía", Revista de Derecho Social, núm. 97, 2022.

Santor Salcedo, H.: La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico, Ed. la ley, Zaragoza, 2006.

Serrano García, J.M.: Límites de la ley de protección de datos al poder de dirección del empresario en La protección de datos y la regulación de las tecnologías en la negociación colectiva y en la jurisprudencia, Básicos de Derecho Social 110, Albacete, Bomarzo, 2019.

Sordo Calvo, I.: "Plataformas digitales y crecimiento de la desigualdad" en VV. AA..: *Detrás de tu App: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*, Riesgo-Sanz, A. y Lahera- Sánchez, A., (Coords), Catarata, Madrid, 2024.

Talavera Hernández, J.A.: "La figura del Mediador en la Mediación online", *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, núm.38, 2015.

Todolí Signés, A.: *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

Todolí Signes, A.: "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", *IUSLabor*, núm. 2, 2021.

Todolí Signes, A.: "El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales", *Revista de Treball, economía i societat*, núm. 92, 2019.

Todolí Signes, A.: "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*.", Lan Harremanak*, núm. 41, 2019.

Trillo Párraga, F.: "La "Ley Rider" o el arte de volver", *Revista de Derecho Social*, núm. 94.

Trillo Párraga, F.: "Trabajo en plataformas digitales", *Gaceta sindical: reflexión y trabajo, ejemplar dedicado a: Derechos sociales y trabajo: recuperar, fortalecer y extender derechos*, núm. 36, 2021.

Vega Ruiz, M. L.: "Los Medios de Solución o Composición de Conflictos Colectivos en España.", Derecho *y Sociedad*, núm.12, 1997.

Zuboff, S.: *The Age of Surveillance Capitalism. The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power* (Hachette USA, 2019), apud Avendaño Martínez, F.: *Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación del mercado de trabajo*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Dykinson, 2023.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 107-132

Análisis de la incidencia de las distintas fórmulas de envejecimiento activo (jubilación parcial, activa, flexible -reversible- y demorada)[1]

Analysis of the impact of the different forms of active ageing (partial, active, flexible [reversible] and deferred retirement)

Gloria María Montes Adalid

Profesora Ayudante Doctora (Acreditada a Permanente Laboral) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0001-9178-7029

Sumario

1. **Del retiro total a las trayectorias graduadas**
2. **Marco normativo reciente: el Real Decreto-Ley 11/2024 como giro hacia la compatibilidad**
3. **La jubilación parcial como herramienta de transición y sus límites reales**
4. **Jubilación activa: compatibilidad pensión-trabajo como incentivo (y como filtro)**
5. **Jubilación demorada: incentivos al diferimiento y el debate sobre su equidad**
6. **Jubilación flexible y la propuesta de "jubilación reversible": del ajuste marginal a la re-entrada ordenada**
7. **Incidencia y datos estadísticos en el mercado de trabajo y en el sistema de pensiones**
   - 7.1. La prolongación de la vida laboral en un mercado de trabajo envejecido
   - 7.2. Volumen de pensiones y presión estructural como telón de fondo
   - 7.3. Reconfiguración del patrón de acceso hacia menor anticipación y mayor peso de la vía ordinaria
   - 7.4. Incidencia de las distintas modalidades: jubilación parcial, activa, flexible y demorada
   - 7.4.1. Jubilación parcial: incidencia moderada, perfil selectivo y sesgo de género
   - 7.4.2. Compatibilidad pensión–trabajo en las modalidades activa y flexible
   - 7.4.3. Demorada: crecimiento y nueva arquitectura de incentivos
   - 7.4.4. ¿Por qué siguen trabajando quienes siguen? Motivaciones heterogéneas y sesgos de género
8. **Unas breves conclusiones**
9. **Fuentes bibliográficas**
   - Fuentes doctrinales
   - Fuentes estadísticas

Cita Sugerida: MONTES ADALID, G.M.: «Análisis de la incidencia de las distintas fórmulas de envejecimiento activo (jubilación parcial, activa, flexible -reversible- y demorada)». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 107-132.

[1] El presente trabajo es fruto de las investigaciones realizadas en el marco del Instituto Universitario de Investigación sobre "Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica" (JUVUMA) y de varios proyectos y grupos de investigación: Proyecto Estatal de I+D+i "La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica" (ref. PID2022-140298NBI00), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; Proyecto de I+D+i "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (ref. B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de Investigación de la Universidad de Málaga; y Grupo SEJ-347 sobre "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social", financiado por la Junta de Andalucía.

Resumen

La prolongación de la vida laboral y la articulación de transiciones menos abruptas entre empleo y retiro se han consolidado como ejes de las reformas de pensiones en España. Este trabajo analiza la incidencia y el sentido jurídico-político de cuatro fórmulas de envejecimiento activo: jubilación parcial, jubilación activa, jubilación flexible (y su evolución doctrinal hacia una eventual "jubilación reversible") y jubilación demorada. A partir del marco normativo vigente y de los cambios impulsados por el Real Decreto-ley 11/2024, se estudian sus requisitos, la lógica de incentivos y sus tensiones distributivas (quién puede acceder y en qué condiciones). Se incorpora evidencia estadística reciente —mercado de trabajo y sistema de pensiones— para valorar si estas figuras están funcionando como mecanismos de sostenibilidad, de libertad de elección o, más bien, como instrumentos selectivos que amplifican desigualdades previas de carrera y género.

Palabras clave

envejecimiento activo; compatibilidad; jubilación parcial; jubilación activa; jubilación demorada; jubilación flexible

Abstract

The extension of working lives and the design of less abrupt transitions between employment and retirement have become central pillars of pension reforms in Spain. This paper examines the incidence and the legal-political rationale of four active-ageing arrangements: partial retirement, active retirement, flexible retirement (and its doctrinal evolution towards a potential "reversible retirement"), and deferred retirement. Drawing on the current regulatory framework and the changes introduced by Royal Decree-Law 11/2024, the study analyses their eligibility requirements, incentive structures, and distributive tensions (who can access them and under what conditions). Recent statistical evidence—covering both the labour market and the pension system—is incorporated to assess whether these arrangements function primarily as mechanisms of sustainability and individual choice or, rather, as selective instruments that amplify pre-existing inequalities in employment trajectories and gender.

Keywords

Active ageing; compatibility; partial retirement; active retirement; deferred retirement; flexible retirement

1. DEL RETIRO TOTAL A LAS TRAYECTORIAS GRADUADAS

Hablar hoy de jubilación en España es hablar, inevitablemente, de demografía, mercado de trabajo y reforma permanente. La jubilación ya no se presenta como un punto final nítido, sino como un proceso crecientemente segmentado en fases, en el que la frontera entre la etapa de empleo y la etapa de percepción de la pensión se vuelve difusa —a veces por decisión del trabajador, a veces por la propia necesidad económica—.

En este contexto, el envejecimiento activo deja de ser un eslogan y se convierte en un problema de arquitectura institucional, esto es, cómo diseñar un tránsito que permita prolongar la participación laboral sin convertir la jubilación en un privilegio para trayectorias protegidas ni en una obligación encubierta para quienes no pueden retirarse. La cuestión no es solo si el sistema admite la continuidad del trabajo, sino en qué condiciones, con qué incentivos y con qué garantías.

En esta línea, el tránsito hacia esquemas de compatibilidad se vincula con la idea de convivencia entre salario y pensión, sobre todo desde el impulso reformista iniciado a partir de 2018[2] y consolidado con normas como la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones[3], más recientemente, el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo[4]. Esta evolución se explica, en parte, por la presión que supone la llegada de cohortes amplias a la jubilación (generación del baby boom) y por la necesidad de aproximar la edad efectiva de salida del mercado de trabajo a la edad legal ordinaria[5].

No obstante, a pesar de que este desplazamiento responda a factores demográficos, fiscales y productivos, también responde a una transformación cultural: la vejez no se identifica necesariamente con inactividad, sino con participación social continuada en múltiples planos (no solo laboral). El reto aparece cuando se permite —o se incentiva— la convivencia de rentas de sustitución y rentas de trabajo: ahí es donde el sistema se somete a prueba en coherencia, equidad y sostenibilidad[6]. A partir de ahí, el giro hacia esquemas de compatibilidad no puede entenderse solo como una opción técnico-jurídica, sino como la respuesta —más o menos explícita— a un proceso demográfico.

Desde hace décadas, la edad opera como un filtro de entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo; pero hoy ese filtro se vuelve estructural por dos motores concurrentes: la prolongación de la esperanza de vida (más longevidad) y la caída de la fecundidad (menos reemplazo generacional)[7]. El resultado es un "envejecimiento" sostenido de la población que impacta en la población activa, tensiona el equilibrio contributivo-prestacional y reabre la conversación sobre solidaridad intergeneracional. Al cambiar la pirámide poblacional, ¿deberían adaptarse las reglas del juego?

[2] Como el Real Decreto-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.

[3] BOE, núm. 312, de 29/12/2021.

[4] BOE, núm. 309, de 24/12/2024

[5] Pérez Guerrero, M. L.: "La jubilación en España ante el reto demográfico: compatibilidad entre el trabajo y la jubilación", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 308-313.

[6] Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa como fórmulas para el envejecimiento activo", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 10, 2019, pp. 168-169.

[7] Ordóñez Casado, M. I.: *Instrumentos normativos laborales para un envejecimiento activo*, Tesis doctoral dirigida por Juan Carlos Álvarez Cortés (dir. tes.). Universidad de Málaga, 2019, p. 19.

En el plano europeo, esta dinámica se traduce en un indicador que se ha convertido en lugar común de la discusión pública: la ratio de dependencia de mayores. Con proyecciones que apuntan a que, en torno a 2060, habrá aproximadamente dos personas en edad de trabajar por cada persona mayor de 65 años[8], el debate sobre "cuándo" y "cómo" se sale del empleo deja de ser una cuestión individual para convertirse en una cuestión de arquitectura institucional. Y esa arquitectura no se limita a retrasar edades legales: exige transiciones más graduales, más flexibles y, sobre todo, socialmente sostenibles, porque no todas las trayectorias laborales permiten lo mismo ni a todos les cuesta igual prolongar la vida activa[9].

No es casual, por tanto, que la preocupación por el envejecimiento poblacional y sus efectos laborales aparezca tempranamente en la agenda internacional. Ya en el del Plan de Acción aprobado en la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Viena, 1982)[10] se identifican fricciones que hoy siguen siendo reconocibles: la tentación de resolver el desempleo juvenil reduciendo edades de jubilación (como solución corta y parcial), la necesidad de diseñar jubilaciones más elásticas y voluntarias (incluyendo mecanismos de reducción de jornada o trabajos esporádicos), y la advertencia de que el problema se agrava para las mujeres por biografías laborales más discontinuas y pensiones potencialmente más frágiles[11].

A esa agenda se suma, con fuerza conceptual, el término "envejecimiento activo". En su acepción más influyente, no equivale a trabajar más años sin matices, sino a optimizar oportunidades de salud, participación y seguridad para sostener calidad de vida a medida que se envejece. Es un enfoque de ciclo vital —no una consigna laboral— que desplaza la imagen de la vejez como mera inactividad y la reubica como etapa de participación social continuada, también (pero no solo) en el empleo[12].

En paralelo, el discurso internacional del trabajo incorpora una preocupación específica: la permanencia de los trabajadores de más edad en condiciones no discriminatorias y con protección adecuada. La OIT lo formula, desde sus estándares, como una combinación de igualdad de oportunidades, condiciones de trabajo adaptadas y preparación para la transición hacia la jubilación, insistiendo además en la necesidad de participación tripartita en el diseño de políticas. Esta referencia resulta particularmente útil para el Derecho de la Seguridad Social cuando se abren —o se ensanchan— pasarelas de convivencia entre pensión y empleo: lo que se discute ya no es solo la compatibilidad en abstracto, sino qué garantías acompañan esa compatibilidad para que no se convierta en un mecanismo selectivo o regresivo[13].

Con este trasfondo, se entiende mejor por qué el tránsito hacia la jubilación y la convivencia entre salario y pensión termina funcionando como un engranaje entre tres planos: (i) presión demográfica (más población mayor, más tiempo de percepción potencial), (ii) objetivos fiscales y de sostenibilidad (contener el crecimiento del gasto sin romper legitimidad social), y (iii) transformaciones culturales (una vejez que no se reduce a retiro, sino que admite combinaciones de actividad y protección).

En este sentido, cuando el sistema permite —o incentiva— la convivencia de rentas de sustitución y rentas de trabajo, revela su verdadera capacidad de equilibrio entre coherencia interna,

[8] CEDEFOP: *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, p. 10.

[9] Ibídem.

[10] Naciones Unidas: *International Plan of Action on Ageing*, Vienna, 1982.

[11] Naciones Unidas: *International Plan of Action on Ageing*, Vienna, 1982, pp. 20 – 21.

[12] Organización Mundial de la Salud (OMS): *Active ageing: towards age-friendly primary health care*, Cairo, WHO Regional Office for the Eastern Mediterranean, 2004, p. v y p. 2

[13] Organización Internacional del Trabajo: *Technical Note 4.4 – Older workers*, 2024, pp. 2-3.

equidad distributiva y sostenibilidad financiera; y ese es, precisamente, el terreno donde el concepto de "envejecimiento activo" deja de ser un marco retórico y se convierte en un programa regulatorio con instrumentos concretos[14].

A este respecto, bajo la etiqueta "envejecimiento activo" conviven instituciones que no son equivalentes: unas priorizan el relevo generacional (jubilación parcial con relevista), otras operan como régimen de compatibilidad (jubilación activa), otras se basan en el retorno a tiempo parcial una vez jubilado (flexible) y otras incentivan el retraso puro del acceso a la pensión (demorada)[15].

Desde esta óptica, no hay que perder de vista una idea sencilla, casi de sentido común: no es lo mismo poder prolongar la vida laboral que tener que hacerlo. La arquitectura de estas modalidades puede operar como incentivo de elección para algunos perfiles, pero como camino obligado para otros si la suficiencia de la pensión o la discontinuidad de las carreras empuja a mantenerse en activo[16].

En este marco, la reforma de 2024 no es un ajuste menor, ya que se formula explícitamente que su fin es "mejorar la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo", reordenando incentivos y modulaciones. Veámoslo.

2. MARCO NORMATIVO RECIENTE: EL REAL DECRETO-LEY 11/2024 COMO GIRO HACIA LA COMPATIBILIDAD

El punto de partida histórico es bien conocido: la regla general de incompatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación fue, durante décadas, una seña de identidad del sistema contributivo. Sin embargo, esa regla ha ido cediendo terreno a un conjunto creciente de salvedades y regímenes especiales, hasta el punto de que algunos autores describen un cambio de paradigma: la compatibilidad deja de ser una anomalía y empieza a comportarse como un instrumento ordinario de política social, aunque todavía sometido a condiciones estrictas[17].

Conviene subrayar, en este punto, que compatibilizar pensión y trabajo exige ordenar cuidadosamente (i) la cuantía compatible; (ii) la cotización durante la compatibilidad; (iii) los efectos sobre la pensión futura; y (iv) la coherencia entre modalidades, para evitar incentivos contradictorios[18].

Con este fin, la reforma operada por Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, se inserta en esa tendencia: no inventa la compatibilidad, pero pretende ordenarla, mejorarla y hacerla más atractiva. Se presenta como una reforma orientada a impulsar una jubilación más gradual y persigue, en el marco del Pacto de Toledo (Recomendación 12) y del diálogo social, mejorar la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo como vía para aproximar la edad efectiva de salida del mercado laboral a la edad ordinaria, reforzando incentivos para prolongar voluntariamente la vida activa (y no por pura insuficiencia de la pensión).

---

[14] Naciones Unidas: *International Plan of Action on Ageing*, Vienna, 1982, pp. 20 – 21; Organización Mundial de la Salud (OMS): *Active ageing: towards age-friendly primary health care*, cit., p. v.

[15] Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa como fórmulas …, op. Cit., pp. 168-172.

[16] Ibídem.

[17] Álvarez Cuesta, H.: "Régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 297-305.

[18] Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL 11/2024, de 23 de diciembre", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia (RIDJ)*, núm. 33, 2025, pp. 155-171.

En coherencia con ese objetivo, el texto declara expresamente que se pretende "acabar con la dicotomía entre trabajador y pensionista", adaptando la pensión a la situación de cada persona y alineándose con experiencias de países del entorno. Para ello:

— refuerza los incentivos de la jubilación demorada, haciendo compatible el complemento de demora con la jubilación activa y ajustando su cómputo en ciertos supuestos (art. 210 LGSS);

— flexibiliza la llamada jubilación flexible al remitir con mayor amplitud a desarrollo reglamentario la compatibilidad pensión–trabajo a tiempo parcial (art. 213 LGSS);

— redefine la jubilación activa eliminando el requisito de haber alcanzado el 100% de la base reguladora (con impacto potencialmente positivo en carreras irregulares y, por extensión, en la brecha de género) y sustituyendo el esquema fijo del 50% por una escala variable ligada a los años de demora (45% a 100%, con incrementos adicionales por permanencia anual en activa y regla específica para autónomos con empleo asalariado);

— reforma la jubilación parcial ampliando márgenes de reducción de jornada hasta el 75%, extendiendo el anticipo máximo a tres años, endureciendo/estabilizando el contrato de relevo (indefinido y a tiempo completo, con obligación de mantenimiento) y prorrogando el régimen transitorio de la industria manufacturera hasta 2029 con reglas propias de cotización, además de recuperar el coeficiente 1,5 para trabajadores fijos-discontinuos, y extender mejoras al Estatuto de los Trabajadores y a Clases Pasivas.

— Finalmente, la norma abre un espacio relevante —y, en la práctica, muy sugerente— al prever una evaluación de la jubilación flexible[19] en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor, con vistas a su posible reforma. En términos de agenda de investigación, esto importa porque sitúa la jubilación flexible como pieza "en revisión", y conecta directamente con la discusión doctrinal sobre su potencial evolución hacia fórmulas más reversibles y adaptativas.

Estos vectores reformistas dibujan, en conjunto, un desplazamiento de gran calado: la jubilación deja de concebirse como un umbral único y se reconfigura como un itinerario modulable, en el que la convivencia entre empleo y pensión se normaliza mediante incentivos, escalas de compatibilidad y ajustes organizativos que pretenden acompasar la protección social a trayectorias laborales cada vez menos lineales. Ahora bien, más allá de la elegancia del diseño normativo —y sin ánimo de anticipar aquí un examen pormenorizado—, el interés de estas medidas reside en una pregunta tan simple como exigente: qué huella real dejan en el comportamiento del mercado de trabajo y en el sistema de pensiones. Por eso, en los párrafos siguientes se abordarán, primero, las líneas esenciales de cada modalidad reformada y, seguidamente, se contrastarán con evidencia estadística (EPA, eSTADISS e indicadores oficiales), identificando patrones de uso, posibles sesgos distributivos y el alcance efectivo de los incentivos.

[19] Actualmente, contamos con Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones, *Proyecto de Real Decreto para la aplicación y desarrollo de la jubilación reversible y de otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo*, 2025. Disponible en: https://expinterweb.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=Texto%20RD%20jubilacion%20reversible.pdf&norma=2025020

3. LA JUBILACIÓN PARCIAL COMO HERRAMIENTA DE TRANSICIÓN Y SUS LÍMITES REALES

Una de las vías para la aludida compatibilidad es la jubilación parcial. Esta ha sido presentada tradicionalmente como una técnica de transición ordenada: el trabajador reduce su jornada y parte de su salario se sustituye por una porción de pensión, mientras el empleador incorpora a un relevista. Su atractivo teórico es evidente: combina protección, continuidad productiva y, potencialmente, relevo generacional. Ahora bien, su funcionalidad depende de detalles normativos: requisitos de acceso, intensidad de reducción y, sobre todo, la calidad del empleo del relevista[20].

Su configuración legal se encuentra prevista en el art. 215 LGSS, en conexión con el art. 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores[21] (en adelante, ET). Esta figura conlleva una doble situación: la persona mantiene la condición de jubilada y, simultáneamente, continúa en activo. En efecto, el art. 215.4 de la LGSS admite expresamente esta compatibilidad, al establecer que la pensión de jubilación puede percibirse a la vez que se desempeña un trabajo a tiempo parcial, como consecuencia de la reducción de jornada característica de esta modalidad.

De ahí que la jubilación parcial represente la tipología más laboralizada del envejecimiento activo: no es solo una regla prestacional, sino un verdadero dispositivo de organización del tiempo de trabajo y del relevo generacional. Como se ha apuntado, permite reducir jornada y salario, a la vez que se percibe parte de la pensión, normalmente vinculada al contrato de relevo. Su complejidad no es accidental: nace como equilibrio entre protección del trabajador mayor y creación de empleo para un relevista, pero ese equilibrio se sostiene con requisitos estrictos y con una ingeniería de cotización que, en ocasiones, desincentiva su uso[22].

En particular, el aludido art. 215 de la LGSS prevé hoy dos grandes supuestos de acceso a la jubilación parcial: una conectada con la edad ordinaria legal de jubilación y otra que permite anticiparla hasta tres años antes de alcanzarla, siempre que se reúnan requisitos adicionales y se suscriba el correspondiente contrato de relevo.

La reforma de 2024 refuerza la dimensión estructural del contrato de relevo —condición sine qua non en la modalidad anticipada—, estableciendo que el mismo deba concertarse por tiempo indefinido y a jornada completa en la mayoría de los casos, y no únicamente cuando la reducción de jornada alcanza su máximo. Con ello se pretende consolidar un relevo generacional de naturaleza estable, aunque esta exigencia puede convertirse en un obstáculo en la práctica.

También, por primera vez se admite que las personas trabajadoras fijas discontinuas puedan desempeñar la condición de relevistas, lo que amplía el abanico de candidatos e incorpora a colectivos con trayectorias laborales más irregulares (art. 215.2.e LGSS).

Otra innovación significativa es la incorporación de una regulación explícita sobre la acumulación de jornada, cuestión que hasta ahora no contaba con un reconocimiento expreso (art.

[20] Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa…", *op. cit.*, pp. 170-172.

[21] BOE, núm. 255, de 24/10/2015.

[22] Ordóñez Casado, I.: "Jubilación parcial y flexible", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 197-203.

215.3 LGSS), pero si se trataba de una opción que ya había sido aceptada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo[23].

Además, debe señalarse que la jubilación parcial no es imperativa para la empresa, ya que no configura un derecho subjetivo pleno y exigible frente a esta[24].

En cuanto a la cuantía de la pensión, esta se determina en proporción a la reducción de jornada y se percibe de forma compatible con el salario correspondiente al tiempo de trabajo efectivamente prestado (art. 215.4 LGSS). Ahora bien, el tratamiento de la cotización varía en función de si la jubilación parcial es ordinaria o anticipada: en la jubilación parcial ordinaria —esto es, cuando se accede una vez alcanzada la edad legal— la cotización se adecua a la jornada realmente trabajada, conforme a la lógica propia del empleo a tiempo parcial; distinto es el esquema aplicable a la jubilación parcial anticipada. En este caso, la regla de proporcionalidad no se proyecta sobre la cotización: trabajador y empresa deben seguir cotizando por la base equivalente a una jornada completa, incluso cuando se haya pactado la acumulación de jornada y, por tanto, no existan prestaciones efectivas de servicios durante determinados periodos (art. 215.2.f LGSS). De hecho, el Criterio Interpretativo 5/2025 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social[25] (DGOSS) precisa que dicha obligación de cotizar se mantiene también en los meses en los que, como consecuencia de la acumulación, el trabajador no realiza actividad efectiva.

Con todo, pese a los ajustes técnicos introducidos, el modelo resultante continúa mostrando rasgos de fragmentación, rigidez y una implantación práctica limitada que veremos en cifras en el epígrafe 7.

En consecuencia, se abre la discusión sobre si la jubilación parcial debe leerse como una herramienta de transición generacional real o como un mecanismo costoso y de uso desigual, ya que genera una problemática que no debe ser ignorada —para que cumpla su función sin erosionar sostenibilidad ni generar fraude—: (i) la dependencia del contrato de relevo; (ii) la carga de cotización para la empresa; (iii) la segmentación sectorial (más frecuente en industrias con tradición de relevo); y (iv) el riesgo de que, en ciertos casos, se convierta en un mero puente hacia la jubilación completa sin crear empleo neto[26].

[23] Así lo afirmó, entre otras, la STS 265/2017, de 29 de marzo (ECLI: ES:TS:2017:1429), al razonar que la ausencia de una previsión legal expresa sobre la concentración de jornada no determinaba su ilicitud. Por el contrario, debía entenderse amparada en la libertad de contratación del art. 1255 del Código Civil, siempre que se mantuvieran las finalidades propias de esta figura.

[24] *Vid.* a este respecto García Romero, B.: "Derecho a la jubilación parcial y alcance de la obligación empresarial de acceder a ella a la vista de la regulación legal y del convenio colectivo aplicable", *Revista de Jurisprudencia Laboral,* núm. 4, 2023.

[25] Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones: *Criterio interpretativo 5/2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, para la aplicación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, en relación con el régimen jurídico de la jubilación parcial*, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/098dc33d-42a5-4451-805d-3fd2e4c5cdaa/CI+5-2025+ConsultaTGSS+Aplicaci%C3%B3n+RDL11-2024.pdf?MOD=AJPERES

[26] *Vid.* Montes Adalid, G. M.: "La compatibilidad entre empleo y jubilación parcial: retos jurídico-técnicos para la sostenibilidad del sistema de pensiones", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 931-943

4. JUBILACIÓN ACTIVA: COMPATIBILIDAD PENSIÓN-TRABAJO COMO INCENTIVO (Y COMO FILTRO)

Pasando a la jubilación activa, introducida en 2013, se puede afirmar que permite compatibilizar el cobro de un porcentaje de la pensión con trabajo por cuenta ajena o propia, incluso a jornada completa. Se trata, por diseño, de un instrumento de envejecimiento activo en edades superiores a la ordinaria, que busca aprovechar capital de experiencia y, simultáneamente, contener la salida efectiva del mercado de trabajo. A tal efecto, se ha destacado que la jubilación activa es un pacto entre el sistema y el individuo: se permite trabajar, pero se modula el importe de la pensión y se ordenan cotizaciones específicas[27].

Ahora bien, su régimen clásico ha estado marcado por condiciones restrictivas (carrera completa, acceso posterior a la edad legal en ciertos momentos, y reglas específicas para autónomos), generando críticas por su sesgo hacia trayectorias laborales más densas y estables[28].

Esta opción, a diferencia de la flexible, opera con un régimen propio y es la fórmula que mejor refleja la idea de "seguir en activo" ya siendo pensionista. Su núcleo histórico es el art. 214 LGSS, con compatibilidad parcial de la pensión (tradicionalmente el 50%) y con excepciones en el trabajo autónomo, permitiendo porcentajes superiores bajo determinadas condiciones[29].

La reforma de 2024 introduce un elemento diferencial: la compatibilidad en jubilación activa deja de ser un porcentaje uniforme y pasa a configurarse en tramos (45%-100%) vinculados, en esencia, a la demora efectiva del acceso. En términos de política pública, esto desplaza el centro de gravedad: la jubilación activa deja de ser principalmente "compatibilizar en el retiro" y se transforma en "compatibilizar como premio por retrasar", lanzando un mensaje inequívoco: si quieres compatibilidad alta, permanece más tiempo en activo[30].

El art. 214 de la LGSS incorpora una nueva ordenación de la jubilación compatible con el desempeño de una actividad laboral, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Esta reconfiguración se aprecia, en primer término, en la propia rúbrica del precepto: donde antes se aludía a "jubilación y envejecimiento activo", ahora se opta por la denominación "jubilación activa", con la finalidad de perfilarla como una categoría específica de jubilación.

El acceso a esta figura exige que, en la fecha en la que se alcanza la edad ordinaria de jubilación (art. 205.1.a) LGSS), la persona trabajadora tenga acreditado el periodo mínimo de cotización requerido —quince años— y, además, que entre dicha fecha y el hecho causante de la pensión haya transcurrido, al menos, un año. Cumplidas estas condiciones, el pensionista puede compatibilizar el

[27] Carril Vázquez, X.M.: "La jubilación activa y la mejora en el régimen de su compatibilidad con el trabajo", en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Aguilar Martín, M.ª C.; Fernández Ramírez, M.; Ortiz González-Conde, F.M. (Eds.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 603-606.

[28] Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL 11/2024, de 23 de diciembre", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia RIDJ*, núm. 33, 2025, pp. 171-172.

[29] De hecho, la dimensión más controvertida se observa en el trabajo autónomo. La compatibilidad del 100% para autónomos con al menos un trabajador contratado ha generado litigiosidad y debate sobre qué se entiende por empleador (autónomo persona física, autónomo societario, estructuras colectivas), así como críticas por eventuales prácticas de contratación instrumental. En este punto, la doctrina ha subrayado que la técnica de compatibilidad puede ser socialmente valiosa si se acompaña de garantías de empleo y de proporcionalidad. Gutiérrez Pérez, M.: "El envejecimiento activo de los trabajadores autónomos ante un cambio de escenario tras el pacto sobre pensiones 2024", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum*, núm. 42, 2025, pp. 79-80.

[30] *Vid.* Art. 214 del Real Decreto-ley 11/2024.

cobro de la pensión con un trabajo por cuenta ajena, tanto a jornada completa como parcial, o con una actividad por cuenta propia, y seguirá considerándose pensionista a todos los efectos[31]. Esto es, cuando concluya la actividad laboral, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, la pensión de jubilación pasará a percibirse en su totalidad.

5. JUBILACIÓN DEMORADA: INCENTIVOS AL DIFERIMIENTO Y EL DEBATE SOBRE SU EQUIDAD

En tercer orden, tenemos la jubilación demorada. El primer escollo a la hora de hablar de ella reside en la falta de una definición jurídico-positiva del concepto, lo que obliga a reconstruir su contenido para ubicarlo de forma sistemática en el marco constitucional y en la lógica interna del sistema de Seguridad Social[32]. Esa carencia definitoria no impide, pese a ello, anticipar —en línea con la Recomendación 12 del Pacto de Toledo— que se trata de una institución que permite a la persona trabajadora posponer voluntariamente la edad ordinaria de jubilación, acomodando la decisión a sus expectativas y a su horizonte vital[33].

Tales expectativas se conectan de manera inmediata con el régimen de incentivos que se consolidó en 2021[34]: un esquema de naturaleza mixta que habilita, según la opción escogida, la combinación de un incremento porcentual de la pensión con la percepción de un importe a tanto alzado en el momento del acceso a la jubilación.

La jubilación demorada (presente en el art. 210.2 LGSS) se comporta como un incentivo explícito al retraso voluntario del acceso a la pensión: un incremento porcentual, un pago único o una fórmula mixta que, a diferencia de otras figuras, no sigue la lógica de combinar pensión y trabajo, sino la lógica de posponer el momento de causar la prestación para obtener una recompensa actuarial[35].

Su configuración normativa enmarca su uso en los supuestos en que la persona trabajadora accede a la pensión de jubilación a una edad superior a la que le correspondería conforme a la edad ordinaria aplicable (art. 205.1.a LGSS), siempre que al alcanzar dicha edad ya hubiera reunido el período mínimo de cotización exigido.

Como incentivo al retraso voluntario del cese de la actividad laboral, el precepto reconoce un complemento económico, cuya finalidad es retribuir la prolongación de la vida laboral y favorecer, desde una lógica de sostenibilidad, el diferimiento del acceso efectivo a la pensión.

[31] Pérez Guerrero, M. L.: "La jubilación en España ante el reto demográfico: compatibilidad entre el trabajo y la jubilación", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025, pp. 322 – 324.

[32] Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, p. 214.

[33] A tal efecto, el art. 1 del Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se refiere a la jubilación demorada como un "complemento económico (…) en los supuestos de acceso a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar el artículo 205.1.a) del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social".

[34] Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (BOE, núm. 312, de 29/12/2021). Del mismo modo, destacar el Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

[35] Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025, pp. 209-212.

Ese complemento puede percibirse, a elección del interesado, mediante tres fórmulas: (i) un incremento porcentual de la pensión, consistente en un 4% adicional por cada año completo de demora, admitiéndose desde el segundo año el cómputo de fracciones superiores a seis meses con un 2%; (ii) una cantidad a tanto alzado (pago único) calculada en función de la pensión inicial anual y de la carrera de cotización, con un aumento del 10% cuando se acrediten al menos 44 años y 6 meses; o (iii) una combinación de ambas modalidades, en los términos que se determinen reglamentariamente. La opción debe ejercitarse una sola vez al solicitar el complemento y no puede modificarse con posterioridad.

El régimen incorpora, además, reglas de ajuste cuando la pensión resultante alcance el límite máximo: si el porcentaje adicional no puede aplicarse total o parcialmente por efecto del tope, se prevé una cantidad anual adicional vinculada al porcentaje "no utilizado", con límites para evitar que el resultado exceda el techo anual asociado a la base máxima de cotización. Asimismo, el complemento es compatible con la jubilación activa (art. 214 LGSS), aunque mientras se mantenga esta modalidad no se generan incrementos adicionales del complemento, y queda excluido en determinados supuestos como la jubilación parcial, la jubilación flexible y el acceso desde situaciones asimiladas al alta.

Este ajuste tiene efectos distributivos: beneficia más a quienes pueden continuar en activo sin obstáculos relevantes (salud, condiciones laborales, empleabilidad) y menos a quienes enfrentan desgaste o expulsión temprana del empleo[36]. No es casual que se plantee el riesgo de que estas reformas terminen premiando el privilegio de poder retrasar, más que la libertad de elegir retrasar[37] y, por ello, se insiste en que el incentivo no puede limitarse a pagar más por trabajar más, sino que debe calibrarse para carreras diversas y para sectores con distinta penosidad, evitando que la demora sea un privilegio de ocupaciones menos exigentes físicamente[38].

6. JUBILACIÓN FLEXIBLE Y LA PROPUESTA DE "JUBILACIÓN REVERSIBLE": DEL AJUSTE MARGINAL A LA RE-ENTRADA ORDENADA

Por último, se ha configurado la opción de la jubilación flexible como un tipo específico de jubilación, establecida por disposición legal y expresamente identificada como tal en el art. 5 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible[39].

Esta modalidad nace como posibilidad de vuelta al trabajo, normalmente a tiempo parcial, tras haber ya accedido a jubilación plena. Su lógica es distinta de la parcial: en la flexible, primero se causa pensión y después se trabaja, modulando cuantía. Esta vía se presenta como herramienta útil para trayectorias discontinuas y para actividades donde la salida total del mercado de trabajo resulta difícil (por identidad profesional o por demanda de experiencia). Pero su uso práctico es reducido: hay desconocimiento, hay complejidad y hay un régimen reglamentario que no ha recibido el mismo impulso político que la jubilación activa o la demorada[40].

---

[36] *Vid.* las reglas de devengo del complemento por demora en el art. 210.2 del Real Decreto-ley 11/2024.

[37] Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo…", *op. Cit.,* pp. 171-172; Barcelón Cobedo, S., "Nuevos perfiles…", *op. cit.*, pp. 209-212

[38] Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 213-219.

[39] BOE, núm. 284, de 27/11/2002.

[40] Ordóñez Casado, I.: "Jubilación parcial y flexible", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 203-209.

La jubilación flexible, en esencia, permite compatibilizar una pensión ya causada con trabajo a tiempo parcial, con ajuste de cuantía. A este respecto, cabe señalar que cuando se produzca el cese en el trabajo y este se comunique a la entidad gestora competente, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación que había sido reducida al iniciar la actividad compatible. Ahora bien, dado que durante ese periodo se han generado nuevas cotizaciones, procede recalcular la base reguladora incorporando dichas cotizaciones y aplicando la normativa vigente en el momento del cese. Con todo, si ese nuevo cálculo arrojara una base reguladora inferior a la previamente determinada, se mantendrá la anterior, si bien actualizada mediante las revalorizaciones acumuladas desde la fecha en que se fijó hasta el momento del cese efectivo en el trabajo.

En el sistema español ha sido, históricamente, una figura de uso limitado, a menudo eclipsada por la jubilación activa (más simple y compatible incluso con jornada completa) y por la demorada (más rentable como incentivo económico). Precisamente por ello, se ha explorado la hipótesis de una evolución hacia una jubilación reversible, que no se limite a ajustes cuantitativos, sino que incorpore una lógica de ida y vuelta más clara entre empleo y pensión[41].

La disputa reciente sobre una jubilación reversible no es meramente terminológico: sugiere un paso más allá, una arquitectura donde la jubilación no sea un estado irreversible, sino un estatus modulable y con retornos regulados, donde se diseñen transiciones laborales más realistas en un mercado donde la edad ya no actúa como frontera única[42].

En esta línea, la eventual reversibilidad se presenta como respuesta a trayectorias laborales contemporáneas menos lineales: trabajos discontinuos, retornos parciales al empleo y necesidades de ingresos complementarios en edades avanzadas. La propuesta no equivale a desregular, sino a rediseñar la compatibilidad para que sea jurídicamente segura, transparente y fiscalmente controlable. Lo interesante —y aquí el RDL 11/2024 adquiere relevancia— es que el legislador decidió abrir un periodo de evaluación de la jubilación flexible, por lo que el diálogo puede pasar del plano académico al normativo en el corto-medio plazo[43].

Como resultado, contamos hoy con un proyecto de reforma, el Proyecto de Real Decreto de 22 de julio de 2025, que replantea de forma integral la actual jubilación flexible y lo hace, ya desde el lenguaje, con una intención clara: si muchas modalidades son flexibles en sentido amplio, aquí lo característico es el retorno al empleo tras haber causado una jubilación plena, de ahí la denominación de jubilación reversible. Para reforzar esa idea, el texto opta por una sustitución completa del régimen previo, derogando el Real Decreto 1132/2002 y aprobando una norma nueva. El núcleo material del cambio es que la reversibilidad no queda circunscrita al trabajo por cuenta ajena, sino que abre dos vías de compatibilidad: (i) trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial, con una banda de jornada fijada en el propio proyecto entre el 40% y el 80% de la jornada comparable a tiempo completo, y (ii) actividad por cuenta propia, pero con un límite selectivo importante: solo se permite si el pensionista no ha estado de alta como autónomo en los cinco años anteriores al hecho causante[44].

[41] Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible. Análisis del Proyecto de Real Decreto para su aplicación y desarrollo", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 12, 2025, pp. 18-22.

[42] Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible…", *op. Cit.*, pp. 18-28.

[43] Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible…", *op. Cit.*, pp. 16-22.

[44] Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones, *Proyecto de Real Decreto para la aplicación y desarrollo de la jubilación reversible y de otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo*, 2025, pp. 3–4 y 7–8. Disponible en: https://expinterweb.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=Texto%20RD%20jubilacion%20reversible.pdf&norma=2025020

En cuanto a la cuantía, el proyecto mantiene la regla base de proporcionalidad: la pensión se reduce en función de la jornada, pero introduce un incentivo inmediato orientado a activar el uso de la figura. Si el trabajo por cuenta ajena se inicia por primera vez y han pasado al menos seis meses desde el reconocimiento de la pensión, la pensión compatible se incrementa con un plus del 20% cuando la jornada está entre el 60% y el 80%, o del 10% cuando la jornada se sitúa entre el 40% y menos del 60%; para la compatibilidad por cuenta propia, la pensión compatible se fija en el 20%. Al mismo tiempo, el proyecto endurece el cierre contributivo: la cotización durante la jubilación reversible no mejora la pensión ni incrementa el complemento por demora, desplazando el incentivo desde la lógica de recálculo futuro hacia una lógica de premio inmediato tasado y condicionado[45].

Finalmente, la propuesta inserta la reversibilidad en una arquitectura más controlada de compatibilidades: exige solicitud previa y comunicaciones de inicio y cese, establece incompatibilidades relevantes (por ejemplo, con determinadas situaciones de incapacidad permanente derivadas de la actividad posterior) y, sobre todo, articula una coordinación estricta con el complemento de demora del art. 210.2 LGSS (suspensión si se eligió porcentaje adicional, e imposibilidad de acceso si se optó por tanto alzado o por opción mixta). A ello suma un régimen transitorio para las flexibles ya iniciadas, un mandato de evaluación de impacto y una entrada en vigor diferida.

En conjunto, la norma pretende transformar una figura de escasa penetración en un instrumento más utilizable y administrativamente más gobernable, aunque a costa de reforzar su selectividad y de limitar los efectos ventajosos de las cotizaciones durante la compatibilidad[46].

7. INCIDENCIA Y DATOS ESTADÍSTICOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN EL SISTEMA DE PENSIONES

Hablar de envejecimiento activo en términos jurídico-prestacionales (jubilación parcial, activa, flexible/reversible y demorada) puede quedarse corto si no se acompaña de una medición mínima de incidencia. Dicho esto, antes de discutir si una fórmula funciona (o a quién beneficia), conviene situar cuánta gente está trabajando en edades tradicionalmente jubilables, cómo se mueve el volumen estructural de pensiones y qué patrones se observan en la transición empleo-pensión.

Por eso, este epígrafe, relativo al bloque empírico, se inserta en una lógica de análisis de capas: (i) una capa laboral (EPA) para captar la presencia real de empleo en edades 65+; (ii) una capa sistémica (estadística oficial del INSS) para dimensionar el tamaño del sistema (número de pensiones y pensión media); y (iii) una capa institucional (series del INSS por modalidades) para ver cómo se reordena el acceso a la jubilación y dónde se ubican, en términos cuantitativos, la parcial y la demorada.

Este enfoque no prueba por sí solo la eficacia normativa (eso exigiría microdatos y evaluación causal), pero sí permite algo imprescindible: anclar la desarrollada en los apartados previos en tendencias observables, detectar selectividades (sexo, edad, diseño institucional) y señalar dónde la reforma estimula el cambio en la realidad… y dónde, sencillamente, intenta poner orden a un fenómeno que ya está ocurriendo.

7.1. La prolongación de la vida laboral en un mercado de trabajo envejecido

La cuestión sobre envejecimiento activo no parte de una hoja en blanco: el empleo en edades avanzadas es una realidad que crece, aunque aún sea minoritaria. En el cuarto trimestre de 2014 había

[45] Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones, *Proyecto de Real Decreto ...,op. cit.*, pp. 8–10.

[46] Ministerio de Inclusion, Seguridad Social y Migraciones, *Proyecto de Real Decreto...,op. cit.*, pp. 9–12 y 14.

135,4 miles de personas ocupadas de 65 y más años (103,0 miles de 65-69 y 32,4 miles de 70+), mientras que en el cuarto trimestre de 2024 (10 años después) la cifra asciende a 371,1 miles (316,7 miles de 65-69 y 54,4 miles de 70+). En términos relativos, el peso del empleo 65+ sobre el total de ocupados pasa de 0,77% (2014T4) a 1,70% (2024T4), lo que supone un incremento de 0,93 puntos porcentuales y, respecto del valor inicial, una ampliación de más del 120%[47].

Es decir, el empleo de personas de más de 65 años casi se triplica en una década (+174,08%), y lo hace a un ritmo muy superior al del empleo total, que pasa de 17.569,1 en el cuarto trimestre de 2014 a 21.857,9 miles en el cuarto trimestre de 2024[48] (+24,41%).

Como vemos, este crecimiento de empleo no se reparte de forma homogénea: el tramo 65–69 concentra la mayor parte del aumento. Esta pauta tiene relevancia para el análisis de las reformas: el núcleo de la prolongación laboral se sitúa en edades inmediatamente posteriores a la edad ordinaria, justo donde la jubilación demorada y los regímenes de compatibilidad pretenden actuar como mecanismos de transición regulada. Por tanto, el sistema no está reaccionando ante una rareza estadística; está intentando ordenar una realidad que se expande.

Aunque el porcentaje de crecimiento de empleo de mayores de 65 siga pareciendo pequeño, su lectura cambia cuando se coloca sobre el tamaño real del sistema: en un contexto de millones de pensiones y una nómina mensual masiva, movimientos modestos en edad efectiva o en continuidad laboral pueden tener efectos agregados apreciables, razón por la cual las políticas de compatibilidad y demora se han convertido en un eje reiterado del debate.

Esta tendencia es coherente con la orientación de las reformas: ya existe una base social y productiva para transiciones prolongadas, aunque con perfiles muy heterogéneos[49]. Igualmente, esta evolución encaja con la idea—muy presente en la doctrina—de que el Derecho de la Seguridad Social tiende a canalizar jurídicamente lo que ya ocurre en la práctica: personas que siguen trabajando (o quieren hacerlo) y demandan parámetros claros, compatibles y fiscalizables, evitando soluciones informales o de pura economía sumergida[50].

Ahora bien, esta evidencia debe leerse con una cautela metodológica, ya que el INE advierte del cambio de base poblacional aplicado desde 2021T1 en la EPA, lo que aconseja interpretar las comparaciones en periodos largos de tiempo con prudencia. Aun así, el sentido de la tendencia es suficientemente consistente para sustentar una conclusión de trabajo, y es que existe una expansión real del empleo en edades avanzadas, con una concentración clara en 65–69, lo que refuerza la pertinencia de analizar las fórmulas de envejecimiento activo no solo como diseño normativo, sino como respuesta a transformaciones efectivas del ciclo empleo–jubilación[51].

Dicho esto, se puede afirmar que la prolongación laboral ya está ocurriendo; la cuestión es cómo, quién puede y en qué condiciones.

[47] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Ocupados por sexo y grupo de edad", *Encuesta de Población Activa*, varios periodos. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65109 Consulta 19/01/2026.

[48] Ibídem.

[49] Ibídem.

[50] Ortiz González-Conde, F. M.: "La jubilación parcial, flexible y activa…", *op. Cit.*, pp. 168-169

[51] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Encuesta de población activa (EPA). Cambio de base poblacional en las estimaciones de la EPA. Series revisadas 2021-2023", *Nota de prensa*, 2024. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/cbEPA2021.htm (Consulta 19/01/2026). *Vid.* además, https://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/medida_efecto_epa_cambios2021.pdf

7.2. Volumen de pensiones y presión estructural como telón de fondo

En diciembre de 2025 el sistema registra 6.646.331 pensiones contributivas de jubilación en vigor, con una pensión media total de 1.512,73 €/mes[52], suponiendo un gasto de 10.054.124,69 miles de euros para el sistema.

Este dato no explica por sí solo la elección legislativa, pero sí contextualiza por qué el legislador insiste en alicientes de demora, compatibilidad y transiciones graduales: en un sistema con ese volumen, pequeñas variaciones en edad efectiva y densidad de cotización producen efectos macroeconómicos relevantes. De ahí que se insista en el carácter recurrente—casi cíclico—del debate sobre sostenibilidad[53].

En cuanto a la incidencia, el dato relevante no es solo el volumen de pensiones, sino su estructura: cuanto más se desplaza la distribución hacia edades altas, más sentido adquieren los instrumentos de transición (parcial, activa, flexible) y los incentivos al diferimiento (demorada o diferida). Aquí el envejecimiento demográfico funciona como presión de fondo: según las proyecciones del INE, la población de 65 y más años crecería sustancialmente en las próximas décadas, intensificando la ratio de dependencia y el peso del gasto en pensiones si no se alteran parámetros de edad efectiva y participación[54].

En conjunto, las cifras de pensiones en vigor y de gasto mensual permiten entender que las reformas orientadas a la demora, la compatibilidad con el trabajo y las transiciones graduales no responden tanto a una opción coyuntural como a una necesidad estructural de gestión del riesgo financiero del sistema. Esta lógica se refuerza si se atiende a la evolución demográfica prevista, con un incremento sostenido del grupo de 65 y más años y, por tanto, de la ratio de dependencia, lo que desplaza el punto focal del sistema hacia edades más avanzadas y hace más relevantes —y probablemente recurrentes— los mecanismos que incentivan el diferimiento y ordenan transiciones laborales menos abruptas.

7.3. Reconfiguración del patrón de acceso hacia menor anticipación y mayor peso de la vía ordinaria

A partir de lo anterior, conviene analizar cómo ha evolucionado el patrón en cuanto al momento de acceso a las pensiones. Para ello, tomaremos como referencia la serie oficial evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades para el periodo 2016 – 2024[55] (EVOMOD, en lo sucesivo) de

[52] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de diciembre de 2025. Evolución de pensiones en vigor. Periodo 2021 – 2025. Evolución de pensiones en vigor, según periodo, por régimen de Seguridad social y clase de pensión", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a2dd3686-d4f4-48f3-b029-5b70a667fd11/S202512.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-a2dd3686-d4f4-48f3-b029-5b70a667fd11-pJKLzrd

[53] Amaadachou Kaddur, F.: "La sostenibilidad del sistema público de pensiones: un debate recurrente", en VV.AA., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de seguridad social: El nuevo pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social / Asociación Española de Salud y Seguridad Social Congreso (aut.), Monereo Pérez, J. L. (pr.), Vol. 1, 2022, p. 315

[54] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Proyecciones de Población 2024-2074", *Nota de prensa,* 2024. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/PROP20242074.htm

[55] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades (EVOMOD)", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos, 2025, p. 2. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8d5464bf-e7ed-

la Seguridad Social, que permite describir un cambio compositivo claro en las altas iniciales: sube el peso del acceso a edad ordinaria y baja la anticipada. Entre 2016 y 2024, podemos ofrecer las siguientes cifras:

— Altas iniciales totales: 307.511 (2016) → 368.065 (2024).

— Jubilación anticipada: 136.941 (2016) → 108.968 (2024), y su peso pasa de 44,5% a 29,6%.

— Jubilación a edad ordinaria: 169.949 (2016) → 259.019 (2024), y su peso sube de 55,3% a 70,4%.

Tabla 1. Altas iniciales por grandes modalidades (Total sistema)

Modalidad	2016	2024	Variación porcentual	Lectura
Total altas jubilación	307.511	368.065	+19,7%	Más entradas al sistema
Anticipada	136.941 (44,5%)	108.968 (29,6%)	−20,4%	Menos salida temprana
Ordinaria	169.949 (55,3%)	259.019 (70,4%)	+52,4%	Gana centralidad el acceso ordinario

Fuente: elaboración propia a partir de EVOMOD[56]

Este desplazamiento sugiere que el sistema se está moviendo hacia un patrón donde el acceso temprano pierde presencia y el acceso a edad ordinaria gana centralidad. El envejecimiento activo no se desarrolla solo mediante compatibilidad pensión-trabajo, sino también mediante cambios en la propensión a anticipar (que pueden depender de mercado de trabajo, reformas previas, criterios de acceso y negociación colectiva).

7.4. Incidencia de las distintas modalidades: jubilación parcial, activa, flexible y demorada

7.4.1. Jubilación parcial: incidencia moderada, perfil selectivo y sesgo de género

La jubilación parcial muestra una presencia acotada pero relevante. En cuanto a altas iniciales, a noviembre de 2025 hay 22.065 pensiones de jubilación parcial con relevista (anticipada) y 325 sin relevista (total 22.390). La pensión media es 1.528,74 €/mes con relevista y 1.173,93 €/mes sin relevista[57].

En cuanto a la trayectoria de uso de esta modalidad, el agregado anual de la jubilación parcial muestra una reducción en cuanto a la jubilación parcial anticipada, pasando de 28.987 en 2016 a 24.971 en 2024, —disminución aproximada del 13.85% — y un incremento en cuanto a jubilación parcial sin relevista (posterior al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación) de 99 en 2016 a 234 en 2024, con un aumento del 136,36%.

46f1-976e-458eaa64087f/EVOMOD202511.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f-pJJSDIa

[56] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades…", *op. cit.*, 2025, p. 2.

[57] Ibídem.

Este patrón de transición gradual sugiere que la jubilación parcial está condicionada por su diseño institucional y por la mediación empresarial (contrato de relevo, organización del trabajo, incentivos y costes). Esta dependencia del lado empresarial explica parte de su selectividad, vinculada a su encaje técnico y sus límites prácticos[58], y esa visible reducción del uso de la fórmula parcial anticipada (con relevista).

En lo referente a pensiones de jubilación parcial en vigor a 1 de diciembre de 2025, según edad, por modalidad y sexo, se pueden resumir los principales hallazgos en la siguiente tabla:

Tabla 2. Jubilación parcial en vigor (diciembre 2025)

Modalidad	Pensiones	Pensión media (€)	Observación
Parcial con relevista	62.481	1.721,19	Modalidad dominante
Parcial sin relevista	824	1.170,09	Residual
Parcial sin relevista (hombres)	617	1.230,96	Mayor cuantía
Parcial sin relevista (mujeres)	207	988,67	Menor cuantía
Parcial con relevista (hombres)	45.070	1.827,83	Mayor cuantía
Parcial con relevista (mujeres)	17.411	1.445,15	Menor cuantía

Fuente: elaboración propia con datos procedentes del INSS[59]

Pues bien, se observa que el perfil por sexo revela una pauta persistente: en cuanto a patrón de uso, predominan los hombres frente a las mujeres, y también la cuantía media es superior en hombres que en mujeres.

Se desprende, por ello, que la parcial funciona como un mecanismo disponible sobre todo para quienes tienen trayectorias contributivas continuas y estables, y empleos compatibles con reducción de jornada, reproduciendo desigualdades previas (segmentación sectorial y brecha de género).

En síntesis, la jubilación parcial aparece como un dispositivo de transición especialmente usado en edades tempranas de elegibilidad y con un perfil claramente masculinizado. La lectura sociolaboral es doble, ya que, de un lado refleja trayectorias contributivas más completas y salarios superiores en determinados segmentos (que favorecen tanto la elegibilidad como la viabilidad económica); y de otro, muestra cómo, incluso dentro de una figura pensada para transiciones gradualizadas, persisten desigualdades estructurales de género (acumulación contributiva, parcialidad previa, discontinuidades por cuidados, etc.), que se reflejan en acceso y cuantía.

[58] Ordóñez Casado, I.: "Jubilación parcial y flexible", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024, pp. 197–205; y Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa como fórmulas …, op. Cit., pp. 168–169.

[59] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de diciembre de 2025 Pensiones de jubilación parcial en vigor a 1 de diciembre de 2025, según edad, por modalidad y sexo", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económico, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/0a22e55a-188f-4ebd-aad3-0644b2c9282c/JUPEMODPV202512.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-0a22e55a-188f-4ebd-aad3-0644b2c9282c-pJKKPfN

7.4.2. Compatibilidad pensión–trabajo en las modalidades activa y flexible

El INE ofrece una fotografía conductual muy útil para aproximar la compatibilidad pensión–empleo, aunque no identifique de forma perfecta cada institución jurídica, como la activa o la flexible. En concreto, se han tomado como referencia los datos de la Encuestade Población Activa (EPA) de 2023, relativos a las personas de 50 a 74 años, según la situación laboral en la que se encontraba en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo y grupo de edad[60], datos reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 3. Situación laboral tras recibir la primera pensión

Situación (6 meses posteriores)	Miles	%
Dejó de trabajar	2.607,5	68,5
Siguió trabajando sin cambios	68,1	1,79
Siguió trabajando con cambios	116,7	3,07
No trabajaba (ya estaba fuera del empleo).	972,2	25,54
NS/NC	42,1	1,11
Total	3.806,7	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles del INE[61].

Una lectura de la tabla permite apreciar que el comportamiento dominante tras el reconocimiento de la pensión es el cese efectivo de la actividad, ya sea porque se abandona el empleo en ese momento o porque la persona ya no trabajaba antes de jubilarse. En conjunto, ello sugiere que, para una proporción muy amplia de beneficiarios, la jubilación se articula como punto final de trayectoria laboral, más que como una transición gradual, lo que refuerza la idea de que la compatibilidad pensión–trabajo no constituye todavía un patrón generalizado.

Además, observando el contraste entre quienes dejan de trabajar y quienes no trabajaban, se desprende que una parte significativa de las altas en jubilación se produce desde situaciones de desvinculación previa del mercado laboral (desempleo de larga duración, inactividad o trayectorias interrumpidas), lo que limita estructuralmente la aplicabilidad real de figuras como la jubilación activa o flexible, que presuponen, en la práctica, capacidad de mantenerse empleado o de reingresar en condiciones viables.

Por último, el bajo porcentaje de continuidad puede interpretarse también como un indicador indirecto de que los mecanismos de compatibilidad, tal y como están diseñados, no han logrado convertirse en una herramienta de uso extensivo. Su activación queda condicionada por factores como el tipo de ocupación, el nivel salarial, la salud y la existencia de incentivos suficientes, de modo que su incidencia real depende menos del reconocimiento formal del derecho que de la estructura del empleo disponible para las cohortes próximas a la jubilación.

Esto no vuelve irrelevante la jubilación activa o flexible; más bien indica que operan como figuras selectivas, con barreras de acceso y concentradas en sectores (autonomía en el tiempo de

[60] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según la situación laboral en la que se encontraba en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo y grupo de edad", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67853

[61] Ibídem.

trabajo, menor penosidad, capacidad de negociación, etc.) —cuestiones ya analizadas por diferentes especialistas en el plano doctrinal[62]—.

7.4.3. Demorada: crecimiento y nueva arquitectura de incentivos

En cuanto a las jubilaciones demoradas y su posición en el conjunto, las cifras oficiales confirman un incremento sostenido y acreditan un volumen significativo, acusado desde 2023.

La EVOMOD de 2025[63] permite observar que, recientemente, en 2024, 34.273 nuevas jubilaciones fueron demoradas, lo que supone el 9,3% de las nuevas altas de jubilación sobre el total; además, la edad media de acceso fue superior a la ordinaria (68 frente a 65,7).

Asimismo, la jubilación demorada mantiene un volumen significativo y crecimiento sostenido durante esta última década, pasando de 13.522 en 2016 a 34.273 en 2024, esto es, un incremento del 39,45%. En términos relativos, su peso sobre el total de jubilaciones pasa de 4,4% (2016) a 9,3% (2024).

De otro lado, el INE[64] también aporta una variable útil en cuanto a datos de anticipación y demora, con un porcentaje de 24,17% personas que declararon que su primera pensión tuvo reducción por jubilación anticipada, y 1,4% declara bonificación por aplazamiento, para el año 2023.

Por sexo, la anticipación con reducción es mayor en hombres (27,2%) que en mujeres (19,93%), mientras que es muy similar en cuanto a bonificación por aplazamiento (1,44% y 1,35%, respectivamente).

Esto complementa los datos procedentes del INSS, manifestándose que no solo cambia la composición anual de nuevas altas; también hay una dimensión distributiva (quién anticipa y quién demora) que puede estar vinculada a tipo de empleo, salud, y biografías laborales, entre otros factores de impacto.

La doctrina complementa este cuadro, indicando que la demorada no solo crece, sino que se está convirtiendo en el mecanismo preferente cuando la compatibilidad pensión-trabajo se limita o se encarece en requisitos (por ejemplo, cuando la jubilación activa se configura como complemento al aplazamiento)[65]; y que la decisión de demorar depende de diversos factores, como (i) capacidad real de continuidad en el empleo (salud, tipo de empleo, intensidad física), (ii) calidad del empleo a edades avanzadas, (iii) expectativas de pensión y horizonte vital, y (iv) arquitectura de incentivos, que precisamente el RDL 11/2024 vuelve a retocar con mecanismos de mejora por periodos más cortos (semestres) en ciertos escenarios.

---

[62] Álvarez Cuesta, H.: "Régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación", …, *op. cit.*, pp. 297–309; y Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible…", *op. Cit.*, pp, pp. 16–39.

[63] Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades…", *op. cit.*, 2025, p. 2.

[64] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no reducción o bonificación en su primera pensión de jubilación del Sistema Público, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi//Tabla.htm?tpx=67845

[65] Barcelón Cobedo, S., "Nuevos perfiles…", *op. cit.*, pp. 209-212; Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada…", *op. cit.*, pp. 339-351.

7.4.4. ¿Por qué siguen trabajando quienes siguen? Motivaciones heterogéneas y sesgos de género

Observando ahora los datos de la EPA del año 2023 referentes a personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no un trabajo remunerado desde que comenzó a percibir la pensión de jubilación, por sexo, encontramos que entre quienes dejaron de trabajar o no trabajaban en ese periodo inicial, solo el 0,78% declara haber tenido un trabajo remunerado desde que comenzó a percibir la pensión[66].

Se desprende, así, que incluso el retorno posterior al empleo remunerado es marginal. Esto puede leerse como evidencia de que la compatibilidad pensión-trabajo no se activa de forma espontánea para la mayoría: requiere oportunidad laboral, cálculo económico favorable y, a menudo, un tipo de ocupación compatible con salud y preferencias vitales.

Entre quienes sí continúan trabajando, el INE detalla motivaciones[67]. Predomina "otras razones[68]" (48,73%), pero destacan dos motores clásicos: ingresos adicionales (18,82%) y continuidad productiva/identitaria ("le gustaba trabajar y ser productivo", 17,2%).

Tabla 4. Motivos para continuar trabajando

Motivo	% (ambos sexos)	Diferencia destacable
Otras razones	48,73	cajón de sastre
El trabajo era necesario para obtener ingresos adicionales	18,82	mayor en mujeres (23,38%) que en hombres (16,71%)
Ser productivo	17,20	mayor en hombres (21,73%) que en mujeres (7,47%)
Permanecer socialmente activo	11,12	moderado, algo mayor en hombres
NS/NC	4,13	residual

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles del INE[69].

Por sexo, podemos destacar que, en mujeres, el motivo "el trabajo era necesario para obtener ingresos adicionales" pesa más (23,38%) que en hombres (16,71%); en hombres, "ser productivo" pesa más (21,73%) que en mujeres (7,47%).

[66] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no un trabajo remunerado desde que comenzó a percibir la pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67856

[67] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según el principal motivo para continuar trabajando en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67855

[68] Que la categoría "otras razones" sea la más grande sugiere que las tipologías estándar no capturan bien la diversidad de situaciones (negocio familiar, autonomía, trabajos livianos, arreglos informales, etc.).

[69] Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según el principal motivo para continuar trabajando en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67855

Ese patrón de motivaciones permite formular una hipótesis interpretativa útil sobre quién puede estar utilizando (o quién está en condiciones de utilizar) la jubilación demorada y con qué racionalidad, aun sin identificarla directamente en la encuesta.

En las mujeres, el mayor peso de "ingresos adicionales" podría indicarnos que la prolongación de la actividad a edades cercanas a la jubilación (o incluso después de causar la pensión) puede responder con mayor frecuencia a una lógica de suficiencia económica: carreras contributivas más fragmentadas, bases más bajas o interrupciones por cuidados pueden hacer que la demora se perciba como una estrategia de compensación (mejorar el nivel de ingresos presente o futuro). En este marco, la demorada funciona menos como elección vocacional y más como mecanismo de ajuste: quien puede aguantar unos meses o un año adicional busca amortiguar una pensión esperada insuficiente.

En los hombres, donde pesa más "ser productivo", la prolongación tiende a conectarse con una lógica de identidad profesional y continuidad en la participación laboral. Aquí la demorada puede operar como un instrumento más electivo: se pospone la salida no tanto por necesidad inmediata, sino por preferencia (seguir activo), aprovechando además que los incentivos por demora premian justamente esa continuidad. Esta divergencia apunta a un efecto distributivo en el que la demorada no es solo un incentivo neutral, sino una figura cuya utilización probable se segmenta entre quienes la viven como autonomía (seguir por elección) y quienes la usan como necesidad (seguir para llegar).

8. UNAS BREVES CONCLUSIONES

En conjunto, el itinerario que se dibuja —del retiro total a trayectorias graduadas y compatibles— confirma que el sistema español de pensiones ha dejado de estructurar la jubilación como un acontecimiento puntual para aproximarse, cada vez más, a un proceso. La jubilación ya no es únicamente el "día en que se deja de trabajar", sino un itinerario que puede incluir reducción progresiva de jornada, convivencia temporal entre salario y pensión, retraso deliberado del acceso a la prestación o incluso reincorporaciones reguladas al empleo. Este desplazamiento no es solo un ajuste técnico; es un cambio de gramática institucional. Cuando el Derecho incorpora alternativas como la parcial, la activa, la flexible (y sus posibles evoluciones) y refuerza los incentivos de la demorada, está asumiendo que la frontera clásica entre etapa laboral y etapa de percepción de pensión se ha vuelto más difusa, y que el sistema debe ofrecer mecanismos de tránsito para que esa dispersión no se traduzca en informalidad, inseguridad jurídica o desigualdad.

Ese giro, además, aparece fuertemente condicionado por el contexto demográfico y productivo. El envejecimiento de la población, la presión que suponen cohortes amplias llegando a la jubilación y la necesidad de aproximar la edad efectiva a la edad legal ordinaria configuran un panorama en el que la compatibilidad deja de ser anécdota y tiende a convertirse en herramienta. La reforma de 2024 se inserta precisamente en esa tendencia: no rompe con la trayectoria precedente, pero sí refuerza su dirección al reordenar incentivos, modular porcentajes y abrir espacios de evaluación y rediseño. En esa medida, la compatibilidad se presenta como instrumento de política pública con una promesa implícita: sostener el equilibrio contributivo-prestacional sin renunciar a la suficiencia, preservando —al menos en el discurso— un margen de voluntariedad y de elección.

Si bien, la conclusión de este trabajo de investigación no puede detenerse en la descripción del diseño normativo, sino en qué modelo de ciudadanía social produce este tránsito hacia trayectorias graduadas. Porque bajo la etiqueta "envejecimiento activo" conviven instituciones muy distintas y no neutrales: algunas ordenan el relevo (jubilación parcial con contrato de relevo), otras premian el diferimiento (demorada) y otras permiten la convivencia entre pensión y trabajo (activa/flexible). Cada una de ellas interactúa de forma diferente con la estructura real del mercado de

trabajo (penosidad, precariedad, segmentación sectorial, desigualdad salarial) y con las biografías contributivas (discontinuidades, cuidados, lagunas, parcialidad). Por eso, el riesgo de fondo —y conviene enunciarlo con claridad— es que la "jubilación modulable" termine convirtiéndose en un esquema de facto dual: una vía predominantemente voluntaria para quienes pueden prolongar su vida laboral en condiciones favorables y una vía predominantemente forzada para quienes se ven abocados a compatibilizar o demorar por insuficiencia de ingresos o por una menor intensidad de la protección.

Desde el lado del mercado de trabajo, la evidencia es elocuente. En una década, el empleo de personas de 65 y más años pasa de 135,4 mil (2014T4) a 371,1 mil (2024T4), y su peso sobre el total de ocupados se eleva del 0,77% al 1,70% (+0,93 puntos porcentuales). El crecimiento se concentra en el tramo 65–69, precisamente donde la demorada y las compatibilidades se vuelven instrumentos esenciales para encauzar transiciones. No se trata, por tanto, de diseñar instituciones para un fenómeno marginal: el mercado ya está produciendo una extensión de la vida laboral, y el Derecho está respondiendo dotándola de canales normativos y de incentivos. Paralelamente, el marco estructural confirma la magnitud del desafío: millones de pensiones contributivas de jubilación en vigor y una pensión media elevada, movimientos relativamente pequeños en edad efectiva o en continuidad laboral tienen capacidad de producir efectos agregados relevantes.

Esa reconfiguración se aprecia también en el patrón de acceso al sistema. Entre 2016 y 2024, las altas iniciales de jubilación aumentan, pero lo más significativo es el cambio de composición: cae el peso de la jubilación anticipada y gana centralidad la jubilación a edad ordinaria. En ese mismo marco, la jubilación parcial aparece como un mecanismo de transición disponible, pero selectivo: su uso depende de la organización empresarial (y del contrato de relevo), y reproduce asimetrías de género tanto en volumen como en cuantía media. El propio dato de pensiones en vigor (con predominio masculino y brechas en importe medio) sugiere que la parcial funciona mejor allí donde existen trayectorias contributivas densas y puestos "reducibles" en términos de jornada, lo que limita su capacidad como instrumento universal de envejecimiento activo.

La gran figura emergente es la jubilación demorada. Su crecimiento en la última década y su aumento de peso relativo sobre el total de nuevas jubilaciones muestran que el incentivo está operando como opción real. Pero su expansión no está exenta de implicaciones distributivas, ya que la reforma de 2024 refuerza su atractivo introduciendo tramos semestrales tras el segundo año, afinando el premio y facilitando decisiones más graduadas; y, al mismo tiempo, esa precisión puede ocasionar que se beneficien más quienes pueden permanecer en activo sin obstáculos relevantes (salud, condiciones de trabajo, empleabilidad) y menos quienes se enfrentan a desgaste, penosidad o expulsión temprana del empleo.

De otro lado, el análisis de cifras que nos ofrece la EPA en cuanto al mantenimiento en el empleo tras la edad ordinaria y las motivaciones, ha puesto de manifiesto que la continuidad laboral inmediata tras recibir la primera pensión aparece como fenómeno minoritario, y el regreso posterior al empleo remunerado es aún más marginal, lo que revela que la compatibilidad pensión–trabajo no se activa de forma espontánea para la mayoría. Y, cuando se activa, las razones no son homogéneas: "ingresos adicionales" pesa más en mujeres, mientras "ser productivo" pesa más en hombres. Esta diferencia no es anecdótica. Sugiere que, para una parte del colectivo femenino, la prolongación laboral puede responder con mayor frecuencia a una lógica de suficiencia económica, mientras que para una parte del colectivo masculino se vincula más a identidad profesional o continuidad productiva.

Aquí es donde el análisis jurídico —y el estudio de cifras e indicadores— encuentra su prueba de consistencia constitucional. Si el art. 35 CE consagra el derecho al trabajo, ese derecho no se agota en el acceso al empleo, sino que proyecta también una exigencia sobre las condiciones en que el

sistema empuja —o permite— prolongar la vida laboral. Un modelo de compatibilidades e incentivos es socialmente defendible cuando amplía el espacio de elección y canaliza la participación laboral en condiciones dignas; pero se vuelve problemático si convierte la prolongación en un imperativo frente a pensiones insuficientes, carreras discontinuas o desigualdades estructurales de género. La conclusión, por tanto, no es que el "envejecimiento activo" sea bueno o malo en abstracto, sino que su legitimidad depende de cómo distribuye oportunidades reales, esto es, quién puede demorar, quién puede parcializar, quién puede compatibilizar y quién queda fuera.

Desde esta perspectiva, la reforma de 2024 y las posibles evoluciones hacia fórmulas más reversibles deben leerse como un intento de gobernar transiciones. Gobernarlas significa ordenar cuantías, cotización y efectos futuros; evitar incompatibilidades contradictorias; reducir incentivos perversos; y, sobre todo, sostener legitimidad distributiva.

La conclusión última es clara: el tránsito desde el cese de la actividad laboral total hacia trayectorias graduadas ha convertido el envejecimiento activo en un programa regulatorio con instrumentos concretos, pero su legitimidad —y su eficacia— depende de su incidencia real y de su distribución.

Por último, sin ánimo de ser exhaustivas, y como cierre a este trabajo de investigación, se ofrecen algunas propuestas *lege ferenda*:

1) Simplificar y unificar la compatibilidad pensión–trabajo en un esquema común con reglas claras y comparables (requisitos, porcentaje de pensión compatible, cotización y efectos), para evitar un sistema fragmentado y difícil de usar (activa/flexible/parcial/demorada) y reducir selectividad por desconocimiento.

2) Mantener incentivos a la demora y a la compatibilidad, pero con salvaguardas de equidad: correcciones específicas para carreras irregulares y brecha de género, y para ocupaciones penosas, de modo que la prolongación no sea un privilegio.

3) Hacer viable el trabajo sénior como condición del incentivo: reforzar prevención, adaptación de puestos y gestión de edad (si se incentiva trabajar más, debe garantizarse que exista trabajo y sea sostenible). Esto conecta con el art. 35 CE: el derecho al trabajo implica condiciones que permitan elegir, no una prolongación forzada.

4) Evaluación obligatoria con datos (uso por sexo/edad, cuantías, duración, sectores, efectos distributivos) para ajustar el diseño en función de resultados reales, no solo de objetivos declarados.

Subir edad y premiar la demora puede mejorar sostenibilidad, pero tiende a ser socialmente desigual si la capacidad de seguir trabajando depende de salud, penosidad y trayectorias discontinuas. Por eso, además de ajustes paramétricos, merece explorarse una reforma "de base" (sin necesidad de romper el modelo): reforzar una garantía de suficiencia (más componente básico financiado vía impuestos) y mantener un tramo contributivo, o avanzar hacia esquemas de puntos/cuentas nocionales con fuertes correcciones redistributivas. La clave es que el envejecimiento activo sea una opción real, no un mecanismo para compensar pensiones insuficientes.

9. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

FUENTES DOCTRINALES

Álvarez Cuesta, H.: "Régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.)., Murcia, Laborum, 2024.

Amaadachou Kaddur, F.: "La sostenibilidad del sistema público de pensiones: un debate recurrente", en VV.AA., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de seguridad social: El nuevo pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social / Asociación Española de Salud y Seguridad Social Congreso (aut.), Monereo Pérez, J. L. (pr.), Vol. 1, 2022.

Barcelón Cobedo, S.: "Nuevos perfiles de la jubilación demorada, activa y parcial", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 6, 2025.

Carril Vázquez, X.M.: "La jubilación activa y la mejora en el régimen de su compatibilidad con el trabajo", en VV.AA.: *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social. El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo*, Aguilar Martín, M.ª C.; Fernández Ramírez, M.; Ortiz González-Conde, F.M. (Eds.), Murcia, Laborum, 2022.

CEDEFOP: *Working and ageing. The benefits of investing in an ageing workforce*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, p. 10.

Chabannes Hallard, M.: "De la jubilación flexible a la jubilación reversible. Análisis del Proyecto de Real Decreto para su aplicación y desarrollo", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 12, 2025.

Chabannes, M.: "La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo: evolución y perspectivas tras el RDL 11/2024, de 23 de diciembre", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia (RIDJ)*, núm. 33, 2025.

García Romero, B.: "Derecho a la jubilación parcial y alcance de la obligación empresarial de acceder a ella a la vista de la regulación legal y del convenio colectivo aplicable", *Revista de Jurisprudencia Laboral,* núm. 4, 2023.

Gutiérrez Pérez, M.: "El envejecimiento activo de los trabajadores autónomos ante un cambio de escenario tras el pacto sobre pensiones 2024", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum*, núm. 42, 2025.

Ministerio de inclusión, Seguridad Social y Migraciones, *Proyecto de Real Decreto para la aplicación y desarrollo de la jubilación reversible y de otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo*, 2025. Disponible en: https://expinterweb.inclusion.gob.es/participacion/downloadFile?blob=Texto%20RD%20jubilacion%20reversible.pdf&norma=2025020

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones: *Criterio interpretativo 5/2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, para la aplicación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, en relación con el régimen jurídico de la jubilación parcial*, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/098dc33d-42a5-4451-805d-3fd2e4c5cdaa/CI+5-2025+ConsultaTGSS+Aplicaci%C3%B3n+RDL11-2024.pdf?MOD=AJPERES

Montes Adalid, G.M.: "La compatibilidad entre empleo y jubilación parcial: retos jurídico-técnicos para la sostenibilidad del sistema de pensiones", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025.

Naciones Unidas: *International Plan of Action on Ageing*, Vienna, 1982.

Ordóñez Casado, I.: "Jubilación parcial y flexible", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024.

Ordóñez Casado, M. I.: *Instrumentos normativos laborales para un envejecimiento activo,* Tesis doctoral dirigida por Juan Carlos Álvarez Cortés (dir. tes.). Universidad de Málaga, 2019.

Organización Internacional del Trabajo: *Technical Note 4.4 – Older workers*, 2024.

Organización Mundial de la Salud (OMS): *Active ageing: towards age-friendly primary health care*, Cairo, WHO Regional Office for the Eastern Mediterranean, 2004.

Ortiz González-Conde, F.M.: "La jubilación parcial, flexible y activa como fórmulas para el envejecimiento activo", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 10, 2019.

Pérez Guerrero, M. L.: "La jubilación en España ante el reto demográfico: compatibilidad entre el trabajo y la jubilación", en VV.AA.: *Grandes transformaciones sociales y relaciones laborales. XLII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Álvarez Cortés, J.C. (Coord.), Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2025.

Pérez López, J. I.: "Jubilación demorada", en VV.AA.: *Las pensiones ante los retos que plantea la "sociedad del riesgo"*, Montes Adalid, G.M. y Aguilar Segado, C.D. (Coords.), Castro Medina, R. (ed. lit.), Murcia, Laborum, 2024.

FUENTES ESTADÍSTICAS

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Encuesta de población activa (EPA). Cambio de base poblacional en las estimaciones de la EPA. Series revisadas 2021-2023", *Nota de prensa*, 2024. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/cbEPA2021.htm (Consulta 19/01/2026).

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según la situación laboral en la que se encontraba en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo y grupo de edad", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67853

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no reducción o bonificación en su primera pensión de jubilación del Sistema Público, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi//Tabla.htm?tpx=67845

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según hayan tenido o no un trabajo remunerado desde que comenzó a percibir la pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67856

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Módulo 2023. Pensiones y participación en el mercado laboral. Resultados nacionales. Personas de 50 a 74 años, según el principal motivo para continuar trabajando en los seis meses posteriores a recibir la primera pensión de jubilación, por sexo", *Encuesta de Población Activa (EPA) INEbase*, 2023. Disponible en: https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=67855

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Ocupados por sexo y grupo de edad", *Encuesta de Población Activa*, varios periodos. Disponible en: https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65109 Consulta 19/01/2026.

Instituto Nacional de Estadística (INE): "Proyecciones de Población 2024-2074", *Nota de prensa,* 2024. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/PROP20242074.htm

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades (EVOMOD)", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f/EVOMOD202511.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-8d5464bf-e7ed-46f1-976e-458eaa64087f-pJJSDIa

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de diciembre de 2025. Evolución de pensiones en vigor. Periodo 2021 – 2025. Evolución de pensiones en vigor , según periodo, por régimen de Seguridad social y clase de pensión", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económicos, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a2dd3686-d4f4-48f3-b029-5b70a667fd11/S202512.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-a2dd3686-d4f4-48f3-b029-5b70a667fd11-pJKLzrd

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): "Pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social en vigor a 1 de diciembre de 2025. Pensiones de jubilación parcial en vigor a 1 de diciembre de 2025, según edad, por modalidad y sexo", *eSTADISS: Estadísticas de pensiones*, Subdirección General de Gestión Económico-Presupuestaria y Estudios Económico, 2025. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/0a22e55a-188f-4ebd-aad3-0644b2c9282c/JUPEMODPV202512.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2G50H38209D640QTQ57OVB2000-0a22e55a-188f-4ebd-aad3-0644b2c9282c-pJKKPfN

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 133-158

Hacia una reconceptualización de la laboralidad en la economía de la influencia: un análisis de las brechas de género y edad en el trabajo digital[1]

Towards a reconceptualization of labour in the influence economy: an analysis of gender and age gaps in digital work

Aída Cabello Roldán *Investigadora predoctoral contratada*
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0009-0002-4478-4292

Sumario

1. **Introducción: El trabajo de influencia en el paradigma digital actual**
2. **La naturaleza jurídica de la prestación de servicios de influencia: entre la autonomía y la dependencia**
   2.1. El objeto y los elementos definitorios de la actividad: creación de contenido, difusión y contraprestación
   2.2. La configuración del vínculo jurídico con las plataformas y marcas: un breve análisis de la ajenidad en los riesgos
   2.3. El poder de dirección empresarial en una "zona gris": métricas, algoritmos y cláusulas de exclusividad
3. **La precarización del trabajo de influencia: dimensiones de género y juventud en el contexto digital**
   3.1. La segregación horizontal y la brecha de visibilidad: nichos generacionales y de género en el ámbito de la influencia
   3.2. La precarización interseccional: pago en especie y aspiracionalidad juvenil
   3.3. La vulnerabilidad psicosocial y la interseccionalidad edad-género en la asunción de riesgos laborales no reconocidos
4. **La necesaria adaptación del derecho del trabajo a la realidad del mercado laboral digital**
5. **Reflexiones finales: laboralización vs. reforzamiento del trabajo autónomo**
6. **Bibliografía citada**

Cita Sugerida: CABELLO ROLDÁN, A.: «Hacia una reconceptualización de la laboralidad en la economía de la influencia: un análisis de las brechas de género y edad en el trabajo digital». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 133-158.

[1] Este trabajo ha sido fruto de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos que siguen: Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 *"La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica"*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; y Proyecto de I+D+i *"Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales"* (ref. B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga; así como del Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-587) *"Economía y fiscalidad frente al envejecimiento poblacional"*; y del Instituto Universitario de Investigación sobre *"Juventud, Mercado de Trabajo Inclusivo y Protección Jurídico-Social y Económica"* de la Universidad de Málaga (JUVUMA).

Resumen

El presente estudio aborda la naturaleza jurídica de la prestación de servicios en la denominada "economía de la influencia", analizando la figura del/de la creador/a de contenido digital desde una perspectiva iuslaboralista. En concreto, se cuestiona la narrativa del emprendimiento digital para evidenciar la existencia de nuevas formas de subordinación tecnológica y "ajenidad digital", donde la dirección algorítmica y la dependencia de las plataformas sitúan a parte de estos profesionales en una "zona gris" del Derecho del Trabajo. A través de un análisis transversal, se examina cómo la falta de una regulación adaptada a la realidad actual perpetúa la precarización laboral, fenómeno que impacta de manera asimétrica según el género y la edad. En definitiva, se plantea la necesidad de una adaptación del Derecho Laboral al mundo digital y de una reconceptualización de los indicios clásicos de laboralidad para tratar de ofrecer protección a los/as creadores de contenido que pueda mitigar, por un lado, la inestabilidad económica y, por otro, los riesgos laborales psicosociales inherentes a este nuevo paradigma productivo.

Palabras clave

Juventud; plataformas digitales; economía de la influencia; género; precariedad

Abstract

This study approaches the legal nature of the provision of services in the so-called "influence economy", analysing the figure of the digital content creator from a labour law perspective. Specifically, it questions the narrative of digital entrepreneurship to highlight the existence of new forms of technological subordination and "digital alienation", where generally, algorithmic management and dependence on the huge platforms can sometimes place some of these professionals in a "grey area" of the Labour Law. Through a cross-sectional analysis, the study examines how the lack of regulation adapted to the current reality perpetuates job insecurity, a phenomenon that directly has an asymmetrical impact depending on gender and age. In short, it raises the need to adapt labour law to the digital world and to reconceptualise the classic indicators of employment in order to offer protection to content creators that can mitigate, on the one hand, economic instability and, on the other hand, the psychosocial occupational risks inherent in this new productive paradigm.

Keywords

Youth; digital platforms; influence economy; gender; precariousness

1. INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO DE INFLUENCIA EN EL PARADIGMA DIGITAL ACTUAL

La irrupción de la digitalización y el continuo desarrollo de una nueva etapa industrial, denominada cuarta revolución industrial, revolución tecnológica 4.0, revolución digital y robótica[2], entre otras, han supuesto una metamorfosis estructural en el modelo productivo y global, cuyas consecuencias trascienden lo meramente tecnológico para reconfigurar la fisonomía misma del mercado de trabajo. No obstante, este proceso de transformación tecnológica no es neutro, sino que conlleva una paradoja intrínseca donde, si bien ofrece nuevas potencialidades de empleo, actúa simultáneamente como un factor de riesgo de exclusión social para determinados colectivos vulnerables, redefiniendo las fronteras de la protección jurídica tradicional[3].

Las continuas transformaciones tecnológicas que se están produciendo actualmente no solo impactan sobre la economía y volumen de empleo, sino que cuestionan la capacidad de adaptación del modelo legal vigente[4], que está diseñado principalmente bajo antiguos paradigmas industriales, para regular las nuevas realidades productivas.

Este cambio de paradigma ha desencadenado la erosión de la relación laboral clásica o "fordista"[5], tradicionalmente caracterizada por la estabilidad, la unidad de tiempo y lugar, y una clara delimitación de la ajenidad. En su lugar, emerge un nuevo escenario marcado por la flexibilidad y la descentralización productiva, donde la digitalización actúa como un vector dual del mercado laboral, lo que no solo afecta a la productividad o a los costes, sino que genera una polarización de los salarios[6] y propicia la aparición de profesiones nuevas que carecen de un encuadramiento normativo claro, situándose a menudo en los márgenes del Derecho del Trabajo.

En este contexto de economía de plataformas o "gig economy", se consolidan formas de prestación de servicios donde la frontera entre trabajo autónomo y trabajo subordinado se diluye, similar a lo que ocurre con los *riders*. En ocasiones, en estas nuevas formas de empleo, la persona trabajadora asume teóricamente los costes y medios de producción, pero opera dentro de una infraestructura digital ajena que condiciona indudablemente su actividad[7], generando una incertidumbre jurídica que los tribunales han debido resolver casuísticamente. Es aquí donde cobra protagonismo la figura del creador de contenido digital (*influencer, youtuber, streamer, instagramer, tik-toker, blogger*, entre otros), un actor que, lejos de realizar una actividad meramente lúdica, participa de una industria que monetiza la influencia y la atención que le prestan las personas usuarias de dichas plataformas.

---

[2] Gómez Salado, M.Á.: "Brechas de género aún por corregir en el empleo tecnológico: hacia un futuro digital más justo, inclusivo e igualitario", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024, p. 224.

[3] Castro Medina, R.: "Nuevos retos sociales en la cuarta revolución industrial: Una aproximación jurídico-laboral", *IUSLabor*, núm. 1, 2023, p. 88.

[4] Cruz Villalón, J.: "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138 (Ejemplar dedicado a: Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las Relaciones Laborales), 2017, p. 23.

[5] Llorente Campos, R. y Guamán Hernández, A.: "Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 36, núm. 1 (Ejemplar dedicado a: Representación sindical, mercado de trabajo secundario, paternalismo industrial, género y tiempos), 2018, p. 57.

[6] Vaquero García, A.: "Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, p. 323.

[7] Dueñas Herrero, L.J.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama social*, núm. 34 (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021, p. 124.

Sin embargo, la calificación jurídica de estos/as nuevos/as profesionales resulta compleja, denominándose las "nuevas zonas grises del Derecho del Trabajo"[8], en tanto la pluralidad de actividades desempeñadas por estos/as creadores/as de contenido exige una reflexión profunda sobre la concurrencia de las notas de laboralidad, cuestionando si deberían ser tratados como autónomos, artistas, representantes de comercio o trabajadores comunes, dado que la normativa actual no ofrece una respuesta unívoca.

A esta complejidad jurídica se añade una dimensión material crítica: la subordinación tecnológica. Y es que, aunque formalmente se presentan como personas autónomas, lo cierto es que la realidad fáctica demuestra que muchos/as de estos/as creadores/as están sometidos a una dirección algorítmica[9]. Asimismo, podríamos decir que existe "ajenidad digital", en tanto que el control sobre la visibilidad, la monetización y las sanciones (como el *shadowbanning*) por parte de las plataformas evidencia una clara dependencia que cuestiona la supuesta autonomía de la persona prestadora del servicio.

Desde una perspectiva de carácter más sociológica, es fundamental deconstruir aquella narrativa que envuelve comúnmente a esta profesión; en concreto, el discurso del "trabajo apasionante" o vocacional funciona como un mecanismo que invisibiliza la naturaleza laboral de la actividad. A tal respecto, bajo la retórica del "emprendedor de sí mismo"[10], se ocultan lógicas de autoexplotación y precariedad, donde la flexibilidad se convierte en una disponibilidad permanente y la vida privada se transforma, en ocasiones, en un activo comercializable. Por ello, el presente artículo parte de esta base retórica para analizar una realidad poco explorada, en concreto, cómo esta "laboralidad aspiracional"[11] impacta de manera desigual según el género y la edad, de tal forma que se pretende examinar si la economía de la influencia ofrece una verdadera oportunidad de emancipación profesional para la juventud o si, por el contrario, reproduce brechas de género y ciertas formas de precariedad laboral encubiertas bajo la apariencia de innovación digital.

2. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INFLUENCIA: ENTRE LA AUTONOMÍA Y LA DEPENDENCIA

La determinación de la naturaleza jurídica del vínculo que une a los/as creadores/as de contenido o *influencers* con los diversos actores del ecosistema digital (plataformas, agencias de intermediación y marcas anunciantes, principalmente), constituye uno de los desafíos más complejos a los que se enfrenta la dogmática laboral contemporánea. En ese sentido, a diferencia de las relaciones de trabajo clásicas, donde el binomio empleador/a-trabajador/a se encuentra claramente delimitado[12], la economía de la influencia opera en un espacio de multilateralidad y heterogeneidad contractual que verdaderamente dificulta su encuadramiento en los esquemas tradicionales del Derecho del Trabajo.

[8] Jover Ramírez, C.: "Los creadores de contenido digital: ¿Una nueva zona gris del Derecho del Trabajo?", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, núm. 2, 2025, p. 111.

[9] Todolí Signe, A.: "La directiva de trabajo en plataformas digitales: Puntos conflictivos y recomendaciones para la trasposición", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 173, 2024, p. 47.

[10] Oliva, M.: ""Me encanta mi trabajo, pero es un trabajo': Creadores de contenido en redes sociales e imaginarios laborales", *Palabra Clave*, vol. 25, núm. 4, 2022, p. 19.

[11] SanMiguel, P.: "*Influencers*: ¿Una profesión aspiracional para millennials?, *Revista de Estudios de Juventud,* núm. 118 (Ejemplar dedicado a: Juventud: nuevos empleos emergentes), 2017, pp. 129-144.

[12] Guerrero Vizuete, E.: "La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 1, 2018, p. 198.

Como se ha adelantado, nos encontramos ante una "nueva zona gris"[13] del ordenamiento jurídico, donde la frontera entre el contrato de arrendamiento de servicios (propio del ámbito civil o mercantil) y el contrato de trabajo[14] se torna difusa. Si bien la apariencia formal de este tipo de prestaciones suele revestir el carácter de trabajo autónomo o de emprendimiento individual, el análisis material de las condiciones de ejecución revela, en ocasiones, la concurrencia de elementos que podrían denotar la existencia de una relación laboral encubierta. En este sentido, la doctrina judicial ha reiterado que "los contratos son lo que son, según su naturaleza jurídica, y no lo que las partes dicen que son"[15], obligando a realizar un test de laboralidad basado en el principio de primacía de la realidad para la verificación de la concurrencia de las notas definitorias del artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores[16] (en lo sucesivo, ET), que son la voluntariedad, ajenidad, retribución y dependencia, las cuales han sido extraídas del siguiente precepto: "esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario".

No obstante, la aplicación de estos indicios clásicos de laboralidad a la realidad digital resulta ciertamente problemática, puesto que las nuevas formas de empleo surgidas en la economía de plataformas presentan una fisonomía propia donde la persona trabajadora, aun aportando ciertos medios de producción (teléfonos, cámaras, dispositivos, conexión, etc.), opera bajo una infraestructura ajena que condiciona sustancialmente su actividad[17]. Esta tensión entre la teórica libertad autoorganizativa del *influencer* y su integración funcional en una estructura empresarial externa ha llevado a cuestionar si la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), regulada en el artículo 1.1 letra d) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo[18] (en adelante, LETA), sería suficiente para otorgar protección a este colectivo o si, por el contrario, requiere una intervención legislativa más profunda.

A mayor abundamiento, la cuestión se agrava al considerar que la subordinación jurídica ha sufrido cambios importantes en el entorno digital, en tanto que, lejos de las órdenes directas clásicas de la persona empleadora, emerge lo que se ha denominado "dirección algorítmica"[19], tratándose de un sistema de control indirecto pero eficaz mediante el cual las plataformas incentivan, penalizan y organizan el trabajo sin necesidad de supervisión humana constante, lo que podría vincularse al elemento que se refiere a la dependencia. Asimismo, como ya hemos adelantado, aunque formalmente estos creadores actúan como empresarios de sí mismos, la "ajenidad digital" (entendida como la falta de control sobre los datos, la clientela y la propia monetización), evidencia una posición de vulnerabilidad estructural que pueden sufrir dichas personas trabajadores, que resulta ser incompatible con la verdadera autonomía empresarial.

Ante esta dicotomía, y con el objetivo de dilucidar si estamos ante una genuina actividad empresarial o ante una nueva forma de prestación del trabajo asalariado, resulta crucial deconstruir la prestación de servicios en la economía de la influencia, de tal forma que se procederá al análisis de los diferentes elementos que configuran dicha actividad: desde la identificación del objeto del contrato (creación y difusión de contenido), pasando por el examen de la ajenidad en la asunción de

[13] Jover Ramírez, C.: "Los creadores de contenido digital...", *op. cit.* p. 123.

[14] Viqueira Pérez, C.: "Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2020, pp. 1-6.

[15] Entre otras, vid. las siguientes Sentencias del Tribunal Supremo, Sala Primera, de lo Civil: STS 765/2010, de 30 de noviembre; STS 335/2013, de 7 de mayo; STS 4188/2019, de 18 de diciembre.

[16] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

[17] Dueñas Herrero, L.J.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales"..., *op. cit.* p. 124.

[18] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 166, de 12 de julio de 2007.

[19] Todolí Signe, A.: "La directiva de trabajo en plataformas digitales...", *op. cit.* p. 47.

riesgos frente a marcas y plataformas digitales, hasta llegar al estudio de los mecanismos de control empresarial difuso que, a través de métricas y algoritmos, disciplinan la fuerza de trabajo en el entorno digital.

2.1. El objeto y los elementos definitorios de la actividad: creación de contenido, difusión y contraprestación

Para comprender la naturaleza jurídica de la actividad y el vínculo que une a la persona *influencer* con los distintos operadores del mercado digital, resulta imprescindible llevar a cabo una disección del objeto de la prestación de servicios. En este sentido, la doctrina iuslaboralista coincide en señalar que no nos hallamos ante una actividad monolítica, sino que, en cambio, se trata de una prestación compleja y polifacética que combina aspectos como la producción intelectual, la comunicación pública y la explotación comercial de la propia imagen[20] e incluso de la propia marca, siendo esta su principal activo económico[21].

A efectos de este análisis, y siguiendo la sistemática del artículo 1.1 del ET, es necesario desgranar tres de los elementos fácticos que configuran la materialidad de este servicio: la creación de contenido, su difusión a través de una plataforma así como la naturaleza de la contraprestación.

En concreto, el núcleo de la actividad reside en la generación de contenidos audiovisuales o textuales (*posts, stories, reels, streams*, entre diversos otros). Si lo analizamos desde una perspectiva sociológica, podemos determinar que esta labor no es aséptica, sino que la creación de contenido en redes sociales opera bajo un "dispositivo emprendedor" donde el sujeto se convierte en objeto de su propio trabajo[22]. De esta manera, se produce una mercantilización de la intimidad donde la persona creadora debe gestionar su "yo" como una marca personal, encarnando una subjetividad neoliberal que invisibiliza la fatiga y la carga laboral bajo la apariencia de estilo de vida o vocación[23].

Jurídicamente, y en relación con lo anterior, podemos pensar que tal actividad se encuadra inicialmente en el ámbito del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia[24], en tanto la persona *influencer* es autor/a de una obra original. Sin embargo, la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual[25] (en lo sucesivo, LGCA), ha supuesto un hito al introducir el concepto de "responsabilidad editorial", definido en su artículo 2.2 como el "ejercicio de control efectivo sobre la selección de los programas y sobre su organización, ya sea en un horario de programación o en un catálogo de programas". De esta forma, al atribuir al creador de contenido el control efectivo sobre la selección y organización de los programas, el legislador parece reforzar la presunción de autonomía en el desarrollo de su actividad.

Tradicionalmente, los/as *influencers* han sido considerados trabajadores/as autónomos, puesto que realizaban sus actividades de manera independiente, sin un horario fijo y con una significativa libertad para escoger sus colaboraciones. Sin embargo, lo cierto es que la creciente profesionalización

[20] Jover Ramírez, C.: "Los creadores de contenido digital...", *op. cit.* p. 114.

[21] Borges Gómez, E.: "El dispositivo emprendedor y la producción política de nuevos sujetos del trabajo: El fenómeno *influencer*", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 43, núm. 1 (Ejemplar dedicado a: Nuevos trabajos y nuevas identidades), 2024, p. 114.

[22] Santos Ortega, A., Serrano Pascual, A. y Borges, Gómez, E.: "El dispositivo emprendedor: Interpretación ética y producción de nuevos sujetos del trabajo", *RES: Revista Española de Sociología*, vol. 30, núm. 3 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la desigualdad en América Latina y Europa), 2021, p. 5.

[23] Oliva, M.: "'Me encanta mi trabajo, pero es un trabajo': Creadores de contenido...", *op. cit.* p. 12.

[24] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 97, de 22 de abril de 1996.

[25] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 163, de 8 de julio de 2022.

del sector y las exigencias de las marcas han llevado a replantear esta categorización. De hecho, esta supuesta libertad puede matizarse, pues en los estratos más precarios del sector[26], especialmente entre mujeres jóvenes, la creación no responde a un impulso artístico genuino, sino más bien a la satisfacción de las métricas que han sido impuestas por el algoritmo o a las guías de estilo (denominadas "briefings") estrictas de las marcas, lo que podría denotar una ajenidad en el resultado que sería incompatible con la verdadera independencia empresarial.

Por otro lado, el segundo elemento constitutivo es la capacidad de difusión. A tal respecto, la actividad de la persona *influencer* es teleológica, en tanto su objetivo económico es impactar en una audiencia, criterio que ha sido objetivado recientemente a través del Real Decreto 444/2024, de 30 de abril, por el que se regulan los requisitos a efectos de ser considerado usuario de especial relevancia de los servicios de intercambio de vídeos a través de plataforma, en desarrollo del artículo 94 de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual[27], que regula los requisitos para ser considerado un "usuario de especial relevancia" (UER).

Este cambio de denominación surgió a raíz de la aprobación de la Ley 13/2022, General de Comunicación Audiovisual, transponiendo la Directiva Europea 2018/1808[28], la cual introducía en su artículo 94 dichos usuarios de especial relevancia, de tal forma que se extraía al *influencer* de la categoría de mero usuario de plataforma y lo eleva ahora a la de prestador de servicio de comunicación audiovisual.

Según el artículo 2.1 letra c) del citado Real Decreto 444/2024, que ha pasado a llamarse comúnmente como la "Ley de *Influencers*", ha cuantificado los requisitos para obtener dicho estatus jurídico y administrativo, referidos en los artículos 3 y 4 del mismo, y es que, específicamente, el creador de contenido debe facturar más de 300.000 euros anuales y superar el millón de seguidores en una única plataforma o más de dos millones de forma agregada, además de haber publicado al menos 24 vídeos en el año natural anterior.

Este umbral cuantitativo institucionaliza una dualización del mercado laboral digital, de tal forma que podemos diferenciar entre la élite profesionalizada (UER), que son aquellos que están sujetos a obligaciones registrales y supervisión que refuerzan su apariencia de empresarios autónomos y, por otro lado, la inmensa mayoría de los profesionales digitales que, al no alcanzar esos umbrales, quedan excluidos del ámbito de aplicación de la ley y en un posible limbo jurídico[29], siendo precisamente los que tienen mayor riesgo de sufrir precariedad laboral. En este sentido, pese a no ser considerados UER para el regulador audiovisual, realizan una actividad laboral constante y habitual que podría encajar en la presunción de laboralidad si se demuestra la dependencia económica de la plataforma, pues carecen de infraestructura propia para llegar al mercado sin la citada intermediación del algoritmo. Este hecho demuestra que el legislador ha dejado sin regular la base de la pirámide, que es donde operan miles de jóvenes y *microinfluencers*, los cuales ocupan un espacio en un limbo en el que, por inexperiencia o precariedad, son más vulnerables a las malas praxis comerciales.

---

[26] Oliva, M.: "'Me encanta mi trabajo, pero es un trabajo': Creadores de contenido...", *op. cit.* p. 22.

[27] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 106, de 1 de mayo de 2024.

[28] Diario Oficial de la Unión Europea (D.O.U.E.) L 303/69, de 28 de noviembre de 2018: Directiva (UE) 2018/1808 del parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de noviembre de 2018, por la que se modifica la Directiva 2010/13/UE sobre la coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas a la prestación de servicios de comunicación audiovisual (Directiva de servicios de comunicación audiovisual), habida cuenta de la evolución de las realidades del mercado.

[29] Perales Albert, A.: "La regulación legal de los *influencers* en España: Regulación dispersa e insuficiente", *Intracom Journal: Revista Internacional de Investigación y Transferencia en Comunicación y Ciencias Sociales*, vol. 3, núm. 1, 2024, p. 43.

Por último, el elemento sinalagmático, la retribución, presenta en este sector una forma particularmente dispersa que dificulta la traza del "salario" en términos del artículo 26 del ET. A tal respecto, se pueden distinguir dos flujos económicos principales, que son, por un lado, el directo, a través de la monetización de la plataforma, que se refiere a los ingresos variables procedentes de la publicidad insertada[30] ("AdSense", "Twitch Ads", etc.) donde la plataforma actúa como un pagador delegado que liquida mensualmente los frutos del trabajo, reteniendo un porcentaje en concepto de comisión[31] (una estructura que recuerda peligrosamente al trabajo a destajo[32]). Por otro lado, el indirecto, a través de la monetización de la marca por acuerdos comerciales con terceros, siendo crucial destacar una práctica generalizada que afecta desproporcionadamente a la brecha de género y de edad: el pago en especie. Multitud de jóvenes creadoras de contenido son retribuidas exclusivamente, por ejemplo, mediante el envío de productos (ropa, cosméticos, etc.) o invitaciones a eventos. Aunque fiscalmente esto constituye una retribución en especie, laboralmente puede enmascarar la onerosidad de la relación, fomentando la ilusión de que se trata de un "hobby" y no de un trabajo propiamente dicho, lo que se puede identificar como un mecanismo de devaluación salarial estructural en la economía digital[33].

En definitiva, la actividad del creador de contenido se define por la confluencia de una creación intelectual que, teóricamente, es libre, pero está sujeta a determinadas métricas, a una difusión tecnológicamente dependiente de infraestructuras ajenas (plataformas) y a un sistema retributivo híbrido que, en sus niveles inferiores, puede precarizar a la persona prestadora mediante la ausencia de monetización líquida y estable.

2.2. La configuración del vínculo jurídico con las plataformas y marcas: un breve análisis de la ajenidad en los riesgos

La caracterización jurídica de la prestación de servicios en la economía de la influencia no puede entenderse desde la óptica bilateral clásica del contrato de trabajo, sino que se incardina en una estructura triangular o multilateral relativamente compleja, en la cual suelen interactuar tres sujetos principales: el/la creador/a de contenido (*influencer*), la plataforma digital que actúa como una infraestructura de mercado (*Instagram, TikTok, YouTube*, etc.) y las marcas anunciantes[34].

Para dilucidar la naturaleza de este vínculo, la doctrina iuslaboralista recurre al que se denomina "método indiciario"[35] en tanto que, ante las diluidas fronteras del contrato de trabajo, es necesario trascender la calificación formal que las partes otorgan al contrato ("acuerdo de colaboración", "términos y condiciones", etc.) y analizar la realidad fáctica de la prestación mediante un sistema de indicios. En este contexto, el análisis de la nota de ajenidad, y específicamente, la ajenidad en los riesgos, se erige como el aspecto crucial para diferenciar el verdadero emprendimiento de la precariedad asalariada.

[30] Todolí Signe, A.: "La directiva de trabajo en plataformas digitales...", *op. cit.* p. 54.

[31] Cruz Villalón, J.: "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la...", *op. cit.* p. 30.

[32] Moreno Vida, M.ª.N.: "Interlocución: La gobernanza de las relaciones de trabajo", en VV.AA.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Informes y Estudios. Relaciones Laborales, 2019, p. 245.

[33] Vaquero García, A.: "Nuevos retos laborales ante la digitalización...", *op. cit.* pp. 317-318.

[34] García Testal, E.: "¿Son los creadores de contenido trabajadores?", en VV.AA.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Informes y Estudios. Empleo, 2022, pp. 205-218.

[35] Sánchez-Urán Azaña, M.ª.Y.: "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 143 (Ejemplar dedicado a: Derecho del trabajo), 2019, p. 19.

Tradicionalmente, la persona trabajadora autónoma es aquella que asume el riesgo del negocio, invirtiendo capital y respondiendo de las pérdidas[36], por lo que, *a priori*, el/la *influencer* parece encajar en este perfil, ya que aporta sus propios medios de producción (cámaras, dispositivos, creatividad, etc.). Sin embargo, esta visión es en cierta manera superficial, ya que en la economía de plataformas, la propiedad de los medios materiales es irrelevante si no se posee la titularidad de la infraestructura esencial del mercado, que en este caso sería el algoritmo y la base de datos de usuarios/as[37] (asemejándolo a lo que ocurría con los *riders*).

Aquí es donde emerge el concepto de "ajenidad digital" o ajenidad en el mercado digital, donde el *influencer* no posee realmente a sus clientes (los/as seguidores/as), sino que estos pertenecen a la plataforma, que actúa como un controlador de acceso a la misma y al contenido del creador/a. En este sentido, el riesgo empresarial macroeconómico, que se refiere a la viabilidad del mercado, recae sobre la plataforma, mientras que al creador se le traslada un riesgo operativo extremo, sistemas que se califican como "algoritmos extractivos" que están diseñados no para optimizar la producción, sino para extraer el máximo valor del tiempo y la atención del creador, trasladándole la incertidumbre total sobre sus ingresos[38].

En este mecanismo de transferencia de riesgos estas personas trabajadoras se enfrentan a una gran volatilidad[39], puesto que un cambio unilateral en las "Normas de la Comunidad" o una modificación opaca en el algoritmo de visibilidad puede reducir sus ingresos de manera repentina. De este modo, esta situación no es equiparable al riesgo comercial de un empresario común que pierde su clientela por competencia, sino que se asemeja a la dependencia de una persona trabajadora cuyo empleador/a decide unilateralmente dejar de asignarle determinadas tareas. Además, la supuesta libertad de conexión del prestador de servicios se puede ver coartada por sistemas automatizados de toma de decisiones[40], ya que si bien la plataforma no asume el riesgo de pagar un salario fijo, sí ejerce un control importante sobre los resultados, de tal manera que si el creador de contenido no cumple con las métricas de "engagement" (me gusta, comentarios, visitas, etc.), la plataforma lo invisibiliza (lo que se denomina *shadowbanning*), un sanción disciplinaria algorítmica que opera al margen de cualquier garantía jurídica.

Por otra parte, en cuanto a la vertiente de la relación con las marcas, la ajenidad en los riesgos presenta matices que a menudo encubren relaciones laborales bajo la apariencia de contratos mercantiles de patrocinio, y es que la realidad demuestra que muchas de estas colaboraciones operan en una "zona gris". Aunque si bien formalmente se estipulan como contratos de prestación de servicios[41], en la práctica, la marca suele dictar instrucciones precisas sobre el contenido (guiones, estética, horarios de publicación, etc.), vaciando de autonomía técnica al/a la creador/a de contenido.

---

[36] González Ortega, S.: "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138 (Ejemplar dedicado a: Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las Relaciones Laborales), 2017, p. 94.

[37] Fernández Avilés, J.A. y Peres Díaz, D.: "La calificación jurídica de la prestación de servicios en plataformas digitales: un análisis a la luz de la reciente doctrina judicial española", *Revista jurídica del trabajo,* vol. 1, núm. 1, 2020, p. 250.

[38] Todolí Signes, A.: *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

[39] Pätras L. y Todolí Signes, A.: "Ser *influencer* hoy: posibilidades y obstáculos de una nueva fuente de empleo", *Papers de la Càtedra d'Economia Col·laborativa i Transformació Digital*, núm. 4, 2022, pp. 1-55. Disponible su descarga a través del enlace que se detalla a continuación: https://www.lasnaves.com/wp-content/uploads/2022/04/2022_CECONOMIACOL_ser_influencer_hoy_informe.pdf.

[40] Valverde Asencio, A.J.: "La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 168, 2023, p. 299.

[41] Dueñas Herrero, L.J.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales"..., *op. cit.* p. 126.

En este sentido, el riesgo se traslada al *influencer* de manera desproporcionada, sobre todo en el caso de las mujeres jóvenes y los perfiles micro (*nanoinfluencers*), ya que es habitual el uso de modelos de retribución variable pura, como el *marketing* de afiliación (cobrar solamente si se vende el producto) o el pago en especie (productos de belleza o ropa a cambio de publicidad). En estos supuestos, la marca externaliza su riesgo comercial en la persona trabajadora digital (generalmente, mujer), de tal forma que si el producto no tiene éxito, la *influencer* ha trabajado gratis, asumiendo el coste de producción del contenido y el desgaste de su imagen, mientras la marca obtiene publicidad a un coste marginal cero. Esta dinámica de "trabajar a éxito" sin un mínimo garantizado es uno de los elementos que la reciente Directiva (UE) 2024/2831[42] pretende combatir mediante la presunción de laboralidad[43], al evidenciar que la independencia económica es, en ciertas ocasiones, ficticia.

Finalmente, es necesario considerar la perspectiva de los "prosumidores"[44], en el sentido de que el *influencer* nace de dicha figura (productor más consumidor), difuminando la percepción del riesgo laboral. Al integrarse el trabajo en la esfera de la vida privada y el ocio, el riesgo de la actividad ("burnout", acoso, inestabilidad, etc.) se percibe como un coste meramente personal y no como un riesgo directamente derivado del trabajo que deba ser prevenido o asegurado por la persona empleadora.

Por todo lo anterior, el análisis de la ajenidad revela que puede producirse cierta asimetría estructural, donde el *influencer* asume los riesgos de la ejecución (tiempo, reputación, salud mental, entre otros) y la incertidumbre del mercado, mientras que las plataformas y las grandes marcas retienen la propiedad de la infraestructura, los datos de la clientela así como del valor económico generado, beneficiándose de una fuerza de trabajo que, bajo la promesa de autonomía, puede operar en condiciones de dependencia ajena.

2.3. El poder de dirección empresarial en una "zona gris": métricas, algoritmos y cláusulas de exclusividad

Si la ajenidad constituye el elemento objetivo de la relación laboral, la dependencia o la subordinación jurídica (artículo 1.1 del ET) representa su elemento subjetivo-funcional, concepto tradicionalmente vinculado al sometimiento de la persona trabajadora en el ámbito de organización y dirección de otro/a, caracterizado por una supervisión jerárquica presencial e inmediata[45].

No obstante, en lo que a la economía de la influencia se refiere, la figura tradicional de la persona empleadora se desmaterializa, dando paso a mecanismos de control telemáticos y automatizados que sitúan a estos/as profesionales en una zona de incertidumbre jurídica o "zona gris"[46]. Para acreditar la existencia de una relación laboral en este contexto, se aboga por una interpretación flexible y actualizadora de la nota de dependencia, de tal forma que se transite desde una concepción orgánica hacia una dependencia funcional o tecnológica. En este sentido, siguiendo el "método indiciario"[47],

[42] Diario Oficial de la Unión Europea (D.O.U.E.) núm. 2831, de 11 de noviembre de 2024: Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

[43] Rojo Torrecilla, E.: "Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales", *Revista jurídica del trabajo*, vol. 5, núm. 13, 2024, p. 236.

[44] Arranz Rodríguez, I. y Ortega Fernández, E.A.: "Capítulo 26. La creación de contenidos como profesión. De prosumers a *influencers*", en VV.AA.: *Prosumidores emergentes: Redes sociales, alfabetización y creación de contenidos,* Castillo Abdul, B. y García Prieto, V. (Coords.), Dykinson, 2021, pp. 575-598.

[45] De Castro Mejuto, L.F.: "La dependencia como rasgo fundamental de la relación laboral", *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV),* núm. 2, 2021, pp. 97-103.

[46] Jover Ramírez, C.: "Los creadores de contenido digital...", *op. cit.* p. 123.

[47] Sánchez-Urán Azaña, M.ª.Y.: "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema...", *op. cit.* p. 19.

es necesario identificar cómo el poder de dirección se manifiesta hoy a través de tres vectores fundamentales: la dirección algorítmica de la plataforma, los diversos sistemas de evaluación cuantitativa del desempeño y las cláusulas contractuales de control impuestas por las marcas.

La reciente Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, ha positivizado el concepto de "dirección algorítmica de las redes empresariales". En concreto, la 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[48] (conocida comúnmente como la "Ley *Rider*"), presume la existencia de contrato de trabajo cuando la empresa ejerce un poder de dirección y control bien sea de forma directa, indirecta o implícita, a través de la gestión algorítmica del servicio o condiciones de trabajo[49].

En estos casos, el algoritmo actúa como un mecanismo tecnológico que permite a las empresas (en este supuesto, las plataformas) externalizar la producción, desplazando los costes laborales hacia el *influencer*, sin renunciar por ello al control efectivo sobre la ejecución del servicio. Así, se configura un escenario de descentralización productiva donde la tecnología de vigilancia garantiza que la persona trabajadora, aun siendo ajena formalmente, cumpla con los estándares de calidad y tiempos exigidos por la organización o empresa principal.

Este fenómeno encaja en la lógica del "fissured workplace"[50] (lugar de trabajo fisurado), donde el control real del proceso productivo se disocia de la titularidad del contrato de trabajo. En el caso de los creadores de contenido, esta dirección algorítmica se manifiesta en tres dimensiones coercitivas, que son la vigilancia panóptica y evaluación en tiempo real, la organización automatizada de los tiempos y la potestad disciplinaria automatizada.

Por un lado, a diferencia de la supervisión humana episódica, el algoritmo monitoriza la actividad del *influencer* de manera constante, por lo que estas "capacidades de control concreto y en tiempo real"[51] pueden ser un indicio determinante de laboralidad, en tanto vacían de contenido la supuesta autoorganización de la persona prestadora de servicios, quien debe adaptar su conducta a las direcciones del software para evitar ser expulsada del mercado digital de trabajo. Por otro lado, aunque se predica una libertad horaria, el sistema de recompensas y castigos del algoritmo impone una disponibilidad forzosa en tanto existe la necesidad de "alimentar" constantemente el algoritmo para mantener el alcance o "reach", lo que obliga a la persona creadora de contenido a internalizar ritmos de producción elevados, en ocasiones eliminando la distinción entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso bajo la amenaza de la irrelevancia digital[52]. No obstante, es preciso señalar que esta interpretación no es unánime en la doctrina, ya que existen perspectivas que sostienen que, pese a la presión del entorno digital, subsiste una libertad formal de autoorganización que distingue a estos creadores/as de la persona trabajadora asalariada clásica[53]. En concreto, se defiende que la inexistencia de un cuadro horario impuesto en el contrato y la capacidad jurídica del *influencer* para decidir sus momentos de conexión y desconexión (aunque ello conlleve un coste de oportunidad

[48] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 233, de 29 de septiembre de 2021.

[49] Todolí Signes, A.: "La dirección algorítmica de las redes empresariales: plataformas digitales, inteligencia artificial y descentralización productiva", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 476, 2023, p. 75.

[50] Kochan, T.A.: "The fissured workplace: why work became so bad form many and what can be done to improve it", *Industrial & labor relations review*, vol. 67, núm. 2014, 2014, pp. 785-786.

[51] Todolí Signes, A.: "La dirección algorítmica de las redes empresariales...", *op. cit.* p. 65.

[52] Oliva, M.: "'Me encanta mi trabajo, pero es un trabajo': Creadores de contenido...", *op. cit.* p. 14.

[53] Arnaiz Boluda, D.: "De la imperiosa necesidad de sobrerregular la actividad del *influencer* menor de edad", *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 43, 2025, p. 5.

en términos de visibilidad), configuran un espacio de autonomía real[54]. En último lugar, la reciente Directiva (UE) 2024/2831 reconoce que existe riesgo de que los algoritmos tomen decisiones adversas sin intervención humana lo que en la práctica se traduce en sanciones disciplinarias como la desmonetización, el bloqueo temporal del uso de la plataforma o el *shadowbanning*. Estas medidas podrían llegar a ser calificadas como verdaderas sanciones disciplinarias, equivalentes a suspensiones de empleo y sueldo, si son ejecutadas unilateralmente por la plataforma, lo que confirma que el poder de dirección en este tipo de ámbitos, lejos de desaparecer, se ha sofisticado.

3. LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DE INFLUENCIA: DIMENSIONES DE GÉNERO Y JUVENTUD EN EL CONTEXTO DIGITAL

El análisis de la economía de la influencia requiere trascender la visión superficial del fenómeno mediático para incardinarlo en las profundas y continuas transformaciones que ha experimentado el mercado laboral, las cuales han consolidado un escenario de dualidad y segmentación que penaliza severamente a determinados grupos poblacionales.

En este sentido, la inserción laboral de la juventud en España se enfrenta a unas barreras estructurales caracterizadas por la temporalidad, la discontinuidad en las trayectorias y unas tasas de desempleo que, superando el 25 % en los menores de 25 años, actúan como un factor de bloqueo para el desarrollo vital y profesional. Esta precariedad sistémica no es coyuntural, sino que se erige como un rasgo definitorio de un mercado que expulsa el talento o lo integra en condiciones de subempleo, generando lo que se identifica como un desaprovechamiento del capital humano cualificado (siendo en el caso español uno de los países con una mayor tasa de sobrecualificación) así como una fuente de incertidumbre permanente[55], precisamente derivado de dicha temporalidad.

La articulación jurídica de la contratación temporal (artículo 15 del ET), históricamente, ha operado como un mecanismo de rotación que condena a las nuevas generaciones a una interinidad sistémica[56], siendo precisamente esta "hostilidad" contractual del mercado de trabajo la que legitima la narrativa de las plataformas digitales, que se presenta ante este colectivo expulsado como un escenario aspiracional, aunque, en la práctica, repliquen bajo nuevos formatos la misma desprotección que los/as jóvenes intentaban evitar.

Antes de nada, para acotar el objeto de estudio, es preciso delimitar qué entendemos por "juventud" en el marco de las relaciones laborales contemporáneas, y es que la juventud no debe ser concebida meramente como un rango etario biológico (que las estadísticas de empleo suelen situar por debajo de los 29 años)[57], sino como una categoría sociológica transicional definida por el proceso de inserción en el mercado de trabajo y la consecución de la autonomía económica. Sin embargo, la precariedad estructural y la existencia de dificultades para acceder al sistema de Seguridad

[54] Castro Dacosta, K. y Blanco Núñez, D.: "*Twitch, YouTube* y *Streamers*. Aspectos relevantes de su fiscalidad", *Quincena fiscal*, núm. 3, 2024.

[55] Vila Tierno, F., "Empleo juvenil y pensiones futuras: ¿precariedad o esperanza?", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 33, 2025, p. 18.

[56] Vila Tierno, F., Montes Adalid, G.M.ª. y Castro Medina, R.: "Jóvenes y contratación temporal (artículo 15 del ET y normas complementarias", en VV.AA.: *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: Un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo,* Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.ª.N. y López Insua, B.M. (Dirs.), Laborum, 2025.

[57] Cabello Roldán, A.: "El papel de las nuevas generaciones en la sostenibilidad del sistema de pensiones: entre la transformación laboral y la justicia social", en VV.AA.: *El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud: Investigación y transferencia de conocimiento del Instituto Universitario JUVUMA a la sociedad,* Gómez Salado, M.Á., Fernández Ramírez, M. y Ruiz Santamaría, J.L. (Dirs.), Dykinson, 2025, p. 244.

Social, tanto en su nivel contributivo como asistencial[58], debido a la irregularidad de sus carreras de cotización, suponen una problemática que se reproduce y amplifica en el trabajo de influencia, donde la ausencia de encuadramiento jurídico claro y la informalidad de determinadas relaciones impiden la generación de derechos pasivos futuros, comprometiendo no solamente la suficiencia económica presente sino también la sostenibilidad de las pensiones futuras[59].

Estas barreras de acceso a la protección social han dilatado los tiempos de esta transición, de tal forma que se han ido desdibujando las fronteras tradicionales de la edad adulta. En este sentido, la juventud se configura actualmente como una etapa caracterizada por la vulnerabilidad posicional, donde la inestabilidad, la discontinuidad en las cotizaciones y la dependencia de nuevas formas de empleo atípico, como la economía de plataformas, se han convertido en rasgos identitarios que trascienden los límites cronológicos clásicos.

Esta vulnerabilidad estructural se ve atravesada y agravada por la variable de género, que actúa como un eje vertebrador de desigualdades en el mundo digital donde la economía de la influencia, lejos de ser un espacio neutro, reproduce los sesgos sexistas del mercado analógico mediante una clara segregación ocupacional. En concreto, el informe de Kreab Worldwide[60] evidencia que, aunque las mujeres tienen una presencia mayoritaria en el *marketing* de influencia, esta participación se concentra abrumadoramente en sectores vinculados al "lifestyle", moda y belleza, mientras que los nichos de mayor valor añadido y reconocimiento técnico, como la tecnología, las finanzas o el ámbito legal, permanecen masculinizados. Esta división sexual del trabajo digital tiene consecuencias directas en la retribución, devaluando las actividades feminizadas bajo la lógica de que constituyen una extensión de las tareas de cuidados o estéticas y no una actividad profesional en sentido estricto.

La precarización material de este colectivo se manifiesta en los modelos de negocio que fomentan la "desalarización". Según los datos del estudio de Primetag[61], una gran parte de la actividad promocional, especialmente en los estratos de *microinfluencers*, en los que predominan las mujeres jóvenes, no se retribuye mediante transacciones monetarias, sino a través de pagos en especie o sistemas de remuneración variable. Esta dinámica, sumada a la reducción de los costes por mil impresiones (CPM) que se produce en determinadas plataformas, consolida una situación de dependencia económica donde la trabajadora asume los costes de producción y la gestión de su imagen sin garantía de ingresos líquidos.

En definitiva, la intersección entre juventud y género en la economía de plataformas se configura como un escenario de "laboralidad aspiracional" en el que, bajo la apariencia de autonomía y éxito, puede perpetuar determinadas lógicas de precariedad, inestabilidad y desprotección social que caracterizan al mercado de trabajo contemporáneo, pero que en el caso de las mujeres, por ejemplo, se han venido produciendo a lo largo de la historia en forma de perpetuación de roles y estereotipos de género arraigados[62].

[58] Álvarez Cortés, J. C., "Los jóvenes ante el sistema de protección social español: el papel de la Seguridad Social", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 33, 2025, p. 50.

[59] Vila Tierno, F., "Empleo juvenil y pensiones futuras: ¿precariedad o esperanza?"..., *op. cit.* p. 22.

[60] Kreab Worldwide, *Análisis del sector influencer en España: más allá del lifestyle*, 2023.

[61] Primetag e IAB Spain, *Influencer economy: Los datos del mercado sin filtros. Estudio anual de Influencer Marketing*, 2024.

[62] Medialdea, B.: "Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir", *Atlánticas: Revista Internacional de Estudios Feministas*, vol. 1, núm. 1, 2016, p. 95.

3.1. La segregación horizontal y la brecha de visibilidad: nichos generacionales y de género en el ámbito de la influencia

La configuración actual de la economía de la influencia revela la persistencia de una división sexual y generacional del trabajo que replica, e incluso intensifica, los esquemas de segregación horizontal característicos del mercado laboral tradicional, referidos a la existencia de sectores altamente feminizados o "paredes de cristal".

En este sentido, la segregación horizontal hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en sectores específicos de forma desproporcionada, donde las mujeres ocupan empleos en sectores con menor remuneración (tradicionalmente, el sector de los cuidados o la limpieza), que viene determinado por la formación recibida y elegida en la educación secundaria y superior[63]. Por otro lado, la segregación vertical refleja la dificultad a la que se enfrentan las mujeres para acceder a posiciones de mayor responsabilidad y liderazgo, quedando relegadas a niveles más bajos de la jerarquía organizacional, lo que también limita su acceso a salarios más altos[64], siendo aún más complejo para las mujeres jóvenes por sus limitaciones como consecuencia de la creencia generalizada de su escasez de experiencia y liderazgo.

Los datos aportados por el informe de análisis sectorial en el ámbito de la creación de contenido elaborado por Kreab Worldwide demuestran que, lejos de constituir un espacio de oportunidades homogéneas (indiferentes con respecto a factores como el género o la edad), existe una marcada dicotomía en la ocupación de los espacios digitales, en el que mientras las mujeres ostentan una posición hegemónica en nichos vinculados a la moda, "lifestyle", belleza y familia (ámbitos que operan como una extensión digital de la esfera doméstica y de cuidados), su presencia se reduce drásticamente en sectores de mayor prestigio técnico y reputacional como la tecnología, las finanzas, el ámbito legal o incluso el deportivo (sobre todo, en lo referente al fútbol), los cuales permanecen fuertemente masculinizados.

Esta distribución no es inocua, sino que genera una "brecha de valor"[65] sistémica, donde los contenidos culturalmente codificados como femeninos tienden a ser devaluados y percibidos como mero entretenimiento o consumo, mientras que los nichos masculinos se asocian a la experticia y la autoridad profesional, lo que facilita el acceso a inversiones publicitarias corporativas más estables y lucrativas. De hecho, las creadoras que intentan penetrar en nichos tecnológicos suelen enfrentarse a un "techo de cristal algorítmico" y a una percepción social sesgada[66] que cuestiona su competencia técnica *a priori*, obligándolas generalmente a realizar un sobresfuerzo de legitimación frente a sus pares masculinos para obtener la misma validación.

A esta estratificación de género se superpone una dimensión generacional que sitúa a la juventud en una posición de particular fragilidad estructural, en tanto que la condición de "nativo digital"[67], frecuentemente mitificada como una ventaja competitiva, encubre en realidad una profunda

[63] Alcañiz Moscardó, M., Querol, V. y Martí Gual, A.: "Las mujeres jóvenes en España. (Nuevas) precariedades y (viejas) desigualdades", *Ex aequo*, núm. 32, 2015, p. 126.

[64] Instituto de las Mujeres: "La brecha retributiva entre mujeres y hombres: análisis de sus causas y herramientas para combatirla", *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, núm. 11, 2024, pp. 154-156.

[65] Oliva, M.: "'Me encanta mi trabajo, pero es un trabajo': Creadores de contenido...", *op. cit.* p. 21.

[66] Llerena Muñaqui, C. y Gomero Correa, G.: "Brechas de género y creadoras de contenido sobre tecnología en *YouTube*", *Virtualis: Revista de Cultura Digital*, vol. 14, núm. 27 (Ejemplar dedicado a: Comunicación digital y género: creación, industria, liderazgo, activismo y violencia), 2024, p. 19.

[67] Bautista Pérez, G., Escofet Roig, A., Forés Miravalles, A., López Costa, M. y Marimon Martí, M.: "Superando el concepto de nativo digital: Análisis de las prácticas digitales del estudiantado universitario", *Digital Education Review*, núm. 24, 2013, pp. 1-22.

asimetría en la capacidad negociadora frente a marcas y agencias de intermediación. Al analizar la tipología de contenido publicitario existente en canales adolescentes, se advierte cómo las marcas capitalizan la inexperiencia vital y profesional de estos jóvenes creadores[68], quienes, carentes de formación jurídica y de asesoramiento especializado (en ocasiones, por falta de crédito), tienden a aceptar ciertas condiciones contractuales abusivas. En este contexto, la juventud puede operar como un factor de vulnerabilidad económica, en tanto el deseo de pertenencia y de reconocimiento social impulsa a estos perfiles a priorizar la visibilidad y el estatus simbólico sobre la retribución monetaria directa, aceptando masivamente el pago en especie o tarifas muy por debajo del precio de mercado, lo que devalúa el sector en su conjunto.

Esta precariedad se puede ver agravada por ciertos patrones de consumo y gasto[69], puesto que los/as jóvenes con menor capital formativo y material pueden ser más susceptibles a las dinámicas de monetización depredadora de plataformas, asumiendo riesgos laborales y financieros sin una red de seguridad. Asimismo, la segregación observada en la adultez tiene sus raíces en una socialización digital temprana diferenciada, ya que en los canales gestionados por menores (*kid influencers*) se reproducen los roles tradicionales donde los niños se vinculan a la acción y al "gaming", mientras que las niñas son orientadas hacia el cuidado de la imagen y la exhibición estética[70].

Esta pedagogía de la desigualdad digital consolida trayectorias profesionales divergentes que, al llegar a la edad adulta[71], cristalizan en las brechas salariales y de visibilidad que en cierta forma caracterizan al sector, confirmando que la economía de la influencia no es un ámbito neutral, sino un espacio donde las jerarquías de género y la vulnerabilidad etaria se pueden reconfigurar bajo nuevas lógicas de irregularidad laboral.

3.2. La precarización interseccional: pago en especie y aspiracionalidad juvenil

La convergencia de las variables de edad y género en la economía de plataformas puede dar lugar, como hemos adelantado, a una morfología específica de precariedad laboral que ha sido definida como laboralidad aspiracional[72], un fenómeno que se fundamenta en la disolución de las fronteras entre el ocio y el trabajo, donde la actividad productiva se presenta bajo la narrativa de la pasión y la aspiración, donde se intenta proclamar un "yo ideal"[73]. Esta retórica ha calado profundamente en las nuevas cohortes generacionales, en tanto que existe un deseo generalizado en la población escolar y juvenil de convertirse en celebridades digitales, siendo los perfiles de *youtubers* o *influencers* en *TikTok* las aspiraciones profesionales prioritarias para el 60,2 % de las personas menores encuestadas[74]. Esta

[68] Suárez Álvarez, R., García Jiménez, A. y Montes Vozmediano, M.: "Análisis de la tipología de contenido publicitario insertado en los canales de los/as *youtubers* adolescentes", *Prisma Social: Revista de Investigación Social,* núm. 34 (Ejemplar dedicado a: Jóvenes y Nuevas Formas de Comunicación y *Marketing*), 2021, p. 43.

[69] Calderón Gómez, D. y Gómez Miguel, A.: "Patrones de consumo y entretenimiento digital juvenil: Una mirada sociológica al gasto en plataformas en suscripción, creadores de contenido y gaming", *Teknokultura: Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, vol. 20, núm. 2 (Ejemplar dedicado a: La investigación social digital), 2023, p. 258.

[70] Martín Casado, T.G.: "Género y menores *youtubers* internacionales en la creación de contenidos", *Revista Mediterránea de Comunicación*, vol. 13, núm. 2, 2022, p. 255.

[71] Muñiz Gallardo, E. y Ramos Tovar, M.ª.E.: "La presión social para ser madre hacia mujeres académicas sin hijos", *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 28, núm. 55, 2019, p. 79.

[72] Oliva, M.: "'Me encanta mi trabajo, pero es un trabajo': Creadores de contenido...", *op. cit.* p. 5.

[73] Lozano Blasco, R., Mira Aladrén, M. y Gil Lamata, M.: "Redes sociales y su influencia en los jóvenes y niños: Análisis en Instagram, Twitter y *YouTube*", *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación,* núm. 74 (Ejemplar dedicado a: Educación para la ciudadanía digital: Algoritmos, automatización y comunicación), 2023, p. 133.

[74] Ramírez García, A., Gutiérrez Arenas, P. y Gómez Moreno, M.: "Los menores desean ser celebrities: ¿Es compatible con el compromiso escolar?, *Revista Complutense de Educación*, vol. 34, núm. 4, 2023, p. 759.

idealización temprana de la profesión actúa como un mecanismo de disciplinamiento social[75], en el cual la juventud asume de forma voluntaria una carga de trabajo intensiva y gratuita en el presente con la expectativa de una monetización futura que, estadísticamente, resulta inalcanzable para la inmensa mayoría.

Dicha asimetría estructural permite a las marcas capitalizar ese "entusiasmo" juvenil, externalizando los costes de producción en una masa laboral que no se percibe a sí misma como trabajadora, sino como emprendedora de su propia marca personal[76]. Esta dinámica se ve reforzada por la construcción de la identidad digital en la adolescencia, donde los *influencers* no solamente modelan los patrones de consumo, sino que configuran la autopercepción de los/as jóvenes, quienes validan su identidad a través de la acumulación de "me gustas" y seguidores[77]. En este sentido, al convertir la propia imagen en un activo evaluable métricamente, se normaliza la autoexplotación como una vía legítima para la obtención de reconocimiento social.

La precarización material de este colectivo se manifiesta con especial virulencia a través de la generalización del pago en especie que, aunque fiscalmente el intercambio de bienes por servicios publicitarios constituye una retribución en especie sujeta a tributación[78], en la práctica opera como mecanismo de desalarización que afecta desproporcionadamente a las mujeres jóvenes en nichos feminizados en dicho ámbito digital. A tal respecto, se advierte que la motivación de la "Generación Z"[79] no es puramente económica, sino que busca la fama y el reconocimiento social[80], lo que las hace vulnerables a prácticas donde las marcas sustituyen el salario monetario por productos que otorgan estatus simbólico pero no sustento material. Esta lógica consolida una situación de "pobreza líquida", ya que la creadora (generalmente, mujer) puede acumular objetos y visibilidad, pero carece de rentas para cotizar a la Seguridad Social o emanciparse, perpetuando una dependencia económica que, bajo la apariencia de éxito y autonomía formal, reproduce las formas más clásicas de precariedad laboral.

3.3. La vulnerabilidad psicosocial y la interseccionalidad edad-género en la asunción de riesgos laborales no reconocidos

La actividad del *influencer*, lejos de limitarse a la producción técnica de contenidos, conlleva una carga invisible pero extenuante de lo que se denomina comúnmente como "trabajo emocional"[81]. Esta nueva profesión implica la gestión mercantilizada de la propia intimidad y la obligación de mantener una interacción afectiva constante con los "fieles" (que son, la comunidad de seguidores)[82].

[75] Mansilla, H.C.F.: "El disciplinamiento social como factor del desarrollo histórico: Una visión heterodoxa desde el Tercer Mundo", *Revista de Estudios Políticos*, núm 78, 1992, pp. 35-70.

[76] Borges Gómez, E.: "El dispositivo emprendedor y la producción política...", *op. cit.* p. 110.

[77] Mejia Lobo, M., Barrera Gallego, U.E., Martínez Bello, D.O. y Calderón Gutiérrez, J.L.: "Análisis del impacto de los *influencers* en la identidad digital y en la generación de contenido de los adolescentes en redes sociales", *Plumilla Educativa*, vol. 34, núm. 1, 2025, p. 19.

[78] Vidal Beros, C.: "Publicidad e *influencers*: sostenibilidad a través de la regulación", *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, núm. 154 (Ejemplar dedicado a: Derecho, sostenibilidad y diseño), 2022, p. 201; y Vaquera García, A.: "Las opciones tributarias de los creadores de contenido digital, en especial, los *influencers*", *Quincena fiscal*, núms. 1-2, 2024.

[79] A pesar de que la delimitación de los rangos generacionales puede variar según las fuentes consultadas, la "Generación Z" suele delimitarse generalmente entre mediados de 1990 y la primera década del 2000. En este sentido, *vid*: Díaz Sarmiento, C.: "Más allá de los millenials y la generación Z: Preparando a las organizaciones para el futuro laboral", *Dictamen Libre*, núm. 36, 2025, p. 8.

[80] Gutiérrez Arenas, M.ª.P., Ramírez García, A. y Reifs Ruíz, R.M.ª.: "La generación Z desea ser *youtuber* y/o *influencer*: Factores que determinan esta tendencia", Icono14, vol. 20, núm. 2 (Ejemplar dedicado a: LTE1: Ciencia Cognitiva y Neuromarketing; LTE2: Culturas digitales en las redes sociales), 2022, p. 6.

[81] Mira, M.ª.C.: "Efectos del trabajo emocional en el agotamiento y satisfacción laboral de los trabajadores en España", *Papers: Revista de Sociología*, vol. 107, núm. 1, 2022, pp. 5-29.

[82] Oliva, M.: "'Me encanta mi trabajo, pero es un trabajo': Creadores de contenido...", *op. cit.* p. 13.

Para las mujeres jóvenes, que constituyen el grueso de la fuerza laboral en los nichos de "lifestyle", este imperativo se traduce en una doble jornada psicológica, en tanto que deben proyectar una autenticidad escenificada de manera cuidadosa que oculte el esfuerzo y la fatiga, simulando una cercanía personal que fidelice a la audiencia y, a su vez, satisfaga a las marcas.

Esta exigencia profesional se ve agravada por una presión estética que actúa como un riesgo laboral específico de género, puesto que plataformas visuales como "Instagram" impone cánones de belleza normativos y filtros de perfeccionamiento[83] que no solamente distorsionan la autoimagen, sino que condicionan la empleabilidad de las creadoras. A diferencia de los creadores de contenido, cuya valoración profesional suele vincularse a la destreza técnica o el humor, las mujeres suelen ser sometidas a un escrutinio corporal continuo. Esta dinámica se inculca desde la infancia[84], donde desde muy pequeñas, las niñas son orientadas hacia la exhibición estética y el cuidado de la imagen a través de este tipo de canales o plataformas, estableciendo una desigualdad que neutraliza que su valor de mercado dependa, si quieren ser profesionales de este sector, de su apariencia física.

La intersección con el factor edad introduce una vulnerabilidad crítica relacionada con la construcción de la identidad digital ya que, para los/as adolescentes, la frontera entre el "yo personal" y el "yo profesional" puede ser difusa[85]. A tal respecto, la validación de su identidad se hace depender de métricas cuantitativas (número de "me gusta", seguidores o visualizaciones), lo que puede generar una dependencia emocional del algoritmo. Si se convierte su vida privada en un activo comercial, la juventud creadora de contenido se expone a riesgos psicosociales como la ansiedad, el "burnout" digital, etc., patologías que carecerían de reconocimiento como enfermedades profesionales al no existir un vínculo laboral formalizado.

Finalmente, la exposición pública masiva también conlleva el riesgo inherente del acoso digital y la violencia de género en línea, donde los menores y jóvenes creadores carecen a menudo de las herramientas psicológicas y del respaldo institucional necesarios para gestionar el discurso de odio o el acoso sexual que frecuentemente pueden recibir en los comentarios[86]. Esta violencia no es un incidente aislado, sino un riesgo digital que, ante la tutela preventiva del Derecho del Trabajo, puede ser sufrido por los colectivos más vulnerables en el ámbito del trabajo digital, entre las que se encuentran las mujeres jóvenes que aspiran a este tipo de profesiones.

La relevancia jurídica de esta sintomatología psicosocial trasciende el ámbito de la salud pública para incardinarse en el núcleo del deber de seguridad de la persona empleadora (artículo 19 del ET). Si, como se sostiene, existe en determinados casos una relación de laboralidad latente, la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales por parte de las plataformas constituiría un incumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales[87]. En este sentido, la fatiga, la ansiedad, el acoso digital y el estrés derivado de la conexión permanente no serían contingencias comunes, sino riesgos derivados del trabajo (como el "burnout") que exigen medidas preventivas y correctoras. Por tanto, la actual desregulación permite que las plataformas externalicen el coste biológico y mental de la producción hacia el sujeto más vulnerable, eludiendo la responsabilidad que el ordenamiento impone a cualquier persona empresaria respecto a la salud de sus trabajadores/as.

[83] Lozano Blasco, R., Mira Aladrén, M. y Gil Lamata, M.: "Redes sociales y su...", *op. cit.* p. 68.

[84] Martín Casado, T.G.: "Género y menores *youtubers* internacionales...", *op. cit.* p. 55.

[85] Mejia Lobo, M., Barrera Gallego, U.E., Martínez Bello, D.O. y Calderón Gutiérrez, J.L.: "Análisis del impacto de los *influencers* en la identidad digital...", *op. cit.* p. 15.

[86] Suárez Álvarez, R., García Jiménez, A. y Montes Vozmediano, M.: "Análisis de la tipología de contenido publicitario insertado en los canales de los/as *youtubers* adolescentes", *op. cit.* p. 48.

[87] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

4. LA NECESARIA ADAPTACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO A LA REALIDAD DEL MERCADO LABORAL DIGITAL

La vertiginosa reconfiguración de los modelos productivos propiciada por la creciente digitalización ha precipitado una crisis epistemológica en el seno del Derecho del Trabajo, disciplina asentada en el paradigma productivo fordista[88] (caracterizada por la unidad espaciotemporal y la supervisión presencial directa), evidencia hoy severas barreras ante la emergencia de espacios laborales desmaterializados. En este contexto, asistimos a una profunda transformación de los contornos[89] de la materia laboral, un fenómeno donde la figura clásica de la persona empleadora se diluye en redes empresariales fragmentadas y la prestación de servicios se deslocaliza, generando zonas de penumbra o de "huida" del Derecho del Trabajo. En este escenario, la rigidez del modelo binario de clasificación de trabajo asalariado *vs*. trabajo autónomo opera como un factor de exclusión que permite que colectivos estructuralmente vulnerables (con especial incidencia en los colectivos de mujeres y jóvenes) quedan en ciertas ocasiones fuera del ámbito de protección del ET, de tal manera que asumen una externalización de riesgos empresariales que pueden darse bajo la apariencia de la autonomía contractual.

Esta controversia sobre la calificación jurídica trasciende la mera técnica aplicativa para remitir a lo que se define como el problema "universal y atemporal" de la disciplina: la delimitación de las fronteras de la laboralidad[90]. El ordenamiento siempre ha oscilado entre fuerzas centrípetas (de atracción protectora) y fuerzas centrífugas (de expulsión); sin embargo, en el ámbito de la economía de plataformas, esta tensión se agudiza debido a la obsolescencia funcional del método indiciario tradicional. En concreto, la aplicación mecánica de los test de laboralidad clásicos, orientados a identificar aspectos como la sujeción a un horario rígido o la inserción física en el centro de trabajo, resulta inoperable en un entorno gobernado por la dirección algorítmica.

En este sentido, fiar la protección social exclusivamente a la capacidad de los tribunales para analizar y determinar, caso por caso, la naturaleza de estas relaciones puede llegar a producir una inseguridad jurídica sistémica[91]. Ello debido a que, principalmente, indicios como la subordinación se han sofisticado en el actual siglo XXI, transmutando las órdenes verbales y directas de la persona empleadora por una dependencia tecnológica invisible, donde el control se ejerce mediante plataformas digitales que condicionan la ejecución del servicio sin necesidad de instrucciones explícitas, vaciando de contenido la supuesta autoorganización de la persona prestadora de servicios.

En concreto, la opacidad de la gestión algorítmica puede plantear, asimismo, un conflicto con los derechos de información y transparencia introducidos en el ordenamiento español tras la "Ley *Rider* ". A tal respecto, el artículo 64.4 letra d) del ET reconoce el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informadas sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, así como en el acceso y mantenimiento del empleo. Sin embargo, la atomización del colectivo de los/as creadores de contenido y su encuadramiento en ocasiones fraudulento como autónomos impide directamente el ejercicio de este derecho colectivo, pudiendo dejarlos entonces en una situación de indefensión técnica frente a un algoritmo que decide unilateralmente sus ingresos y su viabilidad profesional sin posibilidad de contradicción ni fiscalización.

[88] Rodríguez Fernández, M.ª.L.: "Organización del sistema productivo y derecho del trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 165, 1996, p. 14.

[89] Sánchez-Urán Azaña, M.ª.Y.: "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema...", *op. cit.* p. 34.

[90] *Vid.*: Sánchez-Urán Azaña, M.ª.Y.: "Digitalización de la economía y trabajo. Fronteras de la laboralidad", en VV.AA.: *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Pérez de los Cobos y Orihuel, F. y García Piñeiro, N.P. (Dirs.), Tirant lo Blanch, 2024, pp. 245-285.

[91] Fernández Avilés, J.A. y Peres Díaz, D.: "La calificación jurídica de la prestación...", *op. cit.* p. 230.

Esta inadaptación del marco regulatorio impacta de manera asimétrica y generacional, afectando con particular virulencia a la juventud, cuya inserción en el mercado se canaliza crecientemente a través de este tipo de vías atípicas. Derivado de ello, las fronteras entre la contratación laboral y la iniciativa emprendedora se han difuminado peligrosamente, instaurándose una cultura del emprendimiento en cierta forma forzoso (por no encontrar alternativas reales o decentes en el mercado de trabajo asalariado) que pueden enmascarar formas de trabajo asalariado precario.

De esta forma, existe una delgada línea entre el crecimiento de la actividad económica[92] y la desregulación de las condiciones de trabajo; en el caso de los/as creadores/as de contenido, esta lógica se incrementa al venderles la identidad de "empresarios de sí mismos" cuando, en realidad, carecen de una estructura productiva propia, de marca independiente y de capacidad real para fijar los precios, por lo que en este supuesto, dependerían económicamente de un tercero. La ausencia de una respuesta legislativa contundente permite que relaciones que materialmente constituyen un arrendamiento de servicios dependiente se formalicen bajo figuras mercantiles, privando a la persona joven de la tutela social y consolidando un mercado dual donde la innovación tecnológica puede derivar en desprotección social de determinados colectivos.

Ante la insuficiencia de un marco estático, consideramos que la solución no puede resultar exclusivamente de la litigación individual posterior, en tanto la vía judicial es costosa y puede ser inasumible para personas trabajadoras con recursos limitados (a pesar de su derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución Española[93]). Por ello, es necesario la adaptación del Derecho del Trabajo con una intervención legislativa que consagre técnicas como la presunción de laboralidad, mecanismo ya explorado en la regulación del trabajo de reparto[94] (*riders*) que invierta la carga de la prueba asumiendo *iuris tatum* que, si una plataforma digital ejerce facultades de organización, determinación o control del precio (aunque sea mediante algoritmos opacos), existe una relación laboral.

Para activar esta tutela, resulta fundamental determinar el encaje de las redes sociales en las nuevas categorías comunitarias. En concreto, el artículo 2 de la citada Directiva (UE) 2024/2831 define la "plataforma digital de trabajo" como toda entidad que presta un servicio a petición de un usuario, organizando el trabajo de personas físicas mediante sistemas automatizados y a cambio de una contraprestación. Bajo este prisma conceptual, no resulta aventurado sostener que plataformas como *YouTube, Twitch* o *TikTok* trascienden su función original de meros canales de difusión para configurarse, al menos en determinados segmentos de actividad profesionalizada, como auténticas plataformas digitales de trabajo. En efecto, estas corporaciones no actúan como entes pasivos, sino que estructuran digitalmente la actividad productiva de los/as creadores, asignan tareas implícitas y condicionan la retribución económica a través de algoritmos de visibilidad y sanción. En consecuencia, la persona que crea contenido bajo este tipo de condiciones, independientemente de la denominación jurídica o mercantil que se le atribuya en los "Términos y Condiciones", puede encajar en la definición de "persona que realiza trabajo en plataformas", siendo susceptible de ser considerada trabajadora por cuenta ajena si concurren los elementos de control que activan la presunción de laboralidad. En ese sentido, solo mediante una actualización que reconozca la "ajenidad en el mercado"[95] y el control digital como los nuevos indicios rectores de la laboralidad en la economía de la influencia, se podrá evitar que la modernidad tecnológica suponga un retroceso en la calidad del empleo.

[92] Sierra Benítez, E.M.: "Las fronteras del empleo juvenil: entre la contratación laboral y la iniciativa emprendedora", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 1 (Ejemplar dedicado a: Monográfico Empleo Joven), 2014, p. 49.

[93] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

[94] Moreno Gené, J.: "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 4, 2022, pp. 159-207.

[95] *Ibídem*, p. 169.

Por este motivo, la adaptación del ordenamiento jurídico exige acometer una profunda reconceptualización de los indicios de laboralidad, operando una traslación de la doctrina jurisprudencial y legislativa consolidada similar a la del conflicto de los repartidores de plataformas (el caso *Glovo*). Al igual que el Tribunal Supremo en su Sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre[96], desveló que la verdadera naturaleza de la prestación no residía en la propiedad de la bicicleta o el teléfono móvil, sino en la titularidad de la infraestructura digital que conecta la oferta con la demanda, en el ámbito de la influencia es imperativo desplazar el foco del análisis.

A tal respecto, podemos pensar que, en el ámbito de la economía de la influencia, la posesión de los medios técnicos de grabación por parte del creador puede ser irrelevante frente al monopolio que ejercen las plataformas sobre el activo esencial del negocio: el algoritmo de distribución, los datos de la audiencia y la reputación digital[97]. Por ello, la actualización del artículo 1.1 del ET debe cristalizar en una presunción legal que identifique la "dependencia algorítmica", que se manifieste a través de incentivos de visibilidad, sistemas de precios dinámicos y ciertas sanciones automatizadas como la mutación contemporánea del poder de dirección empresarial. De este modo, como hemos venido exponiendo, la tutela laboral dejaría de estar condicionada a la existencia de órdenes verbales directas para abarcar formas de sujeción funcional donde la libertad de la persona trabajadora es aparente.

Además, la adaptación normativa quedaría incompleta sin abordar la dimensión colectiva. La atomización de los/as creadores de contenido neutraliza de facto la acción sindical clásica, por lo que resulta relevante repensar los mecanismos de representación para permitir la negociación colectiva en el entorno digital, siguiendo casos de iniciativas internacionales como la *Youtubers Union*, pues solo mediante la agregación de intereses podrán estos profesionales disputar el poder unilateral de las plataformas sobre la fijación de precios y condiciones.

Resulta imperativo precisar que la reivindicación de esta actualización normativa no trata de abogar por una laboralización monolítica e indiscriminada de todo aquel profesional dedicado a la creación de contenido, por lo que el objetivo no es negar la existencia del trabajo autónomo digital, sino trazar una línea divisoria nítida que permita identificar y proteger únicamente a aquellos perfiles que, bajo una apariencia de emprendimiento, se encuentran sometidos a una subordinación material. Por tanto, la calificación laboral debe circunscribirse estrictamente a los supuestos en los que la libertad del creador se revele como puramente nominal; es decir, allí donde concurran las notas de ajenidad en los riesgos y en los frutos, y donde la capacidad de autoorganización sea inexistente al estar la prestación condicionada, de forma determinante, por el poder de dirección (ya sea directo o algorítmico) de la plataforma o la agencia, diferenciando así estas situaciones de dependencia de aquellas en las que el sujeto opera con una verdadera autonomía empresarial y control sobre su propia infraestructura productiva.

5. REFLEXIONES FINALES: LABORALIZACIÓN VS. REFORZAMIENTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

El análisis realizado a lo largo de este estudio evidencia que la economía de la influencia, lejos de operar bajo parámetros de meritocracia neutra, configura un mercado de trabajo segmentado donde las desigualdades estructurales (particularmente, las relativas a la edad y al género) pueden actuar como factores determinantes en la precarización de los/as prestadores de servicios. Ante esta realidad sociolaboral, la controversia jurídica no debe centrarse en la disyuntiva abstracta entre flexibilidad

[96] Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social: STS 805/2020, de 25 de septiembre (Rec. núm. 4746/2019).

[97] Fernández Avilés, J.A. y Peres Díaz, D.: "La calificación jurídica de la prestación...", *op. cit.* p. 251.

y seguridad, sino en la calificación de unas relaciones que, bajo la apariencia formal de autonomía, puede darse el caso de que encubran supuestos de subordinación material.

En este sentido, el análisis de la viabilidad de determinadas figuras intermedias vigentes, específicamente, como puede ser el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), revela su inidoneidad técnica para dar respuesta a la morfología del sector.

La inviabilidad del régimen del TRADE para tutelar a la persona creadora de contenido se fundamenta en una inadecuación normativa respecto a la estructura de ingresos propia de la economía de plataformas. A tal respecto, el artículo 11 de la LETA exige, como uno de los requisitos constitutivos de mayor relevancia, que la persona trabajadora perciba al menos el 75 % de sus rendimientos de un único cliente, una exigencia de dependencia económica que colisiona con la realidad fáctica descrita en los informes sectoriales[98], que constatan una marcada atomización de la facturación y una dispersión de los pagadores. La naturaleza fragmentaria de la retribución del *influencer* (compuesta por micropagos de plataformas, múltiples colaboraciones esporádicas y sistemas de afiliación) impide, en la generalidad de los casos, alcanzar el umbral legal requerido. En consecuencia, la figura del TRADE lo probable es que devenga inoperante para este colectivo, abocando a los prestadores al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) sin las garantías reforzadas que la norma prevé para situaciones de dependencia económica.

Si se descarta la vía del TRADE por su falta de encaje fáctico, y ante las dificultades para la aplicación generalizada del contrato laboral ordinario dada la flexibilidad organizativa del sector digital, resulta pertinente valorar la aplicabilidad de las Relaciones Laborales Especiales (RLE) como mecanismos de regularización. En primer término, la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos puede ser viable tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector[99].

Esta norma, al actualizar el ámbito funcional del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos[100], incorpora expresamente las actividades desarrolladas en el entorno digital, permitiendo la inclusión de aquellos/as creadores/as (*streamers, youtubers*) cuya prestación posea naturaleza interpretativa o artística. Esta calificación jurídica se ajusta a la intermitencia intrínseca de la actividad, facilitando el encuadramiento en la Seguridad Social bajo un esquema que reconoce la temporalidad causal y la especificidad del trabajo creativo, sin forzar la figura del contrato indefinido ordinario.

Simultáneamente, para aquellos perfiles cuya actividad carece de componente artístico y se orienta a la prescripción comercial, la Relación Laboral Especial de los Representantes de Comercio (RD 1438/1985) ofrece un cauce jurídico estimable. A tal respecto, cuando la prestación del *influencer* se limita a la promoción de productos o servicios siguiendo las directrices de una marca, sin asumir el riesgo y ventura de la operación mercantil, su posición se asimila a la del mediador que opera por cuenta ajena. La concurrencia de notas como el control de resultados mediante métricas de conversión, la provisión de materiales promocionales por la empresa y la retribución mediante

[98] En este sentido, *vid*.: Kreab Worldwide, *Análisis del sector influencer en España: más allá del lifestyle*, 2023; y Primetag e IAB Spain, *Influencer economy: Los datos del mercado sin filtros. Estudio anual de Influencer Marketing*, 2024.

[99] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 70, de 23 de marzo de 2022.

[100] Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) núm. 194, de 14 de agosto de 1985.

sistemas de comisión, evidencia una integración funcional en la estructura distributiva del empleador que justifica su atracción hacia el ámbito laboral.

No debe obviarse el complejo papel que juegan las agencias de representación en este escenario en tanto que, en ocasiones, estas entidades instrumentalizan mecanismos de interposición subjetiva, operando como estructuras que formalizan vínculos mercantiles con el fin de eludir la aplicación del estatuto laboral. Esta dinámica generando relaciones triangulares que podrían incurrir en la cesión ilegal de personas trabajadores (artículo 43 del ET) cuando se constate que la agencia carece de una organización empresarial propia, autónoma y estable, limitándose a la mera puesta a disposición del/de la creador/a a favor de la marca, quien ejerce la dirección efectiva del trabajo sin asumir la titularidad real del contrato.

En conclusión, la heterogeneidad del sector requiere una respuesta normativa que supere la dicotomía clásica y atienda a la realidad material de la prestación en el mercado laboral digital. En ese sentido, la existencia de una "ajenidad digital", caracterizada por el control algorítmico sobre los medios de producción y la monetización, cuestiona la presunción de autonomía en gran parte de estos vínculos.

Por consiguiente, la adaptación del ordenamiento jurídico español debe transitar hacia la recuperación de las fronteras del Derecho del Trabajo, bien mediante la aplicación de la presunción de laboralidad derivada de la Directiva (UE) 2024/2831 en supuestos de control intenso, o bien a través de la canalización hacia alguna de las citadas relaciones laborales especiales. Solamente mediante esta actualización dogmática se garantizará la seguridad jurídica y la protección social de un colectivo, mayoritariamente femenino y joven, expuesto a nuevas formas de vulnerabilidad laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Alcañiz Moscardó, M., Querol, V. y Martí Gual, A.: "Las mujeres jóvenes en España. (Nuevas) precariedades y (viejas) desigualdades", *Ex aequo*, núm. 32, 2015.

Álvarez Cortés, J. C., "Los jóvenes ante el sistema de protección social español: el papel de la Seguridad Social", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 33, 2025.

Arnaiz Boluda, D.: "De la imperiosa necesidad de sobrerregular la actividad del *influencer* menor de edad", *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 43, 2025.

Arranz Rodríguez, I. y Ortega Fernández, E.A.: "Capítulo 26. La creación de contenidos como profesión. De prosumers a *influencers*", en VV.AA.: *Prosumidores emergentes: Redes sociales, alfabetización y creación de contenidos,* Castillo Abdul, B. y García Prieto, V. (Coords.), Dykinson, 2021.

Bautista Pérez, G., Escofet Roig, A., Forés Miravalles, A., López Costa, M. y Marimon Martí, M.: "Superando el concepto de nativo digital: Análisis de las prácticas digitales del estudiantado universitario", *Digital Education Review*, núm. 24, 2013.

Borges Gómez, E.: "El dispositivo emprendedor y la producción política de nuevos sujetos del trabajo: El fenómeno *influencer*", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 43, núm. 1 (Ejemplar dedicado a: Nuevos trabajos y nuevas identidades), 2024.

Cabello Roldán, A.: "El papel de las nuevas generaciones en la sostenibilidad del sistema de pensiones: entre la transformación laboral y la justicia social", en VV.AA.: *El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud: Investigación y transferencia de conocimiento del Instituto Universitario JUVUMA a la sociedad,* Gómez Salado, M.Á., Fernández Ramírez, M. y Ruiz Santamaría, J.L. (Dirs.), Dykinson, 2025.

Calderón Gómez, D. y Gómez Miguel, A.: "Patrones de consumo y entretenimiento digital juvenil: Una mirada sociológica al gasto en plataformas en suscripción, creadores de contenido y gaming", *Teknokultura: Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, vol. 20, núm. 2 (Ejemplar dedicado a: La investigación social digital), 2023.

Castro Dacosta, K. y Blanco Núñez, D.: "*Twitch, YouTube* y *Streamers*. Aspectos relevantes de su fiscalidad", *Quincena fiscal*, núm. 3, 2024.

Castro Medina, R.: "Nuevos retos sociales en la cuarta revolución industrial: Una aproximación jurídico-laboral", *IUSLabor*, núm. 1, 2023.

Cruz Villalón, J.: "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138 (Ejemplar dedicado a: Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las Relaciones Laborales), 2017.

De Castro Mejuto, L.F.: "La dependencia como rasgo fundamental de la relación laboral", *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV),* núm. 2, 2021.

Díaz Sarmiento, C.: "Más allá de los millenials y la generación Z: Preparando a las organizaciones para el futuro laboral", *Dictamen Libre*, núm. 36, 2025.

Dueñas Herrero, L.J.: "La regulación del trabajo en las plataformas digitales", *Panorama social*, núm. 34 (Ejemplar dedicado a: El trabajo y el empleo del futuro: debates, experiencias y tendencias), 2021.

Fernández Avilés, J.A. y Peres Díaz, D.: "La calificación jurídica de la prestación de servicios en plataformas digitales: un análisis a la luz de la reciente doctrina judicial española", *Revista jurídica del trabajo,* vol. 1, núm. 1, 2020.

García Testal, E.: "¿Son los creadores de contenido trabajadores?", en VV.AA.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Informes y Estudios. Empleo, 2022.

Gómez Salado, M.Á.: "Brechas de género aún por corregir en el empleo tecnológico: hacia un futuro digital más justo, inclusivo e igualitario", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024.

González Ortega, S.: "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138 (Ejemplar dedicado a: Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las Relaciones Laborales), 2017.

Guerrero Vizuete, E.: "La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 1, 2018.

Gutiérrez Arenas, M.ª.P., Ramírez García, A. y Reifs Ruíz, R.M.ª.: "La generación Z desea ser *youtuber* y/o *influencer*: Factores que determinan esta tendencia", Icono14, vol. 20, núm. 2 (Ejemplar dedicado a: LTE1: Ciencia Cognitiva y Neuromarketing; LTE2: Culturas digitales en las redes sociales), 2022.

Instituto de las Mujeres: "La brecha retributiva entre mujeres y hombres: análisis de sus causas y herramientas para combatirla", *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, núm. 11, 2024.

Jover Ramírez, C.: "Los creadores de contenido digital: ¿Una nueva zona gris del Derecho del Trabajo?", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, núm. 2, 2025.

Kochan, T.A.: "The fissured workplace: why work became so bad form many and what can be done to improve it", *Industrial & labor relations review*, vol. 67, núm. 2014, 2014.

Kreab Worldwide, *Análisis del sector influencer en España: más allá del lifestyle*, 2023.

Llerena Muñaqui, C. y Gomero Correa, G.: "Brechas de género y creadoras de contenido sobre tecnología en *YouTube*", *Virtualis: Revista de Cultura Digital*, vol. 14, núm. 27 (Ejemplar dedicado a: Comunicación digital y género: creación, industria, liderazgo, activismo y violencia), 2024.

Llorente Campos, R. y Guamán Hernández, A.: "Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 36, núm. 1 (Ejemplar dedicado a: Representación sindical, mercado de trabajo secundario, paternalismo industrial, género y tiempos), 2018.

Lozano Blasco, R., Mira Aladrén, M. y Gil Lamata, M.: "Redes sociales y su influencia en los jóvenes y niños: Análisis en *Instagram, Twitter* y *YouTube*", *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación,* núm. 74 (Ejemplar dedicado a: Educación para la ciudadanía digital: Algoritmos, automatización y comunicación), 2023.

Mansilla, H.C.F.: "El disciplinamiento social como factor del desarrollo histórico: Una visión heterodoxa desde el Tercer Mundo", *Revista de Estudios Políticos*, núm 78, 1992.

Martín Casado, T.G.: "Género y menores *youtubers* internacionales en la creación de contenidos", *Revista Mediterránea de Comunicación*, vol. 13, núm. 2, 2022.

Medialdea, B.: "Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir", *Atlánticas: Revista Internacional de Estudios Feministas*, vol. 1, núm. 1, 2016.

Mejia Lobo, M., Barrera Gallego, U.E., Martínez Bello, D.O. y Calderón Gutiérrez, J.L.: "Análisis del impacto de los *influencers* en la identidad digital y en la generación de contenido de los adolescentes en redes sociales", *Plumilla Educativa*, vol. 34, núm. 1, 2025.

Mira, M.ª.C.: "Efectos del trabajo emocional en el agotamiento y satisfacción laboral de los trabajadores en España", *Papers: Revista de Sociología*, vol. 107, núm. 1, 2022.

Moreno Gené, J.: "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 4, 2022.

Muñiz Gallardo, E. y Ramos Tovar, M.ª.E.: "La presión social para ser madre hacia mujeres académicas sin hijos", *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, vol. 28, núm. 55, 2019.

Oliva, M.: "'Me encanta mi trabajo, pero es un trabajo': Creadores de contenido en redes sociales e imaginarios laborales", *Palabra Clave*, vol. 25, núm. 4, 2022.

Pātras L. y Todolí Signes, A.: "Ser *influencer* hoy: posibilidades y obstáculos de una nueva fuente de empleo", *Papers de la Càtedra d'Economia Col·laborativa i Transformació Digital*, núm. 4, 2022. Disponible en: https://www.lasnaves.com/wp-content/uploads/2022/04/2022_CECONOMIACOL_ser_influencer_hoy_informe.pdf.

Perales Albert, A.: "La regulación legal de los *influencers* en España: Regulación dispersa e insuficiente", *Intracom Journal: Revista Internacional de Investigación y Transferencia en Comunicación y Ciencias Sociales*, vol. 3, núm. 1, 2024.

Primetag e IAB Spain, *Influencer economy: Los datos del mercado sin filtros. Estudio anual de Influencer Marketing*, 2024.

Ramírez García, A., Gutiérrez Arenas, P. y Gómez Moreno, M.: "Los menores desean ser celebrities: ¿es compatible con el compromiso escolar?, *Revista Complutense de Educación*, vol. 34, núm. 4, 2023.

Rodríguez Fernández, M.ª.L.: "Organización del sistema productivo y derecho del trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 165, 1996.

Rojo Torrecilla, E.: "Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales", *Revista jurídica del trabajo*, vol. 5, núm. 13, 2024.

Sánchez-Urán Azaña, M.ª.Y.: "Digitalización de la economía y trabajo. Fronteras de la laboralidad", en VV.AA.: *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Pérez de los Cobos y Orihuel, F. y García Piñeiro, N.P. (Dirs.), Tirant lo Blanch, 2024.

Sánchez-Urán Azaña, M.ª.Y.: "Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 143 (Ejemplar dedicado a: Derecho del trabajo), 2019.

SanMiguel, P.: "*Influencers*: ¿Una profesión aspiracional para millennials?, *Revista de Estudios de Juventud,* núm. 118 (Ejemplar dedicado a: Juventud: nuevos empleos emergentes), 2017.

Santos Ortega, A., Serrano Pascual, A. y Borges, Gómez, E.: "El dispositivo emprendedor: Interpretación ética y producción de nuevos sujetos del trabajo", *RES: Revista Española de Sociología*, vol. 30, núm. 3 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la desigualdad en América Latina y Europa), 2021.

Sierra Benítez, E.M.: "Las fronteras del empleo juvenil: entre la contratación laboral y la iniciativa emprendedora", *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 1 (Ejemplar dedicado a: Monográfico Empleo Joven), 2014.

Suárez Álvarez, R., García Jiménez, A. y Montes Vozmediano, M.: "Análisis de la tipología de contenido publicitario insertado en los canales de los/as *youtubers* adolescentes", *Prisma Social: Revista de Investigación Social,* núm. 34 (Ejemplar dedicado a: Jóvenes y Nuevas Formas de Comunicación y *Marketing*), 2021.

Todolí Signes, A.: "La dirección algorítmica de las redes empresariales: plataformas digitales, inteligencia artificial y descentralización productiva", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 476, 2023.

Todolí Signe, A.: "La directiva de trabajo en plataformas digitales: Puntos conflictivos y recomendaciones para la trasposición", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 173, 2024.

Valverde Asencio, A.J.: "La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 168, 2023.

Vaquera García, A.: "Las opciones tributarias de los creadores de contenido digital, en especial, los *influencers*", *Quincena fiscal*, núms. 1-2, 2024.

Vaquero García, A.: "Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020.

Vidal Beros, C.: "Publicidad e *influencers*: sostenibilidad a través de la regulación", *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, núm. 154 (Ejemplar dedicado a: Derecho, sostenibilidad y diseño), 2022.

Vila Tierno, F., "Empleo juvenil y pensiones futuras: ¿precariedad o esperanza?", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 33, 2025.

Vila Tierno, F., Montes Adalid, G.M.ª. y Castro Medina, R.: "Jóvenes y contratación temporal (artículo 15 del ET y normas complementarias", en VV.AA.: *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: Un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo,* Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.ª.N. y López Insua, B.M. (Dirs.), Laborum, 2025.

Viqueira Pérez, C.: "Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2020.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 159-181

Digitalización, control algorítmico y derechos laborales: retos del registro horario y la evaluación del rendimiento[1]

Digitalisation, Algorithmic Control and Labour Rights: Challenges in Working Time Recording and Performance Assessment

José Iván Pérez López *Investigador predoctoral contratado FPU*
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0009-0005-0865-0125

Sumario

1. **Introducción**
2. **Origen normativo y jurisprudencial, contenido y regulación del control horario en el ordenamiento jurídico**
   2.1. El registro analógico o en soporte papel
   2.2. Registro mediante videovigilancia y registro electrónico o fichaje digital
   2.3. El registro mediante datos biométricos o mediante geolocalización
   2.4. Registro horario mediante inteligencia artificial o de gobernanza algorítmica
3. **La evaluación del ritmo de trabajo mediante IA**
4. **Conclusiones**
5. **Bibliografía**

Cita Sugerida: PÉREZ LÓPEZ, J.I.: «Digitalización, control algorítmico y derechos laborales: retos del registro horario y la evaluación del rendimiento». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 159-181.

[1] Este trabajo se enmarca en el Proyecto Estatal de I+D+i PID2022-140298NB-I00 «La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica» financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, convocatoria 2022 de Proyectos I+D+i Generación del Conocimiento 2022; El Grupo Autonómico de investigación PAIDI SEJ-347 «Políticas de empleo, igualdad e inclusión social» financiado por la Junta de Andalucía; El Instituto de Investigación sobre «Juventud, Mercado de Trabajo Inclusivo y Protección Jurídico-social y Económica de la Universidad de Málaga» (JUVUMA); El PIE22-131 «La gamificación de las enseñanzas jurídico-sociales y económicas: el uso de Kahoot y de otras herramientas digitales e interactivas para fomentar el aprendizaje activo y mejorar el rendimiento académico», financiado por el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga y el Proyecto de la UMA de I+D «Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales» (B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de la Universidad de Málaga.

Resumen

El trabajo examina la transformación del registro de jornada tras su consolidación normativa en 2019 y la insuficiencia práctica de la digitalización para erradicar conductas empresariales orientadas a distorsionar el cómputo real del tiempo de trabajo. A partir de una clasificación técnico-jurídica de los métodos de fichaje (analógicos, electrónicos, videovigilancia, geolocalización, biometría e inteligencia artificial), se sostiene que la técnica de implantación deja de ser un aspecto accesorio para convertirse en un elemento constitutivo de la propia juridicidad del sistema. se aborda el registro mediante IA como escenario de alta complejidad regulatoria, especialmente cuando el sistema trasciende el mero apunte de entrada/salida y deriva hacia analítica automatizada o decisiones con efectos jurídicos o significativamente similares, activando garantías reforzadas

Palabras clave

Registro de jornada; tiempo de trabajo; digitalización; poder de dirección; ius variandi; videovigilancia; geolocalización; datos biométricos; protección de datos (RGPD/LOPDGDD); decisiones automatizadas; inteligencia artificial de alto riesgo

Abstract

This article analyses the transformation of working-time recording after its consolidation in Spain in 2019 and argues that digitalisation has not decisively prevented irregular employer practices aimed at distorting the actual calculation of working time. Building on a technical-legal taxonomy of time-recording methods (paper-based, basic electronic systems, CCTV, geolocation, biometrics and AI-based governance), it contends that the chosen technology is not a neutral implementation detail but a constitutive element of the system's legal validity. Finally, it addresses AI-based time recording as a highly complex regulatory scenario, especially when systems move beyond mere time-stamping and incorporate automated analytics or produce decisions with legal or similarly significant effects, thus activating reinforced safeguards.

Keywords

Working-time recording; working time; digitalisation; managerial control; ius variandi; CCTV; geolocation; biometric data; data protection (GDPR); automated decision-making; high-risk AI; algorithmic transparency; human oversight

1. INTRODUCCIÓN

Podría afirmarse que la configuración legal de la obligación empresarial de llevar un registro de la jornada de trabajo se consolida con la reforma introducida en 2019 por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Pese al esfuerzo del legislador por reforzar el sistema y dotarlo de un mayor blindaje frente a prácticas fraudulentas en la contabilización del tiempo de trabajo[2], lo cierto es que la irrupción de la digitalización no ha contribuido de forma decisiva a la consecución de dicho objetivo ya que en 2026 el 30% de los trabajadores en España aún no registra su jornada. Asistimos a una progresiva sofisticación y tecnologización de las conductas empresariales irregulares orientadas a distorsionar el cómputo real de la jornada. Aunque la finalidad última permanece inalterada (eludir el control de las horas extraordinarias, encubrir el exceso de la duración de la jornada y evitar la correspondiente obligación de cotización adicional), los métodos empleados han evolucionado sustancialmente. Esta transformación genera fricciones con otras dimensiones normativas situadas extramuros del Derecho del Trabajo, lo que exige un análisis riguroso y sistemático que permita armonizar un fenómeno tan complejo como el de las relaciones laborales en entornos digitalizados y una férrea defensa de los datos personales de los trabajadores.

Lo mismo puede afirmarse en relación con el rendimiento de las personas trabajadoras, cuestión estrechamente conectada con los arts. 4.2 a) y d), 19.1, 36.5 y 54.2 e) ET. La evaluación del rendimiento mediante sistemas automatizados o basados en inteligencia artificial entraña el riesgo de desnaturalizar conceptos como eficiencia, ritmo de trabajo o productividad, especialmente cuando se introducen comparaciones entre el desempeño humano y el tecnológico. El problema surge cuando los estándares de eficiencia propios de la máquina se trasladan al trabajo humano, elevando las exigencias productivas a niveles incompatibles con la dignidad, la salud y los límites inherentes a la condición humana. Por ello, el rendimiento de las tecnologías utilizadas por la empresa no puede constituir el parámetro de referencia para valorar la prestación laboral. En consecuencia, la determinación del rendimiento humano debe basarse en criterios autónomos y específicamente humanos, claramente diferenciados de los aplicables a las máquinas, cuya lógica de funcionamiento no admite traslación al ámbito de los derechos y garantías laborales. Así las cosas, la IA, el *machine learning* y las decisiones automatizadas parecen sugerir lo contrario, razón de más por la que más que nunca debe hacerse valer el capital humano y poner coto a la incidencia que el libre mercado del siglo XXI puede ocasionar en las relaciones laborales.

2. ORIGEN NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL, CONTENIDO Y REGULACIÓN DEL CONTROL HORARIO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

El registro de la jornada de trabajo ha sido siempre objeto de controversia, no tanto por la obtención empresarial de un soporte documental donde conste la jornada de trabajo ordinaria de los trabajadores, sino más bien, para realizar un control de las horas extraordinarias. La evolución normativa del registro del tiempo de trabajo en el ordenamiento laboral español se caracteriza, hasta fechas relativamente recientes, por un progreso lento, fragmentario y funcionalmente limitado, en el que la preocupación por la jornada se ha canalizado más a través de mecanismos de ordenación preventiva que mediante auténticos instrumentos de control efectivo de la prestación laboral.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 no consagró aún una obligación autónoma de registro horario, pero sí preservó un acervo normativo preconstitucional en materia de jornada y descansos articulando el calendario laboral visado por la autoridad laboral (art. 34.4), concebido como técnica de organización *ex ante* del tiempo de trabajo. Este modelo, desarrollado por el Real Decreto

[2] Rodríguez Pastor, G. y Alfonso Mellado, C.L.: *El registro de jornada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, p. 14.

2001/1983, respondió a una lógica predominantemente administrativa y formal. Efectivamente, el calendario (informado por la representación de los trabajadores, visado y expuesto públicamente) aseguraba la adecuación de la jornada a los límites legales, pero estructuralmente inidóneo para detectar las desviaciones reales producidas en la práctica cotidiana[3]. La carga probatoria relativa tanto a la jornada ordinaria como, con mayor razón, a la realización de horas extraordinarias resultaba especialmente gravosa. La doctrina jurisprudencial entonces dominante reclamaba al trabajador, para el reconocimiento de las horas extraordinarias, la inexcusable necesidad de concretar con total precisión su número y sus circunstancias, erigiendo dicha minuciosa determinación en presupuesto prácticamente imprescindible de su estimación, tal y como afirmó la STS, Sala de lo Social, 2 de febrero de 1989.

Un primer avance sustantivo se produjo con el Estatuto de los Trabajadores de 1995, que introdujo por primera vez un deber legal de registro con relevancia probatoria para las horas extraordinarias. Aquí se evidenció los vestigios normativos de la función del registro como instrumento de tutela del trabajador y de control del tiempo efectivamente prestado, si bien limitada a un ámbito específico.

A mayor abundamiento, el legislador habilitaba al Gobierno para modular la ordenación del tiempo de trabajo en sectores con peculiaridades (art. 34.7 ET 1995), potestad ejercida mediante el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales, cuya disposición adicional tercera reconocía a la representación legal de los trabajadores el derecho a ser informada mensualmente de las horas extraordinarias, sobre la base de los resúmenes previstos en el art. 35.5 ET. Es aquí donde el ordenamiento admitió explícitamente el registro, aunque aún restringido al control de las horas extraordinarias, y no de la jornada ordinaria en su conjunto[4]. Sobre dicho derecho de información se pronunció la SAN núm. 207/2015, de 4 de diciembre[5]. Esto evidenció un tránsito desde técnicas de ordenación formal del tiempo de trabajo hacia instrumentos parciales de constatación y prueba, anticipando (sin culminarla todavía) la posterior configuración del registro diario de jornada como obligación empresarial de alcance general, ya que dicha obligación (que era solo informativa, insistimos) estaba circunscrita al ámbito de las horas extraordinarias y no de la jornada completa[6]. Esta interpretación restrictiva de la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, a pesar de no ser pacífica para algunos órganos judiciales, fue mantenida tanto por la Dirección general del Trabajo[7] como por el Tribunal Supremo en la STS de 23 de marzo de 2017[8] hasta el punto de sostener

[3] *Vid. v. gr.:* STS 5 de junio de 1989.

[4] La ausencia de una obligación empresarial general de registro de la jornada ordinaria fue, por aquel entonces, avalada de forma pacífica por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, SSTS de 11 de febrero de 2003 y 3 de octubre de 2006, que llegaron incluso a liberar al empresario del deber de registrar las horas extraordinarias cuando estas no se realizaban ni se retribuían. Esta restricción interpretativa comportaba para el trabajador una auténtica *probatio diabolica* de acreditación de horas extraordinarias, privándole de todo instrumento objetivo de constatación de su tiempo de trabajo efectivo más allá del 217 LEC sino del art. 24 CE, al colocar al trabajador en una posición de indefensión incontestable. Argumento sostenido por la SAN de 4 de diciembre de 2015: «el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada» cuya falta de implementación «coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario».

[5] Audiencia Nacional, de 04/12/2015 RES:207/2015 REC:301/2015. ECLI:ES:AN:2015:4313.

[6] Basterra Hernández, M.: "El tiempo de trabajo en los instrumentos de la OIT: una perspectiva desde el ordenamiento español", Madrid, AEDTSS, 2019, p. 80.

[7] Por aquel entonces Dirección General de Empleo (informes de 31 de julio de 2014 y 1 de marzo de 2016) que seguían circunscribiendo la controversia jurídica a las horas extraordinarias.

[8] Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 23/03/2017 RES:246/2017 REC:81/2016. ECLI:ES:TS:2017:1275.

que la valoración de un hipotético marcaje horario podría constituir un elemento de erosión a la buena marcha de la actividad productiva empresarial[9].

Más adelante, la STJUE de 14 de mayo de 2019 asunto C-55/18 rescata las Directivas 2003/88/CE y 89/391/CEE y la CDFUE al resolver la cuestión prejudicial sosteniendo que el derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a los períodos de descanso diario y semanal constituye un derecho fundamental reconocido en el art. 31.2 CDFUE, que la Directiva 2003/88 concreta mediante los arts. 3 (descanso diario), 5 (descanso semanal) y 6 (duración máxima semanal, incluidas las horas extraordinarias). Desde esta premisa teleológica (protección de la seguridad y salud) el Tribunal declara que tales derechos no pueden quedar enunciados de forma meramente programática, pues su «efecto útil», exige que el Estado imponga a los empresarios un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada diaria efectivamente realizada por cada trabajador, pues sin dicho instrumento resulta extraordinariamente difícil (cuando no imposible), verificar el respeto de los descansos y del límite máximo semanal, e incluso acreditar la realización de horas extraordinarias. Esta conclusión adquiere especial relevancia en el caso español, donde el art. 35.5 ET situaba el registro «día a día» a efectos del cómputo de horas extraordinarias, lo que había favorecido una lectura centrada en el control del exceso de jornada como fenómeno excepcional, no como garantía general de ordenación del tiempo de trabajo. Sin embargo, el TJUE subraya que registrar únicamente horas extraordinarias es técnicamente insuficiente, porque la propia calificación de una hora como «extraordinaria» presupone conocer previamente la jornada efectiva. Por ello, el registro se reconduce a su función material de garantía preventiva conectada con el descanso y la salud laboral, reforzada además por la Directiva 89/391 (arts. 4.1, 6.1 y 11.3), al integrarse en la «organización y medios» necesarios para la protección de la seguridad y la salud y para el ejercicio efectivo de las competencias representativas en esta materia.

La STJUE de 14 de mayo de 2019 exige también que la empresa establezca un sistema que permita computar la jornada diaria efectivamente realizada por cada trabajador. Ese sistema debe ser objetivo, fiable y accesible, de modo que haga practicable la verificación del respeto a los descansos diarios y semanales y del límite máximo de tiempo de trabajo. El Tribunal no impone un modelo técnico único pues deja a los Estados miembros la concreción de las modalidades del registro, pudiendo adaptarlas a las peculiaridades sectoriales o al tamaño empresarial, sin perjuicio de las excepciones previstas en la normativa europea o interna.

En base a ello, el 12 de marzo de 2019 se produce la inclusión del apartado 9 en el art. 34 ET operada por el mencionado Real Decreto-Ley 8/2019 de 8 de marzo mediante el siguiente contenido: «La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada» [10]. La inobservancia en su implementación supone una sanción grave según el art. 7.5 LISOS.

Unos meses más tarde, el Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada, insistió en la obligatoriedad de dicho registro, disponiendo algunas especificidades en función de la modalidad contractual (a tiempo

[9] Dicha sentencia mantenía el fondo de la cuestión bajo el prisma de la acreditación de las horas extraordinarias: «convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias... ».

[10] Redacción mucho más técnica, precisa y garantista ofrece el art. 14 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia al incorporar además del contenido del art. 34.9 ET, la obligación de implantar un registro horario fiel que además incluya el momento de inicio y finalización de la jornada.

completo o parcial); de la realización eventual de horas extraordinarias; de la existencia de relaciones laborales especiales; desplazamientos transnacionales entre otros. También precisa que la obligación de conservación del registro comporta su existencia física en el propio centro de trabajo (o, en su caso, en un soporte que garantice su disponibilidad efectiva en dicho centro), de modo que sea inmediatamente accesible ante cualquier eventual requerimiento de la Inspección de Trabajo o de quienes ostenten un legítimo derecho de acceso.

Pese al avance de dicho Criterio Técnico, lo cierto es que la redacción con rango legal sigue contribuyendo a participar del contexto histórico-laboral que lo justifica: asegurar el cómputo y acreditación de las horas extraordinarias, posibilitar su control administrativo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y garantizar la efectividad de los períodos mínimos de descanso (como elemento indisociable de la tutela de la seguridad y salud de la persona trabajadora). Con todo, ese marco justificativo originario se ha visto profundamente reconfigurado por la transformación de las relaciones de trabajo y por la irrupción de nuevos factores tecnológicos y sujetos de intervención en la organización productiva. Hoy, la implantación del registro de jornada no puede aprehenderse únicamente desde su función clásica de control y acreditación del tiempo de trabajo, pues su despliegue operativo (especialmente cuando se apoya en herramientas digitales) proyecta efectos sobre esferas constitucionalmente tuteladas que desbordan la *ratio* histórica de la institución[11], singularmente, la intimidad y la protección de datos personales, y, en escenarios más avanzados, las garantías frente a la automatización y la utilización de sistemas de inteligencia artificial en la captación, tratamiento e interpretación de la actividad laboral. En esta medida, el registro puede devenir, según su arquitectura técnica y su finalidad real, un mecanismo con capacidad de injerencia en ámbitos jurídicos distintos del estrictamente laboral, lo que impone una lectura renovada en clave de proporcionalidad, necesidad, minimización y limitación de finalidad, propia del constitucionalismo social y del derecho laboral digital contemporáneo. Esta perspectiva se acerca también a la idea de trabajo decente o empleo digno, siendo aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad[12].

Reflejo de todo ello es la STS 1161/2024, de 24 de septiembre (rec. 236/2022)[13]. Dicha sentencia aporta un desplazamiento cualitativo en la dogmática del registro de jornada, ya que sin alterar la configuración legal del art. 34.9 ET, lo reubica explícitamente en el marco de garantías de derechos fundamentales, afirmando que la técnica, método o fórmula de registro (en cuanto presupuesto de control del tiempo de trabajo) no puede operar al margen de la intimidad y de la protección de datos personales, sino que tales injerencias habrán de canalizarse conforme al triple filtro de idoneidad,

[11] Un ejemplo de ello es la SAN 10 de mayo de 2021 ECLI: ES:AN:2021:1855. La sentencia en cuestión aborda un conflicto derivado de un modelo de control algorítmico del tiempo de trabajo que, mediante una gestión programática de las pausas durante la jornada, imponía una exigencia de conectividad y disponibilidad permanentes. El sistema automatizado, al parametrizar las interrupciones con criterios rígidos y automatizados, terminaba generando un efecto adverso y discriminatorio sobre las personas trabajadoras de mayor edad, que por razones fisiológicas precisan con mayor frecuencia pausas breves, en comparación con trabajadores más jóvenes. En consecuencia, el algoritmo operaba como un mecanismo de discriminación indirecta, al penalizar conductas funcionalmente necesarias para un determinado grupo y trasladar a la organización del trabajo una desigualdad estructural bajo apariencia de neutralidad técnica.

[12] Guindo Morales S. y Monereo Pérez, J. L.: "Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador", Wolters Kluwer, *La Ley Unión Europea*, núm. 72, 2019, p. 17.

[13] A mayor abundamiento sobre esta sentencia *vid*. Nogueira Guastavino, M.: "Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras", *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 9, 2024.

necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, propios de la tutela constitucional, al afectar a esferas más allá de las estrictamente laborales[14].

Esta *vis expansiva* también alcanza el concepto de jornada de trabajo. El art. 34.9 ET obliga al registrar el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, considerándose como tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta cuando el empresario impone que los trabajadores viajen juntos, a una hora fijada, en un vehículo de la empresa y desde un punto de salida determinado por la propia empresa hasta el lugar donde se presta el servicio[15]. También un período de guardia (ya sea presencial en el centro de trabajo o de disponibilidad en el domicilio) debe calificarse como tiempo de trabajo cuando las restricciones impuestas sean tan intensas que limiten de forma objetiva y significativa la libertad del trabajador para gestionar su tiempo y dedicarse a intereses personales durante la guardia[16].

El Tribunal Supremo ha tenido recientemente la oportunidad de señalar acertadamente el núcleo esencial del tiempo de trabajo, centrándose para su determinación en el grado de intensidad de restricción de la libertad personal del trabajador y el grado de disponibilidad impuesto por el empresario. La STS de 18 de noviembre de 2025[17] señala que la clave hermenéutica del *tiempo de trabajo* no reside en la mera presencia física ni en la etiqueta convencional del período (guardia, retén, disponibilidad), sino en la realidad material de la prestación, la intensidad de la sujeción que ese lapso proyecta sobre la esfera personal del trabajador y, por ende, la medida en que se mantiene bajo la órbita del poder de dirección y organización empresarial. Partiendo de dicha premisa, la calificación jurídico-laboral debe articularse en torno a dos parámetros indisociables: 1º el grado de restricción efectiva de la libertad de autogestión del trabajador (esto es, su capacidad real para disponer del tiempo, desplazarse, descansar o conciliar su vida personal y familiar) y 2º el nivel de disponibilidad y prontitud de respuesta exigido por la empresa, que puede manifestarse en la obligación de permanencia en un lugar determinado, en la imposición de plazos de reacción especialmente breves, en limitaciones relevantes de movilidad o en la existencia de consecuencias organizativas y, en su caso, disciplinarias ante el incumplimiento. En otras palabras, habrá tiempo de trabajo cuando, aun bajo una apariencia pasiva, el período opere en la práctica como una extensión del tiempo de prestación, por quedar el trabajador objetivamente constreñido a una situación de expectativa operativa que desnaturaliza su tiempo propio y lo integra funcionalmente en la dinámica productiva. A la inversa, cuando la disponibilidad sea compatibilizable con un margen sustancial de libre disposición, sin interferencias relevantes en la vida personal, estaremos ante tiempo de descanso, o (en su caso) ante una mera localización que no alcanza el umbral de restricción necesario para su asimilación a trabajo efectivo.

La cuestión no es baladí, pues, desde la óptica empresarial, el registro de jornada supone un mecanismo de control y verificación de carácter polifuncional al ser garante del cumplimiento normativo sobre ordenación del tiempo de trabajo; sirve como medio de prueba frente a eventuales requerimientos de la ITSS y como un elemento probatorio para la constatación de incumplimientos laborales sancionables en el ejercicio de la potestad disciplinaria[18] en la medida en que documenta conductas susceptibles de tipificación y sanción.

Nos hallamos, en definitiva, ante un escenario paradigmático en el que la técnica de implantación del registro de jornada se ha convertido en un elemento constitutivo de su propia juridicidad. El

[14] Nabalón Arnal, A.: "Datos biométricos y registro horario: el principio de necesidad y el papel de la negociación colectiva", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 487, 2025, p. 23.

[15] STUJE 9 de octubre de 2025, Asunto C-110/24, ECLI:EU:C:2025:768.

[16] STJUE de 30 de octubre de 2025, C-373/24, ECLI:EU:C:2025:842.

[17] STS 1092/2025 ECLI:ES:TS:2025:5340.

[18] Velasco Portero, M. T.: "Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* 2020*,* p. 343.

grado de diligencia en el ejercicio del *ius variandi* empresarial adquiere aquí una relevancia singular, pues la elección de uno u otro método de cómputo activo (en distinta intensidad) comporta un abanico normativo heterogéneo y, correlativamente, diferentes umbrales de riesgo, partiendo desde una mayor o menor exposición a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a eventuales procedimientos sancionadores, hasta la necesidad de articular deberes de información previa a la plantilla y a la representación legal, implementación de medidas de garantía, minimización y limitación de finalidad en materia de protección de datos y, en determinados supuestos, ponderar la propia necesidad (y viabilidad) de recabar un consentimiento que sea realmente libre y adecuadamente documentado.

Y es que no debe perderse de vista que un diseño técnicamente más intrusivo (por ejemplo, mediante geolocalización, datos biométricos o verificación automatizada) incrementa la probabilidad de incurrir en injerencias desproporcionadas sobre derechos fundamentales (intimidad y protección de datos, pero también igualdad y no discriminación), desplazando el registro desde una técnica de control horario hacia un auténtico dispositivo invasivo de vigilancia de contornos jurídicamente problemáticos. Llegados a este punto cabe preguntarse ¿Qué tipo de registros de jornada cabe razonablemente esperar según el método utilizado? Exponemos a continuación los más relevantes:

— Registro analógico[19]: consiste en la consignación manual del tiempo de trabajo mediante hojas diarias firmadas, partes de trabajo o cuadrantes en soporte papel[20], en los que se reflejan las horas de inicio y fin de jornada[21] y, en su caso, incidencias.

— Registro electrónico o fichaje digital: se basa en sistemas de marcaje electrónico que registran entrada y salida (y, eventualmente, pausas) a través de terminales físicos, tarjetas, PIN o aplicaciones sencillas, generando un dato temporal sin captación adicional de imagen, ubicación o biometría.

— Registro mediante videovigilancia o captación de imagen: utiliza cámaras (y excepcionalmente audio) para acreditar la presencia o el tránsito por zonas de acceso, sustituyendo o complementando el marcaje, con capacidad de reconstruir el tiempo de permanencia mediante la grabación.

— Registro con geolocalización: consiste en un sistema que vincula el dato horario a un dato espacial, mediante GPS u otras tecnologías de localización (por ejemplo, chequeo geolocalizado), particularmente en supuestos de movilidad (comerciales, reparto, trabajo itinerante) o prestación fuera del centro de trabajo.

[19] Todavía legal, ya que el art. 34.9 ET no exige en qué formato ha de llevarse a cabo el control de la jornada. Su legalidad también se fundamenta en el mencionado Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la inspección de trabajo y seguridad social en materia de registro de jornada, al afirmar que dicho registro deberá estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, o ser accesible desde el mismo de manera inmediata. Aunque todo apunta a que deberá ser digital si prospera el Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada. Disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado/download/6cb63e79-48a8-4e99-9784-3a0b26ae6106

[20] Ya que los requisitos exigidos por el TJUE, a falta de obligación en soporte digital, permiten multitud de métodos, desde los más convencionales hasta los más sofisticados o modernos *vid.* García Gil, B.: *Derechos de las personas trabajadores y tiempo de trabajo*, Murcia, Laborum, 2025, p. 129.

[21] Incluso a instancia del propio trabajador *vid.* STSJ de Madrid de 17 de mayo de 2024 ECLI:ES:TSJM:2024:6534. En este caso, el Tribunal reconoce a efectos probatorios un documento en formato Excel aportado por el trabajador en el que anotaba las horas extraordinarias realizadas. Pese a que el Tribunal de Instancia afirmó que la información que elabora el propio trabajador no equivale a un registro de jornada, ajeno al verdadero tiempo de efectiva prestación de servicios, la Sección Cuarta, en sede de suplicación, reconoce su valor probatorio de conformidad con los apartados 1 y 7 del art. 217 LEC pero también con soporte en los arts. 299.1 3º y 326.2 LEC.

— Registro biométrico: fichaje basado en rasgos físicos o fisiológicos (por ejemplo, huella dactilar, reconocimiento facial, iris etc.), orientado a la identificación unívoca de la persona trabajadora.

— Registro mediante IA o de gobernanza algorítmica: utiliza sistemas en los que el registro no se limita a capturar la hora, sino que incorpora analítica automatizada (detección de patrones, anomalías, gestión programática de pausas, *scoring* de cumplimiento) y, en ocasiones, influye o desencadena decisiones organizativas o disciplinarias, convirtiéndose en una herramienta de gestión algorítmica del tiempo de trabajo.

2.1. El registro analógico o en soporte papel

A falta de la publicación del Real Decreto por el que se desarrolla el Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada cuyo art. 2.1 consagra la obligación empresarial de garantizar el registro en soporte digital[22], se debe partir de que el registro de la jornada de trabajo no está sujeto a forma alguna[23]. Las exigencias dimanantes de la STJUE de 14 de mayo de 2019 son la objetividad, fiabilidad y accesibilidad lo que básicamente implica para España es que sea garantista. Ahora bien, la conservación de los registros durante el plazo exigido en el art. 34.9 ET sí exige de forma implícita algún tipo de soporte duradero, pudiendo ser las hojas del horario de la plantilla, partes de entrada y salida, cuadrantes de turno, hojas de control en Excel, papel y similares, pudiendo abarcar incluso capturas de pantalla de WhatsApp o correo electrónico[24]. No existe ningún inconveniente empresarial, *a priori*, de distribuir el horario de trabajo a viva voz[25], lo que requiere soporte es su conservación, no su fijación. Este criterio, no obstante, quizá no sea compartido por la Inspección de Trabajo según el mencionado Criterio Técnico 101/2019 aunque cabe matizar que la sanción prevista en el art. 7.5 LISOS no es la ausencia de conservación del registro horario lo que sanciona sino la transgresión del 34.9 ET, tipicidad algo imprecisa habida cuenta de las garantías propias del procedimiento sancionador de conformidad con los arts. 27, 28 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre por remisión del art. 51.2 LISOS. En cuanto al tratamiento de los datos personales, la base de legitimación se obtiene directamente del art. 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, 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, (en adelante RGPD), en relación con el art. 20.3 ET.

En su formulación tradicional, la intimidad constituye un derecho de exclusión frente a injerencias externas en ámbitos laborales concretos donde se reconocen espacios de privacidad

[22] Conviene añadir que el art. 34.9 ET no predetermina el soporte ni el formato del registro de jornada, sino que se limita a imponer un deber de resultado (registrar diariamente la jornada, con indicación del inicio y fin, y conservar los registros durante el plazo legalmente previsto), dejando el «cómo» a los cauces ordinarios de autonomía colectiva y, en su defecto, a la organización empresarial. En este marco, una eventual imposición reglamentaria de un modelo único de registro allí donde la norma legal se mantiene tecnológicamente neutra podría suscitar tensiones desde la perspectiva de la jerarquía normativa (por posible reglamentación *contra legem* del mandato legal), así como en relación con la potestad de autoorganización del empleador y el espacio propio de la negociación colectiva, en la medida en que constriñe la posibilidad de pactar (por convenio) otros formatos que, siendo compatibles con el deber legal de registro y conservación, quedarían indebidamente desplazados por una norma de rango inferior.

[23] Tal y como afirmó la SAN de 15 de febrero de 2022 ECLI: ES:AN:2022:477 al concretar que «no expresa la norma el soporte en el que deben conservarse estos registros, papel o aplicación informática».

[24] *Vid. V. gr:* STSJ de las Islas Baleares de 11 de enero de 2024 ECLI:ES:TSJICAN:2024:74, la cual avaló la existencia de un registro horario en hojas de papel y mensajes de WhatsApp. La STS de 18 de enero de 2023 ECLI:ES:TS:2023:85 dio validez a la existencia de hojas de papel como forma subsidiaria para el registro diario de la jornada.

[25] Ciertamente, al constituir manifestaciones del *ius variandi* empresarial, es decir, el poder general de dirección en el marco de cualquier organización compleja y jerárquica STS de 11 de junio de 2008 ECLI:ES:TS:2008:3541.

mínima[26] (descanso, aseos, taquillas, vestuarios, registros) en los que el poder de dirección no puede desplegarse de forma omnímoda. Esta intimidad se manifiesta como un cinturón de contención que protege la vida privada frente a intromisiones ilegítimas, en los términos del art. 18 CE y 18 ET en cuanto a la inviolabilidad del trabajador, cuya lógica está normativamente anclada en el lugar y en la exposición física de la persona. Sus riesgos típicos se desplazan hacia la integridad del registro y su eventual manipulación. La erosión o fricción con derechos fundamentales de los trabajadores provenientes del uso de este tipo de registro es el que cabe razonablemente esperar en aplicación de normativas por todos conocida *v. gr.:* los arts. 14 y 18 CE; 2 y 7 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo y los arts. 4.2 e), 18 y 50. c) ET, este último en relación con el art. 7.5 LISOS ya que es difícil que mediante este tipo de métodos analógicos se pueda llevar a cabo una merma de otros derechos fundamentales, quizá la falsedad en documento privado (o público según el caso) cuando el empresario falsifica o manipula el registro horario a su privado.

2.2. Registro mediante videovigilancia y registro electrónico o fichaje digital

Estas modalidades tecnificadas de registro suponen un salto desde una intimidad espacial a una intimidad digital, porque la digitalización del control horario pasa a descansar sobre el tratamiento de datos con potenciales riesgos relacionados con los límites a dicho control, la proporcionalidad en su implementación y la transparencia o trazabilidad de los datos[27]. Ello impone al empresario un plus de diligencia al ser insuficiente cumplir la obligación laboral de registro, sino que debe articular el sistema conforme al art. 20 bis ET, que somete la videovigilancia a los límites y garantías de la normativa de protección de datos.

Así es, nos encontramos ante nuevos derechos importados de otra disciplina que otorga a los sujetos protegidos (las personas trabajadoras) la condición adicional de interesado, acreedores de las garantías y límites del RGPD y de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD), lo que proyecta sobre el poder de dirección un conjunto de deberes de licitud, información, minimización, limitación de finalidad, seguridad y responsabilidad proactiva[28], intensificando la clásica dialéctica entre facultades de control empresarial y derechos fundamentales (intimidad y protección de datos).

Los arts. 87, 88 y 89 de la LOPDGDD y la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD) impone que el control a través de medios digitales solo será legítimo si respeta la intimidad del trabajador, se limita a fines estrictos (control de obligaciones o integridad del dispositivo) y se articula mediante criterios de uso con participación de la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante, RLT) e información previa a la plantilla. De lo contrario, el registro corre el riesgo de derivar hacia una monitorización generalizada ajena a su finalidad. A su vez, el art. 88 LOPDGDD introduce la garantía de la desconexión digital, obligando a políticas internas y medidas organizativas para evitar que el propio sistema de registro incentive la conectividad permanente o capture actividad fuera de jornada. El registro horario debe estar coordinado con el registro de actividades del tratamiento reconocido en el art. 30 del RGPD. El principio de limitación de la finalidad implica la obligación empresarial de abstenerse de usar el registro con finalidades distintas.

En cuanto a la posibilidad de controlar la jornada mediante videovigilancia, la misma es casi inviable. Los arts. 22.4 y 89 LOPDGDD admiten la videovigilancia solo dentro de límites estrictos:

[26] *Vid. v. gr.:* STSJ de Navarra de 18 de abril de 2006 (R. 78/2006) en la en la que se confirmó la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador al proceder al registro, apertura y vaciado del armario que tenía a su disposición.

[27] García Gil, B.: *Derechos de las personas… Op. Cit.,* p. 167.

[28] López Balaguer, M.: "El control empresarial por videovigilancia en la LOPD", Temas laborales*,* Andalucía, 2020, p. 359.

información previa clara[29], prohibición absoluta en zonas de descanso y un estándar particularmente restrictivo para la grabación de sonidos. En conjunto, estos preceptos evidencian que la tecnificación del registro incrementa el umbral de diligencia y proporcionalidad exigible al empleador si no se acotan finalidad, alcance y garantías mutando en un dispositivo de vigilancia problemático.

Ante dicha hipotética videovigilancia focalizada a modo de registro de jornada oculto (al margen de las previsiones del art. 89 LOPDGDD) la doctrina constitucional[30] viene insistiendo en que el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el art. 20.3 ET, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo. El ejercicio de las facultades organizativas no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales y lesivos de los derechos fundamentales del trabajador. Ahora bien, el incumplimiento de las previsiones del art. 89.1 LOPDGDD no conlleva automáticamente una vulneración a la intimidad del trabajador sino una vez ponderado el caso bajo el juicio de proporcionalidad[31]. Al hilo de lo anterior la STS de 14 de enero de 2025[32] ha declarado que : «el incumplimiento (…) del deber de información previa sólo supondrá una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos tras una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada», y que, como señala la STC 292/2000, «el derecho a la protección de datos no es ilimitado, y aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los poderes públicos para su determinación como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución». Es decir, no todo incumplimiento del deber de información previa conlleva una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos del art. 18.4 CE. Una ponderación de la proporcionalidad de la medida adoptada puede excluir la vulneración de este derecho fundamental».

El empresario, al estar obligado a controlar la jornada laboral, puede forzar un argumento para sostener la existencia de cámaras ocultas en la entrada y salida del centro de trabajo a fin de evitar conductas fraudulentas relacionadas con la manipulación del registro por parte de los trabajadores[33] pero con carácter excepcionalísimo y de último recurso, y siempre que puedan probarse fundadas sospechas de dicha conducta, ya que la doctrina del TS[34] junto con la del TEDH[35] y TC, requieren para la licitud de la grabación oculta de la videovigilancia sin la información previa de los arts. 22.4, 89.1 LOPDGD y art. 7.1 de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, la imperativa protección de intereses privados; la superación de la ponderación de la proporcionalidad de la medida (STC 39/2016, 3 de marzo de 2016). Además, tiene el obstáculo inesquivable de la incompatibilidad de los plazos derivados de la conservación del registro de jornada (4 años art. 34.9 ET) y la supresión en el plazo

[29] Siendo dicha información la contenida en el art. 7.1 de la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras.

[30] SSTC 136/1996, de 23 de junio; 186/2000, de 10 de julio y 39/2016, de 3 de marzo.

[31] Así se ha mantenido pacíficamente (SSTC 55/1996, de 28 de marzo, 207/1996, de 16 de diciembre y 37/1998, de 17 de febrero) al afirmar que: «la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí importan, basta con recordar que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)».

[32] ECLI:ES:TS:2025:149.

[33] *Vid.* STSJ de la Comunidad Valenciana de 29 de abril de 2025 ECLI:ES:TSJCV:2025:965 donde un trabajador manipuló el sistema de fichaje de la empresa.

[34] STS de 22 de julio de 2022 ECLI: TS:2022:3160.

[35] Asunto López Ribalda y otros v. España de 9 de enero de 2018.

de un mes de las imágenes captadas si las mismas no son enviadas a la autoridad de control, es decir, la AEPD (1 mes art. 22.3 LOPDGDD).

En cuanto a la implementación del sistema digital de control horario, el mismo plantea serias dudas de cara a la armonización normativa (interna y supranacional) en función del grado de alcance pretendido por dicho sistema[36]. El art. 2.1 del Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de registro de jornada puede generar fricciones jurídicas con otras normativas, en concreto con el RGPD y el LOPDGDD relacionados con el derecho de oposición.

Si la empresa lleva a cabo un registro de jornada digital que de forma automatizada compute el marcaje horario de la hora de entrada y salida de los trabajadores, las empresas se encuentran ante el escollo normativo del derecho de oposición. La Sección 4º del Capítulo III «Derechos del Interesado», del RGPD, bajo la rúbrica: decisiones individuales automatizadas consagra dicho derecho en el art. 22.1 «a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizada». Derecho también reconocido por remisión en nuestra normativa interna (art. 18 LOPDGDD). Nos referimos en concreto a estos dos tipos de registro digitales:

— Registro digital: una app que solo recoge hora de entrada y salida y guarda el histórico. Esto es un tratamiento ordinario de datos, típicamente cubierto por 6.1. a), b) y/o c) RGPD si se limita a lo imprescindible.

— Registro automatizado: cuando el sistema no solo registra sino que decide o produce automáticamente consecuencias, invalida fichajes, genera incidencias, activa sanciones, puntúa al trabajador, etc.

En este último escenario, el consentimiento del trabajador a tal tratamiento del art. 6.1 a) RGPD plantea serias dudas. En este sentido, el RGPD diferencia dos tipos de consentimiento: el consentimiento para la licitud del tratamiento (art. 6) y el consentimiento explícito (art. 22.1 c). Para recabar este consentimiento cualificado se requiere, en primer lugar, pasar por el filtro del art. 7.4 (en relación con el Considerando 43) y el derecho de información del art. 13.2 f) RGPD ya que solo así se puede recabar un consentimiento claro, contundente y rotundo que exprese la voluntad inequívoca del trabajador de consentir un registro horario digital que implique que trabajador será objeto de decisiones automatizadas. No cabe oponer la excepción del art. 6.1 b) referido a la necesidad para la ejecución del tratamiento ya que las Directrices sobre Decisiones Individuales Automatizadas y Elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679 de 3 de octubre de 2017 disponen una interpretación autónoma y restrictiva[37], no variable en función de cada Estado miembro.

Tampoco por la vía del art. 6.1 c) puesto que el responsable del tratamiento no debe poder elegir si cumple o no dicha obligación[38] elección que concurre en este caso al poder optar el empresario

[36] *V. gr.:* Una empresa implanta una aplicación móvil que no se limita a recoger la hora de entrada y salida, sino que califica automáticamente la jornada. La app determina, por ejemplo, si el fichaje es válido o inválido (por detectar inconsistencias), si existe retraso, si la pausa es excesiva, o si procede computar ausencia, incumplimiento o horas extraordinarias. Acto seguido, el sistema genera automáticamente la consecuencia (por ejemplo, descuenta salario o sugiere sanción disciplinaria) y la notifica al trabajador sin intervención humana previa real y significativa.

[37] STJUE de 16 de diciembre de 2008 en el asunto C-524/06 (Heinz Huber / Bundesrepublik Deutschland), apartado 52: «(…) el concepto de necesidad (…) no puede tener un contenido variable en función de los Estados miembros. Por lo tanto, se trata de un concepto autónomo del Derecho comunitario que debe recibir una interpretación idónea para responder plenamente al objeto de dicha Directiva». Tampoco por la vía del interés legítimo.

[38] Dictamen 06/2014 sobre el concepto de interés legítimo del responsable del tratamiento de los datos en virtud del artículo 7 de la Directiva 95/46/CE, 2014, p. 23.

por otros sistemas de registro horario digitales más respetuosos con el principio de minimización y proporcionalidad. Argumento reforzado además con la inexistencia de una normativa interna que exija que dicho registro digital sea automatizado[39] ya que ni el art. 34.9 ET ni su futuro desarrollo reglamentario obligan a un registro digital automatizado, ni siquiera la vía del interés legítimo[40] por su interpretación también restrictiva y favorable a los derechos fundamentales.

Además, el Considerando 155 y el art. 88 RGPD parten de que el ámbito laboral, por su propia asimetría y por la intensidad del poder de organización y control, requiere reglas más específicas sobre tratamiento de datos; por ello habilitan expresamente a los Estados y a los convenios colectivos para concretar garantías en materias como la gestión y organización del trabajo y, de manera muy relevante, los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

En España, ese margen se proyecta a través del art. 85 ET, que permite al convenio ordenar condiciones de empleo también en su dimensión tecnológica, reforzado con el art. 64.4 d) ET, que reconoce a la RLT el derecho a conocer los parámetros, reglas e instrucciones de algoritmos o sistemas de IA que incidan en condiciones de trabajo. A su vez, la Ley 15/2022 incorpora el empleo como ámbito central en su art. 3.1 a), pues menciona expresamente la IA y la gestión masiva de datos como ámbito de especial atención art. 3.1 o) y fija un límite material en su art. 10 reconociendo a la negociación colectiva la posibilidad de prohibir o limitar prácticas con efectos discriminatorios o de exclusión. En conjunto, todo este bloque normativo permite al convenio limitar o prohibir decisiones únicamente automatizadas (incluidas las derivadas de registros horarios automatizados con efectos laborales), siempre bajo exigencias reforzadas de transparencia algorítmica y no discriminación[41].

2.3. El registro mediante datos biométricos o mediante geolocalización

Los datos implementados con los que se pretende hacer operar un registro horario digital son, de los anteriormente citados, datos personales de categoría general o si se quiere datos de categoría no especial. El RGPD se encarga de diferenciar estas categorías en función del tipo de dato en cuestión. No es lo mismo recabar los números del Documento Nacional de Identidad, la firma manuscrita, el nombre y apellidos que el iris, el rostro, la huella dactilar, el patrón de las huellas de la mano o de las venas, la voz o la ubicación exacta de una persona en tiempo real.

Los datos biométricos profundizan y despliegan un gran abanico de protección, ya que se eleva la trascendencia de este dato al entender el salto que se produce entre la identidad documental o administrativa hacia la identidad biológica[42]. El art. 4. 14 del RGPD define el dato biométrico como

[39] Dictamen 01/2014 del Grupo de trabajo sobre la aplicación de los conceptos de necesidad y proporcionalidad y la protección de datos en el sector de los organismos con funciones coercitivas, adoptado el 27 de febrero de 2014 (WP 211).

[40] STJUE de 11 de abril de 2024 REC:C-394/23: «la existencia de un interés legítimo requeriría una evaluación meticulosa, inclusive si un interesado puede prever de forma razonable, en el momento y en el contexto de la recogida de datos personales, que pueda producirse el tratamiento con tal fin. En particular, los intereses y los derechos fundamentales del interesado podrían prevalecer sobre los intereses del responsable del tratamiento cuando se proceda al tratamiento de los datos personales en circunstancias en las que el interesado no espere razonablemente que se realice un tratamiento ulterior».

[41] *V. gr.:* el art. 37.5 del Convenio Colectivo para los Establecimientos Financieros de Crédito en Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito. «BOE» núm. 175, de 24 de julio de 2023: «Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia».

[42] Mercader Uguina, J.: "Datos biométricos en los centros de trabajo", Wolkers Kluwer, Madrid, 2020, p. 1.

«aquellos datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos». El art. 9 del RGPD parte de la premisa general de prohibición del tratamiento de estos datos, siendo su tratamiento excepcional y tasado. El dato biométrico incide en otro derecho fundamental, aparte de los ya citados: la integridad física. Son, por tanto, la intimidad, la protección de datos y la integridad física (arts. 15, 18.1 y 18.4 CE) los derechos constitucionales en juego, aunque sobre el art. 15 CE cabe añadir que el TC (STC 220/2005 de 12 de septiembre y ATC 57/2007 de 26 de febrero) ha sido originariamente reacio a reconocer un peligro cierto y grave del trabajador, al pivotar la médula de dicho derecho sobre la incolumidad corporal, cuestión que *prima facie*, no altera el control biométrico. No obstante, la legislación laboral es una excepción a la regla general, siempre que se den las garantías apropiadas a tales categorías especiales, pues constituyen datos particularmente sensibles en relación con los derechos y las libertades fundamentales, ya que el contexto de su tratamiento podría entrañar importantes riesgos para los derechos y las libertades fundamentales (Considerandos 51 y 53 RGPD).

Tal y como hemos mencionado anteriormente, los apartados del art. 22.1 y 22.4 del RGPD reconocen el derecho de oposición frente al tratamiento dichos datos si no se lleva a cabo medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado o bien se recaba su consentimiento explícito. El empresario deberá llevar a cabo previamente una evaluación de impacto sobre la implementación de dicho sistema art. 35.1 b) RGPD y que especialmente debe atenderse a los principios de minimización y limitación de dichos datos bajo el control de la AEPD art. 47.2 d) RGPD. Existen dos supuestos de datos biométricos que deben distinguirse: la identificación y autenticación biométricas.

El Dictamen 3/2012 sobre la evolución de las tecnologías biométricas de 27 de abril de 2012 define ambos supuestos de la siguiente forma: la identificación es el proceso de reconocer a un individuo particular entre un grupo, comparándose los datos del individuo a identificar con los datos de cada individuo en el grupo. La verificación o autenticación es el proceso de probar que es cierta la identidad reclamada por un individuo, comparándose los datos del individuo únicamente con los datos asociados a la identidad reclamada. Tal y como se deduce, el primer supuesto es más intrusivo que el segundo, puesto que el registro horario biométrico responde a la autenticación biométrica, esto es, el trabajador activa el proceso (ficha como «yo soy X» y la biometría solo confirma). La programación para su funcionamiento requiere tres fases fundamentales divididas en registro, almacenamiento y correspondencia biométricas.

El Grupo de Trabajo ya declaró en su documento WP80 que los datos biométricos son, en la mayoría de los casos, datos personales. Por tanto, solo pueden tratarse si existe una base jurídica y si el tratamiento es adecuado, pertinente y no excesivo en relación con los fines para los que dichos datos se recaben o traten. No es posible el levantamiento de la prohibición general, al amparo del art. 9.2 b) RGPD, es decir, cuando el tratamiento de datos biométricos sea necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral, por cuanto que el art. 34.9 ET no exige expresamente la utilización de datos biométricos para llevar a cabo el registro horario pretendido. En cuanto al principio de necesidad, la vaguedad jurídica del mencionado precepto, unida a las exigencias del TC[43] impiden superar dicho principio[44]. La AEPD, avala dicho argumento atendiendo a lo establecido en los arts. 5.1.c)

[43] La STC 76/2019, de 22 de mayo dispone que la norma legal debe reunir todas las características indispensables como garantía de la seguridad jurídica, expresando todos y cada uno de los presupuestos y condiciones de la intervención, de forma que las limitaciones del derecho fundamental establecidas por una ley pueden vulnerar la Constitución si adolecen de falta de certeza y previsibilidad.

[44] También la Autoridad Catalana de Protección de Datos mediante el Dictamen CNS 19/2023, y el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía en el Dictamen 1/2023.

y 25.1 RGPD, puesto que en un tratamiento de control de presencia deben tratarse exclusivamente los datos necesarios para la consecución de dichos fines y no más de los necesarios[45]. En virtud del Considerando 39 RGPD, los datos personales solo deben tratarse si la finalidad del tratamiento no pudiera lograrse razonablemente por otros medios. La AEPD ha recordado recientemente que en el ámbito de las relaciones laborales, la base jurídica principal es la ejecución del contrato de trabajo, porque el consentimiento del afectado no es válido cuando se proporciona en un contexto de «desequilibrio claro entre el interesado y el responsable del tratamiento»,

El consentimiento explícito también genera problemas. El consentimiento del art. 9.2 a) RGPD en relación con el Dictamen 15/2011 del GT29 sobre la definición de consentimiento (WP 187), se preocupa más bien por su forma, desatiende demasiado el posible vicio de la atmósfera laboral en la que se manifiesta[46]. Este consentimiento *ab probationem* no se corresponde con «explícito», que se refiere a un consentimiento claro, rotundo y preciso, pero sobre todo, libre.

El art. 37.2 b) RGPD, en sinergia con el mencionado Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo exige, una evaluación de la necesidad y proporcionalidad del uso de datos biométricos a fin de comprobar que no existe otra forma de conseguir la finalidad buscada. No cabe más que concluir la evidente falta de fundamento para superar el filtro de necesidad, ya que existen medidas alternativas igualmente efectivas y menos intrusivas. Los pronunciamientos judiciales son diversos, algunos a favor[47] y otros más recientes, en contra[48]. Este última es especialmente preocupante porque se apoya en una interpretación discutible del RGPD, con argumentos internamente incongruentes que debilitan su exhaustividad.

Incluso cuando la biometría se utiliza en clave de autenticación (esto es, recordemos, como verificación de una identidad previamente declarada), su adopción en el registro de jornada desplaza el sistema a un umbral de tutela cualitativamente más alto. No equivale a un dato instrumental como un PIN o una tarjeta, sino un atributo corporal difícilmente sustituible, cuyo tratamiento, cuando se orienta a la identificación unívoca, queda sujeto al régimen reforzado del art. 9 RGPD y, en todo caso, a los principios de minimización y estricta necesidad del art. 5. La reciente experiencia del TEDH en *Guyvan c. Ucrania*[49] resulta ilustrativa. El control empresarial mediante tratamientos

[45] Guía sobre Tratamientos de control de presencia mediante sistemas biométricos de 23 de noviembre de 2023. https://www.aepd.es/documento/guia-control-presencia-biometrico-nov-2023.pdf

[46] Nabalón Arnal, A.: "Datos biométricos y registro horario…, *op. cit.,* p. 44.

[47] *Vid.* Juzgado de lo Social núm. 2 de Alicante de 15 Septiembre de 2023, Rec. 489/2023. ECLI:ES:JSO:2023:2644.

[48] Sección de lo Social del Tribunal de Instancia (Juzgado de lo Social), de 24/07/2025 RES:370/2025 REC:97/2025 ECLI: ES:JSO:2025:2400. La doctrina judicial más reciente ha mostrado, una cierta reticencia a desplegar con toda su intensidad la tutela reforzada que el RGPD dispensa a los datos biométricos. En este caso se aprecia una lectura expansiva de la legitimación de estas técnicas que, bajo un entendimiento discutible del principio de minimización y de la exigencia de estricta necesidad, termina por relativizar la obligación de optar por alternativas menos intrusivas cuando estas resultan razonablemente idóneas para la finalidad perseguida. Para ello, acude a argumentaciones de corte prospectivo (la mera posibilidad de usos fraudulentos, como la eventual suplantación de identidad) que operan como justificante general del recurso a la biometría, desplazando el centro de gravedad del análisis hacia la seguridad del sistema y la prevención del fraude. El resultado es una ponderación que tiende a privilegiar la lógica del refuerzo de medidas de control frente a otros requisitos de igual o mayor garantismo, en particular la necesidad, la proporcionalidad y la preservación del contenido esencial del derecho a la protección de datos. Dicho argumento, aunque es esgrimido *obiter dicta,* puede producir una errónea sugestión interpretativa deslocalizando el foco del art. 218.2 LEC.

[49] El asunto podría resumirse así: la actora venía utilizando un número de teléfono móvil que, según alegó, había sido originalmente personal y que con el tiempo pasó a ser teléfono de trabajo, costeado por su empleador y asignado individualmente a su persona mediante órdenes internas. En 2010 la empresa aprobó una política de uso con límites de gasto y un régimen de reembolso para consumos no laborales (en particular, el *roaming* internacional, salvo desplazamiento oficial). En febrero de 2015 la empresa abrió una investigación interna al apreciar que las facturas reflejaban uso de *roaming* internacional en periodos en los que, según el registro de asistencia, el trabajador estaba

de datos en el trabajo exige una ponderación sustantiva de garantías, es decir, realizar un análisis de proporcionalidad de los derechos en conflicto y tener debidamente en cuenta las cuestiones de protección de datos. En consecuencia, cuando el registro de jornada puede asegurarse mediante alternativas menos intrusivas, la biometría se revela, por regla general, como una tecnología de exceso más próxima a la intensificación del poder de control que a la satisfacción necesaria de una obligación organizativa. Este argumento (art. 8 CEDH y 10.2 CE) se refuerza más aún con la doctrina del TC de la interpretación más favorable al derecho fundamental, según el cual establece que debe prevalecer en caso de duda la interpretación que dota de mayor viabilidad y rigor al derecho fundamental en cuestión SSTC 69/1984; 34/1989 1/1989.

En cuanto a la geolocalización, la misma no es tan intrusiva al constituir un dato identificador del lugar mediante un cruce de datos, sin ser, a diferencia del dato biométrico, unívoco, al estar relacionados con las características biológicas de una persona cuya licitud exige una intensa diligencia empresarial en cuanto al deber de información previo del art. 90.2 LOPDGDD[50]. El derecho a la intimidad en el ámbito laboral respecto de la geolocalización se encuentra regulado en el art. 90 LOPDGDD en relación con el art. 20.3 y 20 bis del ET. Aunque sea menos invasivo, también queda sujeto a las garantías y principios del RGPD y del juicio de proporcionalidad cuya no superación impone la prohibición en su implementación, tal y como se argumentó, por ejemplo, en la SAN 136/2019 de 6 de febrero.

La STSJ de Asturias de 31 de marzo de 2025[51] enjuicia una controversia vinculada a las garantías previstas en el art. 90.2 LOPDGDD (deber empresarial de informar de forma previa, expresa, clara e inequívoca a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia, alcance y características de los dispositivos de control) en un contexto de implantación de herramientas digitales de supervisión. En el caso, la empresa procedió a introducir el sistema sin negociación ni consulta con la RLT, lo que proyectó la infracción sobre el plano estrictamente laboral del art. 34.9 ET junto con los derechos de información y consulta del art. 64 ET[52]. El fondo del asunto radicaba en la implantación de un sistema adicional de control de presencia que incorporaba geolocalización, intensificando así el grado de injerencia en la esfera personal del trabajador y elevando, correlativamente, el umbral de exigencia en términos de transparencia, información y proporcionalidad[53]. No obstante, es de destacar lo siguiente de la sentencia: la presencia de un sistema de geolocalización no impuesto (deshabilitado por defecto y únicamente activable de forma voluntaria por la persona trabajadora) comporta una limitación funcional del tratamiento especialmente relevante. A ello se añade que la finalidad perseguida aparece determinada y objetivable, en la medida en que la geolocalización, si llega a utilizarse, opera de manera estrictamente puntual y sirve para contrastar incidencias del parte

presencialmente en su puesto. Por ello, la empresa solicitó al operador, y obtuvo, datos de tráfico y localización asociados al *roaming* (fecha, hora, entrante, saliente, compañía extranjera, país, número de destino, origen, tipo de comunicación y duración). El trabajador demandó a la empresa por recogida y tratamiento ilícito de sus datos y por negarse a facilitarle acceso a la información recabada. Los tribunales internos desestimaron considerando que, siendo el número propiedad de la empresa, ésta estaba legitimada para pedir el detalle al operador y que lo obtenido no constituía dato personal, en tanto se vinculaba a relaciones laborales y a verificar presencia. El TEDH declara admisible la demanda y declara que se ha producido una violación del art. 8 del CEDH.

[50] Kahale Carrillo, T. D.: "La geolocalización como medio de control del trabajador", *Temas laborales,* 2021, p. 162.

[51] RES:10007/2025 REC:9/2025 ECLI:ES:TSJAS:2025:954.

[52] Y es que la STS de 24 de septiembre de 2024 RES:1161/2024 REC:236/2022 ha recordado que el registro de jornada debe cumplir con las exigencias de fiabilidad, trazabilidad y objetividad y ajustarse al cumplimiento de la normativa sobre protección de datos, que no se ve conculcada porque la empresa suministre los datos personales consistentes en identidad del trabajador (nombre y apellidos) provincia y población, puesto que tal información responde al cumplimiento del deber de vigilancia y control que impone el artículo 64 del ET. También la STC 119/2022, de 29 de septiembre, la cual declaró que, en lo que se refiere a la instalación de sistemas de videovigilancia y la utilización de las imágenes para fines de control laboral subsiste el deber de información del empresario, como garantía ineludible del citado derecho fundamental (18.1 y 18.4 CE).

[53] Kahale Carrillo, T. D.: "La geolocalización…, *op. cit.,* p. 158.

de jornada, reforzando la verificabilidad del registro en términos compatibles con los requisitos del TJUE en la materia. También es respetuoso con la interpretación teleológica de la AEPD en su guía de 17 de diciembre de 2025 ya que la finalidad del registro de jornada es comprobar cuándo la persona trabajadora comienza y finaliza el tiempo de trabajo, pero no verificar dónde se encuentra en cada momento.

Esa forma de implementar la geolocalización del registro de jornada se acerca bastante a la reciente interpretación de la citada STEDH sobre el art 8 del CEDH, en el sentido de incluir dentro de la delimitación de derecho a la vida privada los metadatos, incluso aunque no se accediera al contenido de las comunicaciones, la información de *roaming* y los datos asociados. La ubicación en un país en una fecha, y los destinatarios de las comunicaciones) conservan carácter personal y quedan bajo el paraguas del art. 8. Una valoración completa conforme a los criterios de control y monitorización en el trabajo (refiriéndose a la doctrina *Bărbulescu*, esto es, información previa, alcance e intrusividad, justificación, alternativas menos intrusivas, consecuencias y garantías) puede conseguir la licitud de tratar con estos datos, implementar registros seguros, sin incidencias y con todas las garantías.

2.4. Registro horario mediante inteligencia artificial o de gobernanza algorítmica

Esta modalidad de registro puede caracterizarse como una de las opciones más incipientes en el panorama actual, dado el carácter innovador de tales sistemas y los considerables requerimientos de inversión inicial que conllevan. De acuerdo con el informe del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad[54] (ONTSI), se estima que el 75% de las empresas a nivel global integrarán herramientas de inteligencia artificial en un horizonte de cinco años, lo cual tendrá un impacto transformador en el mercado laboral. Ello implica la irrupción de un tercer actor peligroso, ya que la IA, con vocación innata de eliminación del factor humano, viene irónicamente a regular determinados procesos sociales[55]. En cuanto al tema que nos ocupa, este tipo de sistema de registro horario se posiciona específicamente para su adopción por grandes corporaciones y multinacionales, entidades que buscan optimizar enormes procesos mediante la automatización, maximizar la eficiencia operativa y reducir costos superfluos, incluyendo aquellos asociados a la gestión de las relaciones laborales. La complejidad y magnitud inherentes a la administración de procesos de recursos humanos vinculados al control horario de miles de empleados permite anticipar que el principal destinatario y cliente de esta tecnología será, precisamente, el segmento empresarial de gran escala. Estas grandes empresas actuarán como un laboratorio normativo y jurisprudencial en materia laboral, en el cual el resto de los actores del mercado observarán con expectación si la implementación de estas tecnologías emergentes en el ámbito laboral representa una oportunidad estratégica o conlleva riesgos significativos.

Entrando en materia, un sistema de registro horario mediante inteligencia artificial será aquel que entre en el ámbito de aplicación del art. 3.1 del 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[56] (en adelante, RIA). De conformidad con el art. 6.2 y el Anexo III apartado 4 b), aquellos sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten

[54] Informe ONTSI (2023): *Indicadores de uso de inteligencia artificial en las empresas españolas*. Disponible en: https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2024-11/indicadores-de-uso-de-inteligencia-artificial-en-las-empresas-espanolas-2023--2-.pdf

[55] Monereo Pérez J. L.; Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2023, p. 17.

[56] Es decir, un 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 o 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.

a las condiciones de las relaciones de índole laboral tienen la consideración de sistema de IA de alto riesgo. Estos sistemas llevan aparejados multitud de obligaciones, tales como la gestión de riesgos (revisiones y actualizaciones sistemáticas periódicas.); prácticas de gobernanza y gestión de datos adecuadas para la finalidad prevista del sistema de IA de alto riesgo; la existencia de documentación técnica previa; conservación de los registros; transparencia y comunicación y supervisión humana

Un primer punto crítico radica en el ejercicio del citado derecho de oposición reconocido en el artículo 22.1 del RGPD, el cual puede prevalecer sobre la base de legitimación del tratamiento, en este caso, el consentimiento. Para el despliegue de un sistema de IA de alto riesgo, el responsable debe recabar el consentimiento explícito del interesado, pero para el tratamiento de datos, no para consentir el uso por el empresario de un sistema de IA. Por ello, esta vía solo es sólida si la iniciativa parte del propio trabajador. Si es a iniciativa del empresario (generalmente, el responsable del despliegue) quien solicita dicho consentimiento, el trabajador podrá revocarlo posteriormente ejerciendo su derecho de oposición (art. 22.1 RGPD). Esta revocación provocaría la pérdida de la base legítima para que el sistema de IA opere con esos datos, ya que, conforme al Considerando 63 del RIA, este Reglamento «no constituye un fundamento jurídico para el tratamiento de datos personales (…) salvo que el presente Reglamento disponga específicamente otra cosa».

En sistemas de IA de alto riesgo concurren dos consentimiento distintos: uno para consentir participar o ser sometido al uso o prueba del sistema, y otro para consentir (o contar con otra base jurídica) para el tratamiento de datos personales que alimenta ese sistema. El segundo es prevalente y condicionante, ya que sin una base lícita de protección de datos, el consentimiento para «estar en la IA» es jurídicamente insuficiente. Esta separación se apoya en el Considerando 141 RIA, que en las pruebas distingue entre consentimiento para participar y consentimiento independiente para el tratamiento de datos. Misma lógica debe mantenerse, con más razón, en el uso real, porque el RIA no sustituye al RGPD como fundamento del tratamiento. En consecuencia, si la implantación del sistema de IA para el registro horario no es promovida a instancia del trabajador, el riesgo de que este ejerza su derecho de oposición genera una ausencia de legitimidad sobrevenida, tornando inoperable el sistema de IA.

El segundo punto crítico lo encontramos cuando estas tecnologías llevan a cabo el tratamiento de categorías especiales de datos. Su licitud encuentra un blindaje normativo reforzado, pues tanto el artículo 9.1 RGPD como el artículo 10.5 RIA convierten su tratamiento en una excepción muy restrictiva. En el contexto específico del registro de jornada mediante verificación biométrica, el derecho de oposición (art. 22.1 RGPD) se proyecta sobre una actividad definida en el artículo 3. 36), del RIA: la «verificación automatizada y uno a uno» de la identidad de una persona física mediante la comparación de sus datos biométricos con una plantilla previamente facilitada. Esta concreción técnica delimita aún más el alcance del derecho y su impacto potencial en la viabilidad del sistema de control horario, máxime cuando su Considerando 63 reconoce una presunción de ilicitud del sistema de IA de alto riesgo respecto con el Derecho de la Unión o disposiciones de Derecho interno[57].

El tercer punto crítico se refiere a que una eventual implantación de sistemas de IA en la empresa activa una triple exigencia de información que no puede satisfacerse con un aviso genérico. Primero, si se trata de IA de alto riesgo, el art. 26.7 RIA obliga al empleador, antes de su uso, a informar a la RLT y a las personas trabajadoras afectadas de que estarán sometidas a ese sistema. Segundo, el art. 64.4 d) ET densifica esa transparencia debiendo conocer la RLT los parámetros, reglas e instrucciones del algoritmo o IA cuando incida en condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento

[57] Debe añadirse que, según la STJUE de 22 de enero de 2022 (asunto C-165/20) los considerandos carecen valor jurídico vinculante, pero sirven como criterio de interpretación siempre que no se lleve a cabo una argumentación manifiestamente contraria al tenor de la norma.

del empleo o perfiles, de modo que el control empresarial no opere como una «caja negra». Tercero, si hay tratamiento de datos, el art. 13.2 f) RGPD impone informar al trabajador sobre la existencia de decisiones automatizadas y aportar información significativa sobre su lógica y sus consecuencias. Se superponen así tres planos de tutela (información previa, transparencia algorítmica y garantía individual) que delimitan el ejercicio legítimo del poder de dirección en su vertiente tecnológica. Tal y como puede deducirse de ello, la convergencia de estas normativas en el ámbito laboral (26.7 RIA; 64.4 d) ET y 13.2 f) RGPD) ha configurado un deber de transparencia algorítmica de ciclo completo (o, si se prefiere, una obligación de información en tres tiempos) que se proyecta antes de la implantación, durante la vigencia operativa del sistema y tras su utilización o cuando despliega efectos. Exige informar en el momento previo a su puesta en marcha, sostener la transparencia mientras opera y asegurar, a posteriori, la trazabilidad y explicabilidad necesarias para el ejercicio efectivo de derechos.

La tensión entre el derecho a la protección de datos y el uso de sistemas de IA de alto riesgo también se manifiesta en la pérdida de inmutabilidad del dato. El registro horario nace para acreditar un hecho simple (entrada y salida de la persona trabajadora), pero cuando se inserta en un sistema de *machine learning* pasa a funcionar como señal susceptible de ser correlacionada, ponderada y reutilizada para fines implícitos (detección de anomalías, predicción de incumplimientos, alertas de fraude). Ese tránsito erosiona la autodeterminación informativa porque el trabajador ya no controla la finalidad real del tratamiento. Tiene suficiente potencial para transformar una incidencia puntual (llegadas tardías, fallos en el fichaje, problemas técnicos) puede convertirse, por la lógica inferencial del sistema, en un indicador de sospecha que autosugestione a la IA. Esta fricción produce, como hemos advertido antes, a la pérdida del contexto original del dato pues la reutilización de los datos por una IA puede afectar a la autodeterminación informativa de las personas[58].

Desde el punto de vista técnico, el riesgo no es hipotético pues el aprendizaje estadístico tiende a convertir regularidades en reglas. Un trabajador con historial de retrasos o de fichajes defectuosos puede quedar marcado por el sistema mediante una puntuación de riesgo o un patrón de insubordinación. Si, además, la empresa reacciona incrementando el control (más comprobaciones, más geolocalización, más revisiones), se genera un bucle de retroalimentación, vigilando más aun a quien ya fue clasificado como problemático y más se refuerza artificialmente la hipótesis de fraude. En términos materiales, la IA puede producir un perjuicio artificial no porque descubra fraude, sino porque lo fabrica predeciblemente a partir de datos incompletos o descontextualizados, desplazando el estándar probatorio hacia una presunción de culpabilidad.

Ese fenómeno entra en tensión directa con exigencias más elementales del RGPD, esto es, limitación de finalidad (el dato del fichaje no puede devenir sin más en un indicador antifraude), minimización (la escalada hacia datos más intrusivos para confirmar una sospecha estadística), exactitud (errores técnicos tratados como conducta), y, si el sistema termina automatizando consecuencias, con el art. 22 RGPD (decisiones exclusivamente automatizadas con efectos jurídicos o significativamente similares). A ello se suma que, bajo el Reglamento de IA, el deber empresarial obliga a garantizar la gestión del riesgo, la gobernanza del dato, la supervisión humana efectiva, el registro y trazabilidad, precisamente para evitar que estas inferencias se traduzcan en impactos adversos no controlados. En definitiva, el *machine learning* puede transformar un registro horario en un dispositivo de sospecha automatizada si descontextualiza el dato y lo reinterpreta como señal de riesgo. No ser objeto de decisiones automatizadas es el derecho a la supervisión humana, siendo las facultades de los arts. 14 RIA y 22.1 RGPD la dos caras de la misma moneda.

[58] Fernández-Aller, C. y Serrano Pérez, M.ª M.: "¿Es posible una Inteligencia artificial respetuosa con la protección de datos?", *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 2022, p. 318.

3. LA EVALUACIÓN DEL RITMO DE TRABAJO MEDIANTE IA

La injerencia de la inteligencia artificial y de los procesos automatizados en las relaciones laborales está distorsionando conceptos como el rendimiento y el ritmo de trabajo. El rendimiento es la proporción rentable entre dos procesos contrapuestos dentro de la dinámica productiva: el resultado obtenido y los medios o útiles empleados. Es siempre una tensión que debe resolverse a favor de las expectativas empresariales por cuanto la fuerza de trabajo debe producir más de lo gasta, esto es, debe ser rentable. El ritmo de trabajo supone el grado de esfuerzo que el trabajador debe realizar[59]. La determinación del ritmo de trabajo debe establecerse mediante 2 elementos fundamentales:

— El grado de resistencia psicológica y física del trabajador frente al desgaste, fatiga o tensión que conlleva efectuar la prestación laboral correspondiente[60]. Se trata del límite de resistencia de la fuerza de trabajo.

— La duración del descanso mínimo y necesario para que el trabajador pueda retomar fuerzas, recobrar energía y reincorporarse a la actividad con plena eficiencia productiva sostenible en el tiempo. Es el tiempo de reproducción de la fuerza de trabajo.

Cómo médula o núcleo conceptual de ambos elementos se obtiene que el ritmo de trabajo es la velocidad e intensidad humanamente estable a la que se ejecuta el proceso laboral. Esta definición parte de una criterio antropológico fundamental centrada en el trabajo *humanamente* comparable. Ahora bien, esa premisa no ha permanecido inalterada. A lo largo de las sucesivas revoluciones industriales, el criterio de fijación del ritmo «adecuado» se ha ido desplazando desde la comparación *inter homines* hacia un canon técnico. En un primer estadio, el rendimiento se estimaba confrontando el desempeño de un trabajador con el de otros, configurándose así un estándar social de normalidad productiva. Con la irrupción de la mecanización y la organización industrial, ese patrón comparativo se transforma, siendo que la medida de lo óptimo deja de buscarse en la capacidad humana y pasa a proyectarse sobre la eficiencia de la máquina. El ritmo ya no se legitima por referencia a lo que otro trabajador puede sostener, sino por aproximación a una productividad estandarizada, regular y presuntamente objetiva, definida por el dispositivo técnico. Este desplazamiento alejó la premisa antropológica que fundamentaba originalmente el ritmo de trabajo, trasladándola hacia otros relacionados con las innovaciones técnicas del capitalismo industrial.

Las tres primeras revoluciones industriales, aun cuando desplazaron el patrón de comparación desde el trabajador hacia la máquina, no abolieron la finitud: incluso el estándar mecánico (más regular y eficiente que la mano de obra humana) arrastraba consigo su propia economía de límites (desgaste, avería, mantenimiento, sustitución de componentes, obsolescencia). Dicho de otro modo, el canon técnico de la productividad venía atemperado por la materialidad misma del instrumento, que «se cansa» a su manera y obliga a detener, revisar, reparar. La Unión Europea tomó temprana conciencia de esta problemática al incorporar, en el art. 13 de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003, el principio general de adecuación del trabajo a la persona, principio que poco después expandiría de forma negativa en la Directiva 2006/42/CE, de 17 de mayo de 2006, atendiendo (entre otros) al principio de evitar un ritmo de trabajo determinado por la máquina.

[59] Pere J., Pilar Nova M. y de la Torre Prados, I.: *Trabajo y empresa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, p. 65.

[60] En favor del interés patronal, pues según Winslow Taylor "el propósito más importante de los obreros, como asimismo de los jefes de administración, debe ser la capacitación y el desarrollo de las facultades de cada individuo, de manera tal que pueda efectuar, al ritmo más rápido y con el máximo de eficiencia, el trabajo que mejor convenga a sus aptitudes naturales" *vid.* Pacheco Espejel, A.: "El taylorismo: implicaciones técnicas y políticas, a cien años de distancia", Gestión y estrategia, 2010, p. 93.

El salto contemporáneo hacia la lógica algorítmica introduce, sin embargo, un cambio de cualidad al sustituir el referente humano-máquina por el referente humano-IA. Ello significa convertir en medida de lo «óptimo» un sistema que, por definición funcional, no conoce fatiga o desgaste, no necesita reposo, no reclama tiempos de enfriamiento ni acepta interrupciones como condición natural de su rendimiento. El riesgo es que el criterio comparativo deje de estar moderado por la finitud del artefacto y pase a organizarse conforme a una exigencia expansiva, potencialmente ilimitada, que empuja la prestación de trabajo hacia una dinámica de intensificación estructural. El trabajador cumple la prestación encomendada en la medida en que se aproxima a una eficiencia sin desgaste, e incumple cuando reaparecen (inevitablemente) los límites del cuerpo, del tiempo y de la vida. Así, la comparación con la IA amenaza con elevar el ritmo a cotas humanamente inasumibles, desanclándolo de los parámetros de recuperación y de la racionalidad del descanso, y desplazando el debate desde la organización del trabajo hacia la legitimidad misma de un modelo que tiende a medir a los trabajadores con el patrón de lo que, precisamente, no es humano. El legislador europeo es consciente de este paradigma del ritmo de trabajo por cuanto ha proyectado con mayor intensidad el principio de prevención del ritmo de trabajo basado en máquinas de la citada Directiva, ya que en el Considerando 57, en relación con el Anexo III 4. b) RIA reconocen como de alto riesgo la evaluación del rendimiento en el marco de las relaciones laborales mediante un sistema de IA y que los sistemas de IA empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas pueden socavar determinados derechos fundamentales.

En España, encuentra también regulado el principio de adaptación del ritmo de trabajo a la persona *ex* arts. 36.5 ET y 15. 1 d) LPRL. Ello implica que el empresario, en el marco de su poder de dirección, organización y control, está obligado a configurar los procesos productivos atendiendo a las circunstancias y límites psicofísicos del trabajador, y no a la inversa[61]. En suma, la ordenación del trabajo no puede descansar en la premisa de que el individuo deba amoldarse sin más a un ritmo predeterminado por la empresa, sino en la exigencia de humanizar la producción, ajustando la intensidad y cadencia de la prestación a la realidad de quien la ejecuta. Factores como la irrupción de la IA y la globalización del libre mercado pueden cambiar estos criterios de eficiencia, elevando el ritmo de trabajo hacia límites humanamente inasumibles, desplazando el capital humano hacia su propia obsolescencia.

4. CONCLUSIONES

La implantación de un registro de jornada ordinaria de trabajo no solo debe venir impuesta por la Directiva 2003/88/CE y art. 31.2 CDFUE ya que su foco o zona de certidumbre descansa más allá de los parámetros de salud y descanso de los trabajadores, Ya desde la óptica propia del derecho contractual subyacente en todo contrato de trabajo (como contrato de arrendamiento de obra o servicios) se impone como elemento esencial del contrato el objeto, que debe ser determinado, de conformidad con el art. 1273 CC. La ausencia de constancia de la jornada real de trabajo puede afectar a ese elemento esencial al impedir conocer al trabajador de forma efectiva e inequívoca la obligación que está llamada a cumplir, pues solo quien se obliga sabe si puede cumplir o no la prestación[62]. Y ello con base en que todo trabajador debe conocer la duración de su jornada, elemento esencial del contrato, de conformidad con los arts. 1254, 1255, 1283 CC y 35 ET en relación con la STS 28 octubre 1952, pues la determinación de la cosa deber hacerse en forma que no pueda confundirse con otras distintas, como por ejemplo las realización de horas extraordinarias, ya que no se ha obligado a prestar las mismas.

[61] Supiot A.: "Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa", Revista Internacional del Trabajo, 1999, p. 43.

[62] Díez Picazo, L. y Gullón A.: *Sistemas de Derecho Civil*, Madrid, Tecnos, 2016, p. 34.

Se propone la reforma de *lege ferenda* del art. 7.5 LISOS a fin de incorporar expresamente la sanción por no conservar en soporte accesible, fiable y duradero el registro de jornada así como dar tipificación concreta a la falta de registro horario. La aprobación del registro horario digital conllevará para el empresario llevar a cabo un diseño completo que abarque una planificación previa de la jornada, el registro horario de las horas efectivamente realizadas y seguimiento integral de la gestión del tiempo. Como la ausencia de registro de las horas efectivamente realizadas por su trabajador podrá dar lugar a cierta litigiosidad, se propone la presunción *iuris tantum* en el art. 35 ET de aquellas horas extraordinarias que alegue el trabajador mientras el empleador no cumpla el deber de llevar a cabo el registro de jornada.

El registro horario debe llevarse a cabo por medios que ni empleen decisiones automatizadas ni utilicen datos biométricos. El dato personalísimo debe prevalecer sobre una hipotética maniobra fraudulenta de manipulación del registro por parte del trabajador, ya que el empleador tiene a su disposición un abanico de opciones menos gravosas, por ejemplo, la sanción o el despido. El riesgo de un filtraje, una brecha de seguridad o una perdida de un dato biológico unívoco debe prevenir el uso de estos datos en registros de jornada. También se propone la no sujeción normativa a ningún formato en concreto, bastando la literalidad del precepto (art. 34.9 ET) mientras el empleador de cumplimiento a las exigencias dimanantes del TJUE.

Se ha demostrado jurídicamente que el derecho de oposición reconocido en el RGPD puede echar al traste el proceso de implantación de un registro horario mediante IA, al ser la licitud del tratamiento el presupuesto ineludible para el funcionamiento del sistema de IA. El registro horario mediante inteligencia artificial también representa un problema empresarial desde la óptica del incumplimiento, debido a la exposición a cuatro regímenes sancionadores (los del RIA; RGPD; LISOS y el proveniente de la Ley 15/2022 de 12 de julio.

El art. 22.1 RGPD contiene de forma negativa el derecho a la supervisión humana del RIA y el art. 14 RIA contiene de forma positiva el derecho a no ser objeto únicamente de decisiones automatizadas. El haz de facultades resultantes de esa interacción entre estos dos Reglamentos es reflejo del gran escepticismo que el legislador europeo tiene sobre la utilización de sistemas que hagan prevalecer el razonamiento artificial frente al humano. Hoy más que nunca debe hacerse prevalecer el principio de minimización y proporcionalidad del RGPD y evitar complicar aspectos laborales de forma innecesaria. Los motivos también se justifican en favor de la seguridad jurídica, pues aquellos empresarios que den cumplimiento a la implantación de un registro horario mediante técnicas convencionales, se expondrán a riesgos conocidos, predecibles y atendibles mediante consulta de la doctrina judicial y jurisprudencia. En cambio, un registro horario mediante datos biométricos, geolocalización o sistemas automatizados abren la puerta a casuísticas con resultados desconocidos, impredecibles y más onerosos.

En cuanto al ritmo de trabajo adaptado a la persona, la IA puede suponer un factor de erosión de dicho principio si las empresas utilizan el criterio de eficiencia del sistema de IA como patrón para determinar la eficiencia o rentabilidad del trabajo humano. Ello comportará serias amenazas basadas principalmente en el fin del trabajo humano o de la implementación en los procesos productivos de mano de obra humana. El RIA y toda la normativa supranacional y nacional es consciente de ello, pero puede ocasionar ficciones y una falta de competitividad entre el mercado intracomunitario y extracomunitario.

5. BIBLIOGRAFÍA

Basterra Hernández, M.: "El tiempo de trabajo en los instrumentos de la OIT: una perspectiva desde el ordenamiento español", Madrid, *AEDTSS*, 2019.

Díez Picazo, L. y Gullón A.: *Sistemas de Derecho Civil*, Madrid, Tecnos, 2016.

Fernández-Aller, C. y Serrano Pérez, M.ª M.: "¿Es posible una Inteligencia artificial respetuosa con la protección de datos?", *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 2022.

García Gil, B.: *Derechos de las personas trabajadores y tiempo de trabajo*, Murcia, Laborum, 2025.

Guindo Morales S. y Monereo Pérez, J. L.: "Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador", WolKers Kluwer, *La Ley Unión Europea*, núm. 72, 2019.

Kahale Carrillo, T. D.: "La geolocalización como medio de control del trabajador", *Temas laborales,* 2021.

López Balaguer, M.: "El control empresarial por videovigilancia en la LOPD", Temas laborales*,* Andalucía, 2020.

Mercader Uguina, J.: "Datos biométricos en los centros de trabajo", Wolkers Kluwer, Madrid, 2020.

Monereo Pérez J. L.; Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: "Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*. *Laborum*, 2023.

Nabalón Arnal, A.: "Datos biométricos y registro horario: el principio de necesidad y el papel de la negociación colectiva", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 487, 2025.

Nogueira Guastavino, M.: "Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras", *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 9, 2024.

Pere J., Pilar Nova M. y de la Torre Prados, I.: *Trabajo y empresa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.

Rodríguez Pastor, G. y Alfonso Mellado, C.L.: *El registro de jornada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019.

Supiot A.: "Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa", Revista Internacional del Trabajo, 1999.

Velasco Portero, M. T.: "Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* 2020.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 183-211

Juventud y género ante la transformación del sistema de pensiones italiano: deficiencias y aspectos de mejora[1]

Youth and gender in the face of the transformation of the Italian pension system: shortcomings and aspects for improvement

Cristina Ramírez Bandera

Investigadora predoctoral contratada FPU
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0002-5794-8789

Sumario

1. **Introducción**
2. **Diagnóstico de la situación: algunos datos relacionados con el empleo femenino y juvenil en Italia**
3. **La juventud ante la transformación del sistema de pensiones italiano**
   3.1. La situación previa a las tres grandes reformas
   3.2. La reforma Amato (1992)
   3.3. La reforma Dini (1995)
   3.4. La reforma Fornero (2011)
   3.5. Las intervenciones legislativas posteriores a la reforma Fornero: ¿una vuelta atrás?
4. **La ineficaz perspectiva de género desplegada en el proceso reformista del sistema de pensiones italiano**
5. **Conclusiones y propuestas de *lege ferenda***
6. **Bibliografía**
   Otras referencias

Cita Sugerida: RAMÍREZ BANDERA, C.: «Juventud y género ante la transformación del sistema de pensiones italiano: deficiencias y aspectos de mejora». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 183-211.

[1] El presente trabajo es fruto de las investigaciones realizadas en el marco del Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 "La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica", financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España; del Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía (PAIDI SEJ-347) "Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social"; del Proyecto de I+D+i "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (ref. B1-2023_031), financiado por el Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga; así como del Instituto Universitario de Investigación sobre juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica de la Universidad de Málaga (JUVUMA). Del mismo modo, su elaboración ha sido posible gracias a la realización de múltiples estancias de investigación en el Dipartimento di Scienze Politiche de la Università Sapienza di Roma, donde he tenido el privilegio de profundizar en el sistema de pensiones italiano bajo la dirección de la Prof.ssa Paola Bozzao en el marco del acuerdo de cotutela entre la Universidad de Málaga y la Università Sapienza di Roma para la realización de mi tesis doctoral, lo cual no podría haber sido posible sin la ayuda y guía de mi director de tesis en España, el Prof. Francisco Vila Tierno.

Resumen

La situación actual del sistema de pensiones italiano viene explicada por un proceso reformista de gran calado que, entre otras novedades, ha significado su transición a un esquema de cuentas nocionales. Sin embargo, dicha innovación ha traído importantes consecuencias negativas para aquellos colectivos de personas más vulnerables en el ámbito laboral, singularmente las mujeres y las personas jóvenes. En el presente trabajo se expondrán de forma sintética las modificaciones normativas acontecidas, señalando su excesiva dureza con las generaciones de menor edad y la ineficacia de su perspectiva de género, lo cual se culminará con algunas propuestas de mejora.

Palabras clave

Pensiones; reformas; justicia intergeneracional; género; juventud

Abstract

The current state of the Italian pension system stems from a far-reaching reform process that, among other changes, has led to its transition to a notional defined contribution system. However, this innovation has had significant negative consequences for the most vulnerable groups in the workforce, particularly women and young people. This paper will present a concise summary of the regulatory changes that have taken place, highlighting their excessive harshness towards younger generations and the ineffectiveness of their gender perspective, only to conclude with some proposals for improvement.

Keywords

Pensions; reforms; intergenerational justice; gender; youth

1. INTRODUCCIÓN

Desde la década de los años 90, el sistema de pensiones italiano ha experimentado profundas modificaciones que han tenido por objeto reforzar su sostenibilidad financiera y corregir el importante déficit económico al que el mismo se encontraba abocado.

Con la esperanza de vida más elevada de la Unión Europea[2] y una tasa de fertilidad inferior a la media europea[3], la vertiginosa inversión de la pirámide poblacional del país itálico prospectaba un oscuro futuro actuarial para su sistema de pensiones, regido por un esquema de reparto y un generoso método de cálculo "retributivo" de la pensión que hacía depender su importe, no de las cantidades efectivamente cotizadas, sino de las últimas retribuciones percibidas durante la vida laboral.

Era necesario, entonces, la proyección de un cambio que revirtiera la situación del que actualmente continúa siendo el país con mayor gasto en pensiones del panorama europeo[4]. Y así se hizo, y ello no supuso la implementación de modificaciones meramente paramétricas, sino una auténtica transformación estructural que modificó el funcionamiento del conjunto del sistema de pensiones italiano, abandonándose por completo el método de cálculo retributivo de la pensión ya mencionado y sustituyéndolo por la adopción del conocido como método de cálculo "contributivo" o, en el argot económico-internacional, un sistema de cuentas nocionales.

A diferencia del método retributivo, el método de cálculo contributivo no toma como variable para el cálculo de la pensión las últimas retribuciones percibidas por la persona trabajadora, ni tan siquiera el conjunto del historial retributivo acumulado a lo largo de la vida laboral, sino las aportaciones efectivamente realizadas. Se crea, entonces, la ficción de que cada persona trabajadora cuenta con una "hucha" en la que se ingresan mes a mes las cotizaciones efectuadas y, llegado el momento de la jubilación, dicha hucha se rompe, transformándose el capital contenido en la misma -mediante la aplicación de un coeficiente que depende, entre otras variables, de la esperanza de vida residual que resta a la persona en el momento en el que desea acceder al retiro- en una renta mensual que constituirá su pensión.

No cabe duda de que este método de cálculo resulta actuarialmente mucho más justo que el método de cálculo retributivo, siendo en consecuencia una espléndida solución para solventar los desequilibrios financieros de los que adolecía el sistema de pensiones italiano. Sin embargo, si la implementación de este método -pensado para favorecer carreras de cotización prolongadas y estables- supone, ya de entrada, una reducción del importe de las pensiones -que pasan a calcularse con una fórmula mucho menos generosa-, el mismo se introdujo en un contexto laboral muy diferente al de los años 80, marcado por la proliferación de formas atípicas de trabajo y la precarización del empleo[5]. Así, la acentuada parcialidad y temporalidad que afronta el mercado de trabajo italiano actualmente convierten al método de cálculo contributivo en un temible obstáculo para disfrutar de

[2] La misma ascendió en 2024 a 84,1 años, siendo equivalente a la de Suecia y superando el segundo mayor dato, registrado en España (84 años). Eurostat: *Life expectancy at birth by sex*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00205/default/table?lang=en&category=t_demo.t_demo_mor [con último acceso el día 7 de enero de 2026].

[3] Para el último año registrado (2023), esta es de 1,21 hijos/as por mujer, siendo la media europea de 1,38. Eurostat: *Total fertility rate*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00199/default/table?lang=en&category=t_demo.t_demo_fer [con último acceso el día 7 de enero de 2026].

[4] El gasto en pensiones en Italia para el año 2022 fue del 15,6% de su PIB, siendo la media europea del 11,4% del PIB. Ageing Working Group: *2024 Ageing Report*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la UE, 2024, p. 28.

[5] Valentina, C.: "Previdenza, generazioni future e sostenibilità", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale,* núm. 2, 2025, p. 360; Jessoula, M. y Raitano, M.: "La riforma Dini vent'anni dopo: promesse, miti, prospettive di policy. Un'introduzione", *Politiche Sociali*, núm. 3, 2015, pp. 372-373.

una pensión adecuada, golpeando esta realidad con más fuerza a los colectivos más vulnerables, entre los que se encuentran las personas jóvenes y las mujeres.

A raíz de lo expuesto, el presente trabajo nace con la intención de exponer al lector, de forma precisa, aunque sucinta -dada la complejidad de la temática y las limitaciones de espacio que se afrontan-, los principales aspectos del proceso de transformación vivido por el sistema de pensiones italiano y las deficiencias que se aprecian en relación con el mismo, tomando en especial consideración su impacto en las generaciones más jóvenes y la ineficacia de su perspectiva de género, y proponiendo asimismo un conjunto de iniciativas que contribuirían a mejorar la protección social de la población italiana y a dar cumplimiento al mandato de *adeguatezza* (adecuación/suficiencia) de la pensión que impone el artículo 38 de la *Costituzione*[6].

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN: ALGUNOS DATOS RELACIONADOS CON EL EMPLEO FEMENINO Y JUVENIL EN ITALIA

Italia es el tercer país con el PIB más elevado de la Unión Europea, por lo que cabría deducir que cuenta con un robusto mercado de trabajo. Aunque así sea, lo cierto es que podría afirmarse que la situación del mercado laboral italiano resulta mejorable, pues la tasa de desempleo del país alcanzó un 6,5% en 2024 (siendo la media europea del 5,9%)[7], mientras que calidad del empleo italiano se encuentra ligeramente por debajo de la media europea, contando el país itálico, en el mismo año, con una tasa de temporalidad del 46,9% (ascendiendo la media europea al 44,6%)[8] y una tasa de parcialidad del 16,8% (siendo la media europea del 17,7%)[9]. A ello debe sumarse que el porcentaje de personas trabajadoras en riesgo de pobreza (*in-work poverty*) es, con datos de 2024, del 10,2%, dos puntos porcentuales superior a la media de la Unión Europea y un punto y medio superior a la existente veinte años atrás en el país (del 8,7% en 2005)[10].

La realidad descrita se acentúa en sentido negativo para los colectivos más vulnerables en términos laborales y, singularmente, para las mujeres y los jóvenes. En cuanto a las primeras, cabe destacar que Italia es el país de la Unión Europea con menor tasa de ocupación femenina (57,4% en 2024, frente a la media europea del 70,8%)[11], siendo el desempleo femenino superior en un 20% al masculino[12]. Asimismo, el empleo femenino resulta decididamente más precario que el masculino

[6] Para un estudio detallado acerca de este principio constitucional, *vid.* Cinelli M. y Giubboni, S.: *Lineamenti di Diritto della Previdenza Sociale*, Milán, Wolters Kluwer, 3ªed., 2022, pp. 142-149.

[7] Eurostat: *Total unemployment rate*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en&category=t_labour.t_employ.t_lfsi.t_une [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

[8] Eurostat: *Employees with a contract of limited duration (annual average)*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00073/default/table?lang=en&category=t_labour.t_employ.t_lfsi.t_lfsi_emp [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

[9] Eurostat: *Persons employed part-time - Total*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/table?lang=en&category=t_labour.t_employ.t_lfsi.t_lfsi_emp [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

[10] Eurostat: *In-work-at-risk-of-poverty rate by sex*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesov110/default/table?lang=en&category=t_ilc.t_ilc_ip.t_ilc_iw [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

[11] Ello se debe, principalmente, al hecho de que muchas mujeres italianas renuncian a realizar una actividad laboral en el momento de convertirse en madres. Al respecto, Fregua, C.; Romano M. C. y Sabbadini, L. L. (eds.): *Rapporto CNEL-ISTAT*: *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità,* 2025, disponible en https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Comunicazione/PROGRAMMI%20EVENTI/Cnel_Istat_Il%20lavoro%20delle%20donne%20tra%20ostacoli%20e%20opportunit%C3%A0.pdf?ver=2025-03-06-101631-840&timestamp=1741256197000, pp. 6, 7 y 9.

[12] La tasa de desempleo femenino ascendió en el segundo trimestre de 2025 al 7,3%, frente al 6,1% masculino. Istituto Nazionale di Statistica (Istat): *Il mercato del lavoro,* 2025, disponible en https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/09/Mercato-del-lavoro-II-trimestre-2025.pdf, p.6.

debido a la elevada incidencia de la parcialidad y la temporalidad. En este sentido, el porcentaje de mujeres con un trabajo a tiempo parcial asciende al 31,5%, frente al 8,1% de los hombres, siendo la parcialidad involuntaria femenina (8,6%) notoriamente superior a la masculina (2,5%)[13]. De entre las mujeres que trabajan a tiempo parcial y son madres, más de la mitad toman esta decisión a fin de poder cuidar de sus hijos, hijas u otros familiares[14].

Del mismo modo, el porcentaje de mujeres que cuentan con un empleo temporal respecto al total de mujeres trabajadoras es del 16,3% (frente al 13,5% masculino)[15], afrontando estas últimas, además -y pese a contar con una mayor formación que sus homólogos masculinos[16]-, importantes dificultades para alcanzar puestos profesionales de responsabilidad debido al conocido como "techo de cristal" (*soffitto di cristallo*). Así, el número de mujeres parlamentarias es del 33,2%, mientras que el porcentaje de aquellas que ejercen funciones de alcaldía se reduce al 15,4%. Igualmente, pese a ser mayoría en la magistratura ordinaria italiana (58,6% en 2024), solo el 28,8% de estas profesionales ocupan puestos que impliquen funciones directivas en el seno del poder judicial, siendo también escasas el número de mujeres que ocupan la dirección de empresas italianas (15,6%)[17]. La elevada parcialidad y los obstáculos para alcanzar posiciones mejor remuneradas ocasionan, con datos de 2022, que el salario medio femenino resulte un 15,4% inferior al masculino[18].

Por lo que respecta a la población joven de entre 18 y 34 años, esta conforma, con datos de 2022, prácticamente una quinta parte de la población total italiana (17,4%)[19], siendo un grupo especialmente vulnerable en cuanto a su inserción laboral y la precariedad de los empleos a los que acceden[20]. Así, frente a la ya mencionada tasa de desempleo que el país alcanzó en 2024 (6,5%), la correspondiente a aquellas personas con entre 15 y 34 años ascendió al 12,3% en el segundo trimestre de 2025[21], elevándose la tasa de temporalidad entre las cohortes más jóvenes de 15 a 34 años al 34,3% en 2024 y al 46,9% para aquellos con entre 15 y 24 años[22] (frente al 14,8% del total de la población en edad de trabajar[23]). Igualmente, si bien la tasa de parcialidad de esta generación no resulta especialmente elevada respecto a la media nacional (18,4% en el mismo año, siendo el dato del total de la población del 17,8%), la proporción de personas jóvenes con un empleo temporal y a

[13] *Ibid.,* pp. 5 y 7.

[14] Prevalece todavía hoy en Italia la figura de *male breadwinner* del hombre y de *female caregiver* de la mujer. Bozzao, P.: "Le questioni di genere nella protezione sociale del lavoro discontinuo", *Lavoro e diritto,* núm. 3, 2010, pp. 401-402.

[15] Istituto Nazionale di Statistica (Istat): *Occupati (migliaia) - Dipendenti a tempo determinato/indeterminato, tempo pieno/parziale, età*, 2026, disponible en https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0500LAB,1.0/LAB_OFFER/LAB_OFF_EMPLOY/DCCV_OCCUPATIT1/IT1,150_938_DF_DCCV_OCCUPATIT1_6,1.0 [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

[16] Istituto Nazionale di Statistica (Istat): *Il mercato del lavoro…, op. cit.,* p. 14.

[17] Datos extraídos de *ibid.*, pp. 19-20.

[18] El salario medio de la mujer fue de 33.807€ brutos anuales en 2022, frente al dato masculino de 39.982€. Istituto Nazionale di Statistica (Istat): *Struttura delle retribuzioni in Italia. Anno 2022*, 2025, disponible en https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/01/REPORT_STRUTTURA_RETRIBUZIONI_2022.pdf, p. 2.

[19] Istituto Eures Ricerche Economiche e Sociali, Consiglio Nazionale dei Giovani y Agenzia Italiana per la Gioventù: *Giovani 2024: il bilancio di una generazione*, 2024, disponible en https://agenziagioventu.gov.it/wp-content/uploads/2024/04/2024_01_RAPPORTO-GIOVANI_REPORT-COMPLETO_4_4_2024.pdf, p. 23.

[20] Las dificultades que afronta el empleo juvenil constituyen una importante preocupación también a nivel de la Unión Europea. Al respecto, Vila Tierno, F.: "Empleo juvenil y pensiones futuras ¿precariedad o esperanza?, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 33, 2025, pp. 2-4; así como Álvarez Cortés, J.C.: "Los jóvenes ante el sistema de protección social español: el papel de la Seguridad Social", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 33, 2025, pp. 28-30.

[21] Siendo del 21,5% para aquellas personas con entre 15 y 24 años, y del 9,7% para aquellas con entre 25 y 34 años. Freguja, C.; Romano M. C. y Sabbadini, L. L. (eds.): *Rapporto CNEL-ISTAT…, op. cit.*, p. 6.

[22] Eurostat: *Employees with a contract of limited duration (annual average)…, op. cit.*

[23] Esto es, la población entre 15 y 64 años. Istituto Nazionale di Statistica (Istat): *Occupati (migliaia) - Dipendenti a tempo determinato…, op. cit.*

tiempo parcial duplica a la media nacional para el total de la población en edad de trabajar (8,5% en contraste con en 4,3%)[24].

Estas circunstancias ayudan a explicar que los jóvenes de menos de 30 años ganen un 36,4% menos frente a aquellas personas con más de 50 años, siendo esta diferencia aún mayor si reducimos la muestra a aquellas personas que cuentan con estudios universitarios, alcanzando un 38,6% entre las mujeres de menos de 30 y más de 50 años, y de hasta el 65,5% entre los hombres de estos rangos etarios[25]. Como consecuencia de lo anterior, la confianza de las generaciones más jóvenes en el mercado de trabajo se ha ido erosionando de forma progresiva, de modo que, actualmente, 7 de cada 10 jóvenes italianos manifiestan encontrarse preocupados a la hora de pensar en su ingreso en el mundo laboral[26].

De lo analizado puede deducirse que las mujeres y las cohortes de menor edad cuentan con una acentuada vulnerabilidad laboral que les dificulta la construcción de carreras de cotización de calidad. Si el impacto negativo de la implementación del sistema de cálculo contributivo sería ya notable en el país con la cuarta mayor desigualdad en términos de ingresos de la Unión Europea[27], sus efectos desfavorables se harían incluso más patentes para estos dos colectivos, a menos que se introdujeran medidas correctoras que adaptasen su funcionamiento a la realidad vivida por los mismos.

3. LA JUVENTUD ANTE LA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES ITALIANO

El proceso de transformación experimentado por el sistema de pensiones italiano ha sido fruto, principalmente, de tres grandes reformas que se han sucedido a lo largo de las últimas décadas: la reforma Amato (1992), la reforma Dini (1995) y la reforma Fornero (2011).

En los epígrafes que siguen se expondrá la situación del sistema previa a estas tres reformas, para, a continuación, abordar cada una de estas intervenciones legislativas, exponiendo las principales modificaciones operadas por las mismas. Además, como cierre, se realizará un breve análisis de las principales novedades introducidas desde la reforma Fornero hasta la actualidad, todo ello poniendo el acento en el impacto que el proceso de transformación descrito ha tenido en las generaciones más jóvenes.

Cabe señalar, finalmente, que centraremos nuestra atención en las pensiones contributivas destinadas a proteger a la persona frente a la contingencia de la vejez, al contar las mismas con un peso del 70% en el conjunto del sistema de pensiones italiano[28].

[24] *Ibid.*

[25] *Ibid.,* p. 3.

[26] Istituto Eures Ricerche Economiche e Sociali, Consiglio Nazionale dei Giovani y Agenzia Italiana per la Gioventù: *Giovani 2024…, op. cit.,* p. 171.

[27] El índice de Gini -unidad de medida de la desigualdad en el reparto de los ingresos en un país, correspondiendo el 0 a la perfecta igualdad y el 1 a la perfecta desigualdad- ascendió en Italia a 32,2 en el año 2024, el cuarto mayor dato de la Unión Europea. Eurostat: *Gini coefficient of equivalised disposable income*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi190/default/table?lang=en&category=t_ilc.t_ilc_ip.t_ilc_di [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

[28] Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS): *Pensioni -vigenti e liquidate- (esclusa la Gestione Dipendenti Pubblici)*, 2025, disponible en https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1037, p. 5.

3.1. La situación previa a las tres grandes reformas

El sistema de Seguridad Social italiano remonta sus orígenes al siglo XIX, surgiendo en 1895 las primeras formas de protección en el sector del empleo público[29]. Pocos años después, el ámbito del sistema se extendería al empleo privado[30], si bien podría decirse que el hecho que supuso un auténtico hito en la conformación del mismo fue el establecimiento como obligatorio en el año 1919 del conocido como "aseguramiento IVS" (*invalidità, vecchiaia e superstiti*)[31], el cual ofrecía prestaciones que protegían contra las contingencias de incapacidad laboral, vejez y muerte y supervivencia. Las mismas pasaron a ser gestionadas por el *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* (INPS) desde la creación de este organismo en el año 1933, operando el sistema de pensiones italiano desde su concepción bajo un esquema de capitalización -en el que las aportaciones de cada persona trabajadora eran acumuladas en una cuenta individual cuyo capital sería utilizado en el futuro para financiar la pensión de cada individuo- y empleando un método de cálculo contributivo -de modo que su reintroducción posterior por la reforma Dini no supuso una auténtica innovación del sistema, sino tan solo una vuelta a su funcionamiento inicial-[32].

Sin embargo, poco a poco los recursos financieros del sistema de pensiones italiano de aquella época fueron agotándose, marcando un punto de inflexión la Segunda Guerra Mundial, tras la cual el valor de las reducidas reservas financieras del mismo quedó completamente mermado a raíz de la inflación que sucedió al conflicto bélico. Al terminar la contienda, el imperativo de garantizar la erogación de pensiones adecuadas a la población llevó a la necesidad de modificar el esquema de financiación del sistema, el cual transitó gradualmente, en un lapso temporal de unos 30 años, de la capitalización al reparto[33] -de forma que las cotizaciones abonadas por las personas trabajadoras en activo dejaron de ser acumuladas en cuentas individuales y comenzaron a ser empleadas para financiar las prestaciones que disfrutaban los pensionistas del presente-, produciéndose también, en el año 1952, la introducción de la figura de la pensión mínima (*trattamento minimo*) en el sistema de pensiones italiano[34] -equivalente en 2026 a 611,85€ mensuales, siendo las pensiones italianas abonadas en 13 mensualidades-.

De nuevo con el objetivo de reforzar la suficiencia de las pensiones, el legislador italiano procedió a modificar el método de cálculo de las mismas en el año 1968, sustituyendo la fórmula contributiva por la fórmula retributiva[35], e introdujo además, en el año 1969, el instituto de la

[29] *Vid. Regio Decreto 21 febbraio 1895, n. 70,* por el que se aprueba el texto único de la ley sobre pensiones civiles y militares.

[30] Destacando en la conformación del sistema de Seguridad Social italiano la *Legge 17 marzo 1898, n. 80*, por la que se estableció el aseguramiento obligatorio de los empresarios contra los accidentes de trabajo que podían sufrir las personas trabajadoras a su servicio, y la *Legge 17 luglio 1898, n. 350*, por la que se crea la *Cassa Nazionale di previdenza per l'invalidità e per la vecchiaia degli operai* con el propósito de gestionar formas voluntarias de aseguramiento contra la incapacidad laboral y la vejez.

[31] Por medio del *Decreto-legge luogotenenziale 21 aprile 1919, n. 603.*

[32] Sobre el origen histórico del sistema de pensiones italiano, *vid.* Persiani, M. y Martone, M.: *Diritto della Sicurezza Sociale*, Turín, Giappichelli Editore, 3ª ed., 2024, pp. 132-135; así como Bozzao, P.: "Sistema pensionistico", en AA.VV. (Sacco, R., dir.), *Digesto delle Discipline Privatistiche -sezione Commerciale-,* Aggiornamento IX, Milán, Wolters Kluwer, 2022, pp. 381-383.

[33] Este proceso comenzó con el *Decreto Legislativo luogotendenziale 1 marzo 1945, n. 177*, por el que se crea, junto al fondo base de financiación del sistema -el cual operaba bajo un esquema de capitalización-, el *Fondo d'integrazione per le assicurazioni sociali*, el cual funcionaría bajo un esquema de reparto (art. 11).

[34] Arts. 9, 10 y 11 de la *Legge 4 aprile 1952, n. 218.* Sobre el origen de esta institución, *vid.* Monacelli, D.: "La protezione sociale degli anziani in Italia tra previdenza e assistenza: un'analisi retrospettiva in una prospettiva di riforma", *Politica económica,* núm. 3, 2007, pp. 292-301.

[35] Arts. 5 y ss. del *Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488*.

revalorización automática (*perequazione automatica*)[36], de modo que el importe de las prestaciones fuese indexado anualmente según el incremento del coste de la vida a fin de que las personas pensionistas no perdieran poder adquisitivo.

Por supuesto, se han omitido de forma deliberada muchos otros aspectos interesantes del devenir histórico del sistema de pensiones italiano por motivos de espacio, pero los datos proporcionados son suficientes para comprender *grosso modo* la situación del sistema de pensiones en el año 1969: el mismo había transitado de un esquema de financiación a uno de reparto, y de un método de cálculo contributivo a un método de cálculo retributivo.

Sentadas entonces estas bases, junto con la garantía de la revalorización de las pensiones y la existencia de un importe mínimo de pensión que era asegurado a quien no había cotizado lo suficiente como para alcanzar tal cuantía, conviene destacar que, en Italia, en aquel momento, eran dos los tipos de pensión contributiva que protegían frente a la contingencia de la vejez -a diferencia, por ejemplo, de lo que acontece en España, donde tan solo existe una prestación contributiva con esta finalidad: la de jubilación-:

— La *pensione di vecchiaia*: Se trata de una pensión contributiva destinada a la protección de la persona trabajadora contra la contingencia de la vejez. Análoga a la pensión contributiva de jubilación española, su principal rasgo característico viene dado por la necesidad de que concurran dos requisitos para que pueda ser causada:

  • Alcanzar una concreta edad (*età anagrafica*). La misma quedó fijada en el año 1919 en 65 años tanto para los hombres como para las mujeres, si bien fue reducida en el año 1939, pasando a ser de 60 años para los hombres y de 55 años para las mujeres[37], manteniéndose dichas cifras hasta la década de los años noventa.

  • Acumular un cierto número mínimo de años cotizados (*anzianità contributiva*). En concreto, resultaba necesario contar con al menos 15 años cotizados[38].

— La *pensione di anzianità*: Se trata también de una pensión contributiva destinada a la protección de la persona trabajadora contra la contingencia de la vejez, pero, a diferencia de la *pensione di vecchiaia*, la misma tan solo ha contado tradicionalmente con un único requisito para poder ser causada: acumular un concreto número mínimo de años cotizados (*anzianità contributiva*) que, por supuesto, resulta superior al requerido para el acceso a la *pensione di vecchiaia*. Por tanto, la *pensione di anzianità* constituye una recompensa al esfuerzo de aquellas personas trabajadoras que han acumulado largas carreras de cotización[39], permitiéndoles acceder al retiro sin contar con la edad requerida para ello, siempre y cuando acrediten un número especialmente elevado de años de cotización. Si bien esta pensión ya existía en otros regímenes -con condiciones particularmente ventajosas para los empleados del sector público[40]- la misma fue generalizada mediante

[36] Art. 19 de la conocida como "*Legge Brodolini"* (*Legge 30 aprile 1969, n. 153*)*,* la cual recibió esta denominación popular debido al nombre del Ministro de Trabajo y Seguridad Social que promovió su promulgación: Giacomo Brodolini.

[37] Art. 9 del *Regio Decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636.*

[38] *Id.*

[39] Bozzao, P.: "Sistema pensionistico"…, *op. cit.,* p. 385.

[40] De hecho, el artículo 42 del *Decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092,* permitía a los empleados públicos estatales el acceso a esta prestación con tan solo 20 años cotizados, previendo incluso una reducción de hasta 5 años para las mujeres trabajadoras casadas o con hijos/as a cargo. Estas son las conocidas como

su introducción en el régimen de empleados del sector privado en el año 1965[41], derogada en el año 1968[42] y reintroducida de nuevo en el año 1969 por la conocida como "*Legge Brodolini*"[43], la cual exigía la acumulación de una carencia de al menos 35 años cotizados para poder acceder a la misma.

Según se ha indicado con anterioridad, estas dos prestaciones eran calculadas aplicando el método de cálculo retributivo introducido en 1968, en virtud del cual el importe final de la pensión a causar sería el resultado de la multiplicación de tres elementos[44]:

— La base reguladora (*retribuzione pensionabile*), calculada a partir de la base de cotización de la persona trabajadora correspondiente a los 3 últimos años cotizados[45], si bien la misma fue expandida -con múltiples vaivenes intermedios[46]- hasta tener en cuenta los últimos 5 años cotizados para las pensiones causadas a partir de 1983[47].

— El número de años cotizados (*anzianità contributiva*), hasta un máximo de 40 años.

— Un coeficiente de rendimiento (*aliquota di rendimento*), consistente en un porcentaje de incremento por cada año cotizado. En principio se previó que aquellas personas que contasen con el número máximo de años cotizados -40 años- pudieran obtener una pensión del 65%, si bien tal porcentaje fue aumentado hasta el 74% para las pensiones causadas entre 1969 y 1975, y hasta el 80% para las pensiones causadas a partir de 1976[48]. Por tanto, tomando esta última cifra como referencia, por cada año cotizado se obtenía un 2% adicional en la pensión (80/40)[49].

En consecuencia, una persona trabajadora con una base reguladora de 30.000€ y 40 años cotizados obtendría una pensión anual de 24.000€ (30.000€ x 40 años cotizados x 2%), lo cual, dividido entre 13 mensualidades[50], daría un importe mensual de 1.846,15€.

En la medida en que los requisitos de acceso a ambas pensiones permanecerían inalterados hasta la década de los 90, puede afirmarse entonces que la situación del sistema de pensiones italiano inmediatamente previa a la reforma Amato era la de un sistema de reparto que operaba con el beneficioso método de cálculo retributivo, el cual ofrecía tasas de sustitución de hasta el 80% y

baby pensioni, las cuales causaron importantes desequilibrios financieros en el sistema, pues resultaba posible que una persona llegase a jubilarse con menos de 40 años.

[41] Art. 13 de la *Legge 21 luglio 1965, n. 903.*

[42] Art. 41 del *Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488.*

[43] Art. 22 de la *Legge 30 aprile 1969, n. 153.*

[44] Bozzao, P.: "Sistema pensionistico"…, *op. cit.,* pp. 383-384.

[45] Art. 6 del *Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488.*

[46] Conforme al art. 14 de la *Legge 30 aprile 1969, n. 153*, la base reguladora fue ampliada hasta tener en cuenta los 3 mejores años cotizados dentro de los últimos 5 años (para las pensiones causadas a partir de 1969) y los 3 mejores años cotizados dentro de los últimos 10 años (para las pensiones causadas a partir de 1976).

[47] Art. 3 de la *Legge 29 maggio 1982, n. 297*. A fin de simplificar el dato, el mismo se ha proporcionado en años, si bien debe tenerse en cuenta que los organismos gestores del sistema de Seguridad Social italiano razonan en términos de semanas cotizadas. Igualmente, cabe señalar que el artículo 14 de la *Legge 30 aprile 1969, n. 153* introdujo una base reguladora máxima, que, a partir de la promulgación de la *Legge 29 maggio 1982, n. 297*, pasó a ser revalorizada conforme al incremento del coste de la vida.

[48] Art. 11 de la *Legge 30 aprile 1969, n. 153.*

[49] A partir de la promulgación de la *Legge 11 marzo 1988, n. 67*, la base reguladora que excedía del máximo establecido sí era tenida en cuenta para el cálculo de la pensión, si bien se aplicaban a la misma coeficientes de rendimiento inferiores al referido 2% (art. 21.6).

[50] Recuérdese que las pensiones en Italia son abonadas en 13 mensualidades, no en 14.

tomaba en consideración únicamente los últimos cinco años cotizados, regla especialmente favorable si se consideran trayectorias profesionales ascendentes[51].

Esta generosidad, unida al envejecimiento progresivo de la población y a la caída de la natalidad, no tardaría en generar importantes desequilibrios financieros en el sistema que tendrían que ser resueltos mediante las sucesivas reformas que se expondrán a continuación.

3.2. La reforma Amato (1992)

La negativa situación financiera del sistema de pensiones italiano, motivada por la transición demográfica y las ventajosas condiciones para el acceso y cálculo de las prestaciones, llevó a la adopción de la primera gran reforma del sistema mediante la promulgación del *Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 503*, conocido popularmente como "reforma Amato" en honor al nombre del presidente del Consejo de Ministros de la época, Giuliano Amato.

Esta reforma, de carácter paramétrico y objeto de un importante rechazo social[52], procedió a modificar los requisitos de acceso a la *pensione di vecchiaia* (sin modificar los de la *pensione di anzianità*) y a reformar algunos de los aspectos del cálculo de ambas pensiones, aunque manteniendo el método retributivo.

Respecto a los mencionados requisitos de acceso, fue aumentada en 5 años la edad requerida para causar la *pensione di vecchiaia* (elevándose de 60 a 65 años para los hombres y de 55 a 60 años para las mujeres) y pasó a exigirse una carencia mínima de 20 años cotizados -en lugar de 15- para poder disfrutar de la misma. Ambas elevaciones se implementaron de forma gradual, con un régimen transitorio que se extendía hasta 2002, preservando además la situación de aquellas personas que contasen a fecha de 31 de diciembre de 1992 con 15 años cotizados, para las cuales se entendería cumplida la carencia requerida.

Con todo, la reforma fue más incisiva en lo relativo a la introducción de cambios en el procedimiento de cálculo de la pensión, modificando:

— Los coeficientes de rendimiento, los cuales fueron reducidos para las bases reguladoras más elevadas.

— El número de años cotizados tenidos en cuenta en la base reguladora -hasta ahora, recuérdese, se consideraban tan solo los últimos 5 años cotizados-, distinguiendo tres supuestos[53]:

  • Para aquellos que contasen con 15 años cotizados a fecha de 31 de diciembre de 1992, pasaban a considerarse, en lugar de los últimos 5 años cotizados, los últimos 10 años cotizados.

  • Para aquellos que no contasen con 15 años cotizados a fecha de 31 de diciembre de 1992, pasaría a tenerse en consideración los últimos 5 años cotizados anteriores a

[51] Bozzao, P.: "Sistema pensionistico"…, *op. cit.,* p. 384.

[52] De hecho, se solicitó la celebración de un referéndum popular para tratar de lograr la derogación de la misma, si bien dicha solicitud fue rechazada por la *Corte Costituzionale* mediante su sentencia 2/1994, de 11 de enero, al considerar que la pretendida consulta popular versaría sobre una norma con importantes repercusiones financieras para los presupuestos generales del país, lo cual resultaba constitucionalmente vedado conforme al artículo 75 de la *Costituzione*.

[53] Art. 7 del *Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 503.*

dicha fecha junto con la totalidad de los periodos cotizados posteriores a la misma (*v.gr.* si comencé a cotizar en 1985 y continúo haciéndolo hasta mi jubilación en 2025, se tendría en cuenta el periodo cotizado de 1988 a 1992 junto con los 33 años cotizados a partir de 1993).

- Para aquellos que no se hubiesen incorporado al mercado de trabajo a fecha de 31 de diciembre de 1992 -y, por tanto, no hubiesen cotizado nada hasta dicho momento-, se tomaría en consideración la totalidad de la vida laboral.

Cabe advertir al lector que la comprensión del sistema de pensiones italiano es una tarea especialmente compleja, pues el deseo político de preservar la posición de las generaciones próximas a la jubilación ante las múltiples reformas implementadas ocasiona que se solapen distintas reglas de cálculo que tienen que ser aplicadas para la cuantificación de una misma pensión, y he aquí un ejemplo de ello: tras la reforma Amato, las pensiones de *vecchiaia* y de *anzianità* continuarían calculándose con el método retributivo, si bien pasó a ser necesario distinguir entre la cotización acumulada antes del 31 de diciembre de 1992 y la acumulada posteriormente, pues a estos periodos se les aplicarían reglas de cálculo distintas, resultando entonces la pensión de la suma de dos cuotas[54]:

— Una cuota "A", calculada con las reglas anteriores a la reforma Amato (coeficientes de rendimiento previos y tomando en consideración los 5 últimos años cotizados) aplicadas a los periodos cotizados acumulados con anterioridad a la reforma -esto es, hasta el 31 de diciembre de 1992-.

— Una cuota "B", calculada con las reglas instauradas por la reforma Amato (nuevos coeficientes de rendimiento y ampliación del número de años tenido en cuenta para el cálculo de la base reguladora según en cuál de los tres casos antes descritos se encuentre la persona) aplicadas a los periodos cotizados acumulados con posterioridad a la reforma -esto es, a partir del 31 de diciembre de 1992-.

Si bien la reforma Amato introdujo otra serie de novedades adicionales (la revalorización de las pensiones dejó de tener en cuenta el incremento de los salarios, ligándose tan solo al aumento de los precios; armonización de diversos regímenes del sistema…)[55], los aspectos descritos pueden ser considerados como los más esenciales de la misma. De lo indicado puede deducir el lector que lo que estaba haciendo en realidad el legislador italiano era dificultar el acceso a la pensión y reducir su importe para dotar de una mayor sostenibilidad financiera al sistema.

Si dejamos de lado el incremento de 5 años en la edad requerida para el acceso a la *pensione di vecchiaia* -pues lógico resulta que, si aumenta la esperanza de vida, este requisito aumente en consonancia- y la introducción de los nuevos coeficientes de rendimiento -cuyo impacto negativo se circunscribía únicamente (y de forma solidaria) a los grupos de personas trabajadoras con retribuciones más elevadas-, el aumento de 5 años en la carencia requerida para el acceso a esta prestación supone un endurecimiento de los requisitos para su disfrute que recae con mayor peso en las generaciones más jóvenes. Se quiere decir con esto que, si bien resulta comprensible este alzamiento ante las dificultades financieras del sistema, no se repartió de forma equitativa el impacto de la medida entre

[54] *Ibid.,* art. 13.

[55] Para un resumen de las mismas y de las modificaciones legislativas sucedidas entre la reforma Amato y la reforma Dini, *vid.* Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT): *Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale. I trattamenti pensionistici – Anno 2010*, 2013, disponible en https://www.istat.it/produzione-editoriale/statistiche-della-previdenza-e-dellassistenza-sociale-anno-2010/, p. 214.

generaciones, pues aquellas personas que tuvieran ya 15 años cotizados a 31 de diciembre de 1992 no sufrirían tal incremento.

Si esta medida ya suponía un impacto para las cohortes más jóvenes, decididamente mayores serían las repercusiones que sobre este colectivo tendría el aumento de los años considerados en la base reguladora, pues, de forma inusitada, la reforma Amato distinguía entre tres grupos de personas trabajadoras: aquellos de mayor edad (que han logrado contar con 15 años cotizados a fecha de 31 de diciembre de 1992), a los que beneficiaba; aquellos de mediana edad (que no contaban con esos 15 años cotizados pero que se habían incorporado ya al mercado de trabajo en dicha fecha), a los que ofrecía un cierto trato de favor; y a las cohortes más jóvenes que, por su corta edad, no habían accedido aún al mercado de trabajo en la indicada fecha, a quienes perjudicaba enormemente, pues su pensión sería calculada teniendo en cuenta la totalidad de su vida laboral, lo que resultaría en un importe menor si consideramos que el salario de una persona suele aumentar con el transcurso de su vida profesional.

En suma, la reforma Amato, si bien adoptó medidas que podríamos considerar financieramente necesarias, colocó injustificadamente el peso de las mismas en la población más joven del país[56], reduciendo el importe de sus futuras pensiones y quebrando, en consecuencia, la solidaridad intergeneracional del sistema.

3.3. La reforma Dini (1995)

Las modificaciones introducidas por la reforma Amato no resolvieron los problemas financieros del sistema de pensiones italiano, motivo por el que tres años después de la misma fue promulgada la *Legge 8 agosto 1995, n. 335*, conocida popularmente como "reforma Dini", también en honor al nombre del presidente del Consejo de Ministros de la época, Lamberto Dini. Esta norma tenía como objetivo declarado "estabilizar el gasto en pensiones en relación con el PIB" e introducir un "principio de flexibilidad" en el acceso a las prestaciones, además de garantizar la adecuación de las pensiones prevista en el artículo 38 de la *Costituzione* (art. 1.1)[57].

Cabe señalar que la reforma Dini, lejos de constituir una mera intervención paramétrica -al estilo de la reforma Amato-, supuso una auténtica remodelación estructural del sistema de pensiones italiano tendente a lograr, de una vez por todas, la tan ansiada sostenibilidad financiera del mismo. De hecho, sus disposiciones son consideradas por la propia norma como "principios fundamentales de reforma económico-social de la República", y, como tal, fueron blindadas por ella, no pudiendo ser exceptuadas ni derogadas sino mediante expresa disposición legal (art. 1.2).

Entre las muchas novedades introducidas por esta ley, las principales que ahora nos interesa destacar son la modificación de los requisitos de acceso tanto a la *pensione di vecchiaia* como a la *pensione di anzianità,* así como la introducción del conocido como método de cálculo contributivo -esto es, el sistema de cuentas nocionales-.

Respecto a la modificación de los requisitos de acceso a la pensione di *vecchiaia*, estos no fueron alterados para aquellas personas que ya se hubieran incorporado al mercado de trabajo con anterioridad al 31 de diciembre de 1995, sino tan solo para aquellas cohortes que se incorporasen al mismo a partir de dicha fecha, creando lo que la doctrina pasó a denominar como "*pensione di*

[56] *Cfr*. Giubboni, S.: "Il sistema pensionistico italiano alla ricerca del difficile equilibrio tra adeguatezza e sostenibilità", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, núm. 3, 2023, p. 445.

[57] Para una valoración crítica de la reforma, *vid.* Jessoula, M. y Raitano, M.: "La riforma Dini vent'anni dopo…, *op. cit.*, pp. 365-381.

vecchiaia unificata", cuyo acceso requería el cumplimiento, no de dos, sino de tres condiciones (art. 1.20):

— Alcanzar una concreta edad, la cual se redujo sustancialmente hasta los 57 años, unificándose tanto para hombres como para mujeres. El propósito de esta iniciativa era el de conceder a la persona trabajadora una mayor flexibilidad a la hora de decidir la edad a la que retirarse.

— Acumular un número mínimo de años cotizados, ascendente tan solo a 5 años.

— Tener derecho a una pensión que alcanzase un importe mínimo. Dicha cuantía fue fijada en 1,2 veces (es decir, un 120%) el *assegno sociale* (prestación equivalente en España a la pensión no contributiva de jubilación), si bien tal condicionante no era exigido para aquellas personas que hubiesen cumplido 65 años.

Por su parte, los requisitos de acceso a la *pensione di anzianità* sí fueron modificados para todas las cohortes, estableciéndose dos vías de acceso a la misma (art. 1.25):

— Una primera vía, consistente en la acumulación de una carencia mínima especialmente reforzada, la cual se elevó de 35 a 40 años cotizados.

— Una novedosa segunda vía que introducía, junto con la condición de acumular un prolongado periodo de cotización, el requisito de alcanzar una determinada edad. Así, podía accederse a esta prestación con 57 años siempre que se contasen con 35 años cotizados, eliminándose de esta forma la peculiar característica que distinguía a la *pensione di anzianità* de la *pensione di vecchiaia* (la ausencia de un requisito de edad).

Con todo, la mayor novedad de la reforma Dini fue, sin duda, la introducción del método de cálculo contributivo de la pensión, de modo que la misma dejó de ser calculada en función de la base de cotización -y, por tanto, del salario- de la persona trabajadora, multiplicada por el número de años cotizados y los coeficientes de rendimiento. En su lugar, el importe de la pensión pasó a depender del conjunto de las contribuciones realizadas al sistema y acumuladas por la persona a lo largo de su vida laboral, obteniéndose la pensión como producto de dos variables (art. 1.6)[58]:

— La cuantía total de las cotizaciones al sistema abonadas por la persona trabajadora (*montante contributivo individuale*). Las mismas serían capitalizadas a una tasa anual equivalente a la variación media del PIB nominal en un periodo de 5 años.

— Un coeficiente de transformación (*coefficiente di trasformazione*), el cual depende de la esperanza de vida residual de la persona en el momento en el que decide causar la pensión. Según se ha indicado, el requisito de edad para el acceso a la *pensione di vecchiaia* fue minorado sustancialmente hasta los 57 años para las nuevas cohortes que se incorporasen al mercado de trabajo a partir del 31 de diciembre de 1995, y ello con el propósito de conceder una mayor flexibilidad a la persona a la hora de decidir el momento en el que jubilarse, si bien ello no ponía en peligro la sostenibilidad financiera del sistema, pues cuanto menor fuese la edad de acceso a la pensión, menor sería el coeficiente de transformación aplicado y menor sería también el importe de la prestación a causar, equilibrándose actuarialmente así la operación. Igualmente, estos coeficientes debían ser revisados cada 10 años a fin de

[58] Persiani, M. y Martone, M.: *Diritto della Sicurezza Sociale…, op. cit.,* p. 145.

ajustarlos a los posibles incrementos en la esperanza de vida de la población (art. 1.11), circunstancia que reduciría los mismos a fin de ajustar actuarialmente el sistema[59].

Por su puesto, debe notarse que el método de cálculo contributivo, al tomar como referencia el conjunto de las aportaciones realizadas, tiene en consideración la totalidad de la vida laboral de la persona trabajadora. Ello, unido al hecho de que la persona recibiría en forma de pensión exclusivamente el capital aportado -debidamente capitalizado y ajustado a la esperanza de vida-, suponía entonces una importante reducción de la tasa de sustitución de hasta el 80% concedida por el método de cálculo retributivo[60], de modo que el ahorro financiero conseguido con esta transición resultaba ciertamente notable.

Ahora bien, la reforma Dini no afectó por igual a todas las cohortes, pues se previeron favorables regímenes transitorios para aquellas personas trabajadoras de mayor edad (art. 1, apartados 12 y 13):

— Para aquellos que contasen con 18 años cotizados a 31 de diciembre de 1995, la pensión continuaría siendo calculada con el método retributivo, sin que les resultase de aplicación la reforma (contando entonces con una cuota "A" y una cuota "B", como antes se ha explicado).
— Para aquellos que contasen con menos de 18 años cotizados a 31 de diciembre de 1995, la pensión se calcularía aplicando un "método mixto", es decir, aplicando a los periodos cotizados acumulados hasta esa fecha el método de cálculo retributivo y, para los posteriores, el método de cálculo contributivo. Por tanto, si a esta previsión sumamos las modificaciones ya operadas por la reforma Amato, encontramos que la pensión de una persona que haya comenzado a trabajar en Italia entre 1979 y 1995 será el resultado de la suma de tres tramos:
  • Una cuota "A", calculada con el método retributivo sobre los periodos cotizados acumulados con anterioridad a la reforma Amato -esto es, hasta el 31 de diciembre de 1992-, aplicando las reglas previas a dicha reforma.
  • Una cuota "B", calculada con el método retributivo sobre los periodos cotizados acumulados con posterioridad a la reforma Amato y hasta la reforma Dini -esto es, desde el 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1995-, aplicando las reglas instauradas por la reforma Amato.
  • Una cuota "C", calculada con el método contributivo sobre los periodos cotizados acumulados con posterioridad a la reforma Dini -esto es, a partir del 1 de enero de 1996-.
— Para aquellas personas que se incorporasen al mercado de trabajo a partir del 1 de enero de 1996, la pensión sería íntegramente calculada con el método de cálculo contributivo (de ahí que a estas generaciones se las denomine "*contributivi puri*", es decir "contributivos puros"). Asimismo, el artículo 1.16 de la *Legge 8 agosto 1995, n. 335* estableció que las pensiones calculadas íntegramente con el método contributivo no tendrían derecho a complementos por mínimos, razón por la que se introdujo para estas cohortes el requisito de que la cuantía de la *pensione di vecchiaia* alcanzase un cierto umbral para poder ser causada.

[59] Aunque en 2005 deberían haberse actualizado, en realidad tal operación se efectuó por primera vez en 2010, seguidas de las actualizaciones de 2013, 2016, 2019, 2021, 2023 y 2025. En todas ellas se han reducido los coeficientes, salvo en las actualizaciones de 2023 y 2025, en las que han aumentado debido a la reducción de la esperanza de vida (posiblemente motivada, al menos en parte, por la pandemia del COVID-19). Cabe subrayar que, por *mor* de la *Legge 24 dicembre 2007, n. 247*, la actualización de estos coeficientes pasó a hacerse trienalmente; y tras una nueva modificación operada por el artículo 24.16 del *Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*, esta comenzó a realizarse bianualmente a partir de 2019.

[60] Sandulli, P.: "Le nuove problematiche della previdenza italiana: riflessione sulle pensioni", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale,* núm. 2, 2020, pp. 441-443; Monacelli, D.: "La protezione sociale degli anziani…, *op. cit.,* p. 291.

En suma, si ya la reforma Amato deterioró la solidaridad intergeneracional del sistema, la reforma Dini dio los dos golpes de gracia definitivos al mismo: por un lado, los recortes que supuso en la pensión la implementación del método contributivo pasaron a ser soportados con mayor intensidad por las cohortes más jóvenes que todavía ni siquiera se habían incorporado al mercado de trabajo[61], y, por si ello no fuera suficiente, se eliminó para este colectivo (*i contributivi puri*) la pensión mínima que, no obstante, continuaron disfrutando las generaciones a las que aún les resultaba de aplicación total o parcialmente el método de cálculo retributivo.

El deterioro de la suficiencia de las pensiones públicas abocaba a estas generaciones de menor edad, en consecuencia, a buscar refugio en formas privadas de protección social complementaria (*previdenza complementare*), las cuales fueron potenciadas por el legislador italiano, consciente de las repercusiones negativas que las reformas introducidas acarreaban[62].

3.4. La reforma Fornero (2011)

Tras la reforma Dini, se sucedieron múltiples otras intervenciones legislativas que tuvieron como efecto, entre otros, incrementar la edad requerida en la segunda vía de acceso a la *pensione di anzianità*, llevándola hasta los 61 años en 2013 para trabajadores asalariados (hasta los 62 años para los autónomos), siempre y cuando dicha cifra, junto con el número de años cotizados acumulados, sumasen, al menos, 97 años (98 para los autónomos)[63]. Asimismo, la edad de acceso a la *pensione di vecchiaia unificata* volvió a elevarse hasta los 60 años para las mujeres y los 65 años para los hombres[64].

Por otro lado, se introdujo un sistema de "ventanas" (*finestre*) sobre el que no se profundizará[65], dado que sería posteriormente derogado, si bien entre las múltiples intervenciones del legislador italiano sí cabría destacar la llevada a cabo mediante la *Legge 30 luglio 2010, n. 122*, pues esta norma vino a vincular el requisito de edad para el acceso a las pensiones de *vecchiaia* y de *anzianità* a la evolución de la esperanza de vida. Téngase en cuenta que, desde la introducción del método contributivo, la esperanza de vida era considerada en el cálculo de la pensión a través de los coeficientes de transformación, pero no era contemplada en la determinación de las condiciones de acceso a la misma. Pues bien, esta norma estableció, a partir del 1 de enero de 2013[66], la revisión del requisito de edad cada 2 años según la evolución de la esperanza de vida, sin que en ningún caso pudiera producirse una elevación del mismo superior a 3 meses en cada ocasión. En otras palabras, si

[61] Ludovico, G.: "La solidarietà intergenerazionale nel sistema pensionistico: fascino e limiti di un principio necessario", *Diritto delle relazioni* industriali, vol. 29, núm. 1, 2019, pp. 46-50; pp. 305-308; Cinelli, M.: "Dinamiche demografiche e prospettive del *welfare* in Italia: le problematiche", *Rivista Italiana di Diritto del* Lavoro, núm. 3, 2019, pp. 305-308.

[62] Con esta finalidad se promulgaron los *Decreti legislativi 21 aprile 1993, n. 124*; y *5 dicembre 2005, n. 252*.

[63] En concreto, la *pensione di anzianità* fue reformada por la *Legge 23 agosto 2004, n. 243* (*"Legge Maroni")* la cual introdujo un brusco incremento de la edad requerida en su segunda vía de acceso hasta los 60 años (popularmente conocido como "*lo scalone"*). Antes de su implementación en 2008, el mismo fue sustituido por un incremento progresivo de este requisito (llamados "*gli scalini*") mediante la *Legge 24 dicembre 2007, n. 247* ("*Legge Damiano"*), dejando la configuración de esta prestación tal y como se ha indicado.

[64] Art. 1.6.b) *Legge 23 agosto 2004, n. 243.*

[65] Estas "ventanas" constituyen periodos de tiempo que deben transcurrir desde que se alcanzan los requisitos para tener acceso a la pensión hasta que comienza a cobrarse la misma. La *Legge 23 agosto 2004, n. 243* introdujo un sistema de "ventanas" que sería modificado por la *Legge 24 dicembre 2007, n. 247,* y el *Decreto-legge 31 maggio 2010, n.* 78, quedando posteriormente derogado por el *Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*. En consecuencia, actualmente no existen estas "ventanas", salvo para el acceso a la *pensione anticipata* y para los *lavoratori precoci*, según se dirá a continuación.

[66] Inicialmente la revisión tendría lugar a partir del 1 de enero de 2015, pero esta fecha fue sustituida por la indicada mediante el artículo 18.4 del *Decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98*. Igualmente, se previó inicialmente que la revisión tuviera lugar con cadencia trienal, reduciéndose la misma, a partir del 1 de enero de 2019, a una cadencia bienal.

aumentaba la esperanza de vida del país, también lo haría correlativamente el requisito de edad para el acceso a ambas pensiones, creándose una suerte de mecanismo automático de ajuste del sistema que garantizaba su sostenibilidad financiera.

Con todo, piénsese que, por duras que hubieran sido las reformas acontecidas hasta ahora, las mismas habían sido excesivamente indulgentes con las generaciones de mayor edad debido a los prolongados periodos transitorios establecidos. A multitud de cohortes se les continuaba aplicando el método retributivo -ya sea de forma total o parcial-, por lo que el ahorro financiero del sistema tardaría en dejarse notar hasta que tal mecanismo de cálculo quedase extinguido por completo con el paso del tiempo. De ahí que el sistema de pensiones italiano continuase con su preocupante trayectoria de incremento del gasto, lo que motivó la remisión por parte de las instituciones de la Unión Europea de urgentes recomendaciones al país itálico para que adoptase medidas al respecto[67].

Ello llevó a una nueva reforma del sistema de pensiones italiano operada por el artículo 24 del *Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*, conocida popularmente como "reforma Fornero", en honor, en esta ocasión, del nombre de la Ministra de Trabajo del país en aquel momento, Elsa Fornero[68]. Esta norma modificó, nuevamente, los requisitos de acceso tanto de la *pensione di vecchiaia unificata* como de la *pensione di anzianità*, rebautizando esta última como *pensione anticipata*.

En cuanto a la *pensione di vecchiaia unificata* (aquella que resulta de aplicación a las personas que se incorporaron al mercado de trabajo a partir del 1 de enero de 1996, es decir, a los *contributivi puri*), sus condiciones de acceso pasaron a ser las siguientes (art. 24, apartados 6 y 7):

— Alcanzar una concreta edad, la cual fue unificada en 66 años para hombres y para mujeres de forma gradual, culminando este proceso en 2018. Debe tenerse en cuenta que la actualización de esta cifra al incremento de la esperanza de vida ha supuesto un aumento de este requisito entre 2013 y 2024 de 1 año, por lo que actualmente se sitúa en 67 años.

— Acumular un número mínimo de años cotizados, recuperándose en este sentido el requisito de contar con una carencia de, al menos, 20 años.

— Tener derecho a una pensión que alcance un importe mínimo. Dicha cuantía fue fijada en 1,5 veces el *assegno sociale*, si bien, tras su posterior reducción a partir de 2024[69], actualmente es tan solo de 1 vez el *assegno* sociale -equivalente a 546,24€ mensuales en 2026-. Tal condicionante no es exigido para aquellas personas que hayan cumplido 70 años (71 años actualmente, tras la actualización al incremento de la esperanza de vida) y cuenten con un periodo de cotización efectiva de, al menos, 5 años.

Respecto a la *pensione di anzianità*, se deroga la normativa existente previamente y la misma pasa a ser rebautizada como *pensione anticipata*, aunque se mantienen las dos vías de acceso a la misma, modificando no obstante sus requisitos (art. 24, apartados 10 y 11):

[67] Entre las que cabe señalar la Recomendación del Consejo de 12 de julio de 2011 relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 de Italia y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de Italia (2011-2014), C215/4; así como la Carta Trichet-Draghi de 5 de agosto de 2011 dirigida al Estado italiano por parte del Banco Central Europeo y disponible en https://www.ecb.europa.eu/ecb/access_to_documents/document/pa_document/shared/data/ecb.dr.par2021_0001lettertoItalianPrimeMinister.en.pdf.

[68] Una interesante exposición del origen e implicaciones de la reforma proporcionada por la propia artífice de la misma -la prof.ssa Fornero- puede encontrarse en Fornero, E.: *Chi ha paura delle riforme. Ilussioni, luoghi comuni e verità sulle pensioni,* Milán, EGEA, 2018, pp. 193-231.

[69] Art. 1, apartado 125.a) de la *Legge 30 dicembre 2023, n. 213.*

— Una primera vía, consistente en la acumulación de una carencia mínima especialmente reforzada, la cual se elevó a 42 años y 1 mes para los hombres y a 41 años y 1 mes para las mujeres. No obstante, el artículo 24.12 de la norma vinculó este condicionante también al incremento de la esperanza de la vida, de modo que actualmente, tras un incremento de 9 meses, asciende a 42 años y 10 meses para los hombres y a 41 años y 10 meses para las mujeres[70].

— Una segunda vía que, como novedad, solo puede ser empleada por los *contributivi puri*, es decir, por quienes han comenzado a trabajar a partir del 1 de enero de 1996. Dicho colectivo podía acceder a esta prestación siempre que cumplieran tres requisitos: contar con 63 años (hoy en día, 64 años, tras la adecuación al incremento de la esperanza de vida), haber acumulado un periodo de cotización de 20 años y poder causar una pensión equivalente, como mínimo, a 2,8 veces el *assegno sociale*, cifra que actualmente ha sido incrementada a 3 veces dicha prestación[71] -equivalentes a 1.638,72€ mensuales en 2026-. Asimismo, desde el año 2024 se ha limitado el importe máximo de pensión que puede causarse por esta vía a 5 veces la pensión mínima -equivalentes a 3.059,25€ al mes en 2026- para quienes no hubieran alcanzado estos requisitos de acceso antes del inicio del citado año[72].

Por otro lado, el incremento hasta los 66 años (ahora 67 años) del requisito de edad para el acceso a la *pensione di vecchiaia* fue aplicado a todas las cohortes -y no solo a los *contributivi puri*-, si bien quizás el aspecto más socialmente rechazado de la reforma fue la generalización del método contributivo a la totalidad de la población trabajadora[73]. Recuérdese que la reforma Dini había salvado de la aplicación de este método de cálculo a aquellas personas que tuvieran al menos 18 años cotizados a 31 de diciembre de 1995. Pues bien, a este colectivo pasa a aplicársele también el método contributivo para los periodos cotizados que acumulen a partir del 1 de enero de 2012, de modo que su pensión estará compuesta de tres tramos: una cuota "A" calculada con el método retributivo para el periodo cotizado hasta el 31 de diciembre de 1992 (con las reglas previas a la reforma Amato), una cuota "B" calculada con el método retributivo para el periodo cotizado entre el 1 de enero de 1993 y el 31 de diciembre de 2011 (con las reglas posteriores a la reforma Amato) y una cuota "C" calculada con el método contributivo para el periodo cotizado a partir del 1 de enero de 2012.

De lo indicado se observa entonces que la reforma Fornero, pese a suponer con carácter general una reducción del importe de la pensión para estas cohortes[74], redistribuyó de forma más equitativa el peso del ajuste financiero del sistema entre las distintas generaciones, atribuyendo parte de la responsabilidad de esta tarea a un colectivo al que previamente el legislador italiano había

[70] El artículo 24.10 previó una penalización del 2% por cada año de anticipo respecto a los 62 años de edad, si bien posteriormente la misma fue derogada a partir del 1 de enero de 2018 por el artículo 1, apartado 194, de la *Legge 11 dicembre 2016, n. 232,* por lo que actualmente no resulta de aplicación. Igualmente, el artículo 15 del *Decreto-legge 28 gennaio 2019, n.* 4 introdujo a partir de 2019 una "ventana" de 3 meses para causar la prestación por esta vía, la cual fue aplicada también a los *lavoratori precoci* (art. 17) sobre los que se hablará en el siguiente apartado.

[71] Artículo 1, apartado 123, de la *Legge 30 dicembre 2023, n. 213.* Téngase en cuenta que el requisito es reducido a 2,8 veces el *assegno sociale* para las mujeres con un hijo/a, y a 2,6 veces dicha prestación para las mujeres con dos o más hijos/as.

[72] Art. 1, apartado 125, de la *Legge 30 dicembre 2023, n. 213*. La misma también añadió una "ventana" (*finestra*) de 3 meses para causar la pensión por esta vía a partir de 2024.

[73] Tal y como aconteció con la reforma Amato, también fue solicitada la celebración de un referéndum popular para tratar de lograr la derogación de la reforma Fornero, si bien dicha solicitud fue nuevamente rechazada por la *Corte Costituzionale* mediante su sentencia 6/2015, de 20 de enero, por motivos muy similares a los esgrimidos en aquella ocasión (*vid.* nota a pie 52).

[74] A partir de la *Legge 23 dicembre 2014, n. 190*, el importe de la pensión calculado conforme a la suma de las cuotas descritas no podrá ser superior al que hubiera correspondido a la persona trabajadora de haberse calculado la totalidad de su pensión con el método retributivo (art. 1, apartado 707).

exonerado de los recortes implementados[75]. De hecho, esta medida resulta congruente con los objetivos de lograr "garantizar el respeto de los compromisos internacionales y con la Unión Europea" y de reforzar la "sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones" de conformidad con los principios de "flexibilidad" y de "equidad y convergencia intrageneracional e intergeneracional" que la propia norma declara (art. 24.1), aunque tal propósito quedaría diluido a raíz de las intervenciones legislativas que se sucederían tras esta reforma.

3.5. Las intervenciones legislativas posteriores a la reforma Fornero: ¿una vuelta atrás?

La reforma Fornero, además de generalizar la aplicación del método de cálculo contributivo, reformó profundamente la *pensione di anzianità* (ahora denominada *pensione anticipata*), endureciendo sus requisitos y eliminando la segunda vía de acceso a la misma para aquellos que no fueran *contributivi puri*. Al restringir las posibilidades de jubilación anticipada, el legislador italiano conseguía un importante ahorro financiero para el sistema.

Sin embargo, la dureza de la reforma Fornero trajo consigo un importante rechazo social que trató de ser modulado mediante una progresiva flexibilización de las consecuencias de la misma a través de la introducción de nuevas medidas que facilitarían el acceso anticipado a la jubilación, lo que suponía, en la práctica, un retroceso del progreso logrado con esta reforma. Tales medidas revisten, en su práctica integridad, carácter temporal, habiendo sido implementadas de forma "experimental" y siendo prorrogadas de año en año por el legislador italiano en la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado (*leggi di bilancio*). Entre ellas encontramos:

— *Pensione anticipata flessibile* (las conocidas como "*Cuota 100/102/103"*): Se trata de una vía anticipada de acceso a la jubilación introducida en 2019[76] que permitía causar la pensión mediante la acumulación de 38 años cotizados, siempre que la persona trabajadora tuviera al menos 62 años (62 y 38 suman 100, de ahí su denominación). Tal medida, implementada temporalmente durante el trienio 2019-2021, ha sido posteriormente reintroducida bajo la forma de la "Cuota 102"[77] (acumulación de 38 años cotizados y 64 años de edad) durante el año 2022 y bajo la forma de la "Cuota 103"[78] (acumulación de 41 años cotizados y 62 años de edad) para el año 2023, si bien esta última medida, prorrogada durante los años 2024[79] y 2025[80], ha dejado de encontrarse vigente en el año 2026.
  Esta fórmula de las "cuotas" posiblemente haya constituido el principal retroceso de la reforma Fornero, resultando especialmente costosa para las arcas del sistema, motivo por el que desde la prórroga del año 2024 se trató de desincentivar su utilización para aquellos que alcanzasen los requisitos de acceso a la misma a partir del mencionado año: por un lado, sufrirían una limitación temporal de la cuantía de su pensión a un máximo de 4 veces la pensión mínima hasta el momento de alcanzar la edad ordinaria de 67 años[81], y por otro, verían su pensión calculada íntegramente con el método contributivo, incluso aunque con las reglas generales pudieran tener derecho total o parcialmente a la aplicación del método retributivo[82].

[75] Fornero, E.: *Chi ha paura delle riforme…, op. cit.,* pp. 212-217.
[76] Arts. 14 a 26 del *Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4.*
[77] Art. 1, apartados 87 y ss, de la *Legge 30 dicembre 2021, n. 234.*
[78] Art. 1, apartado 283, de la *Legge 29 dicembre 2022, n. 197.*
[79] Art. 1, apartado 139, de la *Legge 30 dicembre 2023, n. 213.*
[80] Art. 1, apartado 174, de la *Legge 30 dicembre 2024, n. 207.*
[81] Este límite es de 5 veces la pensión mínima para aquellos que hayan alcanzado los requisitos de acceso a lo largo del año 2023.
[82] Igualmente, cabe destacar que todas las "cuotas" mencionadas ha estado sujetas a una "ventana" (*finestra*) de 3 meses (6 meses para los trabajadores del sector público) para aquellos que hayan alcanzado los requisitos de acceso

— *Opzione donna*: La *opzione donna* ("opción mujer") constituye una vía anticipada de acceso a la jubilación destinada exclusivamente a las mujeres trabajadoras e introducida con carácter temporal en el año 2004[83] con una vigencia temporal que llegaba hasta el 31 de diciembre de 2015, si bien esta medida ha sido prorrogada desde entonces, permaneciendo vigente hasta el año 2025 y decayendo en el año 2026. La misma permitía a las mujeres acceder a la jubilación inicialmente con un periodo cotizado de 35 años y con una edad de 57 años para las trabajadoras por cuenta ajena y de 58 años para las trabajadoras por cuenta propia -requisito aumentado con el tiempo de forma progresiva, ascendiendo para el bienio 2024-2025 a los 61 años y reducible en un año por cada hijo/a tenido hasta un máximo de dos años-, aunque a cambio de renunciar al empleo del método de cálculo retributivo, empleándose, en caso de utilizar esta opción, íntegramente el cálculo contributivo -lo cual reducía sustancialmente el importe de la pensión al que la mujer tuviera derecho[84]-.
Por los sacrificios que comportaba y por la menor edad ordinaria de acceso a la jubilación requerida a las mujeres por la normativa general, esta vía de acceso fue muy poco empleada, si bien la equiparación de la edad ordinaria de jubilación para el hombre y la mujer operada por la reforma Fornero de 2011 aumentó el atractivo de la *opzione donna*. Con todo, a partir del año 2023 su acceso quedó limitado exclusivamente a aquellas mujeres que cumplieran requisitos de especial vulnerabilidad (ser *caregivers*, es decir, cuidadoras de algún familiar dependiente que conviva con ellas; tener una discapacidad de al menos el 74% o haber sido despedida o trabajar para una empresa en crisis)[85], lo cual redujo sustancialmente su utilización desde entonces hasta su decadencia en el año 2026, año en el que no ha sido prorrogada.

— *APE sociale*: La prestación *APE sociale* constituye, no una vía de acceso anticipado a la jubilación, sino una ayuda estatal implementada de forma temporal a partir del año 2017[86] que ha sido prorrogada año tras año, encontrándose vigente actualmente en 2026. La misma anticipa el importe de la pensión -hasta un máximo de 1.500€ mensuales- para ciertos colectivos de trabajadores especialmente vulnerables (desempleados, *caregivers* y personas con una discapacidad de al menos el 74% o que realizan trabajos penosos). Su concesión requiere haber cumplido 63 años y 5 meses de edad y acumular un periodo cotizado de 30 años (oscilando entre los 32 y los 36 años para quienes acceden por la circunstancia de realizar un trabajo considerado como penoso). Una vez las personas beneficiarias de la *APE sociale* alcanzan los requisitos para jubilarse, dejan de recibir la mencionada ayuda y pasan a percibir la correspondiente pensión.

— *Lavoratori precoci*: Se trata de una vía anticipada de acceso a la jubilación introducida a partir del año 2017[87] y destinada a los "trabajadores precoces", esto es, a aquellos que han trabajado durante al menos 1 año antes de cumplir los 19 años. Esta medida, la única de carácter estructural -no temporal- de las hasta ahora mencionadas, permite a estas personas acceder a la jubilación siempre y cuando cuenten con un periodo de cotización de 41 años y se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad (desempleados, *caregivers*, tener una discapacidad de al menos el 74% o realizar trabajos penosos).

Por tanto, en la actualidad (año 2026) las tres fórmulas de acceso a la jubilación existentes en Italia pueden ser resumidas como sigue:

a fecha de 31 de diciembre de 2023, elevándose la duración de la misma de 3 meses a 7 meses (9 meses para los trabajadores del sector público) para los que los hubieran alcanzado tras esa fecha.

[83] Art. 1, apartado 9, de la *Legge 23 agosto 2004, n. 243.*

[84] Paiella, M. y Santoro, G.: "Riforme previdenziali e divari di genere nei redditi pensionistici", *Il Mulino*, núm. 4, 2024, pp. 62 y 68.

[85] Art. 1, apartado 292, de la *Legge 29 dicembre 2022, n. 197.*

[86] Art. 1, apartados 179 a 186, de la *Legge 11 dicembre 2016, n. 232.*

[87] Art. 1, apartado 199, de la *Legge 11 dicembre 2016, n. 232.*

Requisitos de acceso a la jubilación vigentes en Italia en el año 2026

Pensione di vecchiaia	**Para aquellos que cuentan con 15 años cotizados a 31 de diciembre de 1992** — Edad: 67 años para hombres y mujeres — Carencia requerida: 15 años cotizados Calculada con el método retributivo y el contributivo (mixto) Para aquellos que no cuentan con 15 años cotizados a 31 de diciembre de 1992 — Edad: 67 años para hombres y mujeres — Carencia requerida: 20 años cotizados Calculada aplicando el método retributivo y el contributivo (mixto) **Para aquellos que comenzaron a trabajar a partir del 1 de enero de 1996** — Edad: 67 años para hombres y mujeres — Carencia requerida: 20 años cotizados — Cuantía mínima para poder causar la pensión: 1 vez el *assegno sociale* (546,24€ mensuales en 2026) -ello no es requerido si se ha cumplido 71 años y se cuenta con al menos 5 años de cotización efectiva- Calculada aplicando el método contributivo
Pensione anticipata	**Primera vía (solo se exige carencia)** — Carencia requerida: 42 años y 10 meses para los hombres y 41 años y 10 meses para las mujeres Calculada aplicando el método retributivo y el contributivo (mixto) **Segunda vía (edad + carencia): Accesible solo a quienes comenzaron a trabajar a partir del 1 de enero de 1996** — Edad: 64 años para hombres y mujeres — Carencia requerida: 20 años cotizados — Cuantía mínima para poder causar la pensión: 3 veces el *assegno sociale* (1.638,72€ mensuales en 2026) *Penalizada desde el año 2024: importe máximo equivalente a 5 veces la pensión mínima (3.059,25€ al mes en 2026)* Calculada aplicando el método contributivo
Lavoratori precoci	— Carencia requerida: 41 años cotizados (al menos 1 año antes de cumplir la edad de 19 años) — Situación de especial vulnerabilidad (desempleados, *caregivers*, tener una discapacidad de al menos el 74% o realizar trabajos penosos).

Fuente: Elaboración propia

Junto con la *APE sociale* -que no es propiamente una vía anticipada de acceso a la pensión, sino una ayuda estatal-, queda así entonces el esquema vigente de la jubilación en Italia. Los acontecimientos narrados hasta llegar a la situación actual quizás hayan podido resultar un tanto confusos, pues la comprensión del alambicado sistema de pensiones italiano -ya se advirtió al comienzo- no resulta sencilla, pero se ha considerado necesaria su exposición, pues el lector ahora no solo posee un conocimiento actual de la protección de la contingencia de la vejez en el sistema de pensiones italiano, sino que conoce además la evolución que ha seguido el mismo con el propósito -no se olvide- de lograr alcanzar la tan ansiada sostenibilidad financiera de la que el sistema adolecía.

Puede comprenderse ahora, entonces, que pese a lo justificado que resulte tal propósito, el mismo se ha logrado a costa de dar un contundente golpe a la solidaridad intergeneracional del sistema: reduciendo el importe de la pensión al que tendrán derecho las que en aquel entonces eran las cohortes más jóvenes -aquellas que comenzarían a trabajar a partir de 1996 y cuyos miembros de mayor edad cuentan ahora con entre 45 y 52 años- y eliminando además para ellas el derecho a la pensión mínima. La reforma Fornero supuso un cierto reequilibrio en este sentido, al extender el método contributivo a la totalidad de una generación que, hasta entonces, había evitado estos recortes en la cuantía de su pensión, si bien medidas posteriores -singularmente, las Cuotas 100/102/103- volvieron a proporcionar vías más favorables de acceso a la pensión a esta cohorte que no se encuentran ahora disponibles para aquellas. En suma, puede afirmarse que el peso del ajuste del sistema de pensiones italiano se ha puesto sobre las generaciones más jóvenes: la mayor parte de la población trabajadora actual accederá a la jubilación en unas condiciones mucho peores que las que disfrutaron aquellos cuyas pensiones se encuentran a día de hoy financiando[88].

Cierto es que este desajuste intergeneracional poco a poco se diluirá con el tiempo, pero no por ello debería olvidarse la importancia de la preservación de la justicia intergeneracional y del reparto equitativo entre cohortes del peso de las medidas de ajuste financiero que sean implementadas, especialmente con vistas a la sostenibilidad social del sistema[89].

4. LA INEFICAZ PERSPECTIVA DE GÉNERO DESPLEGADA EN EL PROCESO REFORMISTA DEL SISTEMA DE PENSIONES ITALIANO

El *iter* reformista seguido por el sistema de pensiones italiano hasta alcanzar su situación actual no solo puede ser criticado por su fuerte impacto negativo en términos de solidaridad intergeneracional -atribuyendo el mayor peso de las reformas restrictivas efectuadas a las cohortes más jóvenes-, sino también por la ineficacia de la perspectiva de género que trató de desplegarse en el mismo.

La implantación del método de cálculo contributivo por la reforma Dini, pese a ser una solución actuarialmente justa que permite un importante ahorro financiero al sistema, también penaliza en gran medida a aquellas personas que no cuentan con un empleo indefinido y a tiempo completo que les

[88] Giubboni, S.: "Previdenza, Costituzione, generazioni future. Appunti per un seminario", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, núm. 1, 2025, pp. 84-88; Giubboni, S.: "Le pensioni tra solidarietà e iniquità intergenerazionale", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, núm. 3, 2022, pp. 473-475.

[89] Tortuero Plaza, J.L.: "Retos y reformas en materia de pensiones", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 467, 2022, pp. 193-194; Moreno Romero, F.: "El principio de solidaridad intergeneracional en el ámbito de la Seguridad Social y su renovación como elemento básico de nuestro sistema de reparto", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 34, 2025, pp. 36-38; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: "Ampliación de derechos de los pensionistas, reducción de la brecha de género y nuevo marco de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 35, 2023, pp. 13-15; Villar Cañada, I.M.: "La garantía de la sostenibilidad integral como objetivo esencial en el sistema de pensiones. También, y más aún, en épocas de crisis", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 8, 2024, pp. 101-103 y 117-118.

permita construir prolongadas carreras de cotización de calidad. Entre estas personas se encuentran, según se ha mencionado anteriormente, no solo las personas trabajadoras jóvenes, sino también las mujeres trabajadoras[90]. Prueba de ello se encuentra en que, de los casi 2 millones de pensiones que en el año 2025 eran integradas con complementos por mínimos, el 83% correspondía a mujeres[91], alcanzando la brecha de género del sistema de pensiones italiano en el año 2024 un 34,35%[92].

Pues bien, la transición a un esquema de cuentas nocionales no solo impone una lógica que impacta en mayor medida sobre las mujeres trabajadoras, ya sea por la ausencia de un empleo o la mayor precariedad del mismo[93], sino que ha supuesto la eliminación para los *contributivi puri* de la pensión mínima, garantía esta que gozaba de una dimensión, según el dato proporcionado, claramente femenina. Estas negativas repercusiones no han sido, por otro lado, atenuadas mediante la introducción de medidas de contrapeso que tutelasen la situación de las mujeres trabajadoras de cara a su futura pensión.

Según se observa del recorrido histórico realizado a través de la evolución del sistema de pensiones italiano, las medidas implementadas a fin de compensar los perjuicios sufridos por las mujeres durante su carrera profesional se han centrado, más bien, en permitir el acceso de la mujer a la pensión a una edad más temprana que la del hombre. De hecho, tradicionalmente, la edad de acceso a la *pensione di vecchiaia* para la mujer ha sido en torno a 5 años inferior que la establecida para los hombres (55 años para la mujer y 60 años para el hombre, y, tras la reforma Amato, 60 años para la mujer y 65 años para el hombre). Con el pequeño paréntesis que supuso al respecto la reforma Dini, tal diferencia etaria ha permanecido en el sistema italiano, llamando la atención de la Comisión Europea, la cual, mediante la interposición de un recurso por incumplimiento, llevó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea a declarar en el año 2008 que tal distinción suponía una discriminación directa por razón de sexo, pues el establecimiento de una edad de jubilación distinta entre hombres y mujeres no ayuda de ninguna forma a compensar las desventajas o los perjuicios sufridos por la mujer durante su carrera profesional[94].

Tal pronunciamiento se circunscribió únicamente al ámbito del sector del empleo público, pero resultaba extensible al conjunto del sistema italiano, siendo este, quizás, el motivo por el que, con la reforma Fornero, se ha equiparado desde el año 2018 la edad de acceso a la *pensione di vecchiaia* para hombres y mujeres.

Con todo, pese a la mencionada equiparación, el legislador italiano ha tratado de continuar por esta vía mediante las sucesivas prórrogas de la conocida como "Opzione donna", la cual, si bien constituía una alternativa aparentemente favorable para las mujeres, contaba con dos grandes inconvenientes: por un lado, requería la acreditación de un largo periodo de carencia (especialmente difícil de reunir para estas) y, por otro lado, obligaba a la mujer a renunciar al cálculo de su pensión siguiendo el método retributivo, procediendo a su cálculo empleando íntegramente el método contributivo, lo que minoraba sustancialmente su cuantía. Una vez eliminada esta vía de acceso a

[90] Bozzao, P.: "Sistema pensionistico"…, *op. cit.*, p. 393; Bozzao, P., "Poveri lavoratori, nuovi bisogni e modelli universalistici di welfare: quali tutele?", *Lavoro e diritto*, núm.4, 2018, p. 662.

[91] Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS): *Pensioni integrate al trattamento minimo*, 2025, disponible en https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/6/37/o/380 [con último acceso el día 11 de enero de 2026].

[92] El importe de la pensión mensual media fue de 2.142,60€ para los hombres y de 1.594,82€ para las mujeres. Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS): *Rapporto Annuale* XXIV, 2025, disponible en https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiv-rapporto-annuale.html, p. 214.

[93] Bozzao, P.: "Le questioni di genere nella protezione sociale del lavoro discontinuo"…, *op. cit.,* pp. 399-403.

[94] STJUE de 13 de noviembre de 2008 (asunto C-46/07, ECLI:EU:C:2008:618).

la pensión en el año 2026, las iniciativas vigentes tendentes a favorecer la situación de la mujer trabajadora en el sistema de pensiones italiano son realmente escasas[95].

En consecuencia, puede afirmarse que las medidas implementadas en Italia contra la brecha de género en materia de pensiones se han centrado históricamente en el reconocimiento de una edad de jubilación inferior para la mujer[96], lo cual, como ha indicado el TJUE, no permite compensar la mayor precariedad laboral sufrida por la misma ya que, por mucho que se le permita acceder a la pensión con antelación, la cuantía de esta seguirá siendo inferior a la del hombre.

En suma, el proceso reformista del sistema de pensiones italiano se ha saldado con una importante ineficacia de las medidas introducidas para tutelar la situación de la mujer, y ello en un contexto en el que Italia constituye el país de la Unión Europea con menor tasa de ocupación femenina. Por supuesto, la lucha contra la brecha de género en materia de pensiones parte de múltiples ámbitos que exceden de la Seguridad Social, tales como la implementación de iniciativas que favorezcan la conciliación corresponsable entre el hombre y la mujer -en las que juega un gran papel el Derecho del Trabajo, pero también la incorporación de valores de igualdad de género en la educación de la población- o la facilitación por parte de los poderes públicos del acceso a servicios destinados al cuidado de familiares dependientes (*v.gr.* guarderías, residencias para personas mayores…)[97].

Sin embargo, ello no obsta para que, desde la normativa de Seguridad Social, también puedan ser introducidas soluciones que ayuden a corregir de forma eficaz esta brecha de género heredada de las desigualdades presentes en el mercado de trabajo, entre las que defendemos con mayor énfasis la reintroducción de una pensión mínima contributiva en el sistema de pensiones italiano (actualmente eliminada para los *contributivi puri* y en proceso de desaparición) y el refuerzo de los conocidos como *contributi figurativi* (contribuciones teóricas o hipotéticas)[98]. Estos últimos vienen dados por la cotización social que, ante ciertas situaciones de suspensión o cese de la relación laboral, es reconocida por el propio sistema de Seguridad Social pese a la ausencia de abono efectivo de cotización alguna por parte de la persona trabajadora y la empresa. A modo de ejemplo, durante la percepción de la *NASpI* (equivalente a la prestación contributiva por desempleo en España) o durante el disfrute de un permiso por nacimiento y cuidado de menor, el sistema de Seguridad Social italiano "cotiza" virtualmente por la persona trabajadora, recibiendo tales cantidades el indicado nombre. En consecuencia, los *contributi figurativi* constituyen una institución clave para combatir las lagunas de cotización, especialmente ante la ausencia en Italia de un mecanismo de integración de las mismas -a diferencia de lo que acontece en España-.

Así, actualmente el *congedo di maternità* (permiso de maternidad) en Italia, obligatorio para las mujeres trabajadoras por cuenta ajena, asciende a una duración de 5 meses tras el parto (pudiendo disfrutarse alternativamente de 2 meses previos al parto y 3 meses posteriores a este), mientras que el *congedo di paternità* (permiso de paternidad), obligatorio para los hombres trabajadores por cuenta

[95] Las mismas se traducen en una leve reducción de ciertos requisitos – *v.gr.* la carencia para el acceso a la *pensione anticipata* a través de la primera vía o la reducción de la cuantía mínima a alcanzar, en caso de tener hijos/as, para poder acceder a dicha prestación por la segunda vía-, careciendo de un impacto relevante para combatir la brecha de género en materia de pensiones.

[96] Idéntica finalidad tiene el artículo 1, apartado 40, de la *Legge 8 agosto 1995, n. 335*, al reconocer exclusivamente para las mujeres trabajadoras pertenecientes a las cohortes de los *contributivi puri* la reducción del requisito de edad para el acceso a la *pensione di vecchiaia* en 4 meses por cada hijo/a, hasta un máximo de 16 meses. Cierto es, sin embargo, que en caso de no hacer uso de esta facultad se prevé el derecho de la trabajadora a calcular su pensión con unos coeficientes de transformación más favorables, lo cual sí resulta una medida adecuada para la reducción de la brecha de género en materia de pensiones.

[97] Cinelli, M.: "Dinamiche demografiche…, *op. cit*, pp. 301-303.

[98] Acerca de su funcionamiento, *vid.* Persiani, M. y Martone, M.: *Diritto della Sicurezza Sociale…, op. cit.,* pp. 142-143.

ajena, asciende tan solo a 10 días a disfrutar de forma continua o discontinua desde los 2 meses previos al parto hasta los 5 meses sucesivos al mismo[99]. Igualmente, existe un *congedo parentale* (permiso parental) de una duración total de 10 meses entre ambos progenitores a disfrutar de forma horaria -reducción de jornada- o por días completos hasta que el hijo/a alcance los 14 años, de los cuales corresponden hasta 6 meses a la madre trabajadora una vez transcurrido el *congedo di maternità* y hasta 6 meses al padre trabajador[100]. Durante estos tipos de permiso, el padre trabajador y la madre trabajadora reciben una prestación por parte del sistema de Seguridad Social, siéndoles reconocidos durante dichos intervalos temporales, además, los mencionados *contributi figurativi*[101]. Cierto es que aumentar la duración de estos periodos -y, por tanto, de las prestaciones que llevan aparejados- resultaría muy costoso para el sistema, pero una solución intermedia podría ser, entonces, la de crear una nueva situación de excedencia o reducción de jornada por cuidado de menor que, pese a no ser compensada económicamente por medio de una prestación, lleve aparejada el reconocimiento de estos *contributi figurativi*. De esta forma, quizás podría reducirse el número de mujeres que abandonan sus trabajos al convertirse en madres -pues la legislación actual impide a los progenitores reducir su jornada o ausentarse del empleo siquiera durante 1 año completo, ya sea de forma retribuida o no retribuida-, a la vez que se colman las lagunas de cotización que ello generaría[102].

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE *LEGE FERENDA*

Según ha podido observarse, el sistema de pensiones italiano ha sufrido una profunda transformación en las últimas décadas a fin de contener el gasto generado y lograr alcanzar su sostenibilidad financiera. Lo cierto es que este objetivo podría entenderse cumplido: si el gasto en pensiones ascendió al 15,6% del PIB en 2022 y crecerá hasta la terrorífica cifra del 17,1% en el año 2040 (con un déficit del 5,8% PIB), el mismo comenzará a descender a medida que las pensiones de las nuevas personas jubiladas comiencen a ser íntegramente calculadas con el método contributivo, descendiendo esta cifra al 15,5% en 2050 y al 13,7% a partir de 2060 (momento en el que el déficit se habrá reducido a menos de la mitad -2,4% PIB-)[103].

Con todo, el logro de tal objetivo viene empañado por cuatro importantes críticas que cabría realizar al proceso reformista descrito:

1) Las intensas dudas que la transición a un esquema de cuentas nocionales genera acerca del precio pagado en términos de suficiencia, especialmente a raíz de la eliminación del instituto de la pensión contributiva mínima en Italia y a la luz de la proliferación de formas

[99] Arts. 16 a 31 bis del *Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*.

[100] *Ibid.* (arts. 32 a 38). Téngase en cuenta que los 10 meses totales concedidos a ambos progenitores pueden ser elevados a 11 si el padre trabajador ejerce el derecho al permiso durante, al menos, tres meses.

[101] Para profundizar en la política desplegada por Italia para favorecer la conciliación entre familia y trabajo, *vid.* Madama, I. y Pavolini, E.: "Verso il disgelo? Continuità e trasformazioni delle politiche familiari in Italia nell'ultimo decennio", *Politiche Sociali*, núm. 3, 2024, pp. 461-484.

[102] En este sentido, sí existe a día de hoy en Italia una excedencia de hasta 2 años por cuidado de familiar conviviente con discapacidad en situación grave (art. 42, apartados 5 y ss. del *Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*.), la cual goza de carácter retribuido y para la que se reconocen estos *contributi figurativi* -aunque solo hasta cierto importe máximo-, lo cual refuerza la posibilidad de introducir la iniciativa propuesta junto con el reconocimiento que prevé el artículo 1, apartado 40, de la *Legge 8 agosto 1995, n. 335,* de 170 días de *contributi figurativi* para las mujeres trabajadoras pertenecientes a las cohortes de los *contributivi puri* por educación y cuidado de cada hijo/a hasta cumplir los 6 años. Del mismo modo, también existe una excedencia de hasta 2 años en caso de graves y documentados motivos familiares, si bien esta no es retribuida ni se reconoce para la misma *contributo figurativo* alguno (art. 4.2 de la *Legge 8 marzo 2000, n. 53*).

[103] Ageing Working Group: *2024 Ageing Report. Italy – Country Fiche*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la UE, 2024, p. 21.

atípicas de empleo, afectando esta precarización en mayor medida a ciertos colectivos, tales como las personas jóvenes y las mujeres trabajadoras.

2) El inequitativo reparto del peso del reajuste financiero del sistema, cargando a las generaciones más jóvenes con la responsabilidad de reflotar en términos económicos el mismo a la vez que se exoneran de los efectos perjudiciales de las reformas a las cohortes de mayor edad mediante prolongados periodos transitorios, y ello pese a que la jurisprudencia constitucional evidencie su carácter innecesario para la preservación del principio de seguridad jurídica[104].

3) La ineficacia de la perspectiva de género desplegada en el mismo.

4) La gran confusión causada en la población ante un número de reformas excesivamente elevado que, además, se han sucedido en intervalos de tiempo escasos. Téngase en cuenta que, pese a que han sido resumidas de forma muy sucinta en el presente trabajo, entre la reforma Dini (1995) y la reforma Fornero (2011) se implementaron multitud de modificaciones normativas -especialmente en relación con la *pensione di anzianità*- que han sido seguidas de otras tantas innovaciones posteriores a esta última reforma. Esta vorágine normativa -posiblemente también influenciada por motivos electoralistas- parece ser fruto de una falta de consenso político acerca de la dirección que habría de tomar el sistema de pensiones italiano de cara al futuro.

No quiere decirse con las críticas realizadas que la adopción del método contributivo haya constituido una mala opción en términos de política legislativa -pues su impacto positivo en la sostenibilidad financiera del sistema resulta evidente-, sino tan solo que su implementación podría haberse realizado en términos de mayor justicia intergeneracional y que sus negativos efectos podrían ser contrarrestados mediante la adopción de medidas que tengan en cuenta la falta de adaptación del mismo a la realidad de aquellos colectivos que, por la mayor precariedad de su empleo, encuentran grandes dificultades para construir carreras de cotización de calidad.

Es por ello que, de *lege ferenda*, la principal medida a implementar que se propondría sería la reintroducción de una pensión contributiva mínima que actuase como una red de seguridad para estos colectivos más vulnerables en términos laborales y reforzase la suficiencia del conjunto del sistema de pensiones italiano[105]. Ello contribuiría, no solo a reducir las injusticias intergeneracionales del sistema (pues los pensionistas actuales sí disfrutan de una pensión mínima, mientras que los *contributivi puri* carecen de la misma), sino que reforzaría de forma efectiva su perspectiva de género, al ser los complementos por mínimos una institución marcadamente femenina.

Por otro lado, resultaría conveniente proceder al refuerzo de los *contributi figurativi* en el sentido expuesto en el apartado anterior a fin de tratar de disminuir la brecha de género en materia de

[104] La jurisprudencia constitucional italiana ha declarado que "En el contexto de las relaciones a largo plazo, no existe ninguna garantía de protección en la inmutabilidad de la legislación […]. De hecho, el legislador puede introducir modificaciones desfavorables, incluso respecto a derechos subjetivos perfectos, siempre que la intervención implementada «esté adecuadamente justificada por razones de razonabilidad y no degenere en una regulación irracional que menoscabe las legítimas expectativas de los ciudadanos»" (Sentencia de la *Corte Costituzionale* 263/2020, de 21 de octubre -FJ 10.1-).

[105] En idéntico sentido, Bozzao, P.: "Sistema pensionistico"…, *op. cit.,* p. 394. Al respecto, cabe mencionar la interesante propuesta doctrinal del Prof. Michele Raitano acerca de la introducción de una *pensione di garanzia* (pensión de garantía): Raitano, M.: "Poveri da giovani, poveri da anziani? Prospettive previdenziali e vantaggi della pensione di garanzia", *Social Cohesion Paper*, núm. 1, 2017; y Raitano, M.: "Storie lavorative e pensioni attese nel contributivo in Italia: la necessità di una "pensione contributiva di garanzia"", *La Rivista delle Politiche Sociali*, núm. 3, 2019.

pensiones, lo cual habría de ser acompañado de una ampliación de los servicios públicos de cuidado para personas dependientes y de la creación o ampliación de las excedencias, permisos y reducciones de jornada a disposición de las personas trabajadoras para el cuidado de familiares -aunque sea de forma no retribuida-, con el propósito de reducir el elevado número de mujeres que abandonan su trabajo al convertirse en madres.

Pero, sobre todo, la propuesta sobre la que más énfasis se pone es la necesidad de fijar una dirección política única para el sistema de pensiones italiano en el largo plazo[106], de modo que los agentes sociales y las fuerzas políticas alcancen un consenso y colaboren para construir un futuro común para el mismo que evite la producción normativa desenfrenada y dé coherencia a su evolución[107], tomando siempre una dirección que evite la deriva intergeneracional y coloque el peso del reajuste del sistema en la totalidad de sus participantes, y no solo sobre aquellas cohortes más jóvenes que, el día de mañana, lo heredarán.

6. BIBLIOGRAFÍA

Ageing Working Group: *2024 Ageing Report*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la UE, 2024.

— *2024 Ageing Report. Italy – Country Fiche*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la UE, 2024.

Álvarez Cortés, J.C.: "Los jóvenes ante el sistema de protección social español: el papel de la Seguridad Social", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 33, 2025.

Bozzao, P.: "Le questioni di genere nella protezione sociale del lavoro discontinuo", *Lavoro e diritto,* núm. 3, 2010.

— "Poveri lavoratori, nuovi bisogni e modelli universalistici di welfare: quali tutele?", *Lavoro e diritto*, núm.4, 2018.

— "Sistema pensionistico", en AA.VV. (Sacco, R., dir.), *Digesto delle Discipline Privatistiche -sezione Commerciale-,* Aggiornamento IX, Milán, Wolters Kluwer, 2022.

Cinelli M. y Giubboni, S.: *Lineamenti di Diritto della Previdenza Sociale*, Milán, Wolters Kluwer, 3ªed., 2022.

Cinelli, M.: "Dinamiche demografiche e prospettive del *welfare* in Italia: le problematiche", *Rivista Italiana di Diritto del* Lavoro, núm. 3, 2019.

Fornero, E.: *Chi ha paura delle riforme. Ilussioni, luoghi comuni e verità sulle pensioni,* Milán, EGEA, 2018.

Freguja, C.; Romano M. C. y Sabbadini, L. L. (eds.): *Rapporto CNEL-ISTAT: Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità,* 2025, disponible en https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Comunicazione/PROGRAMMI%20EVENTI/Cnel_Istat_Il%20lavoro%20delle%20donne%20tra%20ostacoli%20e%20opportunit%C3%A0.pdf?ver=2025-03-06-101631-840&timestamp=1741256197000.

Giubboni, S.: "Il sistema pensionistico italiano alla ricerca del difficile equilibrio tra adeguatezza e sostenibilità", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, núm. 3, 2023.

[106] En idéntico sentido, Raitano, M.: "Le pensioni dopo la legge di Bilancio 2024: disattese le promesse di abolizione della reforma Fornero, i requisiti per il pensionamento anticipato diventano più gravosi", *Politiche Sociali*, núm. 1, 2024, p. 181.

[107] Sobre la importancia de adoptar reformas consensuadas, Molina Navarrete, C. y Villar Cañada, I.M.: "Paz social y nuevo paradigma de reformas del sistema público de pensiones: de la sostenibilidad financiera a la social", *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 15, 2023, pp. 14-17.

— "Le pensioni tra solidarietà e iniquità intergenerazionale", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, núm. 3, 2022.

— "Previdenza, Costituzione, generazioni future. Appunti per un seminario", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, núm. 1, 2025.

Istituto Eures Ricerche Economiche e Sociali, Consiglio Nazionale dei Giovani y Agenzia Italiana per la Gioventù: *Giovani 2024: il bilancio di una generazione*, 2024, disponible en https://agenziagioventu.gov.it/wp-content/uploads/2024/04/2024_01_RAPPORTO-GIOVANI_REPORT-COMPLETO_4_4_2024.pdf.

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT): *Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale. I trattamenti pensionistici – Anno 2010*, 2013, disponible en https://www.istat.it/produzione-editoriale/statistiche-della-previdenza-e-dellassistenza-sociale-anno-2010/.

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS): *Rapporto Annuale* XXIV, 2025, disponible en https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiv-rapporto-annuale.html.

Istituto Nazionale di Statistica (Istat): *Il mercato del lavoro,* 2025, disponible en https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/09/Mercato-del-lavoro-II-trimestre-2025.pdf.

— *Struttura delle retribuzioni in Italia. Anno 2022*, 2025, disponible en https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/01/REPORT_STRUTTURA_RETRIBUZIONI_2022.pdf.

Jessoula, M. y Raitano, M.: "La riforma Dini vent'anni dopo: promesse, miti, prospettive di policy. Un'introduzione", *Politiche Sociali*, núm. 3, 2015.

Ludovico, G.: "La solidarietà intergenerazionale nel sistema pensionistico: fascino e limiti di un principio necessario", *Diritto delle relazioni* industriali, vol. 29, núm. 1, 2019.

Madama, I. y Pavolini, E.: "Verso il disgelo? Continuità e trasformazioni delle politiche familiari in Italia nell'ultimo decennio", *Politiche Sociali*, núm. 3, 2024.

Molina Navarrete, C. y Villar Cañada, I.M.: "Paz social y nuevo paradigma de reformas del sistema público de pensiones: de la sostenibilidad financiera a la social", *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 15, 2023.

Monacelli, D.: "La protezione sociale degli anziani in Italia tra previdenza e assistenza: un'analisi retrospettiva in una prospettiva di riforma", *Politica económica,* núm. 3, 2007.

Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G: "Ampliación de derechos de los pensionistas, reducción de la brecha de género y nuevo marco de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 35, 2023.

Moreno Romero, F.: "El principio de solidaridad intergeneracional en el ámbito de la Seguridad Social y su renovación como elemento básico de nuestro sistema de reparto", *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 34, 2025.

Paiella, M. y Santoro, G.: "Riforme previdenziali e divari di genere nei redditi pensionistici", *Il Mulino*, núm. 4, 2024.

Persiani, M. y Martone, M.: *Diritto della Sicurezza Sociale*, Turín, Giappichelli Editore, 3ª ed., 2024.

Raitano, M.: "Le pensioni dopo la legge di Bilancio 2024: disattese le promesse di abolizione della reforma Fornero, i requisiti per il pensionamento anticipato diventano più gravosi", *Politiche Sociali*, núm. 1, 2024.

— "Poveri da giovani, poveri da anziani? Prospettive previdenziali e vantaggi della pensione di garanzia", *Social Cohesion Paper*, núm. 1, 2017.

— "Storie lavorative e pensioni attese nel contributivo in Italia: la necessità di una "pensione contributiva di garanzia"", *La Rivista delle Politiche Sociali*, núm. 3, 2019.

Sandulli, P.: "Le nuove problematiche della previdenza italiana: riflessione sulle pensioni", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale,* núm. 2, 2020.

Tortuero Plaza, J.L.: "Retos y reformas en materia de pensiones", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 467, 2022.

Valentina, C.: "Previdenza, generazioni future e sostenibilità", *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale,* núm. 2, 2025.

Vila Tierno, F.: "Empleo juvenil y pensiones futuras ¿precariedad o esperanza?, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 33, 2025.

Villar Cañada, I.M.: "La garantía de la sostenibilidad integral como objetivo esencial en el sistema de pensiones. También, y más aún, en épocas de crisis", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 8, 2024.

OTRAS REFERENCIAS

Eurostat: *Employees with a contract of limited duration (annual average)*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00073/default/table?lang=en&category=t_labour.t_employ.t_lfsi.t_lfsi_emp [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

— *Gini coefficient of equivalised disposable income*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi190/default/table?lang=en&category=t_ilc.t_ilc_ip.t_ilc_di [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

— *In-work-at-risk-of-poverty rate by sex*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesov110/default/table?lang=en&category=t_ilc.t_ilc_ip.t_ilc_iw [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

— *Life expectancy at birth by sex*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00205/default/table?lang=en&category=t_demo.t_demo_mor [con último acceso el día 7 de enero de 2026].

— *Persons employed part-time - Total*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00159/default/table?lang=en&category=t_labour.t_employ.t_lfsi.t_lfsi_emp [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

— *Total fertility rate*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00199/default/table?lang=en&category=t_demo.t_demo_fer [con último acceso el día 7 de enero de 2026].

— *Total unemployment rate*, 2026, disponible en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en&category=t_labour.t_employ.t_lfsi.t_une [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS): *Pensioni integrate al trattamento minimo*, 2025, disponible en https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/6/37/o/380 [con último acceso el día 11 de enero de 2026].

— *Pensioni -vigenti e liquidate- (esclusa la Gestione Dipendenti Pubblici)*, 2025, p. 5, disponible en https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1037.

Istituto Nazionale di Statistica (Istat): *Occupati (migliaia) - Dipendenti a tempo determinato/indeterminato, tempo pieno/parziale, età*, 2026, disponible en https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0500LAB,1.0/LAB_OFFER/LAB_OFF_EMPLOY/DCCV_OCCUPATIT1/IT1,150_938_DF_DCCV_OCCUPATIT1_6,1.0 [con último acceso el día 8 de enero de 2026].

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 213-238

La precariedad laboral como antesala del sinhogarismo: especial atención a las mujeres jóvenes y a otros colectivos vulnerables[1]

Job insecurity as a precursor to homelessness: special attention to young women and other vulnerable groups

Clara María Arrondo Asensio

Investigadora del Grupo PAIDI SEJ-347 sobre "Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social"
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0009-0009-9221-5810

Sumario

1. **Una aproximación a la salud mental desde la perspectiva sociolaboral**
   1.1. Una aproximación al concepto de salud mental
   1.2. Trastornos mentales más comunes en el trabajo: estrés laboral, ansiedad y depresión
2. **Precariedad laboral y deterioro de la salud mental: mujeres, juventud y migrantes como colectivos especialmente vulnerables**
   2.1. Precariedad laboral devenida del trabajo contigente
   2.2. Deterioro de la salud mental como consecuencia de la precariedad laboral
3. **Sinhogarismo, precariedad laboral y salud mental: al hilo de la estrategia nacional para la lucha contra el Sinhogarismo en España 2023-2030**
   3.1. Juventud sin hogar y en riesgo de exclusión residencial
   3.2. Ser mujer y estar excluida socialmente como fruto de desigualdades estructurales
   3.3. El modelo Housing First como respuesta estructural al problema del sinhogarismo
4. **Hacia un escenario mejor: transitar a los empleos verdes y decentes**
   4.1. El empleo verde y decente como posible escenario futuro
   4.2. Los empleos decentes y verdes enfocados hacia la salud mental
5. **Conclusiones**
6. **Bibliografía citada**

Cita Sugerida: ARRONDO ASENSIO, C.M.: «La precariedad laboral como antesala del sinhogarismo: especial atención a las mujeres jóvenes y a otros colectivos vulnerables». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 213-238.

[1] Este trabajo se ha realizado en el marco de los siguientes proyectos y grupos, de los que es miembro esta persona autora: Proyecto de I+D+i "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (ref. B1-2023_031), financiado por la Universidad de Málaga y dirigido por Estefanía González Cobaleda; Grupo PAIDI SEJ-347 sobre "Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social", financiado por la Junta de Andalucía y dirigido por Salvador Perán Quesada; Red interuniversitaria sobre "Juventud y diversidad familiar: discursos, experiencias y retos en torno a la conciliación y la corresponsabilidad", financiada por la Universidad de Málaga y dirigida por Laura Domínguez de la Rosa.

Resumen

Este trabajo analiza la relación entre la precariedad laboral, la salud mental y el sinhogarismo, evidenciando cómo la inestabilidad en el empleo y la falta de derechos incrementan el riesgo de trastornos psicológicos y exclusión residencial. Se examinan también las limitaciones del sistema de salud mental y la necesidad de políticas que garanticen acceso efectivo a la atención. Asimismo, se explora el potencial del empleo verde como vía para mejorar el bienestar emocional, promover la inclusión y ofrecer oportunidades laborales dignas a colectivos vulnerables. La transición hacia trabajos verdes y decentes se presenta como una estrategia clave para un futuro más justo y sostenible.

Palabras clave

Precariedad laboral; salud mental; sinhogarismo; empleo verde; colectivos vulnerables

Abstract

This study examines the relationship between labour precariousness, mental health, and homelessness, highlighting how job instability and poor working conditions increase the risk of psychological disorders and residential exclusion. It also identifies the limitations of the mental health care system and the need for policies that ensure effective access to support services. Additionally, the potential of green employment is explored as a pathway to enhance emotional well-being, promote social inclusion, and provide dignified opportunities for vulnerable groups. The transition toward green and decent jobs emerges as a key strategy for building a fairer, healthier, and more sustainable future.

Keywords

Labour precariousness; mental health; homelessness; green employment; vulnerable groups

1. UNA APROXIMACIÓN A LA SALUD MENTAL DESDE LA PERSPECTIVA SOCIOLABORAL

1.1. Una aproximación al concepto de salud mental

Para comprender adecuadamente cómo la precariedad laboral afecta al bienestar psicológico de las personas jóvenes y de otros colectivos vulnerables, resulta imprescindible partir de una definición sólida y ampliamente aceptada de salud mental. Este punto de partida no es meramente conceptual, ya que permite situar la salud mental como un elemento estructural en los procesos de exclusión socio-laboral y, en última instancia, en los itinerarios que pueden desembocar en situaciones de sinhogarismo. A la hora de delimitar el concepto de salud mental y aproximarse a la complejidad que encierra, la Organización Mundial de la Salud[2] (OMS) constituye una referencia fundamental. Su "*Informe sobre la salud en el mundo 2001: Salud mental: nuevas esperanzas"* marcó un hito en la comprensión global del bienestar psicológico, y sus recomendaciones continúan siendo plenamente vigentes hoy día.

La OMS define la salud mental como un "*estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad*"[3]. Desde esta perspectiva, la salud mental se reconoce como un derecho esencial de la persona, y como un requisito para el desarrollo individual, comunitario y socioeconómico.

La salud mental no se limita a la ausencia de trastornos, sino que constituye un proceso dinámico influido por múltiples factores. Cada persona experimenta su bienestar psicológico de manera singular[4], y su vulnerabilidad puede verse afectada por elementos personales —como la gestión emocional o las habilidades sociales— y por determinantes estructurales, como condiciones laborales, nivel de ingresos, acceso a protección social, redes de apoyo, cultura, políticas públicas o el entorno comunitario en el que se desarrolla la vida cotidiana.

Estas interacciones explican por qué determinados grupos afrontan un riesgo mayor de ver deteriorada su salud mental, especialmente cuando se encuentran expuestos a situaciones de precariedad laboral, discriminación o aislamiento social[5].

En el extremo opuesto del bienestar psicológico se sitúan los trastornos mentales[6]. La OMS los define como *"alteraciones clínicamente significativas de la cognición, la regulación emocional o*

[2] La Organización Mundial de la Salud es el organismo de Naciones Unidas, que, en un esfuerzo coordinado entre las naciones, los asociados y las personas, tiene como objetivo promover la salud, preservar la seguridad mundial y servir a las poblaciones vulnerables.

[3] Organización Mundial de la Salud (OMS), "Salud mental: fortalecer nuestra respuesta", 2025, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response.

[4] *Ibidem*.

[5] Organización Mundial de la Salud, *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030,* Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2025, pág. 2.

[6] Cada año, son numerosas las personas que reciben atención sanitaria por problemas relacionados con la salud mental. Como se expone, "*la delgada y vulnerable línea del bienestar emocional, tan amenazada en la civilización moderna, queda especialmente sometida al riesgo no sólo en situaciones límite sino también en contextos más cotidianos singularmente propicios, tal y como sucede con el ámbito laboral, paradigmático contexto de exposición1, sobre todo en el contexto productivo actual marcado por una acusada infotecnificación y una marcada crisis sanitaria, económica y social a raíz de la pandemia por covid-19 y sus continuos rebrotes*". *Vid.* Rodríguez Escanciano, S.: "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores. Aspectos preventivos y reparadores", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 2, 2021, pág. 21, DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss.vi2.12443.

el comportamiento", asociadas a malestar subjetivo o a una limitación funcional en áreas importantes de la vida[7]. Entre los trastornos más frecuentes se encuentran la ansiedad, la depresión, el trastorno bipolar, la esquizofrenia, los trastornos de estrés postraumático, los trastornos de la conducta alimentaria y los trastornos del neurodesarrollo, entre otros[8].

La preocupación social por la salud mental no deja de crecer y la gran afluencia de políticas y propuestas orientadas a protegerla están más que justificadas y, sin embargo, siguen demostrándose insuficientes. La OMS estima que aproximadamente una de cada siete personas en el mundo sufre algún trastorno mental, llegando a provocar un sufrimiento duradero si no se tratan[9]. De hecho, no son pocas las personas que al sufrir uno deciden tristemente, poner fin a sus vidas: el suicido se mantiene como una de las principales causas de muerte entre la población joven[10] (en España se mantuvo durante años como la primera causa de muerte no natural[11]). A nivel mundial, hay 20 intentos de autolisis por cada fallecimiento, no obstante, el suicidio representa una de cada 100 muertes[12]. La pandemia de COVID19 agravó la situación respecto a los trastornos mentales, como los casos de ansiedad y depresión, que aumentaron un 25% a nivel global, evidenciando la fragilidad de los sistemas de salud mental y la insuficiencia de los recursos disponibles. A pesar de este escenario, la inversión pública seguía siendo limitada: el gasto medio mundial en salud mental apenas alcanza el 2% del presupuesto sanitario, y en los países con menores ingresos desciende incluso al 1%[13].

La importancia de abordar la salud mental desde una perspectiva amplia y estructural resulta especialmente pertinente en el marco de esta investigación. La precariedad laboral —caracterizada por la inestabilidad, la incertidumbre y la falta de derechos— se relaciona estrechamente con la aparición de ansiedad, depresión y estrés laboral, los tres fenómenos que se analizarán con mayor detalle a continuación por ser los más frecuentes y los más vinculados a los itinerarios de exclusión socio-laboral[14].

1.2. Trastornos mentales más comunes en el trabajo: estrés laboral, ansiedad y depresión

La presencia de un trastorno mental puede afectar de manera significativa la vida cotidiana de muchas personas, aunque conviene recordar que no todas las condiciones de salud mental implican necesariamente una limitación permanente. Existen trastornos —como el trastorno bipolar o el trastorno límite de la personalidad— que, cuando reciben un tratamiento adecuado y continuado, permiten a quienes los padecen desarrollar una vida plena y participar activamente en la comunidad. Sin embargo, otros problemas de salud mental, especialmente aquellos que están ampliamente normalizados en la sociedad —como la ansiedad, la depresión o el estrés laboral— pueden generar un impacto profundo tanto a nivel individual como colectivo.

Lo que a menudo pasa desapercibido para la población general es que los trastornos mentales no solo afectan al bienestar personal, sino que también tienen repercusiones económicas de gran

[7] Organización Mundial de la Salud, "Trastornos mentales", 2025, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders.

[8] *Ibidem*.

[9] *Ibidem*.

[10] *Ibidem*.

[11] Linde, P. , "Los suicidios bajan por primera vez en cinco años y las caídas son ya la primera causa de muerte no natural en España", *El país,* 2024, disponible en: https://elpais.com/sociedad/2024-06-26/las-caidas-accidentales-desplazan-a-los-suicidios-como-primera-causa-de-muerte-no-natural.html#.

[12] Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama General.* Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2022, pág. 3.

[13] *Ibidem*.

[14] Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama General.* Organización Mundial de la Salud, Ginebra, 2022, pág. 3.

alcance. Las bajas laborales asociadas a problemas de salud mental generan costes directos para las empresas y, a medio plazo, implican un gasto público considerable, ya que los sistemas de protección social asumen el pago de prestaciones y subsidios. Este fenómeno evidencia que la salud mental no es únicamente un asunto clínico o individual, sino un elemento estructural que influye en la productividad, la cohesión social y el desarrollo económico.

Paradójicamente, los trastornos que más afectan a la población trabajadora son aquellos que podrían prevenirse o mitigarse mediante intervenciones tempranas y políticas laborales adecuadas. La ansiedad, la depresión y el estrés laboral —aunque clínicamente diferenciados— comparten una fuerte relación con las condiciones de trabajo y con los riesgos psicosociales presentes en entornos laborales precarizados. Su normalización social contribuye a que muchas personas no busquen ayuda o no identifiquen los síntomas como señales de alarma, lo que favorece la cronificación del malestar.

El estrés laboral constituye una reacción física, emocional y cognitiva ante la exposición prolongada a condiciones adversas en el trabajo. Se produce cuando existe un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos —personales, organizativos o materiales— disponibles para afrontarlas[15]. El trabajo ocupa un lugar central en la vida de la mayoría de las personas, tanto por el tiempo que se le dedica como por su papel en la identidad, la estabilidad económica y la integración social. En este contexto, no sorprende que el estrés laboral haya sido históricamente un problema presente en el mundo del trabajo. No obstante, las transformaciones recientes en la organización laboral —como la intensificación de ritmos, la digitalización acelerada, la vigilancia tecnológica o la incertidumbre contractual— han incrementado su prevalencia y su intensidad[16].

Actualmente, el estrés laboral se ha convertido en el segundo problema de salud más frecuente entre la población trabajadora, solo por detrás de los trastornos musculoesqueléticos. Su impacto es especialmente notable en sectores caracterizados por la temporalidad, la rotación constante y la falta de control sobre las condiciones de trabajo, lo que lo vincula directamente con la precariedad laboral y, en última instancia, con los itinerarios de exclusión socio-residencial[17].

La evidencia científica ha demostrado de forma consistente que el estrés laboral tiene un impacto profundo en la salud y el bienestar de las personas, afectando simultáneamente a nivel emocional, cognitivo, conductual y fisiológico. Entre los síntomas más frecuentes —y más estrechamente vinculados con los trastornos mentales— destacan las manifestaciones emocionales que emergen cuando una persona está sometida a una exposición prolongada a estresores laborales. Irritabilidad, dificultades para conciliar el sueño, hipocondría, desgaste emocional, tensiones familiares, ansiedad y depresión son algunas de las expresiones más habituales de este malestar.

Cuando la exposición a los riesgos psicosociales se mantiene en el tiempo, el organismo activa respuestas fisiológicas sostenidas que involucran al sistema nervioso y al sistema endocrino. En las fases iniciales, estas reacciones pueden ser adaptativas, pero cuando el estrés se cronifica dejan de cumplir una función protectora y se convierten en un factor de riesgo para la salud. En ese punto, los síntomas dejan de ser puntuales y pasan a ser persistentes, pudiendo desencadenar enfermedades autoinmunes, inmunológicas, digestivas, cardiovasculares, dermatológicas, musculoesqueléticas, neurológicas o ginecológicas. Asimismo, la exposición prolongada al estrés laboral se asocia con

[15] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Portal del INSS: ¿Qué es el estrés laboral?, disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#informacionbasica.

[16] *Ibidem*.

[17] *Ibidem*.

un mayor riesgo de desarrollar trastornos psiquiátricos, especialmente ansiedad y depresión, los dos problemas de salud mental más prevalentes en la población trabajadora[18].

Por otro lado, los datos disponibles muestran que los trastornos de ansiedad constituyen uno de los problemas de salud mental más extendidos a nivel global. Se estima que alrededor del 4,4% de la población mundial convive con algún trastorno de ansiedad y que, solo en 2021, estas condiciones afectaron a aproximadamente 359 millones de personas, situándose como los trastornos mentales más frecuentes[19].

La Sociedad Española de Medicina Interna recuerda que la ansiedad, en su origen, cumple una función adaptativa: permite activar mecanismos de alerta ante situaciones potencialmente comprometidas y, en niveles moderados, puede incluso mejorar la concentración y favorecer la toma de decisiones prudentes. Sin embargo, este sistema de respuesta puede verse sobrepasado. Cuando la activación ansiosa se vuelve desproporcionada respecto a la situación real o aparece sin un desencadenante claro, la persona puede experimentar una sensación intensa de indefensión, bloqueo y pérdida de control. En estos casos, la ansiedad deja de ser un mecanismo protector y comienza a interferir de manera significativa en el funcionamiento psicosocial y fisiológico[20]. Es en este punto cuando hablamos de trastornos de ansiedad, un conjunto heterogéneo de condiciones clínicas[21] que afectan de forma diversa[22] a quienes las padecen.

La evidencia muestra, además, que estos trastornos presentan una mayor prevalencia entre las mujeres en prácticamente todas sus categorías diagnósticas. Por ejemplo, se estima que la ansiedad generalizada afecta aproximadamente al 3–5% de la población adulta, pero las mujeres tienen el doble de probabilidades de desarrollarla. Las causas que pueden desencadenar un trastorno de ansiedad son múltiples y abarcan factores genéticos, experiencias vitales significativas, consumo de sustancias o situaciones de estrés prolongado. Entre estos desencadenantes, las alteraciones en el ámbito laboral —como un despido, un ascenso inesperado, cambios organizativos o un aumento de la carga de trabajo— pueden generar niveles elevados de ansiedad, incluso cuando no constituyen eventos traumáticos en sentido estricto[23].

La depresión constituye otro de los trastornos mentales más prevalentes a nivel mundial. Se estima que afecta aproximadamente al 4% de la población global y al 5,7% de las personas adultas, lo que equivale a unos 332 millones de personas. Al igual que ocurre con los trastornos de ansiedad, la depresión presenta una mayor incidencia en mujeres (6,9%) que en hombres (4,6%). Esta desigualdad se acentúa en etapas vitales específicas: alrededor del 10% de las mujeres embarazadas o en el posparto experimentan síntomas depresivos, y en las personas mayores de 70 años la prevalencia asciende al 5,9%[24]. A lo largo del ciclo vital, se calcula que un 17% de la población llegará a experimentar al menos un episodio de depresión clínica. La Sociedad Española de Medicina Interna define la depresión

[18] Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Portal del INSS: ¿Cómo se manifiestan los efectos o respuesta estrés en los trabajadores?, disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#informacionbasica.

[19] Organización Mundial de la salud, "Trastornos de ansiedad", *Centro de Prensa de la OMS*, 2025, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders.

[20] Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna, Ansiedad, 2024, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/ansiedad.

[21] Organización Mundial de la salud, "Trastornos de ansiedad", *Centro de Prensa de la OMS*, 2025, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders.

[22] Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna, Ansiedad, 2024, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/ansiedad.

[23] *Ibidem*.

[24] Organización Mundial de la Salud, "Depresión", *Centro de Prensa de la OMS*, 2025, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression.

como una condición que trasciende la tristeza cotidiana y que se caracteriza por síntomas intensos y persistentes que interfieren en la capacidad de realizar actividades rutinarias[25]. En sus formas más graves, la depresión puede conducir a un deterioro profundo del funcionamiento psicosocial y, en los casos más extremos, al suicidio. En 2021, aproximadamente 727.000 personas murieron por esta causa, situándose como la tercera causa de muerte entre los 15 y los 29 años[26]. La depresión afecta a todas las esferas de la vida cotidiana y puede estar relacionada tanto con problemas laborales como con la dificultad para desempeñar adecuadamente la actividad profesional. Las experiencias vitales adversas —como un proceso de duelo, la pérdida del empleo o situaciones prolongadas de estrés— incrementan el riesgo de desarrollar un episodio depresivo. A su vez, la propia depresión puede agravar la situación vital de la persona, generando un círculo de retroalimentación negativa en el que el malestar emocional intensifica el estrés y este, a su vez, profundiza la sintomatología depresiva.

Las repercusiones económicas de los trastornos mentales son igualmente significativas. La evidencia señala que las pérdidas de productividad y otros costes indirectos superan ampliamente la inversión destinada a la atención sanitaria en salud mental. Se estima que ambos trastornos provocan la pérdida de alrededor de 12.000 millones de días de trabajo al año, lo que supone un coste cercano a un billón de dólares para la economía mundial[27]. De acuerdo con la OCDE, el informe *Health at a Glance: Europe 2021* estima que el coste total asociado a los problemas de salud mental puede superar el 4,2% del PIB en los países de la Unión Europea[28]. En el caso de España, la depresión constituye la primera causa de incapacidad temporal[29], lo que refleja no solo su elevada prevalencia, sino también su impacto directo en la productividad, el empleo y la sostenibilidad del sistema de protección social.

La estrecha relación entre salud mental y trabajo —unida al hecho de que las personas pasan una parte sustancial de su vida en el entorno laboral— subraya la necesidad de promover espacios de trabajo seguros y saludables. A pesar de la existencia de un marco normativo internacional que protege la salud y la seguridad laboral, como el Convenio nº 155 de la OIT y la Recomendación nº 164 de la Unión Europea, el *Atlas de Salud Mental* de la OMS revela que solo el 35% de los países cuenta con programas nacionales de promoción y prevención de la salud mental vinculados al trabajo[30]. Esta cifra pone de manifiesto la urgencia de romper el estigma asociado a los problemas de salud mental y de implementar políticas efectivas que garanticen la protección del bienestar psicológico en el ámbito laboral.

---

[25] Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna, "Depresión", 2025, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/depresion.

[26] Organización Mundial de la Salud, "Depresión", *Centro de Prensa de la OMS*, 2023, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression.

[27] Organización de las Naciones Unidas, "La depresión y la ansiedad provocan la pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo y un billón de dólares", *Noticias ONU*, 2022, disponible en: https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20y%20la%20ansiedad%20causan%20una%20p%C3%A9rdida%20de%2012.000,la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo.

[28] OECD, *A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, 2021, Paris, pág.5, disponible en: https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en.

[29] Rodríguez, M.I, y Benítez, R.: *Guía 3 - La Depresión en el Trabajo. Colección Empleo y Salud Mental*. Colección Empleo y Salud Mental, Cuadernos de empleo responsable en Salud Mental, Fundación Empleo y Salud mental, 2020, pág.26, disponible en: https://biblioteca.fundaciononce.es/system/files/guia_3_depresion_en_el_trabajo_web.pdf.

[30] Organización de las Naciones Unidas, "La depresión y la ansiedad provocan la pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo y un billón de dólares", *Noticias ONU*, 2022, disponible en: https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20y%20la%20ansiedad%20causan%20una%20p%C3%A9rdida%20de%2012.000,la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo.

2. PRECARIEDAD LABORAL Y DETERIORO DE LA SALUD MENTAL: MUJERES, JUVENTUD Y MIGRANTES COMO COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES

2.1. Precariedad laboral devenida del trabajo contigente

En las últimas décadas, la investigación científica ha mostrado de forma consistente que la precariedad laboral se asocia con un deterioro de la salud física, psicológica y del bienestar general[31]. La transformación política y socioeconómica vivida en Europa —especialmente en las economías más vulnerables de la Unión Europea— ha erosionado el modelo tradicional de empleo estable, protegido y bien remunerado. Las sucesivas crisis económicas impulsaron la flexibilización laboral como estrategia para reducir el desempleo, pero esta dinámica también obligó a muchas personas a aceptar trabajos flexibles cuando aspiraban a empleos estables y a tiempo completo. Como resultado, la flexibilidad se ha convertido en un mecanismo que, aunque útil para las empresas, ha contribuido a normalizar formas de empleo más inseguras y precarias[32].

En este contexto surge el concepto de "*trabajo contingente"*, que describe formas de empleo condicionales y transitorias destinadas a cubrir necesidades puntuales de producción o servicio. La transformación del mercado laboral ha venido acompañada de un aumento del trabajo a tiempo parcial no voluntario, de la temporalidad y de los recortes laborales, configurando una oferta de empleo cada vez más inestable y de menor calidad. La precariedad laboral aparece, así, como la contracara de la flexibilidad: mientras esta última se presenta como una estrategia para mejorar la eficiencia empresarial y la adaptación económica, sus costes sociales recaen sobre las personas trabajadoras, que se ven expuestas a empleos inseguros y con menor protección. Conviene matizar, no obstante, que la flexibilidad laboral no es negativa en sí misma; el problema surge cuando las personas se ven obligadas a aceptar trabajos contingentes, lo que plantea la cuestión central: ¿cuál es el precio social de abusar de las políticas flexibilizadoras[33]?.

La precariedad laboral es un concepto ampliamente utilizado, pero su definición sigue siendo ambigua y multidimensional. La Organización Internacional del Trabajo señala que esta variabilidad responde a las diferencias entre países, regiones y estructuras socioeconómicas[34], debido a estas cuestiones podemos encontrar diferentes acepciones a la hora de definir el concepto de precariedad laboral. El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico la describe como la situación en la que las personas trabajadoras se encuentran sometidas a condiciones por debajo de los estándares considerados normales, especialmente cuando los ingresos no permiten cubrir necesidades básicas[35]. Por su parte,

[31] Para más información hay muchos artículos que puede consultar, por ejemplo:
Benach, J.: Vives, A.: Amable, M.: en AA. VV, "Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health", *Annu Rev Public Health,* vol.35, 2014, pág. 229-53, disponible en: https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500.
Tompa, E.: Scott-Marshall,H.: Dolinschi, R.: en AA.VV, "Precarious employment experiences and their health consequences: towards a theoretical framework", *Work*, vol. 28, núm. 3, 2007, pág. 209-24, disponible en: https://content.iospress.com/articles/work/wor00611.

[32] Gutiérrez Barbarrusa, T.: "El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicaciones y efectos de la crisis económica mundial", Revista Internacional del Trabajo, vol. 135, núm.4, 2016, pág. 515-49.

[33] Gutiérrez Barbarrusa, T.: "El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicaciones y efectos de la crisis económica mundial", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 135, núm.4, 2016, pág. 517.

[34] Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Del trabajo precario al trabajo decente*, OIT, Ginebra, 2012, pág. 32.

[35] Diccionario Panhispánico Del Español Jurídico, Precariedad Laboral, disponible en: https://dpej.rae.es/lema/precariedad.

el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud identifica cuatro dimensiones clave: inestabilidad laboral, vulnerabilidad, bajos ingresos y dificultades para acceder a prestaciones sociales[36].

Para analizar la precariedad laboral de manera rigurosa, resulta imprescindible contar con instrumentos de medición. En este sentido, el cuestionario EPRES (Employment Precariousness Scale) se ha consolidado como la herramienta más aceptada a nivel internacional. Este instrumento evalúa la precariedad a través de seis dimensiones: inestabilidad del empleo, bajos salarios, menor capacidad de negociación, vulnerabilidad en las relaciones laborales, limitación de derechos laborales y dificultades para ejercerlos[37]. A partir de esta metodología y mediante otras herramientas, el Ministerio de Trabajo y Economía Social impulsó por primera vez en 2023 el Informe PRESME[38], elaborado por un comité de personas expertas, con el objetivo de diagnosticar la situación de la precariedad laboral en España y analizar sus efectos sobre la salud mental. Los resultados de su última edición en 2025, constituyen la base del presente análisis.

2.2. Deterioro de la salud mental como consecuencia de la precariedad laboral

La investigación epidemiológica es contundente: la precariedad laboral deteriora la salud mental. La mayoría de los estudios analizan dimensiones como la inseguridad laboral o la temporalidad, aunque las medidas multidimensionales —como el EPRES— confirman con mayor precisión esta relación. En conjunto, la evidencia indica que las personas más precarizadas presentan un riesgo hasta un 25% mayor de morbilidad psiquiátrica, siguiendo un claro patrón dosisrespuesta: a mayor precariedad, peor salud mental[39].

En España, la precariedad laboral explica alrededor del 17% de los problemas de salud mental de la población asalariada y el riesgo de depresión atribuible al desempleo y al trabajo precario alcanza el 33,3%. Este impacto es mayor en mujeres, jóvenes, personas migrantes[40] y clases trabajadoras (sin perjuicio de su especial incidencia también en el colectivo LGTBIQ+[41]). Los estudios longitudinales confirman efectos negativos tanto a corto como a largo plazo, incluyendo mayor riesgo de abuso de sustancias e intentos de suicidio. Investigaciones recientes basadas en el EPRES muestran que la mala salud mental es significativamente más frecuente entre quienes sufren alta o moderada precariedad,

[36] Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) "Formas de la precariedad laboral", 2025, disponible en: https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral.

[37] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precariedad Laboral y Salud Mental*, 2023, pág. 24, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf.

[38] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precariedad Laboral y Salud Mental*, 2023, pág. 1, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf

[39] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 106, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

[40] Sobre la precariedad laboral de jóvenes y migrantes, *vid.* Arrondo Asensio, C. M.: "Sobre la generación que no despega: Trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 12, 2025, DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss12202522379; y Sánchez Capel, M.: "Empleabilidad y perspectivas laborales de la juventud migrante, refugiados y solicitantes de asilo en España", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 12, 2025, DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss12202522417.

[41] Al respecto, *vid.* Arrondo Asensio, C. M.: "Hacia la igualdad real del colectivo LGTBI: la Ley 4/2023 y su proyección a través de la negociación colectiva", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 11, 2025, DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss11202522063; y González Cobaleda, E: *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género: especial atención al factor edad*, Dykinson, Madrid, 2024.

especialmente cuando concurren bajos salarios, inseguridad y falta de poder para ejercer derechos laborales[42].

Se estima que un tercio de la población española posee un nivel bajo de renta (inferior al 75% de la mediana), otro tercio se encuentra en el estrato de rentas media bajas y sólo un 9,5%, se encuentra en el grupo de renta alta. Numerosos hogares viven al día y con muchas dificultades para afrontar gastos que no han sido previstos[43]. Esta estructura distributiva condiciona la exposición diferencial a la precariedad laboral, y, por tanto, al deterioro de la salud mental.

La temporalidad constituye uno de los elementos estructurales que explican la persistencia de la precariedad laboral en España. Aunque contar con un contrato temporal no implica necesariamente encontrarse en situación de precariedad, la evidencia muestra que una parte sustantiva de las personas con empleos temporales afronta peores condiciones laborales, mayor inseguridad respecto a la continuidad del trabajo, ingresos más inestables y una menor generación de derechos que quienes disponen de contratos indefinidos. En el primer trimestre de 2024, el 15,7% de las personas asalariadas —2,8 millones— tenía un contrato temporal, una modalidad que tiende a expandirse en fases de crecimiento económico y que es la primera en verse afectada por los ajustes de plantilla, lo que evidencia su elevada volatilidad[44].

La temporalidad presenta, además, un claro sesgo de género y edad. En el mismo periodo, afectaba al 18,2% de las mujeres frente al 13,4% de los hombres, lo que confirma una mayor exposición femenina a formas de empleo inestables. Asimismo, la temporalidad es especialmente elevada entre la población joven y disminuye progresivamente con la edad, consolidándose como uno de los principales vectores de precariedad laboral para este colectivo. También presenta un fuerte componente migratorio: en el tercer trimestre de 2023, el 21,4% de las personas asalariadas con nacionalidad extranjera tenía un contrato temporal, una proporción claramente superior a la del conjunto de la población. Además, la duración de la residencia en España influye de manera significativa: entre quienes llevan menos de cinco años en el país, la temporalidad asciende al 27,7%, lo que evidencia que la población migrante recién llegada se enfrenta a mayores barreras de acceso a empleos estables y protegidos. Esta sobrerrepresentación en la temporalidad convierte a las personas migrantes en uno de los colectivos más expuestos a la precariedad laboral estructural del mercado de trabajo español[45].

El trabajo a tiempo parcial involuntario —es decir, aquel asumido por no haber podido acceder a un empleo a jornada completa— constituye una forma clara de precariedad laboral, al asociarse con ingresos más bajos, menor acumulación de derechos y limitadas oportunidades de promoción profesional. En el primer trimestre de 2024, 2,6 millones de personas asalariadas en España (14,6%) trabajaban a jornada parcial, y la mitad de ellas lo hacía de manera involuntaria, uno de los porcentajes más elevados de la Unión Europea. Este tipo de empleo afecta, de nuevo, especialmente a las mujeres (21,7% frente al 7,1% de los hombres) y a la juventud de 16 a 24 años (40,3%), mientras que su incidencia es mucho menor en los grupos de mayor edad. La jornada parcial se concentra en

[42] *Ibidem*.

[43] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 52, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

[44] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 74, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

[45] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 75, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

ocupaciones elementales, servicios de restauración, comercio, hostelería y otros servicios, y suele combinarse con otras formas de inestabilidad, como la temporalidad o jornadas muy reducidas de menos de 15 horas semanales[46].

La involuntariedad del tiempo parcial presenta de nuevo, un marcado sesgo de género, migración y nivel educativo. A diferencia de la mayoría de los países de la UE, en España la mayor parte de las mujeres que trabajan a tiempo parcial no lo hacen por elección, y una de cada cuatro tiene jornadas inferiores a 15 horas semanales. La incidencia también es mayor entre personas migrantes y entre quienes cuentan con estudios hasta primaria. Asimismo, el trabajo a tiempo parcial involuntario es más frecuente entre quienes tienen menor antigüedad en la empresa y en sectores como la agricultura, la construcción y los servicios de baja cualificación. Esta situación genera una elevada rotación y una búsqueda activa de alternativas laborales: más de un tercio de quienes trabajan a jornada reducida involuntaria está buscando otro empleo o intentando establecerse por cuenta propia, lo que evidencia la fragilidad estructural de este tipo de inserción laboral[47].

Finalmente, debemos hablar de un tema candente, como lo es la subocupación funcional—referida a aquellas personas asalariadas que desempeñan trabajos que requieren un nivel formativo inferior al que poseen[48]—la misma implica ingresos menores y un desaprovechamiento de las competencias de la persona. Bajo esta definición —que en el Informe PRESME sustituye al término "sobrecualificación", al que tildan de problemático— se muestra como en el tercer trimestre de 2023 hasta 5 millones de personas en España (el 27,4% de la población asalariada) se encontraban en esta situación. Nuevamente, la misma afecta especialmente a mujeres (32%) y a las personas migrantes (33,3%) y, además, a quienes cuentan con estudios superiores (36,9%). Este fenómeno revela un desajuste estructural entre el sistema educativo y el tejido productivo, incapaz de absorber adecuadamente las titulaciones disponibles, lo que conduce a que un 42,6% de las personas subocupadas desempeñe ocupaciones elementales. A pesar de esta situación, solo un 11,9% de las personas subocupadas busca activamente otro empleo, lo que sugiere la existencia de barreras estructurales para acceder a puestos acordes con su nivel formativo[49].

Los problemas de salud mental representan una carga muy significativa para la sociedad española: suponen la pérdida de uno de cada seis años vividos con discapacidad y reducen entre 10 y 20 años la esperanza de vida respecto a la población general[50]. Las proyecciones indican que esta situación podría agravarse en los próximos años debido a la expansión de nuevas formas de empleo precario y al impacto de la crisis ecosocial. A ello se suma que España registra el mayor consumo per cápita de ansiolíticos e hipnosedantes del mundo: casi un 11% de la población adulta declara haber tomado tranquilizantes o pastillas para dormir en las dos semanas previas, y un 4,5% antidepresivos, duplicándose este último consumo en las dos últimas décadas[51].

[46] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 77, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

[47] *Ibidem*.

[48] *Ibidem*.

[49] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 78, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

[50] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 104, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

[51] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 105, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

La distribución de los diagnósticos de salud mental y del consumo de psicofármacos es profundamente desigual. Las personas con menor nivel socioeconómico presentan peores indicadores: la prevalencia de depresión es el doble entre quienes tienen menos ingresos, y 2,5 veces mayor entre las personas trabajadoras más precarizadas —mujeres, personas migrantes, jóvenes y trabajadoras manuales— en comparación con quienes sufren menor precariedad. Estas desigualdades también se reflejan en el consumo de psicofármacos: el 9% de las mujeres trabajadoras no cualificadas consume antidepresivos, frente al 1,7% de los hombres en posiciones directivas o profesionales de alta cualificación. La pandemia de la COVID19 intensificó aún más este escenario, con un incremento del 25% en la incidencia de problemas de salud mental y una prevalencia del 22% en 2020[52].

Si entendemos la asignación de recursos como un reflejo directo de las prioridades institucionales, la infrafinanciación del Sistema Nacional de Salud —y, de manera especialmente acusada, de la salud mental— dibuja un escenario preocupante. La atención primaria es uno de los ámbitos más afectados: el gasto público consolidado destinado a este nivel apenas alcanza un promedio del 14,1% en las comunidades autónomas, con Madrid en el extremo inferior (10,8%) y Andalucía en el superior (17,5%), cifras muy alejadas del 25% recomendado por la OMS. Esta insuficiencia presupuestaria contrasta con los principios recogidos en la Declaración de Alma-Ata (1978) y la Declaración de Astaná (2018), que sitúan la atención primaria como el pilar más eficaz, inclusivo y cercano para garantizar la salud física, mental y social de la población[53].

A esta falta de inversión se suma un déficit estructural de profesionales de salud mental: España cuenta con 9,6 psiquiatras por cada 100.000 habitantes y únicamente 6 psicólogos clínicos por cada 100.000 habitantes, una cifra tres veces inferior a la media europea. Esta escasez de recursos humanos limita la capacidad del sistema para ofrecer una atención accesible, continua y de calidad, y refuerza la necesidad de replantear la financiación y la organización de los servicios de salud mental en el país[54].

3. SINHOGARISMO, PRECARIEDAD LABORAL Y SALUD MENTAL: AL HILO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL PARA LA LUCHA CONTRA EL SINHOGARISMO EN ESPAÑA 2023-2030

La *Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 20232030* parte de un diagnóstico contundente: el acceso a una vivienda adecuada se ha convertido en uno de los principales factores de exclusión social en el país. En los últimos años, los problemas de acceso a la vivienda se han agravado por la combinación de sucesivas crisis económicas, la caída de las rentas y el aumento del peso que los gastos de vivienda representan para los hogares más vulnerable. Durante la pandemia —como ya ocurriera en la crisis anterior— el binomio empleovivienda se consolidó como uno de los determinantes más relevantes de la exclusión social, obligando a redefinir las estrategias públicas de intervención[55].

[52] *Ibidem*.

[53] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 133, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

[54] Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la Salud Mental en España, *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados* 2025, pág. 134, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

[55] Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023, *Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 20232030*, Gobierno de España, pág.32, disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/servicios-sociales/docs/Estrategia.2_PSH20232030.pdf.

Uno de los elementos que explica el incremento de las situaciones de exclusión residencial es el aumento del precio de la vivienda que se ha ido sosteniendo en el tiempo. Entre 2015 y 2021, el Índice de Precios de Vivienda aumentó un 31,9%, con un incremento especialmente acusado en la vivienda nueva (43,5%) frente a la de segunda mano (30,2%). Este crecimiento contrasta con el aumento mucho más moderado de los ingresos familiares, que solo crecieron un 17,1% en el mismo periodo[56]. La consecuencia es clara: cada vez más hogares destinan una proporción excesiva de sus ingresos a la vivienda, lo que incrementa el riesgo de exclusión.

La Estrategia desarrollada por el Gobierno subraya que el acceso a la vivienda es, tras el empleo, la dimensión que afecta a un mayor porcentaje de la población en términos de exclusión social[57]. Según la Fundación FOESSA[58], la exclusión residencial ha aumentado de forma notable en los últimos años: en 2021 afectaba ya a uno de cada cinco hogares, con un incremento superior al 80% en situaciones de insalubridad, hacinamiento grave o entornos altamente degradados. Además, un 15% de los hogares debe dedicar más del 40% de sus ingresos a los costes de vivienda, generando un elevado estrés económico[59]. Estas cifras muestran que la vivienda se ha convertido en un eje crítico de desigualdad estructural.

En este contexto, el sinhogarismo aparece como la manifestación más extrema de la exclusión residencial. En España existían alrededor de 17.772 plazas de alojamiento en recursos asistenciales en 2020[60], pero en 2022 se calculaba que 28.552 personas podían ser clasificadas como personas sin hogar (un incremento del 24,5%), de las cuales más de 7.200 dormían en el espacio público[61].

Si bien el sinhogarismo presenta perfiles sociales muy definidos y sigue siendo un fenómeno mayoritariamente masculino, se observan tendencias preocupantes de crecimiento en colectivos tradicionalmente invisibilizados. Según los datos más recientes, el 76,7% de las personas sin hogar son hombres y el 23,3% mujeres; el 50,1% tiene nacionalidad española y el 49,9% nacionalidad extranjera; y por edades, el 21,1% tiene menos de 29 años, el 30% entre 30 y 44, el 43% entre 45 y 65, y el 5,5% más de 65 años.

Aunque las mujeres, las personas jóvenes y las personas migrantes siguen siendo minoría dentro del conjunto de personas sin hogar, la Estrategia alerta de que su presencia está creciendo de forma acelerada. Entre 2012 y la actualidad, las mujeres han pasado de representar el 19,7% al 23,3% del total, lo que supone un incremento relativo del 47,4%. En el caso de las personas extranjeras, el aumento ha sido del 45,8% al 49,9%, un crecimiento del 35,4%. Y, entre las personas menores de 29 años, el incremento ha sido del 19,3% al 21,1%, lo que equivale a un aumento del 36,1%[62]. Estas

[56] *Ibidem*.

[57] Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023, *Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 20232030*, Gobierno de España, pág.34, disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/servicios-sociales/docs/Estrategia.2_PSH20232030.pdf.

[58] Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada.

[59] Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023, *Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 20232030*, Gobierno de España, pág.34, disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/servicios-sociales/docs/Estrategia.2_PSH20232030.pdf.

[60] Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023, *Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 20232030*, Gobierno de España, pág.51, disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/servicios-sociales/docs/Estrategia.2_PSH20232030.pdf.

[61] Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023, *Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 20232030*, Gobierno de España, pág.54, disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/servicios-sociales/docs/Estrategia.2_PSH20232030.pdf.

[62] Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023, *Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 20232030*, Gobierno de España, pág.56, disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/servicios-sociales/docs/Estrategia.2_PSH20232030.pdf.

cifras muestran que el sinhogarismo ya no puede entenderse únicamente como un fenómeno asociado a hombres adultos en situación de exclusión crónica. Por el contrario, la Estrategia evidencia que la precariedad laboral, la falta de ingresos suficientes y las dificultades de acceso a la vivienda están empujando a nuevos perfiles hacia situaciones de exclusión residencial extrema. La combinación de empleos inestables, salarios insuficientes y precios de vivienda crecientes —junto con experiencias de discriminación y violencia en determinados colectivos— está ampliando el riesgo de sinhogarismo a grupos que históricamente no habían sido mayoritarios en este ámbito.

La relación entre sinhogarismo y salud mental es igualmente alarmante. El 80,5% de las 641 personas en situación de sinhogarismo que participaron en la investigación conducida de cara a desarrollar la Estrategia, presentaron elevados niveles de malestar psicológico, compatibles con un posible caso de mala salud mental. Aunque la prevalencia disminuye ligeramente con la edad, afecta al 77,6% de las personas jóvenes, al 76,2% de quienes tienen entre 36 y 50 años y al 64,4% de las mayores de 50. Estos datos confirman que el sinhogarismo no solo es consecuencia de la exclusión social, sino también un factor que agrava de forma severa el deterioro de la salud mental[63].

La precariedad laboral actúa como un eje transversal que conecta estas dimensiones. La inestabilidad en el empleo, los bajos ingresos, la temporalidad y la baja intensidad laboral dificultan el acceso a una vivienda digna y aumentan la probabilidad de caer en situaciones de infravivienda o sinhogarismo. A su vez, la falta de vivienda estable deteriora la salud mental, reduce la empleabilidad y perpetúa ciclos de exclusión. La Estrategia 20232030 reconoce explícitamente esta interdependencia y plantea la necesidad de políticas integrales que aborden simultáneamente empleo, vivienda y salud mental como pilares inseparables de la inclusión social.

3.1. Juventud sin hogar y en riesgo de exclusión residencial

La realidad del sinhogarismo juvenil en España constituye un fenómeno complejo, marcado por la interacción entre precariedad laboral, dificultades de acceso a la vivienda, vulnerabilidad socioeconómica y un deterioro significativo de la salud mental. Según el informe "*Más allá de la vivienda: Juventud y sinhogarismo"* elaborado por FACIAM[64], las personas jóvenes enfrentan barreras estructurales que dificultan su emancipación y las sitúan en un riesgo elevado de exclusión residencial. La combinación de empleos inestables, bajos ingresos, falta de formación, discriminación y ausencia de redes de apoyo configura trayectorias vitales frágiles, donde la vivienda se convierte en un bien inaccesible y la autonomía personal queda severamente comprometida.

Los datos muestran que el 55,3% de las personas menores de 36 años se encuentran en situación de sinhogarismo, mientras que el 44,1% está en exclusión residencial[65]. Esta distribución revela que la juventud es uno de los colectivos más expuestos a la pérdida de vivienda, con una presencia mayoritaria en situaciones de calle o alojamiento extremadamente precario. En términos de género, el 67,6% de las personas jóvenes sin hogar son hombres, frente al 31,3% de mujeres[66], lo que simboliza que, aunque el sinhogarismo juvenil sigue siendo predominantemente masculino, la presencia femenina es significativa y requiere de un análisis interseccional.

[63] Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2023, *Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 20232030*, Gobierno de España, pág.65, disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/servicios-sociales/docs/Estrategia.2_PSH20232030.pdf.

[64] Federación de Asociaciones y Centro de Ayuda a Marginados.

[65] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Juventud y sinhogarismo*, pág. 10, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/juventud-y-sinhogarismo/.

[66] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Juventud y sinhogarismo*, pág. 11, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/juventud-y-sinhogarismo/.

De nuevo el colectivo migrante vuelve a ser el más afectado: el 81% de las personas jóvenes sin hogar son de origen extranjero extracomunitario[67]. Este dato evidencia la estrecha relación entre sinhogarismo, estatus migratorio y precariedad laboral, ya que las personas jóvenes migrantes suelen enfrentarse a mayores obstáculos administrativos, discriminación y empleos informales o inestables. A ello se suma un nivel formativo limitado: solo el 11% tiene estudios universitarios y el 12,3% formación profesional[68], lo que reduce sus oportunidades de inserción laboral y perpetúa la exclusión.

El 77,6% de las personas jóvenes sin hogar presentan un posible caso de mala salud mental, con prevalencias preocupantes de depresión (36,6%), esquizofrenia (2,4%) y trastorno límite de la personalidad (12,2%)[69], volviéndose la salud mental un tema crítico y si cabe, aún más grave entre las mujeres jóvenes como comprobaremos en el siguiente apartado. Estos hechos muestran que el sinhogarismo juvenil no solo es consecuencia de la exclusión social, sino también un factor que profundiza en el deterioro psicológico dificultando a su vez la recuperación y la reintegración social de las personas jóvenes que se encuentran en esta difícil situación.

Un factor más que precisamente tampoco ayuda a esta juventud es el limitado acceso a las prestaciones sociales: solo el 10% ha recibido alguna vez una renta mínima autonómica y apenas el 3,4% ha accedido al Ingreso Mínimo Vital. Además, un 20% está a la espera de respuesta tras solicitar estas ayudas y un 38% no las ha solicitado por desconocimiento[70]. Dicha falta de acceso a los recursos públicos es el reflejo de una brecha institucional que deja a la juventud sin hogar sin mecanismos de protección básicos. Esta desprotección viene acompañada a su vez, de la ausencia de redes de apoyo aumentando todavía más su vulnerabilidad: se estima que sólo el 7,6% de las personas jóvenes sin hogar dispone de niveles altos de apoyo social, mientras que el 46,8% percibe poco o ningún interés por parte de su entorno. Casi el 40% considera que obtener ayuda sería difícil o muy difícil debido a la falta de redes sociales[71]. Esta soledad estructural dificulta la búsqueda de empleo, el acceso a recursos y la posibilidad de salir del sinhogarismo. Desgraciadamente, las necesidades básicas tampoco están garantizadas: el 40% afirma dejar de comer alguna vez a lo largo del día, y el 55% experimenta esta situación casi diariamente o varias veces por semana[72]. Si bien la mayoría dispone de teléfono móvil con acceso a internet (94%)[73], y esto facilita el contacto con servicios sociales, dicha conectividad no compensa la precariedad material y emocional que atraviesan.

Finalmente, el sinhogarismo juvenil debe entenderse en el contexto más amplio de la emancipación en España. Solo el 15,2% de las personas jóvenes estaban emancipadas en el segundo semestre de 2024, la cifra más baja desde que el Observatorio de la Juventud empezó a registrar datos en 2006 y se calcula que la juventud tenía que destinar más del 90% de su salario para poder emanciparse en solitario[74]. La imposibilidad de acceder a una vivienda digna y estable se convierte así en un obstáculo estructural que empuja hacia situaciones de exclusión residencial o sinhogarismo.

[67] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Juventud y sinhogarismo*, pág. 15, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/juventud-y-sinhogarismo/.

[68] *Ibidem*.

[69] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Juventud y sinhogarismo*, págs. 15-16, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/juventud-y-sinhogarismo/.

[70] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Juventud y sinhogarismo*, pág.17, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/juventud-y-sinhogarismo/.

[71] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Juventud y sinhogarismo*, pág.23, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/juventud-y-sinhogarismo/.

[72] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Juventud y sinhogarismo*, pág.28, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/juventud-y-sinhogarismo/.

[73] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Juventud y sinhogarismo*, pág.29, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/juventud-y-sinhogarismo/.

[74] Consejo de la Juventud de España, *Observatorio de Emancipación: 2º semestre de 2024. Balance general,* 2024, pág.6, disponible en: https://www.cje.org/observatorio-de-emancipacion/#290-310-2o-semestre-2024.

En conjunto, estos datos muestran que el sinhogarismo juvenil no es un fenómeno aislado, sino el resultado de trayectorias marcadas por la precariedad laboral, la falta de oportunidades educativas, la discriminación, la ausencia de redes de apoyo y un deterioro profundo de la salud mental. Abordarlo requiere políticas integrales que actúen simultáneamente sobre empleo, vivienda, salud y protección social, con una perspectiva interseccional que reconozca la diversidad de experiencias dentro de la juventud sin hogar.

3.2. Ser mujer y estar excluida socialmente como fruto de desigualdades estructurales

La situación de las mujeres en el sinhogarismo presenta características específicas que evidencian una combinación de desigualdades estructurales, vulnerabilidades acumuladas y formas de violencia que no afectan del mismo modo a los hombres. Según los datos disponibles, el 55% de las mujeres en situación de sinhogarismo y exclusión residencial se encuentran en exclusión residencial, mientras que el 45,3% se sitúan en situación de sinhogarismo propiamente dicho[75]. Esta distribución revela que, aunque muchas mujeres no lleguen a la calle, viven en condiciones extremadamente precarias que comprometen su salud, su seguridad y su bienestar.

Las condiciones materiales de vida de estas mujeres son especialmente graves. El 37,9% reside en viviendas insalubres, con humedades o plagas, frente al 28,3% de los hombres. Asimismo, el 45% no puede mantener su vivienda a una temperatura adecuada, una proporción muy superior a la de los hombres (29,5%)[76]. Estas cifras muestran que la exclusión residencial femenina se caracteriza por formas de infravivienda severa, donde la falta de recursos económicos y la precariedad laboral se traducen en entornos que deterioran la salud física y mental.

Es necesario mencionar que la dimensión migratoria en las mujeres sin hogar es otro elemento clave: el 50,4% de las mujeres sin hogar son de origen latinoamericano[77]. Esta sobrerrepresentación evidencia la intersección entre género, origen nacional y desigualdad socioeconómica, donde las barreras administrativas, la discriminación y la precariedad laboral agravan el riesgo de exclusión residencial. A ello se suma la dificultad para acceder a necesidades básicas: el 44,1% de las mujeres sin hogar tiene problemas para acceder a la alimentación, casi el doble que los hombres (24,9%)[78]. Esta brecha alimentaria refleja una vulnerabilidad económica más profunda y persistente.

La salud mental constituye uno de los ámbitos más críticos. El 80,5% de las mujeres en situación de sinhogarismo padecen mala salud mental[79] —el 82, 4% en situación sin hogar y un 78,8% en exclusión residencial[80]—una prevalencia extraordinariamente elevada que supera incluso la ya alarmante media del colectivo (este deterioro psicológico afectaba al 66,3% de los hombres sin hogar y en exclusión residencial[81]. En mujeres jóvenes este deterioro psicológico es aún peor, casi el 91% de las mujeres menores de 35 años presentaban un posible caso de mala salud mental. De entre las mujeres menores de 31 años el 88% afirmaba tener afectada su salud mental, siendo los intentos

[75] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, pág. 9-10, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.
[76] *Ibidem*.
[77] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, pág. 11, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.
[78] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, págs. 12-13, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.
[79] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, págs. 14-15, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.
[80] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, págs. 15-16, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.
[81] *Ibidem*.

de suicidio uno de los principales riesgos de dicho deterioro[82]. En este aspecto, los datos evidencian de nuevo una posible relación entre el origen étnico y el malestar psicológico, son las mujeres de origen latinoamericano (84,7%) seguidas de las mujeres españolas (84,5%) las que afirmaban sentir este malestar, no obstante, las mujeres de otros países europeos muestran tasas más bajas del mismo. Estos datos confirman una vez más, que la ausencia de vivienda estable y segura actúa como un factor de deterioro psicológico especialmente intenso en las mujeres.

La violencia es otro eje estructural de su experiencia. El 60% de las mujeres sin hogar ha sido víctima de algún delito, incluyendo agresiones verbales (36,2%), físicas (31,3%), robos (29%) y agresiones sexuales (12,9%)[83]. Esta exposición a múltiples formas de violencia —muchas veces repetidas y normalizadas— constituye un rasgo diferencial del sinhogarismo femenino y un obstáculo adicional para la recuperación personal y la reintegración social. La discriminación también forma parte de su vida cotidiana: el 52,2% de las mujeres sin hogar han sentido discriminación, y un 11,3% la experimenta de manera constante[84]. Estas experiencias no solo afectan a su bienestar emocional, sino que limitan su acceso a recursos, servicios y oportunidades laborales, perpetuando ciclos de exclusión. A pesar de este escenario adverso, las mujeres mantienen vínculos familiares más sólidos que los hombres: el 42% mantiene contacto diario con sus hijos e hijas, frente al 7,9% de los hombres[85].

Finalmente, el apoyo social es un factor determinante. El 54,1% de las mujeres en exclusión residencial presentan bajo apoyo social, cifra que asciende al 63,4% entre las mujeres en situación de sinhogarismo[86]. La falta de redes de apoyo incrementa la vulnerabilidad y dificulta la salida de la exclusión, reforzando la necesidad de intervenciones integrales con perspectiva de género. En conjunto, estos datos muestran que el sinhogarismo femenino no es solo una cuestión de falta de vivienda, sino el resultado de trayectorias marcadas por la precariedad laboral, la violencia, la discriminación, la pobreza energética, la infravivienda y la mala salud mental. La intersección entre género, origen migrante y exclusión social configura un escenario de vulnerabilidad extrema que exige políticas públicas específicas, sensibles a las particularidades del sinhogarismo femenino y orientadas a garantizar derechos, seguridad y autonomía.

3.3. El modelo Housing First como respuesta estructural al problema del sinhogarismo

Ante la grave situación anteriormente descrita se ha venido demostrando que no todo está perdido, y que hay salida del sinhogarismo y de la exclusión residencial. Es así como el modelo Housing First se ha consolidado internacionalmente como una de las intervenciones más eficaces para abordar el sinhogarismo crónico y las situaciones de exclusión residencial severa. A diferencia de los modelos tradicionales en escalera—incapaces de dar respuesta a personas en situación de sinhogarismo con trastornos mentales o problemas de adicción—, que condicionan el acceso a la vivienda al cumplimiento previo de tratamientos, abstinencia o procesos de rehabilitación; Housing First parte de un principio fundamental: la vivienda es un derecho y no una recompensa. Su enfoque consiste en proporcionar de manera inmediata una vivienda permanente, asequible y estable, acompañada de apoyos sociales y sanitarios intensivos, sin exigir requisitos previos como la abstinencia o la adhesión obligatoria a programas terapéuticos. El modelo se sustenta en principios

[82] *Ibidem*.

[83] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, pág. 21, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.

[84] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, pág. 19, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.

[85] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, pág. 27, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.

[86] Faciam, 2022, *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, pág. 26, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.

clave como la elección y el control por parte de la persona beneficiaria, la separación entre vivienda y tratamiento, el apoyo flexible y centrado en la persona, y la integración comunitaria. Estos elementos buscan no solo garantizar un hogar, sino también promover autonomía, estabilidad y bienestar[87].

Los resultados de la evaluación de la metodología Housing First en España confirman su elevada eficacia. En términos de estabilidad residencial, los programas muestran tasas de retención de alojamiento altas en distintos países, pero el caso español ha registrado cifras especialmente destacadas: el programa Hábitat registra un 96,06% de retención a los 18 meses[88]. Esta estabilidad constituye un elemento central para la recuperación personal, especialmente en colectivos con problemas complejos de salud mental o consumo de sustancias.

En el ámbito de la salud, la evidencia señala mejoras significativas en el bienestar psicológico, la reducción de la ideación suicida y un mejor funcionamiento psicosocial, efectos asociados a la seguridad y el control que proporciona una vivienda estable. Asimismo, se observa una disminución en el uso de servicios de emergencia y hospitalarios, lo que implica un impacto positivo tanto en la salud de las personas como en la eficiencia del sistema público. Aunque la evidencia económica aún es limitada, los estudios disponibles indican que Housing First es más coste-efectivo que los modelos tradicionales, generando ahorros en servicios de emergencia y optimizando el uso de recursos públicos. También se han documentado mejoras en seguridad alimentaria, apoyo social y reducción de la victimización[89].

En cuanto a su capacidad para resolver el sinhogarismo, la evaluación concluye que Housing First es una herramienta altamente efectiva para poner fin al sinhogarismo crónico, especialmente en personas con necesidades complejas. Por ello, la mayoría de los países de la Unión Europea lo han incorporado como un pilar central dentro de estrategias más amplias para erradicar el sinhogarismo[90].

La relevancia de Housing First puede ser especialmente significativa en el contexto del sinhogarismo femenino y juvenil. Para las mujeres, que enfrentan tasas extremadamente elevadas de mala salud mental, violencia y discriminación, el acceso inmediato a una vivienda segura puede reducir riesgos vitales y facilitar procesos de recuperación. En el caso de la juventud, marcada por trayectorias laborales inestables, ausencia de redes de apoyo y graves dificultades de emancipación, la vivienda estable constituye un punto de partida esencial para reconstruir proyectos vitales y acceder a oportunidades educativas y laborales.

En conjunto, Housing First representa una respuesta estructural que aborda simultáneamente vivienda, salud y autonomía personal. Su eficacia demostrada lo convierte en un componente imprescindible de cualquier estrategia integral contra el sinhogarismo, especialmente para los colectivos más vulnerables.

[87] Hogar sí, 2019, *Evaluación de la metodología Housing First en España*, pág. 6, disponible en: https://hogarsi.org/wp-content/uploads/2020/02/Evaluacion-Housing-First.pdf.

[88] Hogar sí, 2019, *Evaluación de la metodología Housing First en España*, pág. 41, disponible en: https://hogarsi.org/wp-content/uploads/2020/02/Evaluacion-Housing-First.pdf.

[89] Hogar sí, 2019, *Evaluación de la metodología Housing First en España*, págs. 40-70, disponible en: https://hogarsi.org/wp-content/uploads/2020/02/Evaluacion-Housing-First.pdf.

[90] Hogar sí, 2019, *Evaluación de la metodología Housing First en España*, págs. 9-10, disponible en: https://hogarsi.org/wp-content/uploads/2020/02/Evaluacion-Housing-First.pdf.

4. HACIA UN ESCENARIO MEJOR: TRANSITAR A LOS EMPLEOS VERDES Y DECENTES

A primera vista, puede parecer que la transición ecológica y el desarrollo de empleos verdes no guardan relación directa con el sinhogarismo o con la salud mental de la población trabajadora. Sin embargo, un análisis más profundo revela que la calidad del empleo —y, en particular, la expansión de trabajos verdes y decentes— puede beneficiar la salud mental[91] a su vez, un trabajo decente puede ayudar a evitar trayectorias de exclusión social. En un contexto donde la precariedad laboral constituye uno de los principales determinantes del deterioro de la salud mental y del riesgo de sinhogarismo, resulta pertinente explorar cómo la transición hacia una economía verde puede contribuir a generar oportunidades laborales más estables, seguras y saludables.

4.1. El empleo verde y decente como posible escenario futuro

El concepto de trabajo decente tiene como fin expresar todo lo que debería significar un trabajo digno para cualquier persona. Para Virgilio Levaggi, antiguo director regional adjunto de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe "*el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo*". En este sentido, el trabajo decente constituye la antítesis de la precariedad laboral[92], cuyas consecuencias —inseguridad, bajos salarios, vulnerabilidad y falta de derechos— se han identificado como factores que incrementan el riesgo de problemas de salud mental y de exclusión residencial. Si la precariedad laboral es un vector que empuja a muchas personas hacia situaciones de sinhogarismo, la promoción de empleos decentes se convierte en una estrategia preventiva de primer orden.

No es descabellado afirmar que, si se aúnan esfuerzos con el objetivo de erradicar la precariedad laboral, se reduciría en gran medida todos los trastornos mentales que provienen de sufrirla. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sitúa en la base del desarrollo sostenible la creación a escala nacional e internacional de un escenario que alcance hitos como el pleno empleo, productivo y decente[93].

El desarrollo sostenible es un objetivo muy ambicioso, programado en el largo plazo y cuya mención aboga de manera inevitable a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[94], adoptados por las Naciones Unidas en el año 2015. El fin último de los mismos, no es otro que erradicar la pobreza al mismo tiempo que se vela por el planeta, garantizando la paz y prosperidad para el año 2030[95]. Aunque es bien sabido que todos los ODS están interrelacionados, hay varios que convergen de una

[91] Organización Mundial de la Salud, "La salud mental en el trabajo", *Centro de Prensa de la OMS*, 2024, disponible en: La salud mental en el trabajo (who.int).

[92] Levaggi, V, "OIT: ¿Qué es el trabajo decente?", 2004, disponible en: https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente.

[93] *Ibidem*.

[94] Hay 17 ODS y son objetivos interrelacionados véanse: 1. Fin de pobreza. 2. Hambre cero. 3. Salud y bienestar.4. Educación de Calidad. 5. Igualdad de género. 6. Agua limpia y saneamiento. 7. Energía asequible y no contaminante. 8. Trabajo decente y crecimiento económico. 9.Industria, innovación e infraestructura. 10. Reducción de las desigualdades. 11. Ciudades y Comunidades sostenibles. 12. Producción y Consumo responsables. 13.Acción por el clima. 14. Vida submarina. 15. Vida de ecosistemas terrestres. 16. Paz, justicia e instituciones sólidas. 17. Alianza para lograr los objetivos.

[95] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, "Los ODS en acción: ¿Qué son los objetivos de desarrollo sostenible?", 2024, disponible en: https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals.

manera especial en el tema que nos compete y eso son los objetivos de: salud y bienestar, trabajo decente y crecimiento económico[96]. Si abordamos la creación de empleo decente, el crecimiento económico y la promoción de la salud y el bienestar, resulta imprescindible incorporar la referencia a los llamados *empleos verdes*.

El empleo verde ha sido definido por distintas instituciones. En particular, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo señala que este tipo de empleo abarca un conjunto amplio de actividades laborales que contribuyen a la protección y restauración del medio ambiente. Incluye trabajos orientados a preservar los ecosistemas y la biodiversidad, reducir el consumo de energía y materias primas, así como minimizar la generación de residuos y la contaminación[97].El empleo verde se integra dentro de la denominada economía verde, impulsada por la Estrategia 2020 de la Comisión Europea con el objetivo de promover un crecimiento sostenible basado en el uso eficiente de los recursos y en la reducción de las emisiones de carbono. El desarrollo de este modelo económico no solo se ha consolidado en los últimos años, sino que se proyecta como uno de los motores laborales del futuro. De hecho, se estima que un aumento del 20% en el uso de energías renovables y en la eficiencia energética respecto a los niveles de 1990 podría generar alrededor de un millón de nuevos puestos de trabajo en la Unión Europea[98]. La Organización Internacional del Trabajo plantea estimaciones aún más amplias: según sus cálculos, la transición hacia una economía verde podría generar alrededor de 100 millones de empleos a nivel mundial. Entre los sectores que ya muestran un crecimiento acelerado destacan la energía solar, la energía eólica, las tecnologías basadas en biomasa y las actividades vinculadas al reciclaje y la gestión de residuos[99].

A la luz de estos datos, resulta razonable afirmar que, si el trabajo decente constituye un objetivo prioritario, dicho estándar debe extenderse también a los empleos emergentes vinculados al futuro, entre ellos los empleos verdes. En este sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EUOSHA) advierte que un empleo verde no implica necesariamente un empleo seguro y saludable, y que, por tanto, tampoco garantiza por sí mismo la desaparición de las dinámicas de precariedad laboral[100].

Que una actividad sea beneficiosa para el medio ambiente no implica necesariamente que lo sea para la seguridad y la salud de quienes la desempeñan. Un ejemplo ilustrativo es la reducción de residuos enviados a vertedero, que, pese a su impacto ambiental positivo, ha ido acompañada de un aumento de accidentes y enfermedades entre los trabajadores encargados de su tratamiento. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo advierte que, para que los empleos verdes sean verdaderamente sostenibles, deben garantizar también condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral. Dado el rápido crecimiento de la economía verde, se ha intentado anticipar los riesgos emergentes asociados a estos nuevos puestos de trabajo. En esta línea, la EUOSHA ha desarrollado un estudio que analiza la posible evolución de estos empleos y los escenarios de riesgo que podrían derivarse, elaborando diversas hipótesis futuras en distintos contextos económicos y sociales con el fin de proporcionar herramientas que permitan diseñar entornos laborales seguros[101].

---

[96] *Ibidem*.

[97] Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "Seguridad y Salud de los trabajadores en los empleos verdes", 2024, disponible en: https://osha.europa.eu/es/emerging-risks/green-jobs.

[98] *Ibidem*.

[99] Organización de las Naciones Unidas, "¿Por qué son importantes las competencias ecológicas para las juventudes?", 2023, disponible en: https://unfccc.int/es/news/por-que-son-importantes-las-competencias-ecologicas-para-las-juventudes.

[100] Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "Seguridad y Salud de los trabajadores en los empleos verdes", 2024, disponible en: https://osha.europa.eu/es/emerging-risks/green-jobs.

[101] *Ibidem*.

Por este motivo, es necesario insistir en que no basta con hablar de empleos verdes, sino que debe garantizarse que estos sean también empleos verdes y decentes, capaces de ofrecer condiciones laborales dignas y seguras. Si las dinámicas de precariedad que caracterizan buena parte del mercado laboral español no se corrigen, seguirán representando un riesgo para la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Asimismo, la transición hacia una economía verde debe desarrollarse de manera justa y equitativa, evitando reproducir desigualdades ya conocidas. De poco serviría generar nuevos puestos de trabajo en sectores altamente masculinizados si no se adoptan medidas que favorezcan la participación de las mujeres. Los cambios en los patrones de producción y consumo están transformando los sectores productivos, con efectos directos sobre el empleo y sobre la vida de las personas. Por ello, la transición ecológica debe minimizar los impactos negativos que pueda generar y ofrecer apoyo a quienes corren el riesgo de perder su empleo o sus ingresos. Esto exige políticas públicas de empleo y protección social que compensen estos efectos, así como la creación de puestos de trabajo de calidad, con salarios adecuados y derechos garantizados. Para ello, resulta imprescindible promover la formación en competencias vinculadas a la economía verde y reforzar los servicios públicos de empleo, de modo que se facilite tanto el acceso como la permanencia en este tipo de trabajos[102].

A la luz de lo expuesto, resulta pertinente plantearse cuál es la relación entre los empleos verdes y la salud mental, y hasta qué punto este nuevo modelo de empleo puede generar beneficios para las personas trabajadoras.

4.2. Los empleos decentes y verdes enfocados hacia la salud mental

Como se señalaba al inicio, el trabajo decente actúa como un factor protector de la salud mental, ya que proporciona medios de vida estables, un sentido de propósito, logro y confianza, además de favorecer la creación de vínculos positivos y la inclusión social. Los entornos laborales seguros y saludables constituyen un derecho fundamental de las personas trabajadoras y contribuyen a reducir tensiones y conflictos en el ámbito laboral. Asimismo, garantizar condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo no solo mejora la satisfacción, sino que también favorece la permanencia en el empleo y aumenta el rendimiento y la productividad[103]. Contar con un empleo desarrollado en condiciones ambientales, psicológicas y socioeconómicas adecuadas puede incluso prevenir la aparición de determinadas patologías. En esta línea, un informe de la Fundación Adecco muestra que disponer de un trabajo con estas características mejoró la salud emocional y la calidad de vida global del 75% de las personas con problemas de salud mental que participaron en el estudio[104].

Por otro lado, la falta de estructuras adecuadas y de apoyos específicos en los entornos laborales —especialmente para quienes presentan trastornos de salud mental— puede dificultar que las personas desarrollen su trabajo de manera eficiente y satisfactoria. Esta ausencia de apoyo incrementa el riesgo de absentismo y, en muchos casos, puede incluso obstaculizar el acceso al empleo desde el inicio[105].

---

[102] Baptista, D.: Urquidi, M. y Bagolle, A.: "¿Qué es el empleo verde y cómo está cambiando el mercado laboral?", 2023, *Factor Trabajo*, disponible en: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-es-el-empleo-verde-y-como-esta-cambiando-el-mercado-laboral/.

[103] Organización Mundial del Trabajo, "La salud mental en el trabajo", *Centro de Prensa de la OMS*, 2024, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work.

[104] Fundación Adecco, Un empleo para la Salud Mental, 2021, pág. 20, disponible en: https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2021/10/Informe-Un-empleo-para-la-salud-mental.pdf.

[105] Organización Mundial del Trabajo, "La salud mental en el trabajo", *Centro de Prensa de la OMS*, 2024, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work.

El empleo decente y verde puede contribuir al bienestar psicológico de las personas trabajadoras de diversas maneras, ya que ambos elementos se refuerzan mutuamente. En primer lugar, el hecho de contar con un trabajo proporciona una rutina estructurada que favorece la organización personal y ayuda a mantener un equilibrio en la vida cotidiana[106]. En segundo lugar, tal como se ha señalado, el empleo decente puede contribuir a mejorar la salud mental de las personas trabajadoras, ya que aporta un valor *terapéutico y estabilizador* especialmente relevante para quienes conviven con trastornos mentales[107]. De este modo, el empleo puede favorecer la inclusión social de la persona trabajadora y facilitar la creación de redes de apoyo, lo que contribuye a fortalecer la autoestima y a reducir la sensación de aislamiento[108].

Por último, existen dos razones por las que el hecho de tratarse de un empleo verde puede añadir un valor adicional al trabajo desempeñado. La primera tiene que ver con la evidencia ya disponible: se ha demostrado que la presencia de espacios verdes y el contacto con la naturaleza contribuyen a reducir los niveles de estrés y a mejorar la sensación general de bienestar[109], esto implica que, cuando el empleo se desarrolla al aire libre, la persona trabajadora puede beneficiarse directamente de estos efectos positivos. Y, aun cuando no sea este el caso, el hecho de percibir que su labor contribuye de manera tangible a la protección del medio ambiente puede incrementar el sentido de propósito y la satisfacción personal asociada al trabajo. El crecimiento de la economía y del empleo verde, unido al valor añadido que este tipo de ocupaciones aporta, ayuda a explicar la proliferación de iniciativas formativas dirigidas a personas con problemas de salud mental impulsadas por entidades sin ánimo de lucro, con el objetivo de favorecer su autonomía y su inserción laboral[110].

5. CONCLUSIONES

El análisis realizado permite constatar la estrecha interrelación entre precariedad laboral, salud mental y sinhogarismo, así como el papel emergente que pueden desempeñar los empleos verdes y decentes en la construcción de un futuro más justo y sostenible. Los datos examinados muestran que la precariedad laboral continúa siendo un factor determinante en el deterioro de la salud mental de las personas trabajadoras. La inseguridad en el empleo, los salarios insuficientes, la ausencia de derechos laborales y la falta de protección social generan elevados niveles de estrés, ansiedad y depresión, afectando de manera especialmente intensa a quienes ya se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Esta realidad contribuye, además, a agravar procesos de exclusión residencial, convirtiendo la precariedad laboral en un elemento de riesgo para el sinhogarismo.

---

[106] *Ibidem*.

[107] Fundación Adecco, Un empleo para la Salud Mental, 2021, pág. 25, disponible en: https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2021/10/Informe-Un-empleo-para-la-salud-mental.pdf.

[108] Fernández, C.: Cinco motivos por los que tener un trabajo mejora la salud mental, La vanguardia, 2021, disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/20211024/7806157/cinco-motivos-trabajo-mejora-nuestra-salud-mental-brl.html.

[109] Hay varios materiales científicos que alaban esta teoría:
Martínez Soto, J. Montero, M.: *et al.* "Efectos Psicoambientales de las áreas verdes en la salud mental", *Revista Interamericana de Psicología*, vol.50, núm.2, págs. 204-214, 2016, disponible en: https://www.redalyc.org/journal/284/28447010004/html/.
Makram, O.M.: Pan A.: *et al.* "Nature and Mental Health in Urban Texas: A Nature Score-Based Study". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2024; vol.21, núm. 168, págs. 1-12, disponible en: 10.3390/ijerph21020168.

[110] El puente salud mental Valladolid, El puente promueve la formación para el empleo verde de personas con problemas de salud mental, 2023, disponible en: https://elpuentesaludmental.org/el-puente-promueve-la-formacion-para-el-empleo-verde-de-personas-con-problemas-de-salud-mental/.
"El 'Empleo Verde', una alternativa para la autonomía laboral de personas con problemas de salud mental", *La provincia*, 2023, disponible en: https://www.laprovincia.es/economia/2023/06/29/empleo-verde-alternativa-autonomia-laboral-89279300.html.

De forma paralela, se ha puesto de manifiesto que el sistema de atención a la salud mental en España presenta importantes limitaciones, tanto en recursos como en accesibilidad. La intervención no puede centrarse únicamente en la persona afectada, sino que debe abordar también los determinantes sociales que influyen en su bienestar, entre ellos las condiciones laborales y la estabilidad residencial. La infradotación estructural de los servicios de salud mental no puede perpetuarse si se pretende ofrecer una respuesta eficaz y preventiva.

En este contexto, la transición hacia una economía verde emerge como una oportunidad para transformar el mercado laboral y mejorar las condiciones de vida de la población trabajadora. Sin embargo, esta transición solo será beneficiosa si se orienta hacia la creación de empleos verdes y decentes, que garanticen seguridad, estabilidad y protección de la salud. La evidencia demuestra que el trabajo digno puede actuar como un factor protector de la salud mental, aportando estructura, propósito, inclusión social y bienestar emocional. Además, los empleos vinculados al ámbito ambiental pueden añadir un valor adicional: el contacto con la naturaleza y la percepción de contribuir positivamente al planeta refuerzan el sentido de propósito y reducen el estrés.

No obstante, para que estos beneficios se materialicen, es imprescindible anticipar los riesgos emergentes asociados a los nuevos sectores productivos y asegurar que la transición ecológica sea justa y equitativa. Esto implica evitar la reproducción de desigualdades de género, garantizar la formación adecuada, fortalecer los servicios públicos de empleo y proteger a quienes puedan perder su trabajo durante el proceso de transformación económica.

En definitiva, combatir la precariedad laboral, reforzar la atención a la salud mental y promover empleos verdes y decentes constituye una estrategia integral para prevenir el sinhogarismo y mejorar el bienestar de la población. La transición ecológica no debe concebirse únicamente como un imperativo ambiental, sino también como una oportunidad para construir un mercado laboral más inclusivo, saludable y sostenible. Solo mediante políticas públicas ambiciosas y coordinadas será posible garantizar un futuro en el que las personas y el planeta puedan prosperar conjuntamente.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: "Seguridad y Salud de los trabajadores en los empleos verdes", 2024, disponible en: https://osha.europa.eu/es/emerging-risks/green-jobs.

Arrondo Asensio, C. M.: "Hacia la igualdad real del colectivo LGTBI: la Ley 4/2023 y su proyección a través de la negociación colectiva", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 11, 2025, DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss11202522063.

Arrondo Asensio, C. M.: "Sobre la generación que no despega: Trabajo precario, cultura laboral y reformas para la juventud", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 12, 2025, DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss12202522379.

Baptista, D., Urquidi, M. y Bagolle, A.: "¿Qué es el empleo verde y cómo está cambiando el mercado laboral?", 2023, Factor Trabajo, disponible en: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-es-el-empleo-verde-y-como-esta-cambiando-el-mercado-laboral/.

Benach, J., Vives, A. y Amable, M.: "Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health", *Annual Review of Public Health*, 2014, disponible en: https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500.

Comisión de Personas Expertas sobre el Impacto de la Precariedad Laboral en la Salud Mental en España: *Informe PRESME: Precariedad Laboral y Salud Mental*, 2023, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf.

Comisión de Personas Expertas sobre el Impacto de la Precariedad Laboral en la Salud Mental en España: *Informe PRESME: Precarios, Inestables y Estresados*, 2025, disponible en: https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344.

Consejo de la Juventud de España: *Observatorio de Emancipación: 2º semestre de 2024. Balance general*, 2024, disponible en: https://www.cje.org/observatorio-de-emancipacion/#290-310-2o-semestre-2024.

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico: "Precariedad laboral", disponible en: https://dpej.rae.es/lema/precariedad.

El Puente Salud Mental Valladolid: "El puente promueve la formación para el empleo verde de personas con problemas de salud mental", 2023, disponible en: https://elpuentesaludmental.org/el-puente-promueve-la-formacion-para-el-empleo-verde-de-personas-con-problemas-de-salud-mental/.

FACIAM: *Más allá de la vivienda. Juventud y sinhogarismo*, 2022, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/juventud-y-sinhogarismo/.

FACIAM: *Más allá de la vivienda. Mujeres y sinhogarismo*, 2022, disponible en: https://informecovidpsh.faciam.org/mujeres-y-sinhogarismo/.

Fernández, C.: "Cinco motivos por los que tener un trabajo mejora la salud mental", *La Vanguardia*, 2021, disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/20211024/7806157/cinco-motivos-trabajo-mejora-nuestra-salud-mental-brl.html.

Fundación Adecco: *Un empleo para la Salud Mental*, 2021, disponible en: https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2021/10/Informe-Un-empleo-para-la-salud-mental.pdf.

González Cobaleda, E: *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género: especial atención al factor edad*, Dykinson, Madrid, 2024.

Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna: "Ansiedad", 2024, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/ansiedad.

Grupo de Educación para la Salud de la Sociedad Española de Medicina Interna: "Depresión", 2025, disponible en: https://www.fesemi.org/informacion-pacientes/conozca-mejor-su-enfermedad/depresion.

Gutiérrez Barbarrusa, T.: "El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicaciones y efectos de la crisis económica mundial", *Revista Internacional del Trabajo*, 2016.

Hogar Sí: *Evaluación de la metodología Housing First en España*, 2019, disponible en: https://hogarsi.org/wp-content/uploads/2020/02/Evaluacion-Housing-First.pdf.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: "¿Qué es el estrés laboral?", disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: "¿Cómo se manifiestan los efectos del estrés en los trabajadores?", disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): "Formas de la precariedad laboral", 2025, disponible en: https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral.

La Provincia: "El empleo verde, una alternativa para la autonomía laboral de personas con problemas de salud mental", *La Provincia*, 2023, disponible en: https://www.laprovincia.es/economia/2023/06/29/empleo-verde-alternativa-autonomia-laboral-89279300.html.

Levaggi, V.: "OIT: ¿Qué es el trabajo decente?", 2004, disponible en: https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente.

Linde, P.: "Los suicidios bajan por primera vez en cinco años…", *El País*, 2024, disponible en: https://elpais.com/sociedad/2024-06-26/las-caidas-accidentales-desplazan-a-los-suicidios-como-primera-causa-de-muerte-no-natural.html.

Makram, O.M., Pan, A. *et al.*: "Nature and Mental Health in Urban Texas", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2024.

Martínez Soto, J. y Montero, M. *et al.*: "Efectos Psicoambientales de las áreas verdes en la salud mental", *Revista Interamericana de Psicología*, 2016.

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030: *Estrategia Nacional para la Lucha contra el Sinhogarismo en España 2023–2030*, 2023, disponible en: https://www.dsca.gob.es/sites/default/files/derechos-sociales/servicios-sociales/docs/Estrategia.2_PSH20232030.pdf.

OECD: *A New Benchmark for Mental Health Systems*, 2021, disponible en: https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en.

Organización de las Naciones Unidas: "La depresión y la ansiedad provocan la pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo…", 2022, disponible en: https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371.

Organización de las Naciones Unidas: "¿Por qué son importantes las competencias ecológicas para las juventudes?", 2023, disponible en: https://unfccc.int/es/news/por-que-son-importantes-las-competencias-ecologicas-para-las-juventudes.

Organización Internacional del Trabajo: *Del trabajo precario al trabajo decente*, 2012.

Organización Mundial de la Salud: "Depresión", 2023 y 2025, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression.

Organización Mundial de la Salud: "La salud mental en el trabajo", 2024, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work.

Organización Mundial de la Salud: "Salud mental: fortalecer nuestra respuesta", 2025, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response.

Organización Mundial de la Salud: "Trastornos de ansiedad", 2025, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders.

Organización Mundial de la Salud: "Trastornos mentales", 2025, disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders.

Organización Mundial de la Salud: *Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos*, 2022.

Organización Mundial de la Salud: *Plan de acción integral sobre salud mental 2013–2030*, 2025.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: "Los ODS en acción: ¿Qué son los objetivos de desarrollo sostenible?", 2024, disponible en: https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals.

Rodríguez Escanciano, S.: "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores. Aspectos preventivos y reparadores", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 2, 2021, pág. 21, DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss.vi2.12443.

Sánchez Capel, M.: "Empleabilidad y perspectivas laborales de la juventud migrante, refugiados y solicitantes de asilo en España", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 12, 2025, DOI: https://doi.org/10.24310/rejlss12202522417.

Tompa, E., Scott-Marshall, H. y Dolinschi, R.: "Precarious employment experiences and their health consequences", *Work*, 2007.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios
nº Extraordinario 4 (2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 239-264

Precariedad laboral de jóvenes y migrantes en un mundo regido por algoritmos

Youth and migrant workers' labour precarity in an algorithm-driven world

Marta Sánchez Capel *Estudiante de Doctorado en Ciencias Jurídicas y Sociales*
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0002-2862-4902

Sumario

1. **Introducción**
2. **Participación juvenil en la economía de plataformas**
   2.1. Juventudes migrantes transnacionales en el Norte Global
   2.2. Agencia por precariedad como rito de ingreso
   2.3. Luces y sombras de la digitalización en los procesos migratorios: entre la inclusión tecnológica y la emergencia de la precariedad algorítmica
3. **Hacia el reconocimiento de los derechos laborales de quienes desarrollan su actividad a través de plataformas digitales: de la "ley rider" a la nueva directiva comunitaria 2024/2831**
4. **La gestión algorítmica del trabajo: sesgos de automatización, control disciplinario digital y alternativas al capitalismo de plataformas**
   4.1. Plataformas y protección de datos: en la mira de la nueva directiva europea
   4.2. Automatización de tareas y control algorítmico en la Ley
   4.3. Resistencias y alternativas al control disciplinario digital
5. **Fronteras digitales y vulnerabilidad extrema: la invisibilidad de la explotación laboral y el trabajo forzoso en la población migrante en situación irregular**
6. **Conclusiones**
7. **Bibliografía**

Cita Sugerida: SÁNCHEZ CAPEL, M.: «Precariedad laboral de jóvenes y migrantes en un mundo regido por algoritmos». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº Extraordinario 4 (2026): 239-264.

Resumen

En la era digital donde flujos de información y de personas están en constante movimiento, se requieren normas que comprendan la articulación de ambos fenómenos. Hace unas décadas empezaron a proliferar las Plataformas Digitales Laborales (PDL), que permiten acceder al mercado laboral con flexibilidad y sin requisitos de entrada. Características que atraen principalmente a fuerza de trabajo con menos posibilidades de acceder a otras fuentes de ingresos. Al estar no existir regulación al respecto, las personas cuya actividad se desarrolla a través de PDL quedan totalmente desprotegidas y abocadas a prácticas abusivas como "clasificación incorrecta" de su relación laboral con la plataforma; disponibilidad continua; prolongación de las jornadas; falta de Protección Social; control disciplinario digital, etc. Ante este escenario, se aprueba en España la conocida como "Ley Rider" en 2021 y en la Unión Europea la directiva 2024/2831. ¿Qué mejoras introduce esta directiva?¿Qué omite? En esta publicación se trata de entender el contexto socio-económico y las novedades legislativas introducidas.

Palabras clave

Economía de plataformas; Gig Economy; Migraciones; Derechos laborales; control algorítmico

Abstract

In the digital age, where information and people are constantly on the move, regulations are needed that address the interplay of these two phenomena. A few decades ago, Digital Labor Platforms (DLPs) began to proliferate, allowing flexible access to the labour market without entry requirements. These characteristics mainly attract workers with fewer opportunities to access other sources of income. In the absence of regulation in this area, people whose activity is carried out through PDLs are completely unprotected and subject to abusive practices such as "incorrect classification" of their employment relationship with the platform; continuous availability; extended working hours; lack of social protection; digital disciplinary control, etc. In response to this situation, Spain passed the so-called "Rider Law" in 2021 and the European Union passed Directive 2024/2831. What improvements does this directive introduce? What does it omit? This publication seeks to understand the socio-economic context and the new legislation framework.

Keywords

Platform economy; Gig Economy; Migration; Labour Rights; Algorithmic management

1. INTRODUCCIÓN

La irrupción de la economía de plataformas en las sociedades del siglo XXI representa una revolución transformadora con efectos sobre los sectores industriales, los regímenes laborales, e incluso las instituciones democráticas al alterar las relaciones de poder entre actores públicos, privados y sociales[1].

En las economías digitales urbanas de todo el mundo, el trabajo en plataformas es predominantemente trabajo migrante a nivel global[2] y, según el informe de Rocha-Sánchez (2023), las personas que trabajan en empleos de plataformas en España "(…) suelen ser más jóvenes que la media, tener mayor nivel de cualificación, y con un mayor peso de población migrante"[3,4]. Es más, en el caso concreto de las plataformas de reparto, el CIDOB afirma que "lejos de ser coyuntural, la relación entre inmigración y plataformas de reparto es de tipo estructural. Así, estas plataformas no solo absorben mano de obra migrante, sino que la configuran como un engranaje funcional a su modelo de negocio"[5].

Partiendo de estos postulados, el presente artículo se desarrollará teniendo en cuenta la intersección de la economía digital con la juventud y con las migraciones.

En primer lugar, en lo que respecta a la interrelación entre la economía de plataformas y la migración laboral las migraciones, los trabajos académicos se encuentran en una etapa aún emergente donde las fuentes estadísticas son, paradójicamente escasas[6], no están lo suficientemente desglosadas, o son inexistentes en el caso de las personas en situación administrativa irregular. Tal es la relevancia de personas migrantes en estos trabajos, que dicha literatura se refieren a las plataformas como

[1] Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo de plataforma, trabajo migrante y espacio urbano", *CIDOB Briefings*, vol. 67, 2025. Disponible en: https://www.cidob.org/publicaciones/capitalismo-plataforma-trabajo-migrante-espacio-urbano. (Último acceso el 30/01/2016).

[2] Van Doorn, N., *et al.*: "Migration y Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention", *Work, Employment and Society*, vol. 37, núm. 4, 2023, pp. 1099–1111.

[3] Rocha Sánchez, F.: "El trabajo a través de las plataformas digitales laborales en España", *Servicio Público de Empleo Estatal*, 2023, p. 9. Disponible en: https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-observatorio/Hipatia/cuadernos-mercado-trabajo/revista-cuadernos-mercado-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Cuarta-revoluci-n-industrial-y-su-impacto-en-el-mercado-laboral-y-la-formaci-n/eltrabajoatravesdelasplataformasdigitales laboralesenespaa.

[4] En América Latina y El Caribe, el estudio más completo de la región sobre conductores de Uber llevado a cabo por Oliver Azuara Herrera en 2025, observa a 13.000 trabajadores en la economía de plataforma (Uber) en Ecuador. Aunque no se dirige específicamente a las personas migrantes, el informe revela que la mayoría de los conductores de Uber en América Latina y el Caribe (ALC) "eran hombres, altamente educados y estaban desproporcionadamente representados por migrantes", Azuara Herrera, O., *et al.*: *Conduciendo a través de la economía gig en América Latina: perspectivas y opiniones de los conductores de Uber sobre necesidades, riesgos y oportunidades*, Banco Interamericano de Desarrollo, 2025, p. 17.

[5] Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo de plataforma, trabajo migrante y espacio urbano", *CIDOB Briefings*, vol. 67, 2025, p. 3. Disponible en: https://www.cidob.org/publicaciones/capitalismo-plataforma-trabajo-migrante-espacio-urbano. (Último acceso el 30/01/2016).

[6] La ausencia de fuentes estadísticas para cuantificar las dimensiones e impacto de la economía de plataformas en la sociedad es una realidad que se da no solo a nivel nacional, sino incluso a nivel europeo y global. Resulta paradójico, como señala Rocha Sánchez, que viviendo en una sociedad saturada de información y donde existen datos cuantificando todas las tendencias comerciales, usos de tecnología, visualizaciones, etc., haya pasado desapercibida la información relativa a los derechos laborales de las personas que desarrollan su actividad en las PDL. De hecho, el único informe existente, hasta la fecha, es la encuesta Colleem, que recoge datos a nivel europeo hasta 2018 y es sobre la que se apoya Rocha Sánchez, F. (Op. cit.) en su análisis de la situación en España. De hecho, el autor achaca la dilación en el desarrollo legislativo para regular los trabajos en PDL a la dificultad añadida para obtener datos empíricos. Incluso el Banco de España se hace eco del desafío que supone la medición del trabajo en plataformas digitales en un informe de Gómez García, M. y Hospidio, L. de 2022.

"infraestructuras de acogida"[7] por su funcionalidad como puerta de entrada al mercado de trabajo para migrantes intentando desenvolverse en un contexto laboral estratificado, que requiere competencias lingüísticas, documentación, titulaciones oficiales, etc.[8] Como se verá en el epígrafe sexto, la falta de datos estadísticos, aunque impide llegar a conclusiones tajantes respecto al porcentaje que dicha población representa sobre el total de personas trabajadoras, no limita que se lleven a cabo aproximaciones cualitativas que sirvan de base para el diseño de políticas y directrices en la materia.

Entre a las múltiples líneas argumentativas en la literatura académica reciente en torno al origen de la precariedad inherente a los trabajos de plataformas, que ampliaremos en el tercer epígrafe, se induce una premisa común: el estatus legal de las personas migrantes trabajadoras determina su experiencia en los trabajos de plataforma[9]. Y como forma de resistencia a estas lógicas de gestión algorítmica del trabajo promotoras de la precariedad, surgen iniciativas desde abajo. Prácticas de contestación, que profundizaremos en el epígrafe quinto, que van desde los propios grupos de trabajadoras y trabajadores a través de la tecnología digital como la gamificación; de alternativas al capitalismo y el neoliberalismo como las plataformas cooperativas o de la propia organización social impulsada desde las redes de la diáspora.

En segundo lugar, en cuanto al colectivo joven, le dedicaremos el segundo epígrafe. En ellos conceptualizaremos, por un lado, a qué tipo de migraciones nos referimos en concreto (forzadas, nómadas digitales, estudiantes de intercambio, etc.). Y también qué entendemos por jóvenes en nuestro estudio y, sobre todo, por juventud migrante. En este sentido analizaremos, en el epígrafe segundo, cómo les afecta la pionera "Ley Riders" española, en vigor desde agosto de 2021. Una ley diseñada exclusivamente[10] para los trabajos de reparto a domicilio (o repartos a última milla), por lo que los derechos de muchas personas trabajadoras en plataformas digitales de otro tipo de servicios siguen aún sin reconocimiento. Es decir, se excluyen de su alcance otros sectores donde la presencia de plataformas digitales ha proliferado vertiginosamente en los últimos años como las plataformas de transporte VTC o de cuidados y tareas domésticas. Estas últimas afectan principalmente a las mujeres[11] migrantes[12], condicionando sus vidas, lo que genera una gran preocupación a nivel socioeconómico

[7] Huijsmans, R.: "The Infrastructuring of Young Adults' Mobility Trajectories: A Case Study of Highly Educated Migrants in Platform-Mediated Food Delivery Work in the Netherlands", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 51, núm. 6, 2025, pp. 1508–1525.

[8] Altenried, M.: "Mobile Workers, Contingent Labour: Migration, the Gig Economy and the Multiplication of Labour", *Environment and Planning. A,* vol. 56, núm.4, 2024, pp. 1113–1128.

[9] Así lo constatan Jancewicz y Jozwiak en su estudio sobre repartidores y taxistas en Polonia: "[W]hile for locals platform work might not fully fit the definition of precarity it might completely fit it for migrant workers", Jancewicz, B., y Jóźwiak, I.: "Promises and Perils of Platform Work Availability and Flexibility: A Case Study of Delivery Riders and "Taxi" Drivers in Poland", *Studia Socjologiczne*, vol. 256, núm. 1, 2025, p.118.

[10] Fairwork*: Fairwork España. Puntuaciones 2024: un largo camino aún por recorrer para la protección del trabajo en la economía de plataforma 2024*, Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania*,* 2024, disponible en: https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-spain-report-2024/.

[11] Liu, Y. y Huang, H.: "Emotional labor as a situated social practice: Investigating the performance of emotional labor by women migrant workers in China's platform-based gig economy", *Gender & Society*, vol. 39, núm.2, 2025, pp. 226–256.

[12] Tandon, A. y Rathi, A.: "Sustaining urban labour markets: Situating migration and domestic work in India's 'gig' economy", *Environment and Planning A: Economy and Space,* vol. 56, núm. 4, 2024, pp. 1245–1261.

acerca de la compatibilidad de los trabajos reproductivos[13] con un sistema de producción capitalista neoliberal[14].

Por último, en cuanto a la metodología de trabajo llevada a cabo para la realización de este artículo, se ha partido de la revisión bibliográfica que realizó Iazzolino, en 2023 en un documento de trabajo para Fieri[15] en la que incluyó las últimas publicaciones en las top diez revistas sobre migraciones en las que se cruzaban los temas "economía digital" y "migraciones" así como publicaciones sobre esta intersección encontradas mediante motores de búsqueda como Google Scholar. Entre su búsqueda incluyó tanto artículos académicos como "literatura gris" (informes de ONGs; hojas de ruta políticas; documentos de trabajo políticos, etc.). Esta búsqueda inicial se ha completado con una búsqueda reciente en Jábega filtrando los resultados por fecha de publicación entre 2023 y 2026. Así mismo, se han tenido en cuenta informes actualizados incluyendo datos cuantitativos y cualitativos sobre el panorama español y europeo, en concreto, el informe de Pasetti, F., Milano, C. y Soto Aliaga, N., para el CIDOB (2025)[16] y el informe de Fairwork (2024)[17].

2. PARTICIPACIÓN JUVENIL EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

En muchos casos, la juventud se ve afectada por su propia migración internacional o la de sus padres. Las personas migrantes menores de 18 años representaban el 13 % del total de migrantes internacionales en todo el mundo en 2020[18]. En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en 2021, el 28 % de los jóvenes de entre 15 y 34 años, es decir, unos 37 millones de jóvenes, habían nacido en su país de residencia de al menos un progenitor migrante o habían emigrado por cuenta propia a ese país[19]. De acuerdo con algunos estudios, las plataformas digitales se conciben como una de las infraestructuras que determinan[20] la trayectoria migratoria de estas juventudes. Y, en países de destino del Norte Global, no es casualidad que estas trayectorias se

[13] Entre los trabajos sobre el papel de la mujer migrante en la reproducción y tareas reproductivas ver Bhattacharyya, G.: *Rethinking racial capitalism: Questions of reproduction and survival*, Londres, Rowman & Littlefield, 2018; y Yin, S.: "Situating Platform Gig Economy in the Formal Subsumption of Reproductive Labor: Transnational Migrant Domestic Workers and the Continuum of Exploitation and Precarity", *Capital & Class*, vol. 48, núm. 1, 2024, pp. 119–133.

[14] Alencar, A. y Camargo, J.: "Spatial imaginaries of digital refugee livelihoods", *Journal of Humanitarian Affairs*, vol. 4, núm. 3, 2023, pp. 22-30.

[15] Iazzolino, G.: *Digital Economy and Socio-Economic Integration of Migrant Workers in the EU: An Evidence Review and Research Agenda*, FIERI – Forum of International and European Research on Immigration, 2023. Su estudio se basa en una búsqueda en las bases de datos de las diez mejores revistas sobre migraciones. Basó su selección en aquellos artículos que explícitamente se refirieran a la economía digital desde una perspectiva teórica, política o empírica. Y se llevó a cabo filtrando por: *"Digital economy", "Platform economy", "gig economy", "Gig work", "gig platform."*. Para más información sobre los aspectos metodológicos, consúltese la página 12 de Iazzolino G. (2023).

[16] Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo de plataforma, trabajo migrante y espacio urbano", *CIDOB Briefings*, vol. 67, 2025. Disponible en: https://www.cidob.org/publicaiones/capitalismo-plataforma-trabajo-migrante-espacio-urbano. (Último acceso el 30/01/2016).

[17] Fairwork*: Fairwork España. Puntuaciones 2024: un largo camino aún por recorrer para la protección del trabajo en la economía de plataforma,* Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania*,* 2024. Disponible en: https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-spain-report-2024/.

[18] UNICEF.: "Migration: In 2020, the number of international migrants reached 281 million; 36 million of them were children", *UNICEF*, 2021. Disponible en: https://data.unicef.org/topic/child-migration-and-displacement/migration/. Fecha último acceso 29/01/2026.

[19] OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) / European Union.: *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In Paris*, OECD Publishing, 2023.

[20] Mazzucato, V. y Ogden, L. J.: "Transnational youth mobility through trajectories and temporalities", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 51, núm. 6, 2025, pp. 1449–1469. Entre las infraestructuras que menciona se encuentran, además de las plataformas de reparto de comida a domicilio, las políticas migratorias, los regímenes y acuerdos internacionales de libre circulación y visados y las instituciones educativas (vid. p. 1456).

vean atravesadas por trabajos en la economía de plataformas incluso para migrantes o descendientes con estudios superiores. Huijsmans, por ejemplo, observa cómo se reproduce este patrón en el caso de la juventud especialmente formada proveniente de África Occidental en Países Bajos [21]. Así mismo, según el informe de Rocha Sánchez publicado por el SEPE, "[L]las personas que trabajan a través de plataformas suelen ser más jóvenes que la media" [22]. En este epígrafe abordaremos las diferentes formas que adquiere la economía de plataformas y cómo se enraízan con las experiencias vitales de la juventud.

Cabe comenzar distinguiendo las cuatro formas que, según el Centro de Investigación Adjunto de la Comisión Europea, puede adoptar la economía de plataforma:

La primera, el comercio electrónico (*'e-commerce',* por ejemplo, *Milanuncios*, *Vinted*, *Wallapop*, etc.); La segunda la conforman las plataformas basadas en activos físicos (incluye bienes en alquiler un ejemplo es *Airbnb);* La tercera, corresponde a la que nos ocupa en esta investigación: las plataformas de trabajo digital (o Plataformas Digitales Laborales - PDL[23], por ejemplo Glovo, Just eat, Givit, MyPoppins, Cuideo, Uber, etc.); Finalmente, el cuarto lo componen las "auténticas plataformas de colaboración o uso compartido"[24] (se distinguen por carecer de ánimo de lucro. Se trata de un intercambio con fin solidario – las transacciones, en principio, no requieren una ganancia financiera para ninguna de las partes - y que suele generar un impacto positivo sobre el medioambiente o la sociedad. Algunos ejemplos de estas últimas lo constituyen las plataformas para compartir gastos y reducir la huella de carbono: *Blablacar* (sobre todo en sus inicios), *Amovens* (para el alquiler de coches entre particulares); para reducir desperdicios alimentarios *TooGoodToGo*, para generar conocimiento colectivo "Wikipedia", etc.), en el último epígrafe veremos algunos ejemplos de estas plataformas alternativas, los más cercanos: en Andalucía (con *Givit*), en Madrid (con *La Pájara*[25]) o en Barcelona (*Les Mercedes*, *Mensakas*, *Abarka Coop*, etc.).

Según el enfoque con el que se analice, a la economía de plataformas se le han atribuido varias etiquetas[26]. Por un lado, quienes empatizan con el potencial de las plataformas para aumentar la productividad, fomentar la creatividad, desbloquear el potencial comercial de los recursos personales y detectar el trabajo de una manera más eficiente y libre suelen referirse a este fenómeno como "economía compartida" o "economía colaborativa"[27]. Por otro, quienes denuncian el control automatizado de la organización del trabajo y la apropiación del valor generado por el capital humano y por la información del consumidor, la denominan "*gig economy*"[28]. Según esta línea, las plataformas

[21] Huijsmans, R.: "The Infrastructuring of Young Adults' Mobility Trajectories: A Case Study of Highly Educated Migrants in Platform-Mediated Food Delivery Work in the Netherlands", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 51, núm. 6, 2025, pp. 1508–1525.

[22] Rocha Sánchez, F.: "El trabajo a través…", *Op.cit*. p.9.

[23] Según la denominación que aplica Rocha Sánchez, F.: "El trabajo a través de las plataformas digitales …", *op. cit.*

[24] Herrera, E., Urzi Brancati, C., Pesole, A. y Macias, E., "How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work", *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, 2019, p. 2.

[25] Lamentablemente y pese a los buenos resultados éticos que obtuvo en el ranking realizado por Fairwork, La Pájara anunció su cierre en enero de 2024. Novo, J.: "Último adiós a La Pájara Ciclomensajería", *Ciclosfera*, 2024. Disponible en: https://ciclosfera.com/a/cierra-la-pajara-ciclomensajeria.

[26] Pesole, A., Fernández-Macías, E., Urzí, C., y Gómez Herrera, E.: *How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work*, Seville, European Commission, 2019.

[27] Kenney, M., y Zysman, J.: "The Rise of the Platform Economy", *Issues in Science and Technology*, vol. 32, núm. 3, 2016.

[28] Una traducción literal sería "economía de los bolos" (*'gig'* en inglés significa "concierto/actuación pequeña", "bolo"). Es decir, son grupos incipientes, muy poco conocidos que realizan una actuación a cambio de una remuneración simbólica (o sin remuneración económica, solo actúa a cambio de un espacio en el que darse a conocer). Una interpretación menos literal, pero quizás más acertada por tratarse de pequeñas tareas por encargo, suele ser "economía de los recados".

generan esquemas de trabajo fragmentados ampliando la dualidad existente entre trabajadores fijos o temporales al introducir una nueva categoría, si cabe, más precaria: trabajadores de plataformas.

2.1. Juventudes migrantes transnacionales en el Norte Global

En los últimos años, los modelos de negocio basados en plataformas digitales laborales (PDL) han proliferado vertiginosamente a nivel mundial, cobrando impulso con la crisis financiera de 2008 ya que la situación presentó un escenario idóneo para ello[29]. A veces, descritas como la manifestación más reciente de un sector de trabajo temporal, estas estructuras virtuales organizan las interacciones de la vida social y económica mediante procesamiento algorítmico, monetización y circulación de datos, conectando diversos grupos de usuarios[30].

No obstante, se ha observado cómo su funcionamiento erosiona el tejido social captando valor de una mano de obra sustituible, racializada[31] y cada vez más feminizada[32]. En consecuencia, la repartición de los trabajos en estas plataformas cobra tintes sexistas, ocupando las mujeres, normalmente migrantes, activades vinculadas a la economía reproductiva (como los cuidados, la limpieza o los trabajos domésticos)[33] y de rivalidad entre las propias personas trabajadoras que compiten entre sí por un mismo encargo (lo que Pasetti *et al.*, han denominado "proletariado digital en el entorno urbano"[34] refiriéndose a quienes realizan repartos en bicicleta).

Parte de la evidencia disponible justifica este aumento ante la gran flexibilidad y las pocas barreras de entrada que supone para los trabajadores. Según las cifras presentadas por la Unión Europea, más de 28,3 millones[35] de personas en todo su territorio se dedican a la PDL, aunque en general, lo hacen como fuente secundaria de ingresos[36]. No obstante, las implicaciones sobre el trabajo y las condiciones laborales son ambiguas. Por un lado, pueden suponer mayor flexibilidad

[29] Según Srnicek, la crisis financiera de 2008 generó un caldo de cultivo idóneo para la proliferación de entidades de plataformas digitales ya que coincidió la combinación de la innovación tecnológica con el exceso de ahorro empresarial y un excedente de trabajadores que perdieron su trabajo a causa de la crisis. Srnicek, N.: *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2017.

[30] Scolari, C.A., Piña, M., GuerreroPico, M.: *Communication platforms, workforce and informal learning. White pape of the PLATCOM project*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 2024, p. 15.

[31] Iazzolino, G.: *Digital Economy and Socio-Economic Integration of Migrant Workers in the EU: An Evidence Review and Research Agenda*, FIERI – Forum of International and European Research on Immigration, 2023, p.4.

[32] Barrial Berbén, C., Dambrosio Clementelli, A., y Santamarina, A.: "Social reproduction and feminized platform labor: Care, domestic work, and migrant Agency in Madrid and Milan", *Digital Geography and Society*, Vol. 10, 2026.

[33] Rocha Sánchez, F.: "El trabajo a través de las plataformas digitales laborales en España", *Servicio Público de Empleo Estatal*, 2023, p. 9.

[34] Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo de plataforma, trabajo migrante y espacio urbano", *CIDOB Briefings*, vol. 67, 2025, p. 4. Disponible en: https://www.cidob.org/publicaciones/capitalismo-plataforma-trabajo-migrante-espacio-urbano. (Último acceso el 30/01/2016).

[35] En concreto, según los datos de Eurostat, en 2022, se registraron 28,3 millones de trabajadores en la economía de las plataformas digitales (cifras similares a las personas empleadas en el sector industrial: 29 millones) y, según los datos integrados en el análisis de políticas de la UE, se espera que esta cifra aumente a 43 millones en 2025.

[36] Consúltese la infografía presentada en la web del Consejo Europeo: https://ww.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/ (último acceso 20/01/2026). Es preciso incidir en que estos datos que presenta el Consejo Europeo no están segregados por nacionalidad, por lo que no podemos sacar conclusiones precisas en relación a las personas migrantes. En España, para 1.107.859 personas las PDL representaban su fuente principal de ingresos en 2021, mientras que 2.119.312 personas recurrían a las PDL como ingreso secundario (véase la tabla 3 del informe de Rocha Sánchez, F.: "El trabajo a través de las plataformas digitales laborales en España", *Servicio Público de Empleo Estatal*, 2023. Disponible en: https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-observatorio/Hipatia/cuadernos-mercado-trabajo/revista-cuadernos-mercado-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Cuarta-revoluci-n-industrial-y-su-impacto-en-el-mercado-laboral-y-la-formaci-n/eltrabajoatravesdelasplataformasdigitaleslaboralesenespaa.).

y reducción de barreras de entrada en el mercado laboral y facilitar ciertas funciones mejorando los procedimientos de emparejamiento. Pero, por otro lado, al surgir en un entorno desregulado, agrava el riesgo de sobrexplotación propia del sector servicios, donde el margen de beneficio de los trabajadores es reducido[37]. En este sentido, Yann Moulier-Boutang desarrolló la noción del "trabajo embridado"[38], para designar aquellas formas de empleo que no son completamente libres: es decir, permiten subsistir a las personas migrantes, pero no respetan los derechos fundamentales. En el siguiente epígrafe, volveremos sobre la cuestión de la flexibilidad y su articulación con la precariedad algorítmica.

En lo que respecta a las estadísticas sobre la economía gig, aunque la opacidad de la información proporcionada por las plataformas junto con la inexistencia de una metodología empírica de medición y control dificultan los estudios científicos contrastables[39], se han podido establecer ciertos rasgos demográficos de las personas que se dedican a ello. Si bien es cierto que no es posible identificar perfiles heterogéneos, a nivel nacional, Sánchez-Rocha (2023) recopila varias investigaciones de las que se puede inferir las siguientes características[40]: "Las personas que trabajan a través de plataformas suelen ser más jóvenes que la media, tener mayor nivel de cualificación, y con un mayor peso de población migrante".[41] Así lo demuestra el estudio de Huijsmans (2025), que citábamos al comienzo de este epígrafe. En su trabajo basado en el caso de Países Bajos, vincula dos conceptos "trayectorias de movilidad joven" e "infraestructura migratoria". Esta última se forma a través del espacio y debe ser entendida como dinámica a lo largo del tiempo.

La temporalidad influye en cómo varían las migraciones y las subjetividades que se van formando y reconfigura el proceso migratorio (migrantes que se quedan, que regresan a sus países de orígenes, que envían o reciben remesas). La temporalidad característica de la subjetividad de las migraciones actuales se vincula a la noción antropológica de "liminadidad" que describe la sensación de pertenecer a un proceso en transición o tránsito. Esta liminalidad genera tensiones entre la expectativa de flexibilidad, la necesidad de ingresos adicionales y la sobre-dependencia de las PDL y sus reglas e incluso de intermediarios informales[42]. En el siguiente epígrafe retomaremos estas cuestiones para profundizar en la situación de precariedad laboral y desprotección social y física a la que se exponen las personas que trabajan en las PDL, sobre todo, las más vulnerables. Y, como veremos a más adelante en el epígrafe cuatro, la situación es tan preocupante e involucra a tantos sectores y actores, que ya se están empezando a diseñar medidas y directrices legales desde la Unión Europea.

Nurpeissov habla de trabajo digital y juventud, desde el punto de vista del nivel de "desarrollo" de la juventud migrante comparando este nivel con el que define Abkhezr (2024) para el caso de inmigrantes neozelandeses en Australia. Este último describe el proceso de adaptación y desarrollo por el que pasan los inmigrantes en su vida tras la migración mencionando a través de Sultana (2021), los "sistemas plurales de conocimiento. Desde una perspectiva postcolonial analiza la dialéctica entre

[37] Benanav, A.: *Automation and the Future of Work*, Verso, Londres, 2020.

[38] Moulier-Boutang, Y.: *De la esclavitud al trabajo asalariado*, Ediciones Akal, 2006.

[39] Por ejemplo, proyectos piloto como el COLLEEM impulsado por la UE (citado por Rocha Sánchez, F. (2023)); proyectos en el marco de Horizon Europe como Dignityfirm o INCA (mencionados en Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N. (2025); resultados de encuestas a nivel europeo agregados por países, datos a nivel nacional sin desagregar por nacionalidad, informes cuantitativos que solo tienen en cuenta sector concreto de la economía de plataformas (normalmente el reparto de mensajería y de comida a domicilio, etc.).

[40] Gómez y Hospidio (2022), citados en Rocha Sánchez, F. (2023), *Op. cit*.

[41] Rocha Sánchez, F.: "El trabajo a través de las plataformas digitales laborales en España", Servicio Público de Empleo Estatal, 2023, p.9.

[42] Chun, J.: "Legal liminality: the gender and labour politics of organising South Korea's irregular workforce", *Third World Quarterly*, vol. 30, núm. 3, 2009, pp. 535–50.

universalismos y localismos. Además, considera "the impact of gig work on their [migrants'] career development through the lens of the Systems Theory Framework (STF) of career development"[43].

2.2. Agencia por precariedad como rito de ingreso

En este subepígrafe se alude al "rito de ingreso" tal y como lo describe Jaramillo en su estudio sobre la juventud migrante que desarrolla su actividad en la EPD mientras estudian, se dedican a otros trabajos o resuelven su situación administrativa, es decir, mientras esperan a poder dejar ese trabajo. El problema que destaca el autor es que esa etapa transitoria, precisamente puede erosionar y condicionar su futuro. Jaramillo, en un estudio con casos de trabajadores de reparto latinoamericanos en España, lo entiende como el trueque de empoderamiento individual a cambio de aceptar la precariedad la precariedad[44]. Se quiere estudiar cómo acceden a ese trabajo como alternativa transitoria hasta regularizar su situación migratoria, pero esta etapa transitoria puede erosionar con su futuro. Se trata el tema de la colectivización y la resistencia colectiva, y se critica el escaso nivel de integración social con la población autóctona en estos casos.

Como se ha visto en el epígrafe precedente, tanto las actividades desarrolladas como los perfiles que ejercen cada actividad son múltiples y heterogéneos, aun así, podemos decir que las plataformas digitales comparten una característica común: la precariedad. De hecho, la mayor parte de literatura existente hasta la fecha incide en importantes déficits de trabajo decente en este ámbito. En un informe para el Servicio Público de Empleo Estatal, Sánchez-Rocha (2023) resume los hallazgos de varios estudios analizando las implicaciones de dicha coyuntura como sigue:

> "(a) ingresos más bajos, inestables e impredecibles; (b) alternancia de subempleo y exceso de trabajo; (c) distribución muy irregular de las horas de trabajo, que implica una alta disponibilidad; (d) riesgos elevados para la salud y seguridad; (f) escaso o nulas posibilidades de formación y desarrollo profesional; (g) niveles muy bajos o inexistentes de representación y derechos colectivos; (h) reducido acceso a las prestaciones de protección social; e (i) una notable asimetría de poder entre la empresa y las personas que trabajan a través de la mismas, cuyas consecuencias más visibles son la imposición unilateral de las condiciones, la gestión algorítmica del trabajo y el riesgo de "desactivación" unilateral de la plataforma"[45].

Adicionalmente, esta lista se puede completar con los rasgos que destaca el CIDOB en su informe sobre la situación de las personas trabajadoras en el reparto de última milla. En este sentido, sus autores argumentan, por un lado, el carácter estructural de la incertidumbre socio-laboral que atraviesa la vida de estas personas ya que sus ingresos dependen de "variables fluctuantes" como los picos de demanda, las tarifas dinámicas o la gestión algorítmica opaca[46]. Por otro, mencionan el fenómeno de "la trampa de la temporalidad", que implica que el trabajo en plataformas sea concebido como algo temporal, transitorio o esporádico, pero que se "acaba prolongando indefinidamente".[47]

Como veremos a continuación, el trabajo en plataformas aprovecha la intersección entre incertidumbre, expectativas de flexibilidad y la trampa de la temporalidad y agrava la situación

[43] Nurpeissov, S. "Migration Processes in the Labor Market Related to the Level of Development of Self-Employed Youth", *Montenegrin Journal of Economics*, vol. 21, núm. 3, 2025, pp. 183–193.

[44] Jaramillo, J.: "«Gig Economy» y migración juvenil: reflexiones sobre la integración de jóvenes latinoamericanos «Riders» en España", *Universitat de Girona*, 2025.

[45] Rocha Sánchez, F.: "El trabajo a través de las plataformas digitales laborales en España", *Servicio Público de Empleo Estatal,* 2023, p.9.

[46] Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo de plataforma…", Op. Cit. p.4.

[47] Ibídem.

de precariedad al externalizar los riesgos legales hacia los y las trabajadoras. La importancia de la vinculación entre legislación laboral en materia de trabajo de plataformas y legislación migratoria reside en que, tal y como está diseñado hoy en día, esta relación amplía mucho más las desigualdades e irregularidades ya que se genera una forma de integración segmentada: permite a las personas migrantes acceder al mercado laboral y generar ingresos, pero sin garantizar derechos sociales, estabilidad jurídica o reconocimiento institucional.

Conviene detenerse en cómo la literatura existente se critica la asociación que, desde otras lógicas argumentativas realizan considerando la flexibilidad como una herramienta de agencia para las personas migrantes. La gama de matices es amplia, así por ejemplo, el estudio de Ettarfi, basado en Ginebra, analiza las plataformas para trabajos de cuidados[48] rescatando el concepto de "filosofía de la flexibilidad" ('philosophy of flexibility') que Hilgers, denunciaba porque, "en el mejor de los casos", la economía de plataformas, argumenta la autora "puede permitir a los trabajadores conciliar el cuidado de los hijos o las enfermedades con la carrera profesional, ampliar el acceso al empleo y agilizar la contratación de personal por parte de las empresas". No obstante, continúa, en el peor de los casos: "otorga a plataformas opacas, impersonales y, en ocasiones, despiadadas, un control inmenso no solo sobre los trabajadores, sino también sobre todo lo que depende de su trabajo: nuestros almacenes, nuestros hospitales, nuestros alimentos, nuestras cadenas de suministro" [49].

Por otra parte, Richardson habla de la "flexibilidad coercitiva", que supone una herramienta para que la plataforma Deliveroo disponga de un volumen de fuerza de trabajo inagotable garantizando el exceso de mano de obra y su disponibilidad "just-in-time" para cuando quiera que llegue el aviso del pedido. Esta flexibilidad, en principio parece una ventaja para todas las partes, según argumenta la autora: "permite a los restaurantes activar o desactivar la aplicación para aumentar o disminuir los pedidos; a clientes, realizar pedidos cuando y donde quieran a través de la aplicación móvil, y a repartidores, decidir cuándo trabajar y si aceptan un pedido[50]. Sin embargo, prosigue la autora: "las condiciones en las que se produce esta flexibilidad otorgan de manera desproporcionada la posibilidad de elegir a determinados actores en determinados momentos. Mientras que unos actores son realmente libres en sus decisiones", las personas que desarrollan su actividad en las plataformas no lo son tanto, es por lo que la autora concluye que las decisiones de aceptar pedidos de estos trabajadores, al estar condicionadas a que haya un restaurante o un cliente que los solicita, para las personas trabajadoras se presentan sesgadas por "la relativa coacción a la flexibilidad de otros actores" [51].

2.3. Luces y sombras de la digitalización en los procesos migratorios: entre la inclusión tecnológica y la emergencia de la precariedad algorítmica

Como venimos viendo, en este trabajo la cuestión de la economía digital se estudia entrelazándola con la migración. Siguiendo la corriente de la creciente literatura sobre la "migración digital"[52], un campo interdisciplinario que explora la articulación teórica y empírica de las tecnologías digitales y la migración.

[48] Ettarfi, K. "Conceptualizing Labor Agency through Resilience: Practices of Reassembling Work on Domestic Services Platforms", *Elsevier Science Direct Journals*, 2024.

[49] Hilgers, L.: "When Your Boss Is an App", *The New York Times*, 2023. Disponible en: https://www.nytimes.com/2023/04/13/magazine/gig-jobs-apps.html (último acceso: enero de 2026).

[50] Más adelante, en el epígrafe sobre la Ley Rider y la nueva Directiva 2024/2831, veremos los efectos de esta "flexibilidad" en la legislación al no haber un consenso aún sobre si los tiempos de espera hasta que llega un pedido se consideran parte de la jornada laboral o no.

[51] Richardson, L.: "Platforms, Markets, and Contingent Calculation: The Flexible Arrangement of the Delivered Meal", *Antipode*, vol. 52, núm. 3, 2020, p. 629.

[52] Leurs, K.: *Digital migration*, Londres, SAGE Publications, 2023.

Por un lado, la digitalización y el trabajo en las PDL ha supuesto un cambio revolucionario en la forma de las relaciones en los mercados de servicios, facilitando, por un lado, el acceso a unos ingresos a quienes se les niegan las oportunidades con mayor probabilidad (como jóvenes por falta de experiencia, personas migrantes por barreras lingüísticas, homologación de títulos, trabas administrativas o situación de irregularidad administrativa) y negando, por otro lado, el reconocimiento de los derechos fundamentales.

Estudios en diferentes partes del norte global observan que se da un exceso de oferta de mano de obra racializada en el mercado de trabajo, por ejemplo, en el caso del modelo londinense de Uber. Este último definido como un modelo laboral abusivo que "extrae valor de sus trabajadores como empleados".[53]

Y es que, como se ha comentado anteriormente, al abordar la idea de la flexibilidad, la cuestión de la disponibilidad continua se exige a quienes se dedican al reparto a través de plataformas para estar en el momento y en lugar que se les requiere. Y en este contexto se forjan lo que Wells, K. J., Attoh, K., y Cullen, D. denominaron "momentos precarios de solidaridad"[54] para poner de relieve la asimetría de poder de las personas trabajadoras en la economía de plataformas y hasta qué punto se trata de una lucha por ocupar un lugar (siguiendo la lógica del "*just in time*" and "*just in place*").

En definitiva, resulta evidente que la digitalización y el trabajo en las plataformas digitales ha transformado las formas tradicionales del trabajo por cuenta ajena, en numerosos aspectos, como el tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión, la prevención de riesgos laborales, la individualización de las condiciones laborales, o las nuevas formas de la representación legal de los trabajadores, haciendo necesaria una protección normativa por parte de los poderes legislativos[55].

En el último epígrafe comentaremos cómo estas circunstancias de precariedad aumentan conforme aumenta el nivel de vulnerabilidad de las personas que desarrollan su actividad en la PDL.

Pero antes, repasaremos brevemente la normativa que se está gestando en el marco europeo para hacer frente a la situación actual de abuso y explotación de la fuerza de trabajo por parte de las plataformas. La Comisión Europea se ha hecho eco de las implicaciones para las y los trabajadoras de la PDL señalando, en primer lugar, la no aplicación del principio de laboralidad, en segundo lugar, el riesgo de amenaza a la privacidad de las y los trabajadoras implícitos al hecho de que el algoritmo se base en la recopilación y el procesamiento masivo su información. Y, en tercer lugar, el peligro que supone dejar al mando de la toma de decisiones organizativas (cierre, cancelación o suspensión de un servicio, por ejemplo) a un algoritmo.

3. HACIA EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE QUIENES DESARROLLAN SU ACTIVIDAD A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES: DE LA "LEY RIDER" A LA NUEVA DIRECTIVA COMUNITARIA 2024/2831

Las PDL han traído consigo una serie de desafíos sociales y legales que no pueden estudiarse sino mediante una aproximación multidimensional en la que se tengan en cuenta aspectos en materia

[53] Gebrial, D.: "Racial platform capitalism: Empire, migration and the making of Uber in London", *Environment and Planning A*, 2022, pp. 1–25.

[54] Iazzolino G.: *Digital Economy…. Op. cit.,* p. 23, cita a Wells, K. J., Attoh, K., y Cullen, D.: ""Just-in-Place" labor: Driver organizing in the Uber workplace", *Environment and Planning A*, vol. 0, núm. 0, 2020, pp. 1–17.

[55] Cabello Roldán, A.: "Reseña de 'El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social'", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social,* vol. 6, 2023, pp. 363–366.

de derechos laborales y seguridad social, riesgos laborales[56], régimen migratorio e incluso planes urbanísticos[57].

Cuestiones como la presunción de laboralidad en plataformas[58]; la gestión laboral algorítmica (control algorítmico y tecnologías de control de trabajo); la responsabilidad en la subcontratación de las plataformas o el tiempo de trabajo (y el requisito de disponibilidad laboral continua) se han convertido en el foco del debate en torno a la economía de plataformas en la última década. Ante estos retos, en diferentes zonas geográficas, se han venido aprobando iniciativas de regulación legal de este fenómeno. Tras años de protestas por parte de las y los trabajadores y tras la fundación de la organización "Riders x Derechos", se suceden las sentencias en distintos puntos de España[59] en las que se observaba la falta de consenso sobre la calificación jurídica de estas personas trabajadoras[60]. Consideradas por la mayoría de los tribunales como asalariadas, pero por una minoría, como trabajadoras autónomas. No fue hasta 2020 con la de decisión del Tribunal Supremo[61] que se estableció que los repartidores son falsos autónomos. Así, en 2021 y gracias a la acción colectiva de las propias personas trabajadoras en el sector del reparto de última milla[62], España fue pionera en aprobar el Real Decreto-ley 9/2021, más conocido como "Ley Rider" por el que se regula el trabajo de las plataformas digitales de reparto a domicilio. Uno de los puntos fuertes de esta Ley es la incorporación de la cláusula de "laboralidad", es decir, el reconocimiento de los repartidores como asalariados.

Otro hito importante que introduce la "Ley Rider" consiste en la cláusula de transparencia algorítmica. La relevancia reside en que las "decisiones cruciales que afectan al repartidor —tales como la asignación de pedidos, el cálculo de remuneraciones o las evaluaciones de desempeño— son tomadas por algoritmos propiedad de las plataformas" por lo que se debe exigir transparencia y mecanismos de auditoría sobre su funcionamiento. A este respecto y, en relación con el sector de reparto de última milla, el CIDOB reconoce la posibilidad de las administraciones públicas, a distintos niveles, de "requerir que las empresas de reparto evalúen periódicamente el impacto de estos sistemas en aspectos como los ingresos medios por hora, las rutas recorridas o las calificaciones

[56] En relación con las condiciones laborales a las que las personas dedicadas a las PDL se ven sometidas, en concreto la práctica abusiva que obliga a la "disponibilidad continua", resulta necesario incidir en los riesgos para la salud psicosocial derivados del uso excesivo de medios tecnológicos. Ver: Cabello Roldán, A.: "El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales", *Lan harremanak: revista de relaciones laborales*, vol. 50, 2024, pp. 125-147. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9271197.

[57] Como se plantea en el informe resumido de CIDOB (Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo de plataforma…", 2025., *Op.cit.* p.1.) al fusionar los resultados de dos proyectos europeos de Horizon Europe: DIGNITYFIRM e INCA. Este último, en concreto, se orienta al análisis del impacto de las grandes corporaciones tecnológicas (GAFAM) en la vida urbana y en los modelos de gobernanza democrática.

[58] Moreno Gené, J.: "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* vol. 4, 2022, pp. 159–207.

[59] Iniciándose el debate en Valencia en 2018, tras la Sentencia 244/2018 de 1 de junio, del Juzgado de lo Social de Valencia número 6 respecto a la empresa Deliveroo.

[60] Así, por ejemplo, mientras que, en la sentencia del 19 de septiembre de 2019, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, consideraba que los "riders" no mantienen un vínculo laboral sino mercantil con la plataforma a través de la cual operan, principalmente justificado en que los repartidores gozan, en principio, de verdadera libertad a la hora de organizarse, el mismo Tribunal ha entendido que sí existe un vínculo de esa naturaleza entre las partes en dos sentencias posteriores: las sentencias de 27 de noviembre de 2019 y de 17 de enero de 2020.

[61] Número de resolución: 805/2020. STS 2924/2020 del 23 de septiembre (disponible en: https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/05986cd385feff03/20201001). Su precedente fue la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que falló que los "riders" de Glovo son falsos autónomos, es decir que "el nexo contractual tiene naturaleza jurídica laboral ordinario o común (…) por lo que los riders no pueden ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)" porque no es cierto, según los magistrados que "desempeñen con "total libertad" y porque trabajan "con medios ajenos".

[62] Rodríguez-Piñero Royo, M.: "La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* 2023, vol. 7, pp. 13–35.

de los trabajadores, y que hagan pública esta información de modo accesible". De esta manera, la administración pública municipal[63] "busca proteger a los trabajadores de posibles abusos encubiertos tras decisiones automatizadas y sentar las bases para una mayor rendición de cuentas por parte de las empresas tecnológicas en el ámbito local" [64].

Sobre la transparencia como efecto colateral, además de mermar los derechos de los y las trabajadoras, también dificulta el estudio empírico de las plataformas en sí, como consecuencia de las "dificultades para obtener información rigurosa, homologable y comparable sobre las plataformas digitales laborales y las personas que trabajan a través de las mismas"[65].

No obstante, el debate sigue activo tanto a nivel nacional como comunitario. En España, especialmente acuciante resulta la extensión del ámbito de aplicación y alcance de la Ley que, en principio, solo afecta al sector del reparto a domicilio, excluyendo a los demás sectores de la economía de plataformas (como el transporte de pasajeros, el cuidado, la limpieza u otras tareas del hogar). Otros aspectos con un amplio margen de mejora son los que conciernen al cómputo de horas de trabajo, la exigencia de "disponibilidad continua", la negociación colectiva o el cómputo como horario de trabajo de los tiempos de espera entre pedidos.

Asimismo, a nivel supranacional cabe resaltar la propuesta de Directiva la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas[66]. El objetivo de esta legislación comunitaria es doble y se recoge en su artículo 1.1: "mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo de plataformas"[67].

La trasposición de esta norma al ordenamiento español supondría una mejora en cuanto a la actual Ley Rider, ya que según su artículo 1.2, su ámbito de aplicación se extiende a "todas las personas que realizan trabajo en plataformas"[68], superando la limitación sectorial de las medidas adoptadas en nuestro ordenamiento jurídico.

Entre los aspectos más relevantes que incorpora la nueva Directiva 2024/2831, que de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 29, deberá quedar transpuesta a regímenes nacionales de los Estados Miembros antes del 2 de diciembre de 2026, se destacan los siguientes: En primer lugar, el reconocimiento de la presunción de laboralidad (elemento central del capítulo II), que, como acabamos de ver, ya lo introdujo en nuestro ordenamiento la Ley Rider, queda explícitamente expuesto en su artículo 5 y además se extiende a una pluralidad creciente de sectores, más allá del reparto:

"es una relación laboral cuando se constaten indicios de control y dirección".

[63] Es preciso mencionar aquí la iniciativa municipal del Ayuntamiento de Barcelona en la reforma de la normativa urbanística en la que prevé un "Plan Especial de Usos de Actividades Vinculadas al Reparto a Domicilio". Consúltese: Exp. núm.: 21PL16835. Disponible en: https://bop.diba.cat/anunci/3405790/aprovacio-definitiva-del-pla-especial-d-usos-d-activitats-vinculades-al-repartiment-a-domicili-ajuntament-de-barcelona.

[64] Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo de plataforma…", Op.cit.

[65] Rocha Sánchez, F.: "El trabajo a través de las plataformas digitales laborales en España", *Servicio Público de Empleo Estatal*, 2023, p. 3. Disponible en: https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-observatorio/Hipatia/cuadernos-mercado-trabajo/revista-cuadernos-mercado-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Cuarta-revoluci-n-industrial-y-su-impacto-en-el-mercado-laboral-y-la-formaci-n/eltrabajoatravesdelasplataformasdigitales laboralesenespaa.

[66] DOUE, núm. 2831, 11/11/ 2024, pp. 1-26.

[67] Ibídem.

[68] Ibídem.

Como señala el Investigador Extremera Méndez, este planteamiento dista de la propuesta inicial de la Comisión en el sentido de que deja al criterio de los Estados Miembros (y no al de la propia Comisión) el determinar cuándo "es posible considerar que se han constatado hechos indicativos de control y dirección suficientes para activar la presunción legal"[69], de acuerdo con "la legislación nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia" (artículo 5.1). En segundo lugar, en materia de gestión algorítmica, incorpora un amplio sistema de garantías que refuerzan la posición de las personas que desarrollan su actividad en plataformas frente al uso de sistemas automatizados de supervisión, puntuaciones y toma de decisiones. En este sentido, se protegerán los derechos de protección de datos de las personas trabajadoras en PDL limitando el "tratamiento de datos personales por sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones" (art.7). Así mismo, incorpora la evaluación de impacto del uso de tales sistemas "en lo que respecta a la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas y sus representantes" (art. 8.1). En tercer lugar, respecto a la transparencia, la norma contempla la obligación de informar acerca de aspectos como: "las categorías de datos" tratados por sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones; sus "destinatarios o categorías de destinatarios", "toda la transmisión o transferencia de dichos datos personales"; e incluso "la forma en que los datos personales (…) influyen en la toma de decisiones" (art.9).

En esta línea, el artículo 9.1 establece una especie de método de evaluación de las medidas de control y supervisión por el que se requiere a la plataforma información al respecto de:

— Su utilización o próxima introducción.

— Los tipos de decisiones respaldadas o adoptadas.

— Intervenciones mediante las que los datos de rendimiento son "controlados, supervisados o evaluados".

— Los parámetros analizados y su baremación "en la toma de decisiones automatizada".

— El objetivo del sistema de supervisión y el modo en que el sistema debe lograr ese objetivo.

— Los motivos de las decisiones de "restringir, suspender o cancelar la cuenta, de denegarle el pago por el trabajo realizado" o todas las decisiones que conciernan a "su situación contractual" o tengan "efectos equivalentes o perjudiciales".

Toda esta información se trasladará a las personas representantes de los y las trabajadoras "antes de utilizar dichos sistemas" (art.9.3). Así mismo, se les deberá informar, a título individual, sobre los "cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o la supervisión de la ejecución del trabajo" con un margen de, al menos, un día hábil antes de su introducción (art. 9.4). Esta garantía de información se extiende "a las personas inmersas en un procedimiento de contratación o selección" (art. 9.5).

En cuarto lugar, en materia de seguridad y salud, la Directiva señala la imposibilidad de implementar sistemas automatizados "de manera que se ejerza una presión indebida sobre los

[69] Extremera Méndez, F. M.: "La nueva directiva 2024/2831: Hacia la mejora de las condiciones laborales de millones de personas que trabajan para plataformas digitales en la UE", *TransformaW*, 2025. Disponible en: https://www.transformaw.com/blog/la-nueva-directiva-2024-2831-hacia-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-de-millones-de-personas-que-trabajan-para-plataformas-digitales-en-la-ue/ (última consulta: 21/01/2026).

trabajadores de plataformas", comprometiendo así su seguridad y salud física y mental (artículo 12.3). De este modo, las plataformas quedan obligadas a: evaluar los riesgos de la utilización de sistemas automatizados respecto a la "seguridad y su salud, en particular los posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidente laboral"; evaluar "si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados"; e introducir "medidas preventivas y de protección adecuadas" (artículo 12.1).

Para concluir el análisis de la nueva directiva europea, podemos decir que mejora el problema de agencia que se da actualmente entre las personas trabajadoras en las PDL y el control algorítmico, aumentando la transparencia y rendición de cuentas que se le debe ofrecer a las y los trabajadoras.

No obstante, algunas cuestiones centrales en el debate actual han pasado inadvertidas en esta Directiva. Así, por ejemplo, no se trata el tema de la responsabilidad en la subcontratación de las plataformas o el tiempo de trabajo. Como se ha visto anteriormente, este último tema es de especial relevancia puesto que atañe a la práctica empresarial de considerar tiempo de descanso los periodos de conexión a la plataforma sin prestación efectiva de servicios, y, por tanto, no retribuirlos ni sujetarlos a los límites de jornada. Esto conlleva a una situación de disponibilidad continua y a unas jornadas indeterminadas y prolongadas para poder obtener unos ingresos decentes, con el consiguiente impacto en materia de riesgos psicosociales como el estrés o el agotamiento profesional debido a la no desconexión tecnológica[70].

4. LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO: SESGOS DE AUTOMATIZACIÓN, CONTROL DISCIPLINARIO DIGITAL Y ALTERNATIVAS AL CAPITALISMO DE PLATAFORMAS

La organización algorítmica del trabajo fragmenta la relación laboral clásica: la empresa de plataforma suele evitar contratar directamente, operando a través de autónomos independientes o subcontratas, lo que desdibuja la protección social y los derechos laborales. En la práctica, miles de trabajadores urbanos quedan en un limbo legal, sin contratos estables, sin –a menudo– representación sindical ni prestaciones garantizadas, compitiendo entre sí por cada encargo que asigna una aplicación móvil. Se configura así el proletariado digital en la ciudad, del que hablábamos en el subepígrafe 2.1. Una fuerza de trabajo omnipresente en el paisaje urbano, pero con frecuencia invisible para las instituciones en cuanto a fuerza laboral formal. Aunque las autoras Alberti y Spurina[71], no evocan este concepto en su artículo, destacan tres temas importantes sobre la autoorganización de la clase trabajadora en plataformas: el primero, se refiere a los aspectos demográficos de la fuerza de trabajo (incluyendo los contextos migratorios y los vínculos sociales más allá del espacio de trabajo); el segundo a la existencia de relaciones sociales en la comunidad étnica, política o local; y, el tercero a la importancia de los espacios gratuitos para compartir recursos y recuperarse en ausencia de un sitio de trabajo fijo[72]. Las autoras introducen en el análisis la noción del "mutualismo" como mecanismo de unión entre trabajadores más allá de los sindicatos y el trabajo de plataformas. En esta línea, encontramos aportaciones como la de Cañada *et al.* (2023) que proponen el "cooperativismo de

[70] Cabello Roldán, A.: "El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales", *Lan harremanak: revista de relaciones laborales*, vol. 50, 2024, pp. 125-147.

[71] Alberti, G. y Joyce, S. "Autualism, Class Composition, and the Reshaping of Worker Organisation in Platform Work and the Gig Economy", *Global Labour Journal*, vol. 14, núm. 3, 2023.

[72] A esto precisamente ha atendido el ayuntamiento de Barcelona, tal y como reflejan Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo…", Op. Cit., con la reivindicación de creación de microhubs descritos como "pequeños centros distribuidos por la ciudad donde los repartidores podrían recoger y entregar pedidos, recargar sus vehículos eléctricos y acceder a servicios básicos (agua, aseos, áreas de descanso)" (p. 5).

plataforma"[73] como modo de resistencia a las presiones y tensiones entre flexibilidad – agencia – precariedad que se generan en el marco político-económico capitalista y neoliberal, como veremos más adelante en este epígrafe.

4.1. Plataformas y protección de datos: en la mira de la nueva directiva europea

En el trabajo desarrollado en plataformas, la "gestión laboral algorítmica" determina en buena medida las condiciones laborales de las personas trabajadoras, así como el modo en que éstas prestan sus servicios y cómo un algoritmo (con sus sesgos y fallas) puede condicionar la vida de estas personas. Teniendo esto en cuenta, Ticona y Mateescu[74] llevan a cabo un estudio basado en las plataformas de trabajo "a demanda", que fomentan la administración algorítmica para dirigir a la fuerza de trabajo y vincularla con clientes en los mercados virtuales, que visibilizan a las personas trabajadoras y son cada vez más comunes en el sector de los cuidados. Señalan cómo raza y género afecta a la agencia y a la vulnerabilidad ejerciendo una mayor presión sobre la seguridad, la selección y el tener que acatar ciertos requisitos de presentación. Esta cuestión resulta doblemente relevante para este artículo. Por un lado, el foco se pone en el género y en la economía de los cuidados, un sector ocupado principalmente por mujeres migrantes del Sur Global en el Norte Global. Este colectivo está siendo objeto de estudios cada vez más numerosos. No solo en el ámbito europeo, sino a nivel global[75]. Por otro lado, la cuestión de la seguridad no es baladí, ya que no solo la seguridad física de estas trabajadoras se ve desprotegida, sino que su seguridad digital también: los comentarios que dejan en su perfil, las imágenes que quiera compartir la parte contratante, etc. A este respecto, la nueva Directiva europea 2024/2831 para las plataformas europeo, como se ha visto, en su artículo 7, prevé una disposición específica para el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras de las plataformas.

4.2. Automatización de tareas y control algorítmico en la Ley

A nivel estatal, una medida destacada es la incorporación de cláusulas de transparencia algorítmica en la normativa nacional (Real Decreto-ley 9/2021, más conocido como "Ley *Rider*"). Dado que las decisiones cruciales que afectan al repartidor –tales como la asignación de pedidos, el cálculo de remuneraciones o las evaluaciones de desempeño– son tomadas por algoritmos propiedad de las plataformas, resulta fundamental exigir transparencia y mecanismos de auditoría sobre su funcionamiento. Las administraciones públicas, a distintos niveles, pueden requerir que las empresas de reparto evalúen periódicamente el impacto de estos sistemas en aspectos como los ingresos medios por hora, las rutas recorridas o las calificaciones de los trabajadores, y que hagan pública esta información de modo accesible.

[73] Cañada, E., *et al.*: "Putting Fairness into the Gig Economy: Delivery Cooperatives as Alternatives to Corporate Platforms", *Societies*, vol. 13, núm. 3, 2023, p. 68.

[74] Ticona, J., y Mateescu, A.: "Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy", *New media & society*, vol. 20, núm. 11, 2018, pp. 4384-4404.

[75] Ver ejemplos en China: Liu, Y. y Huang, H.: "Emotional labor as a situated social practice: Investigating the performance of emotional labor by women migrant workers in China's platform-based gig economy", *Gender & Society*, vol. 39, núm. 2, 2025, pp. 226–256; en Egipto: Mourad, L. "The 'daily digital': (Re)imagining technology in home-based women's gig work in Egypt", *Global Labour Journal*, vol. 16, núm.1, 2025; en India: Dhar, D. y Bhattacharya, S.: "Racialized labour, intimate subsidies, and silent cost of social reproduction: The saga of migrant women in India's gig economy", *Globalizations*, 2025, pp. 1–26; o en Argentina Ivancheva, M.P. y Pla, J.L.: "The double-bind of freedom and economic security: Venezuelan 'middle class' migrants in Argentina's platform economy", *Dialectical Anthropology* [Amsterdam], vol. 49, núm. 4, 2025, pp. 579-597; EAU: Froilan Malit, J.: "Defying the "Illiberal" Gig Economy: Coping Strategies of Freelance Domestic Workers in the United Arab Emirates", *Global Labour Journal*, vol. 16, núm. 1, 2025.

La nueva directiva europea 2024/2831 prevé la evaluación de los efectos de todas las decisiones adoptadas o respaldadas por estos sistemas (artículo 10.1)[76]. Las plataformas estarán asimismo obligadas a adoptar las "medidas necesarias" en caso de que las decisiones automatizadas supongan un "riesgo elevado de discriminación en el trabajo" o vulneren "los derechos de una persona que realice trabajo en plataformas", que pueden llegar a suponer "la modificación del sistema automatizado", o la "interrupción de su uso" (artículo 10.3). Por su parte, resulta especialmente inquietante la necesidad de incorporar una disposición obligando a "un ser humano" a adoptar la decisión de restringir, suspender o cancelar la relación contractual o cuenta de las personas que realizan trabajo en plataformas, o cualquier decisión de la que derive un perjuicio (artículo 10.5).

A su vez, la norma prevé el derecho a "obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo, sin demora indebida" sobre cualquier decisión adoptada por sistemas automatizados (artículo 11.1), nombrando a tal efecto a una "persona de contacto" a la que las personas trabajadoras puedan dirigirse. Por su parte, la plataforma deberá informar motu proprio sobre los motivos de toda decisión respaldada o adoptada por un sistema automatizado de la que deriven efectos perjudiciales para la persona trabajadora o afecte a aspectos esenciales del empleo (artículo 11.1). Se reconoce además el derecho "a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise" cualquier decisión adoptada por un sistema automatizado (artículo 11.2), en caso de que la explicación no sea satisfactoria o se hayan vulnerado los derechos de la persona trabajadora. En ese caso, la plataforma deberá rectificar su decisión, u otorgar una "indemnización adecuada por los daños sufridos" si esta no fuera posible, adoptando además las medidas oportunas (artículo 11.3).

4.3. Resistencias y alternativas al control disciplinario digital

En la cuarta categorización temática que encuentra Iazzonlino en su revisión bibliográfica, la cuestión de las migraciones en la economía digital gira en torno a la solidaridad migrante y el activismo[77]. Esta literatura se alinea al argumentario de la autora checa Lea Ypi, quien afirma que: "debemos pensar en la solidaridad como algo que surge de la acción común entre quienes han vivido (o se identifican con quienes han vivido) unas condiciones de opresión y explotación compartidas[78]. Se trata de un tipo de literatura comprometida con el trabajo de plataformas que examina la emergencia de las denominadas "comunidades de lucha"[79] movilizándose para facilitar el empoderamiento, la efectividad y la integración social[80]. No obstante, esta literatura excluye de su análisis otros subsectores de la economía digital y solo de forma marginal se debate acerca de las redes de migrantes como espacio de apoyo mutuo y organización[81]. A este respecto, una contribución innovadora por su

[76] Extremera Méndez, F. M.: "La nueva directiva 2024/2831: Hacia la mejora de las condiciones laborales de millones de personas que trabajan para plataformas digitales en la UE", *TransformaW*, 2025. Disponible en: https://www.transformaw.com/blog/la-nueva-directiva-2024-2831-hacia-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-de-millones-de-personas-que-trabajan-para-plataformas-digitales-en-la-ue/ (última consulta: 21/01/2026).

[77] En China parece que la literatura en torno al activismo laboral está tomando una posición cada vez más relevante. Algunos ejemplos que reflexionan sobre la seguridad social voluntaria para las personas afectadas por el 'Hukou' (una figura de derecho chino asimilable al permiso de residencia en España) son: Zhang, H. y Liu, K.: "Can a voluntarist approach to social security extend protection to gig workers? Evidence from the platform-based food-delivery sector in China", *Journal of Industrial Relations*, vol. 67, núm.1, 2025, pp. 101–129; Zhou, Y. y Pun, N.: "Affording Worker Solidarity in Motion: Theorising the Intersection between Social Media and Agential Practices in the Platform Economy", *New Media & Society*, vol. 26, núm. 8, 2024, pp. 4885–4903.

[78] Ypi, L.: *Fronteras de clase. Desigualdad, Migración y Ciudadanía en el Estado Capitalista*, Anagrama, Fuentes, A. (trad.), 2025, p.65.

[79] Un ejemplo que ocurrió en Berlín, Ej: Berlin Worker Center: "New Cycles of Resistance? A Self-Reflection on the Worker Center Berlin", *Suburban*, vol. 12, núm. 1, 2024, pp. 161–170.

[80] Però, D.: "Indie Unions, Organizing and Labour Renewal: Learning from Precarious Migrant Workers". *Work, Employment and Society*, vol. 34, núm. 5, 2020, p. 901, citado por Iazzolino G.: *Digital Economy…. Op. cit.,* p. 23.

[81] Iazzolino, G.: *Digital Economy…. Op. cit.,* p. 23.

viabilidad como propuestas de política pública para implementar a escala local o regional es la que plantea Peretti *et al.*, en su trabajo para el CIDOB promoviendo la creación de espacios urbanos que faciliten esta cooperación y organización entre trabajadores[82].

Se presentan, así mismo, formas de resistencia alternativas como la gamificación para formar a sujetos competitivos[83]. Así mismo, una cuestión novedosa que se incluye en esta categorización de la literatura atañe a cómo la solidaridad cultivada en redes de personas migrantes, siempre que se acompañe de mecanismos de gobernanza habilitadores y de la experiencia de las personas trabajadoras, puede derivar hacia el establecimiento de plataformas cooperativas sustentadas en los principios de control del trabajo y justicia. Cooperativas que nacen como forma de resistencia ya que desafían la hegemonía de las normas de la economía de plataforma establecidas[84]. Por último, un tema de especial relevancia y escasa repercusión académica que señala Iazzolino es la labor de las diásporas y los lazos sociales y de cooperación de abajo-arriba entre las migraciones transnacionales y sus países de origen. En esta línea, expone el ejemplo de Awood, una organización social que nace en Somalia y que moviliza a personas trabajadoras somalíes en los almacenes de Amazon en Minnesota[85].

5. FRONTERAS DIGITALES Y VULNERABILIDAD EXTREMA: LA INVISIBILIDAD DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL Y EL TRABAJO FORZOSO EN LA POBLACIÓN MIGRANTE EN SITUACIÓN IRREGULAR

La precariedad que enfrentan los riders migrantes, especialmente los que se encuentran en situación administrativa irregular, es descrita por Pasetti como profunda, estructural y multidimensional[86]. Incluye inseguridad jurídica (trabajo sin visado ni contrato) promovida por el régimen migratorio actual, explotación económica (ingresos por debajo del salario mínimo, pagos irregulares), ausencia de protección social[87], exposición a accidentes laborales, discriminación y racismo (tanto institucional como social) y condiciones de vida indignas (vivienda hacinada, falta de acceso a servicios básicos).

En esta línea de análisis se incide en la estratificación y fragmentación de la mano de obra migreante, que constituye la oferta más numerosa en el mercado del trabajo en plataformas. Una estratificación diferente según los distintos regímenes migratorios incluyendo múltiples vectores como

[82] Si bien se ha de tener en cuenta que esta propuesta atañe especial y exclusivamente al colectivo de riders en territorio urbano.

[83] Se menciona el ejemplo en Italia de personas trabajadoras provenientes de África Occidental y de Asia Meridional que se oponen y desarticulan el control de las plataformas a través de la gamificación. De este modo, crean un espacio donde el emprendimiento informal y el activismo laboral se entrelazan. Ver: Iazzolino, G., & Varesio, A.: "Gaming the System: Tactical Workarounds and the Production of Antagonistic Subjectivities among Migrant Platform Workers in Italy", *Antipode*, vol. 55, núm. 3, 2023, pp. 877–896, citado por Iazzolino G.: *Digital Economy…. Op. cit.,* p. 23.

[84] Cañada, E., Izcara, C., y Zapata Campos, M. J.: "Putting Fairness into the Gig Economy: Delivery Cooperatives as Alternatives to Corporate Platform", *Societies*, vol. 13, núm. 3, 2023, p. 68, citado por Iazzolino G.: *Digital Economy…. Op. cit.,* p. 23.

[85] Alimahomed-Wilson, J., y Reese, E.: "Surveilling Amazon's warehouse workers: racism, retaliation, and worker resistance amid the pandemic", *Work in the Global Economy*, vol.1, núm. 1–2, 2021, pp. 55–73, citado por Iazzolino G.: *Digital Economy…, Op. cit.,* p. 23.

[86] Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo…", Op. cit.

[87] Tal y como remarca el profesor Gómez Salado: "la relación entre inmigración y ciudadanía no debe nunca deslindarse de la garantía misma de los derechos fundamentales y, por lo que aquí interesa, del respeto a los derechos de Seguridad Social de las personas inmigrantes." En Gómez Salado, M.A., et al.: *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social,* Granada, Comares, 2022, p. 232.

la ciudadanía, el idioma, el permiso de residencia o la autorización de trabajo[88]. Como consecuencia, surge una competición hacia abajo que afecta a los trabajadores más vulnerables y que puede conducir al proceso de informalización[89] que implica los servicios de intermediarios. A este respecto, Iazzolino saca a colación el análisis jurídico de Inversi sobre una investigación penal iniciada por la Fiscalía Pública de Milán contra Uber Italia Srl por recurrir a los servicios de agencias de empleo para contratar a solicitantes de asilo en extrema necesidad de ingresos, a cambio de unos salarios míseros[90].

Entre los perfiles más comunes se encuentran *overstayers*[91] (personas que han excedido la duración de su visado), solicitantes de asilo en espera de un permiso de trabajo, y personas cuya solicitud de protección internacional ha sido rechazada, cayendo en la irregularidad administrativa. La necesidad económica y la urgencia de generar ingresos inmediatos hacen que el trabajo en plataformas se convierta en una opción casi obligada, especialmente en contextos donde otros sectores (como la agricultura) son menos accesibles y/o más hostiles.

La extrema necesidad en estos casos, lleva a las y los trabajadores a entrar en las dinámicas abusivas como forma de mera supervivencia. Así por ejemplo, una práctica habitual consiste en el alquiler de cuentas. Estas les permiten acceder a las plataformas digitales a través de perfiles registrados a nombre de terceros, exponiéndose así a mayores niveles de precariedad, dependencia y desprotección legal. En ocasiones, conlleva a que muchos trabajadores deben entregar hasta un 30% de sus ingresos a los titulares de las mismas, en lo que se ha descrito como una "tasa mafiosa de explotación"[92]. En este contexto, el concepto de dignidad[93] se erige como un eje analítico central: la precariedad no solo niega derechos, sino que erosiona la dignidad humana en su sentido más amplio.

6. CONCLUSIONES

Las plataformas digitales han logrado penetrar en nuestra cotidianidad permeando a través de un tejido socio-económico capitalista y de políticas neoliberales e inundando prácticamente cualquier esfera de nuestra vida[94]. Y, aunque buena parte de la sociedad se ha acogido a esta nueva forma de economía con naturalidad y sencillamente descargando e instalando una *app* en su teléfono inteligente, la experiencia de quienes empujan los engranajes de estas plataformas no ha sido tan sencilla. La otra cara de la moneda ofrece una experiencia ambivalente para quienes desarrollan su actividad a través de las plataformas. De acuerdo con la descripción del CIDOB: "una forma de inclusión excluyente"[95] o "inclusión predatoria"[96], marcada por el régimen migratorio, la flexibilidad laboral extrema, la disponibilidad constante, la posibilidad de acceder a unos ingresos "por la vía rápida" y la inexistencia de alternativas financieras ni económicas reales. Es decir, la economía digital ha representado una

[88] Altenried, M.: "Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour", *Environment and Planning A*: *Economy and Space*, 2021, pp. 1–16, citado por Iazzolino G.: *Digital Economy…, Op. cit.,* p. 20.

[89] Mendonça, P., Kougiannou, N. K. y Clark, I.: "Informalization in gig food delivery in the UK: The case of hyper-flexible and precarious work", *Industrial Relations*, 2022, pp. 1–18, citado por Iazzolino G.: *Digital Economy…, Op. cit.,* p. 21.

[90] Inversi, C.: "Digital caporalato: The Uber Italy Srl case", *Lavoro e Diritto*, 2021, vol. 35, núm. 2, pp. 335–346, citado por Iazzolino G.: *Digital Economy…, Op. cit.,* p. 21.

[91] Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo…", Op. cit.

[92] Ibídem., p.3.

[93] Gómez Santos, I. R.: *Inmigración laboral y dignidad*. Universitat Jaume I, 2021.

[94] Gebrial, D.: "Racial Platform Capitalism: Empire, Migration y the Making of Uber in London", *Environment y Planning. A*, vol. 56, núm. 4, 2024, pp. 1170–1194.

[95] Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo…", Op. Cit., p.3.

[96] McMillan Cottom, T.: "Where Platform Capitalism and Racial Capitalism Meet: The Sociology of Race and Racism in the Digital Society", *Sociology of Race and Ethnicity*, vol. 6, núm. 4, 2020, p. 441–449, citado por Iazzolino G.: *Digital Economy…, Op. cit.,* p. 21.

(o la única) opción accesible (táctica y factible) de ingresos sin requerimientos administrativos ni burocráticos (sobre todo para quienes tienen más dificultades de acceso al mercado laboral) pero, a su vez, sin derechos laborales ni protección social ni física. Se trata, así mismo, de una experiencia diversa y fragmentada, cuyos impactos son de difícil generalización debido a la segmentación de la fuerza de trabajo de la economía *gig*. Lo que nos lleva a preguntarnos quiénes realizan los trabajos de plataformas, cómo y por qué. La respuesta esconde un trasfondo claro y común: precariedad, y, en los peores casos, vulnerabilidad y necesidad extrema.

La economía digital, y el trabajo digital en particular, configura y moldean la trayectoria de las personas jóvenes migrantes[97], y, al mismo tiempo, genera nuevas subjetividades que pueden conducir al emprendimiento o a la protesta o resistencia buscando formas alternativas. Las redes de la diáspora también están bien posicionadas para convertirse en lugares transnacionales de subjetivación y organización de los trabajadores, y las investigaciones académicas especializadas en migración y economía digital pueden obtener información valiosa al examinar cómo la política de la diáspora interactuaría con la circulación de las luchas de los trabajadores o con las formas de control de acceso, ya que los grupos de la diáspora facilitarían efectivamente la entrada de los miembros de la comunidad en la economía digital, al tiempo que impedirían que otros lo hicieran[98].

Con el objetivo de comprender las implicaciones que la nueva Directiva europea 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, y sus implicaciones sobre los derechos laborales de las personas cuya actividad se realiza a través de plataformas, se analiza el marco normativo vigente y pionero en España y se recupera bibliografía académica y gris (informes y estudios empíricos) sobre la situación actual de estas personas tanto en España como en el resto del mundo. Se observa así el estrecho vínculo entre gestión migratoria y derechos laborales en la era digital como cuestiones de gobernabilidad que preocupan y ocupan el centro de debates tanto en la esfera nacional como en la global.

Se observa cómo los marcos legales configuran los procesos de desempoderamiento que contribuyen a hacer a las personas migrantes "deportables"[99] y más vulnerables a la explotación ya que reducen las fuentes de ingresos accesibles. Esta línea se profundiza en la tensión entre agencia y estructura que caracteriza las interacciones de las personas migrantes en las plataformas digitales, y en términos generales, en lo que Meeus *et al.* (2019) denominan "infraestructuras de acogida"[100], describiéndolas como "parte del tejido urbano en el que las personas recién llegadas se ven inmersas de primeras, y donde sus movilidades sociales locales o translocales futuras se producen en igual medida que se negocian"[101]. Iazzolino (2023) destaca tres perspectivas presentes en esta línea[102]:

En primer lugar, tal y como lo sugieren estudios que determinan que factores como las reducidas barreras de entrada para las compañías digitales, la aplicación limitada de la ley al inicio, apoyo entre iguales, y la posibilidad de recurrir a métodos extraoficiales para superar obstáculos

[97] Mathurin, G., *et al.* "A Fine Balance: Exploring Job Quality in Platform Work Between Migrants and Nonmigrants", *The International Migration Review*, 2025.

[98] Hua, M.: "Copy-Paste Paths: Migrants' Networked Practices in the Platform Economy", *Migration Studies*, vol. 13, núm. 3, 2025.

[99] De Genova, N.: ''We are of the connections': migration, methodological nationalism, and 'militant research'', *Postcolonial Studies*, vol. 16. núm. 3, 2013, pp. 250–258, citado por Iazzolino G.: "*Digital Economy*…", *Op. cit*, p. 19.

[100] VV.AA.: *Arrival Infrastructures: Migration and Urban Social Mobilities*, Meeus, B., Karel, A. Y Van Den Broeck, P. (Eds.), Cham, Springer International Publishing, 2019.

[101] Ibídem.

[102] Iazzolino, G., *Op. cit.*

legales, convierten a las plataformas *gig* en una parte de las infraestructuras de acogida de personas trabajadoras[103].

En segundo lugar, defiende que, sin un flujo fijo de personas trabajadoras migrantes, se encontrarían con problemas para reducir costes de trabajo en sus mercados principales, y por ello, para asegurar un crecimiento constante y atraer capital financiero. Para alcanzar sus objetivos, por tanto, estas empresas integran e incluso centralizan y reemplaza a estas infraestructuras de acogida, navegando por el "entramado regulatorio" y "respondiendo a las lógicas de subordinación, estratificación y exclusión de género y racial inherente a las leyes y políticas existentes.

Y, en tercer lugar, arguyen que las plataformas pueden extraer valor de esta fuerza de trabajo porque las leyes migratorias lo permiten[104], y la manera en que estas se implementan (o no) desempodera a las personas trabajadoras.[105]

Entre las conclusiones que se observan, en relación con la flexibilidad, un estudio en Queensland, Australia, se refiere a ella como un "lujo que (las personas migrantes allí) no se pueden permitir por falta de alternativas" [106], mientras que, para las personas nacionales, los ingresos de Uber constituyen un complemento a sus ingresos fijos. Este hecho conlleva desigualdades sociales provocando mayor incertidumbre, la temporalidad e inseguridad laborales para las personas migrantes trabajadoras en plataformas, lo que implica menores niveles de autonomía y bienestar individual[107].

A lo largo del análisis se advierte cierto tono de reconciliación intergeneracional ya que se alude a dos conceptos claves que, *a priori*, distan mucho de estar en el foco de la Gen-Z, a diferencia de las plataformas o de la digitalización, en general. En concreto nos referimos, por un lado, a la "acción colectiva", cuyo papel en España ha sido esencial para el desarrollo normativo de la "Ley Rider". Y, por otro lado, la noción de "clases", traída a colación por Lea Ypi, entre otras autoras, para defender la unión solidaria de trabajadoras y trabadores precarizados, para fomentar la creación de redes de apoyo y de estrategias de resiliencia. Estos valores son el motor de iniciativas impulsadas por las propias personas migrantes como Baraka, Mesakas y otras cooperativas de plataformas que se fundan, no sin obstáculos económicos y logísticos, para dar respuesta a las necesidades de una población minoritaria y silenciada social y legalmente. De ahí, la importancia de forjar una estructura

[103] van Doorn, N. y Vijay, D.: "Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure", *Environment and Planning A*: *Economy and Space*, vol. 56, issue 4, 2024, pp. 1-21.

[104] Sánchez-Capel M.: "Empleabilidad y perspectivas laborales de la juventud migrante, refugiados y solicitantes de asilo en España", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social* (*REJLSS*), vol. 12, 2025, pp. 99-125.

[105] Ver el estudio en Brasil: Cavalcanti Zanforlin, S. y Grohmann, R.: "On-Demand Migrants: Entrepreneurialism, Platformization, and Migration in Brazil", *International Journal of Communication*, vol. 16, 2022, pp. 5520–5537: a través del análisis de la estrategia de la ONG Migraflix para ofrecer formación para el emprendimiento y acceso a los mercados para migrantes y refugiados, observaron la manera en que Migraflix negociaba con sus entidades tecnológicas socias como Facebook/Meta y Uber y llegaron a la conclusión de que "la plataformización del trabajo y el discurso emprendedor" fomenta la producción de "migrantes por encargo". Su etnografía sostiene que las plataformas migratorias están atravesadas por la comunicación, el neoliberalismo y la plataformización. Arguyen así que, por un lado, la comunicación moldea la experiencia de las personas migrantes, y, por otro, que las ONGs como parte de las plataformas migratorias representan "espacios de diálogo para facilitar la penetración de la ideología liberal (…) con el riesgo intrínseco de fomentar la sobredependencia de las personas migrantes con estas ONGs para acceder al mercado laboral". Estudios como este ponen de relieve cómo las oenegés y plataformas migratorias, en su labor institucional de inserción laboral de personas migrantes, establecen acuerdos con empresas tecnológicas que objetivizan a las personas migrantes (introduciendo la noción de "migrantes a demanda"), instrumentalizando sus vidas e impulsándoles a adaptarse a una lógica de mercado neoliberal y empresarial.

[106] Holtum, P.J., Irannezhad, E., Marston, G. y Mahadevan, R.: "Business or pleasure? A comparison of migrant and non-migrant uber drivers in Australia", *Work, Employment and Society*, vol. 36, núm. 2, 2022, pp. 290-309.

[107] *Ibid*, p. 18.

jurídica de mirada amplia y holística. Amplia en el sentido de que debe extenderse a todos los sectores implicados en la economía digital, en plena efervescencia. Y holística, porque debe integrar todos los derechos que se les deben a las personas que se dedican al trabajo en plataformas: derechos fundamentales, derecho de extranjería y derechos laborales y protección social y riesgos laborales. Y, aunque el estatus jurídico influye en la configuración de la experiencia que las personas migrantes con la economía de plataformas, no es el único factor. De ahí, la necesidad de políticas centradas en las personas y no en el estatus laboral, capaces de combinar flexibilidad con protección.

En definitiva, parece que la tecnología nos quiere recordar la necesidad de la seguridad jurídica a través de un marco que controle las decisiones de un algoritmo autómata; y que dote de humanismo a lo inhumano.

7. BIBLIOGRAFÍA

Alberti, G. y Joyce, S.: "Autualism, Class Composition, and the Reshaping of Worker Organisation in Platform Work and the Gig Economy", *Global Labour Journal*, vol. 14, núm. 3, 2023.

Alencar, A. y Camargo, J.: "Spatial imaginaries of digital refugee livelihoods", *Journal of Humanitarian Affairs*, vol. 4, núm. 3, 2023.

Alimahomed-Wilson, J., y Reese, E.: "Surveilling Amazon's warehouse workers: racism, retaliation, and worker resistance amid the pandemic", *Work in the Global Economy,* vol.1, núm. 1–2, 2021.

Altenried, M.: "Mobile Workers, Contingent Labour: Migration, the Gig Economy and the Multiplication of Labour", *Environment and Planning A*: *Economy and Space*, vol. 56, núm. 4, 2024.

Azuara Herrera, O., *et al.*: *Conduciendo a través de la economía gig en América Latina: perspectivas y opiniones de los conductores de Uber sobre necesidades, riesgos y oportunidades,* Banco Interamericano de Desarrollo, 2025.

Barrial Berbén, C., Dambrosio Clementelli, A., y Santamarina, A.: "Social reproduction and feminized platform labor: Care, domestic work, and migrant Agency in Madrid and Milan", *Digital Geography and Society*, Vol. 10, 2026.

Benanav, A.: *Automation and the Future of Work*, Verso, Londres, 2020.

Berlin Worker Center: „New Cycles of Resistance? A Self-Reflection on the Worker Center Berlin", *Suburban*, vol. 12, núm. 1, 2024.

Bhattacharyya, G.: *Rethinking racial capitalism: Questions of reproduction and survival*, Londres, Rowman & Littlefield, 2018.

Cabello Roldán, A.: "El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales", *Lan harremanak: revista de relaciones laborales*, vol. 50, 2024.

Cabello Roldán, A.: "Reseña de 'El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social'", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social* (*REJLSS*), vol. 6, 2023.

Cañada, E., Izcara, C., y Zapata Campos, M. J.: "Putting Fairness into the Gig Economy: Delivery Cooperatives as Alternatives to Corporate Platform", *Societiesvol*, 13, núm. 3, 2023.

Cavalcanti Zanforlin, S. y Grohmann, R.: "On-Demand Migrants: Entrepreneurialism, Platformization, and Migration in Brazil". *International Journal of Communication*, vol. 16, 2022.

Chun, J.: "Legal liminality: the gender and labour politics of organising South Korea's irregular workforce", *Third World Quarterly*, vol. 30, núm. 3, 2009.

De Genova, N.: ''We are of the connections': migration, methodological nationalism, and 'militant research'', *Postcolonial Studies*, vol. 16. núm. 3, 2013.

Dhar, D. y Bhattacharya, S.: "Racialized labour, intimate subsidies, and silent cost of social reproduction: The saga of migrant women in India's gig economy", *Globalizations*, 2025.

Ettarfi, K.: "Conceptualizing Labor Agency through Resilience: Practices of Reassembling Work on Domestic Services Platforms", *Elsevier Science Direct Journals*, 2024.

Extremera Méndez, F.M.: "La nueva directiva 2024/2831: Hacia la mejora de las condiciones laborales de millones de personas que trabajan para plataformas digitales en la UE", *TransformaW*, 2025. Disponible en: https://www.transformaw.com/blog/la-nueva-directiva-2024-2831-hacia-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-de-millones-de-personas-que-trabajan-para-plataformas-digitales-en-la-ue/ (última consulta: 21/01/2026).

Fairwork*: Fairwork España. Puntuaciones 2024: un largo camino aún por recorrer para la protección del trabajo en la economía de plataforma,* Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania, 2024. Disponible en: https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-spain-report-2024/.

Froilan Malit, J.: "Defying the "Illiberal" Gig Economy: Coping Strategies of Freelance Domestic Workers in the United Arab Emirates". *Global Labour Journal*, vol. 16, núm. 1. 2025.

Gebrial, D.: "Racial Platform Capitalism: Empire, Migration y the Making of Uber in London", *Environment and Planning A*: *Economy and Space*, vol. 56, núm. 4, 2024.

Gómez García, M. y Hospido, L.: "El reto de la medición del trabajo en plataformas digitales", *Artículos Analíticos*. *Boletín económico 1/2022*, Banco de España, 2022.

Gómez Salado, M.A., et al.: *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social,* Granada, Comares, 2022.

Gómez Santos, I. R.: *Inmigración laboral y dignidad*, Universitat Jaume I, 2021.

Herrera, E., Urzi Brancati, C., Pesole, A. y Macias, E.: *"*How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work*", JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology,* 2019.

Hilgers, L.: "When Your Boss Is an App", *The New York Times*, 13 de abril de 2023. Disponible en: https://www.nytimes.com/2023/04/13/magazine/gig-jobs-apps.html (último acceso: enero de 2026).

Holtum, P.J., Irannezhad, E., Marston, G. y Mahadevan, R.: "Business or pleasure? A comparison of migrant and non□migrant uber drivers in Australia", *Work, Employment and Society*, vol.36, núm. 2, 2022.

Hua, M.: "Copy-Paste Paths: Migrants' Networked Practices in the Platform Economy", *Migration Studies*, vol. 13, núm. 3, 2025.

Huijsmans, R.: "The Infrastructuring of Young Adults' Mobility Trajectories: A Case Study of Highly Educated Migrants in Platform-Mediated Food Delivery Work in the Netherlands", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 51, núm. 6, 2025.

Iazzolino, G., & Varesio, A.: "Gaming the System: Tactical Workarounds and the Production of Antagonistic Subjectivities among Migrant Platform Workers in Italy", *Antipode*, vol. 55, núm. 3, 2023.

Iazzolino, G.: *Digital Economy and Socio-Economic Integration of Migrant Workers in the EU: An Evidence Review and Research Agenda*, FIERI – Forum of International and European Research on Immigration, 2023.

Inversi, C.: "Digital caporalato: The Uber Italy Srl case", *Lavoro e Diritto*, vol. 35, núm. 2, 2021.

Ivancheva, M.P. y Pla, J. L.: "The double-bind of freedom and economic security: Venezuelan 'middle class' migrants in Argentina's platform economy", *Dialectical Anthropology* [Amsterdam], vol. 49, núm. 4, 2025.

Jancewicz, B., y Jóźwiak, I.: "Promises and Perils of Platform Work Availability and Flexibility: A Case Study of Delivery Riders and "Taxi" Drivers in Poland", *Studia Socjologiczne*, vol. 256, núm. 1, 2025.

Jaramillo, J.: "«Gig Economy» y migración juvenil: reflexiones sobre la integración de jóvenes latinoamericanos «Riders» en España", *Universitat de Girona*, 2025.

Kenney, M., y Zysman, J.: "The Rise of the Platform Economy", *Issues in Science and Technology*, vol. 32, núm. 3, 2016.

Leurs, K.: *Digital migration*, Londres, SAGE Publications, 2023.

Liu, Y. y Huang, H.: "Emotional labor as a situated social practice: Investigating the performance of emotional labor by women migrant workers in China's platform-based gig economy", *Gender & Society*, vol. 39, núm. 2, 2025.

Mathurin, G., *et al.* "A Fine Balance: Exploring Job Quality in Platform Work Between Migrants and Nonmigrants", *The International Migration Review*, 2025.

Mazzucato, V. y Ogden, L. J.: "Transnational youth mobility through trajectories and temporalities", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 51, núm. 6, 2025.

McMillan Cottom, T.: "Where Platform Capitalism and Racial Capitalism Meet: The Sociology of Race and Racism in the Digital Society", *Sociology of Race and Ethnicity,* vol. 6, núm. 4, 2020.

Mendonça, P., Kougiannou, N. K. y Clark, I.: "Informalization in gig food delivery in the UK: The case of hyper□flexible and precarious work". *Industrial Relations (Berkeley)*, vol. *62,* núm. 1, 2023.

Moreno Gené, J.: "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social* (*REJLSS*), vol. 4. 2022.

Moulier-Boutang, Y.: *De la esclavitud al trabajo asalariado*, Ediciones Akal, 2006.

Mourad, L. "The 'daily digital': (Re)imagining technology in home-based women's gig work in Egypt", *Global Labour Journal*, vol. 16, núm. 1, 2025.

Novo, J.: "Último adiós a La Pájara Ciclomensajería", *Ciclosfera*, 2024. Disponible en: https://ciclosfera.com/a/cierra-la-pajara-ciclomensajeria.

Nurpeissov, S. "Migration Processes in the Labor Market Related to the Level of Development of Self-Employed Youth", *Montenegrin Journal of Economics*, vol. 21, núm. 3, 2025.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) / European Union.: *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling In*Paris, OECD Publishing, 2023.

Pasetti, F., Milano, C., y Soto Aliaga, N.: "Capitalismo de plataforma, trabajo migrante y espacio urbano", *CIDOB Briefings*, vol. 67, 2025. Disponible en: https://www.cidob.org/publicaciones/capitalismo-plataforma-trabajo-migrante-espacio-urbano. (Último acceso el 30/01/2016).

Però, D.: "Indie Unions, Organizing and Labour Renewal: Learning from Precarious Migrant Workers", Work, Employment and Society, vol. 34, núm. 5, 2020.

Pesole, A., Fernández-Macías, E., Urzí, C., y Gómez Herrera, E.: *How to quantify what is not seen? Two proposals for measuring platform work*, Seville, European Commission, 2019.

Richardson, L.: "Platforms, Markets, and Contingent Calculation: The Flexible Arrangement of the Delivered Meal", *Antipode*, vol. 52, núm. 3, 2020.

Rocha Sánchez, F.: "El trabajo a través de las plataformas digitales laborales en España", *Servicio Público de Empleo Estatal*, 2023. Disponible en: https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-observatorio/Hipatia/cuadernos-mercado-trabajo/revista-cuadernos-mercado-trabajo/detalle-articulo.html?detail=/revista/Cuarta-revoluci-n-industrial-y-su-impacto-en-el-mercado-laboral-y-la-formaci-n/eltrabajoatravesdelasplataformasdigitaleslaboralesenespaa.).

Rodríguez-Piñero Royo, M.: "La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social* (*REJLSS*), Vol. 7, 2023.

Sánchez-Capel M.: "Empleabilidad y perspectivas laborales de la juventud migrante, refugiados y solicitantes de asilo en España", *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social* (*REJLSS*), vol. 12, 2025.

Scolari, C.A., Piña, M., GuerreroPico, M.: *Communication platforms, workforce and informal learning. White pape of the PLATCOM project*, Barcelona, Universitat Pompeu Fabra, 2024.

Srnicek, N.: *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2017.

Tandon, A. y Rathi, A.: "Sustaining urban labour markets: Situating migration and domestic work in India's 'gig' economy", *Environment and Planning A*: *Economy and Space*, vol. 56, núm. 4, 2024.

Ticona, J., y Mateescu, A.: "Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy", *New media & society*, vol. 20, núm. 11, 2018.

UNICEF.: "Migration: In 2020, the number of international migrants reached 281 million; 36 million of them were children", *UNICEF*, 2021. Disponible en: https://data.unicef.org/topic/child-migration-and-displacement/migration/

Van Doorn, N. y Vijay, D.: "Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure", *Environment and Planning A*: *Economy and Space*, vol. 56, issue 4, 2024.

Van Doorn, N., *et al.*: "Migration y Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention", *Work, Employment y Society*, vol. 37, núm. 4, 2023.

VV.AA.: *Arrival Infrastructures: Migration and Urban Social Mobilities*, Meeus, B., Karel, A. y Van Den Broeck, P. (Eds.), Cham, Springer International Publishing, 2019.

Wells, K. J., Attoh, K., y Cullen, D.: ""Just-in-Place" labor: Driver organizing in the Uber workplace", *Environment and Planning A: Economy and Space*, vol. 0, núm. 0, 2020.

YIN, S.: "Situating Platform Gig Economy in the Formal Subsumption of Reproductive Labor: Transnational Migrant Domestic Workers and the Continuum of Exploitaion and Precarity", *Capital & Class*, vol. 48, núm. 1, 2024.

YPI, L.: *Fronteras de clase. Desigualdad, Migración y Ciudadanía en el Estado Capitalista*, Anagrama, Fuentes, A. (trad.), 2025.

ZHANG, H. y LIU, K.: "Can a voluntarist approach to social security extend protection to gig workers? Evidence from the platform-based food-delivery sector in China", *Journal of Industrial Relations*, vol. 67, núm. 1, 2025.

ZHOU, Y. y PUN, N.: "Affording Worker Solidarity in Motion: Theorising the Intersection between Social Media and Agential Practices in the Platform Economy", *New Media & Society*, vol. 26, núm. 8, 2024.

Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

INFORMACIÓN GENERAL

Título: *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*
Abreviatura: RECRT
Editor: Ediciones Laborum, S.L.
ISSN: 2792-7962
ISSNe: 2792-7970
Inicio de Publicación: 2021
Periodicidad: Trimestral
Arbitraje: Evaluación por pares de doble ciego

NORMAS PARA LA REMISIÓN DE ORIGINALES, ACEPTACIÓN Y SU PUBLICACIÓN

1. ENVÍO DE ORIGINALES

- **Formato:** Microsoft Word o Libreoffice.
- **Forma de envío:** Por correo electrónico a la dirección revreltra@laborum.es o bien mediante la plataforma de envío en http://revista.laborum.es.

  El archivo debe identificarse con los apellidos del autor del trabajo y la identificación de la sección de la revista en la que se desea publicar:

  Secciones abiertas a la publicación

ED	(Estudios Doctrinales);
EDJ	(Estudios de Doctrina Judicial);
DCE	(Derecho comparado y Derecho extranjero);
ESHE	(Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social);
REC	(Recensiones)

  Por ejemplo: ORTIZ CASTILLO-ED

2. DATOS Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO REMITIDO

Se remitirán tres archivos de la siguiente forma:

Primer archivo: Documento con la identificación del autor/a o autores. Es un archivo distinto al del trabajo que tendrá el siguiente contenido: - Identificación del autor/a (nombre y apellidos de cada autor/a); ORCID, datos académicos y/o profesionales, así como la institución en que desempeña sus funciones. Se facilitará el nombre, dirección postal, teléfono y correo electrónico del autor/a responsable de la correspondencia sobre el artículo.

Segundo archivo: Declaración responsable del autor/a de que el artículo es original y que no ha sido publicado anteriormente en ningún tipo de soporte (ya sea en papel o digital). En caso de coautoría se deberá de indicar, si procede, el criterio escogido para decidir el orden de firma y la contribución específica de cada uno de los autores/as al trabajo, reconociéndose a todos los autores/as materiales del trabajo, sin que se puedan conceder autorías ficticias o regaladas. Aquí se puede descargar el modelo de declaración de originalidad y cesión de derechos de autor: https://url.laborum.es/xtgco

Tercer archivo: El trabajo o artículo a publicar. **Muy importante:** No deberá hacer referencia a la autoría del trabajo o cualquier otro dato que permita identificar al autor/a o autores dentro del propio artículo.

El artículo ha de estar encabezado por:

- El título del trabajo y las palabras clave/descriptores (entre 3 y 6), primero en español y luego en inglés.
- Un resumen del trabajo de 10 líneas aproximadamente y, a continuación, su traducción de este al inglés (abstract).
- Sumario. Se utilizará la numeración arábiga (1, 1.1, 1.1.1, etc.)

El artículo habrá de contener una bibliografía final.

- **Extensión del trabajo.** La extensión de los trabajos será, conforme a la sección de la Revista a la que vayan destinados, la siguiente:
  - — Estudios Doctrinales, Derecho comparado y Derecho extranjero, Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social: máximo 25 páginas (incluido título, extracto, palabras claves, sumario, anexos, bibliografía, etc.).
  - — Estudios de Doctrina Judicial: máximo 22 páginas (incluido título, extracto, palabras clave, sumario, bibliografía, etc.).
  - — Recensiones: máximo 3 páginas.
- **Formato del Documento.**

  Márgenes:

Superior:	2,50 cm	Izquierda:	3,00 cm	Encabezado:	1,25 cm
Inferior:	2,50 cm	Derecha:	3,00 cm	Pie de página:	1,25 cm

  Fuente: Time New Roman, Justificación completa, y con interlineado sencillo (a un espacio). En el interior del Texto de los originales no deben ponerse palabras o frases en negrita o subrayadas. Sí cabe poner palabras o frases en cursivas. Eso sí, evitando una utilización excesiva o abusiva de esta técnica.

  Tamaño: Texto normal 12; Notas al Pie 10

  Las referencias legislativas o judiciales deberán expresar -en todo lo posible- las referencias propias de la base de datos que se utiliza (o, en su defecto, se deberán citar con datos que aseguren su identificación y localización efectiva (por ejemplo, Boletín Oficial donde se haya publicado, número de recurso o de sentencia, etcétera).

  Los apellidos de los autores citados han de ir solo en mayúscula la primera letra, y versales. Los nombres, solo las iniciales.

  Ejemplos:

  -Si es una obra de autoría individual o en coautoría de hasta cuatro autores:

  Rodríguez Iniesta, G.: *Las prestaciones por muerte y supervivencia. Viudedad, orfandad y favor de familiares,* Murcia, Laborum, 2009, pp. 201-242.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los orígenes de la Seguridad Social en España. José Maluquer y Salvador*, Granada, Comares, 2007, pp. 40-48.

-Si es una parte de una obra colectiva con directores y/o coordinadores:

VV.AA.: *La economía de la Seguridad Social. Sostenibilidad y viabilidad del Sistema,* SÁNCHEZ RODAS, C. y ORTIZ CASTILLO, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2006, pp. 50-80.

VV.AA.: *V Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La Seguridad Social en el Siglo XXI,* OJEDA AVILÉS, A. (Ed.), Murcia, Laborum, 2008, pp. 106-125.

VV.AA.: *VIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. La reforma de las pensiones en la Ley 27/2011,* ORTIZ CASTILLO, F. (Ed.), Murcia, Laborum, 2011.

VV.AA.: *Los retos de la asistencia sanitaria española en el contexto de la Unión Europea. XIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social,* MONEREO PÉREZ, J.L. (Ed.), Murcia, Laborum, 2016.

VV.AA.: *La reforma de la Seguridad Social. Estudio sistemático de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social,* MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Madrid, La Ley, 2008, pp. 145173.

VV.AA.: *La reforma y modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 1 de agosto,* SEMPERE NAVARRO, A.V. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. (Dirs.), Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2012.

Los títulos de una obra o de una Revista, en cursiva. El título de un capítulo o de un artículo doctrinal, entrecomillado o con corchetes.

3. PROCESO EDITORIAL

- **Recepción de artículos.** Hay 2 formas de recepcionar los artículos, bien enviándolos por mail a revreltra@laborum.es o bien mediante la plataforma de la revista digital https://revista.laborum.es, en la cual se deben registrar como autores para tener acceso a la sección de enviar artículos.

  Se acusará su recibo por la Coordinación de la Editorial lo que no implicará su aceptación.

  Una vez acusado recibo, la Coordinación efectuará una primera valoración editorial consistente en comprobar tanto la adecuación al ámbito temático como el cumplimento de los requisitos de presentación formal exigidos en el punto 2, quedando autorizada la Editorial a la devolución de los estudios mientras no se ajuste a las normas de publicación indicadas.

- **Remisión de originales al Consejo de Redacción.** La Coordinación de la Editorial remitirá el trabajo al Consejo de Redacción de la Revista, que analizará el estudio valorando su remisión a los evaluadores externos, ajenos a los Consejos de Redacción y Asesor, y que han sido seleccionados por los editores de la revista (*vid*. http://url.laborum.es/equiporecrt o listado en inicio revista) teniendo en cuenta sus méritos académicos, su acreditada solvencia investigadora y su dilatada experiencia en el ámbito de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Las secciones Editorial y las Crónicas (de Derecho comparado y Derecho Extranjero; Economía, Sociología e Historia de la Relaciones de Trabajo y del Estado Social; Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas; y Crónica Administrativa en materia de Relaciones de Trabajo) se encuentran excluidos del proceso de revisión por pares de doble ciego.

Los números extraordinarios también están excluidos del proceso de revisión por pares de doble ciego

- **Sistema de revisión por pares.** El artículo enviado a evaluación, y sin referencia a datos personales, será analizado por dos evaluadores externos, de forma confidencial y anónima, quienes emitirán un informe sobre la conveniencia o no de su publicación, que será tomado en consideración por el Consejo de Redacción. El protocolo de evaluación utilizado por los revisores se hace público como anexo a estas normas (*vid*. https://revista.laborum.es). En el caso de juicios dispares entre los dos evaluadores, el trabajo será remitido a un tercer evaluador. El trabajo revisado que se considere puede ser publicado condicionado a la inclusión de modificaciones, deberá ser corregido y devuelto por los autores a la revista en el plazo máximo de un mes, tanto si se solicitan correcciones menores como mayores. De ser necesario, la nueva versión será enviada de nuevo a los revisores externos. Los autores recibirán los informes de evaluación de los revisores, de forma anónima, para que estos puedan realizar (en su caso) las correcciones oportunas.

- **Proceso editorial.** Una vez finalizado el proceso de evaluación, se enviará al autor principal del trabajo la notificación de aceptación o rechazo para su publicación. Asimismo, le podrán ser remitidas, si fuera necesario, las pruebas de imprenta de su trabajo para su examen y eventual corrección.

- **Plazos de publicación.** El intervalo entre la recepción y la aceptación será inferior a 60 días y el que media entre la aceptación y la publicación no superará los 90 días, siempre que se envíe el trabajo en plazo.

- **Ejemplar para el autor:** La editorial hará llegar a autor o autores una versión electrónica del trabajo presentado y publicado

4. CRITERIOS DE POLÍTICA EDITORIAL Y RESPONSABILIDADES ÉTICAS

- **Criterios de política editorial.** Los factores en los que se funda la decisión sobre la aceptación-rechazo de los trabajos por parte de la editorial son los siguientes:

    a) Originalidad.

    b) Actualidad y novedad.

    c) Relevancia y aplicabilidad de los resultados para la resolución de problemas concretos.

    d) Significación para el avance del conocimiento científico.

    e) Calidad metodológica contrastada.

    f) Presentación, buena redacción y organización (coherencia lógica y presentación material).

- **Responsabilidades éticas.** La Revista no acepta material previamente publicado. Los autores son responsables de obtener los oportunos permisos para reproducir parcialmente material (texto, tablas o figuras) de otras publicaciones y sitios de Internet y de citar su procedencia correctamente.

5. POLÍTICA ANTIPLAGIO

- Los autores/as confirman que el trabajo es original y garantizan que ningún tipo de información ha sido plagiada, inventada o manipulada, con un uso inadecuado de la técnica de citación, a través de la firma del documento "declaración de originalidad" que debe de adjuntarse junto con el envío del artículo. En el caso de que la Editorial aprecie algún tipo

plagio durante el proceso de evaluación del artículo, este será rechazado y no se procederá a su publicación. Si el plagio detectado obedece a un uso indebido de la técnica de cita, se le dará la posibilidad al autor para que revise y edite su trabajo como requisito necesario para su publicación. En caso de que se detecte el plagio una vez que se ha publicado el artículo, dicho artículo será eliminado de la página web, sin perjuicio de la denuncia de las prácticas deshonestas sobre los diversos supuestos de fraude científico (plagio, publicación duplicada, etc.).

6. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Compromiso con el uso de lenguaje no sexista: Los autores/as se comprometen a redactar sus trabajos siguiendo las buenas prácticas en igualdad de género, utilizando lenguaje incluso y no discriminatorio.

- Desagregación de datos en función del sexo: Es importante que los datos de origen de la investigación tengan en cuenta el sexo para advertir las posibles diferencias. En el caso de que los autores/as presenten datos, siempre que sea posible, deberán de desagregarse estos en función del sexo con el fin de permitir la identificación de dichas diferencias.

7. POLÍTICAS DE INFORMACIÓN SOBRE FUENTES DE FINANCIACIÓN

- Cada autor/a deberá de reconocer y determinar la financiación que ha recibido para la elaboración del artículo en cuestión. En el mismo artículo, en la primera nota a pie de página, se indicará la agencia o agencias de financiación, así como el/los código/s de los proyectos de investigación en los cuales se ha desarrollado el trabajo. Esta información también se incluirá en los metadatos del artículo.

AVISO DE DERECHOS DE AUTOR/A

- La Revista Crítica de Relaciones de Trabajo provee acceso libre inmediato a su contenido bajo el principio de hacer disponible gratuitamente la investigación al público.

- Por ello, los trabajos de la presente revista se publican bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin obra derivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Usted es libre de compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, con el debido reconocimiento y sin que pueda hacer un uso comercial del trabajo ni mezclar, transformar o crear a partir del material publicado. La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia.

- Los derechos morales sobre la obra pertenecerán a sus autores y los derechos patrimoniales serán cedidos a la Editorial Laborum que, como se ha comentado, publicará los trabajos bajo una licencia creative commons BY-NC-ND 4.0. No obstante, los autores pueden publicar sus trabajos en cualquier otra publicación (formato impreso o electrónico) siempre con el único requisito de reconocer la previa aparición en esta Revista.

POLÍTICA DE AUTOARCHIVO POR PARTE DEL AUTOR/A

- Se podrá depositar la versión final aceptada para publicación o la versión editorial publicada en repositorios institucionales o temáticos de acceso abierto, teniendo en cuenta los plazos y los términos establecidos por la entidad financiadora de la investigación publicada. El depósito, salvo otra indicación por la entidad financiadora, deberá producirse con una **licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Sin obra derivada 4.0 Internacional** (CC BY-NC-ND 4.0).

CÓDIGO ÉTICO PARA LA REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES DE TRABAJO (LABORUM)

La "Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)" se adhiere a las recomendaciones de ELSEVIER y a las normas éticas de COPE: *Commitée on Publication Ethics*: http://publicationethics.org/resources/code-conduct

A continuación, se detallan de manera específica los compromisos adquiridos por todo el Equipo Editorial para asegurar una actuación responsable tanto de autores, revisores, como de editores.

— **Compromisos para los autores**

— **Originalidad en los trabajos:** Los autores de manuscritos enviados a la "Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)" han de ser originales. Los manuscritos no han de contener copias o reproducciones a trabajos de otros autores o de otros fragmentos de trabajos ya publicados por los mismos autores. Además, se confirmará veracidad de los datos mediante la firma de un documento de "declaración de originalidad" que habrá de enviarse a la editorial.

— **Publicaciones múltiples o repetitivas:** El autor no debe publicar un mismo artículo o con resultados similares en más de una revista científica. La propuesta simultánea de la misma contribución a múltiples revistas científicas es considerada éticamente incorrecta y reprobable.

— **Listado de fuentes:** Al final de cada trabajo el autor deberá incorporar una relación bibliográfica completa, en la que se recojan todas las fuentes y artículos manejados.

— **Autoría:** En cuanto a la autoría del manuscrito, los autores garantizan la inclusión de aquellas personas que han hecho una contribución científica e intelectual significativa en la conceptualización y la planificación del trabajo como en la interpretación de los resultados y en la redacción del mismo. Al mismo tiempo se han jerarquizado los autores conforme a su categoría y/o nivel de responsabilidad e implicación.

— **Conflicto de intereses y divulgación:** Todos los autores están obligados a declarar explícitamente que no existen conflictos de intereses que puedan haber influido en los resultados obtenidos o en las interpretaciones propuestas. Los autores también deben indicar cualquier financiación de agencias y/o de proyectos de los que surge el artículo de la investigación.

— **Errores o erratas en los artículos publicados:** Cuando un autor identifica en su artículo un importante error o una inexactitud, deberá comunicarlo a los editores de la revista y proporcionarles toda la información necesaria para listar las correcciones pertinentes en la parte inferior del mismo artículo.

— **Responsabilidad:** todos los autores aceptan la responsabilidad de lo que se ha escrito. Los autores se comprometen también a que se ha realizado una revisión de la literatura científica más actual y relevante del tema analizado, teniendo presente de forma plural las diferentes corrientes del conocimiento.

— **Compromisos para los revisores**

— **Contribución a la decisión editorial:** La revisión por pares y a ciegas le permite a la editorial Laborum tomar decisiones sobre los artículos propuestos y, de igual modo, le permite al autor mejorar en la contribución enviada para su publicación. Los revisores asumen el compromiso de realizar una revisión crítica, honesta y constructiva tanto de la calidad científica, como de la calidad literaria del escrito.

— **Tiempos de revisión:** La coordinación marcará los tiempos de revisión. El revisor que no pueda terminar la evaluación en el tiempo programado habrá de notificarlo de inmediato a la coordinadora. Los revisores se comprometen a evaluar los trabajos en el tiempo menor posible para respetar los plazos de entrega.

— **Confidencialidad:** Cada manuscrito asignado debe ser considerado como confidencial. Por lo tanto, estos textos no se deben discutir con otras personas sin el consentimiento expreso del director, el subdirector y la coordinadora.

— **Objetividad:** La revisión por pares se realizará de manera objetiva. No se considera adecuado ningún juicio personal sobre los autores de las contribuciones. Los revisores están obligados a dar razones suficientes para sus valoraciones. Los revisores entregarán un informe crítico completo con referencias adecuadas según protocolo de revisiones de la "Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)" y las normativas públicas para los revisores; especialmente si se propone que el trabajo sea rechazado. Están obligados a advertir a los editores si partes sustanciales del trabajo ya han sido publicadas o están bajo revisión para otra publicación.

— **Visualización de texto:** Los revisores se comprometen a indicar con precisión las referencias bibliográficas de obras fundamentales posiblemente olvidadas por el autor. El revisor también debe informar a los editores de cualquier similitud o solapamientos del manuscrito con otros trabajos publicados.

— **Conflicto de intereses y divulgación:** Información confidencial o información obtenida durante el proceso de revisión por pares debe considerarse confidencial y no puede utilizarse para propósitos personales Los revisores solo revisan un manuscrito cuando no exista conflictos de interés.

— **Compromisos de los editores**

— **Decisión de publicación:** los editores garantizarán la selección de los revisores más cualificados y especialistas científicamente para emitir una apreciación crítica y experta del trabajo, con los menores sesgos posibles. La "Revista Crítica de Relaciones de Trabajo (Laborum)" opta por seleccionar 2 revisores por cada trabajo de forma que se garantice una mayor objetividad en el proceso de revisión.

— **Honestidad:** los editores evalúan los artículos enviados para su publicación sólo sobre la base del mérito y la calidad científica de los contenidos.

— **Confidencialidad:** todo el equipo editorial se compromete a no divulgar la información relativa a los artículos enviados para su publicación a otras personas que no sean autores, revisores y editores. Los editores y el Comité Editorial se comprometen a la confidencialidad de los manuscritos, sus autores y revisores, de forma que el anonimato preserve la integridad intelectual de todo el proceso.

— **Conflicto de intereses y divulgación:** los editores se comprometen a no utilizar en sus investigaciones contenidos de los artículos enviados para su publicación sin el consentimiento por escrito del autor.

– **Respeto de los tiempos:** los editores son responsables máximos del cumplimiento de los límites de tiempo para las revisiones y la publicación de los trabajos aceptados, para asegurar una rápida difusión de sus resultados. Los trabajos no permanecerán aceptados, sin publicarse y en listas de espera infinitas, más allá del tiempo justo para su edición en los siguientes números de la revista.

La presente revista, dedicada específicamente a las Relaciones de Trabajo, consta de:

- *Editorial (E)*
- *Estudios Doctrinales (ED)*
- *Estudios de Doctrina Judicial (EDJ)*
- *Derecho Comparado y Derecho Extranjero (DCE)*
- *Economía, Sociología e Historia de las Relaciones de Trabajo y del Estado Social (ESHE)*
- *Crónica Legislativa, Doctrina judicial y Noticias bibliográficas (CLJB)*
- *Crónica Administrativa en materia de Relaciones de Trabajo (CART)*

Consta de 4 números anuales de periodicidad trimestral.
Se edita en digital, y la inscripción puede realizarse por los medios que figuran al inicio de la revista.

Laborum
EDICIONES