

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

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

Comité Evaluador

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

Comité de Redacción

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

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Introducción al número por parte del Coordinador

La epidemia originada por la Covid-19 ha reconfirmado la centralidad que tiene el trabajo en la sociedad, y ha puesto de relieve el elevado potencial del ordenamiento laboral para ordenarla y para intentar revertir buena parte de los daños que provoca, todo ello según se detalla en la [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2021, n. 1](#) (número especial sobre tecnología, trabajo humano y protección social en los márgenes del mercado de trabajo: el futuro de las instituciones laborales después de la pandemia). La Covid 19 – aunque su importancia en el ámbito laboral es manifiesta – no es un referente que permita diferenciar radicalmente entre un antes y un después del ordenamiento laboral; la epidemia ha sido y es un condicionante *coyuntural* de gran calado de dicho ordenamiento, mientras que los problemas del mismo responden a razones estructurales del *sistema de producción*. Cuando la epidemia, deje de ser compañera de viaje del trabajo – a medida que la *nueva normalidad* vaya tomando cuerpo – los retos laborales clásicos recobrarán su pleno protagonismo, y otros de nuevo cuño pugnarán por compartirlo. Cuando llegue dicho momento, no se tratará de volver a empezar, sino de reemprender el camino con renovadas y nuevas propuestas para seguir avanzando por la vía del progreso social sin exclusiones.

El contenido de este número de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, que se introduce con estas líneas, es una buena prueba de lo pergeñado en el punto anterior, y de mucho más: para comprobarlo, basta con repasar el índice de tal publicación por lo informativo que es. Las autoras y los autores – de distintos países, profesiones, instituciones y universidades, y con diferentes orientaciones – eligieron libremente el tema a tratar, no se les solicitó nada más que fuera original, propositivo, de viva actualidad, y con proyección de futuro en su país y/o en su región, ni mucho menos, se les pautó nada en punto al contenido. Son pues personas expertas en la materia las que han identificado – indexado – los retos que debe afrontar el ordenamiento laboral en el presente y en el futuro más próximo, todo ello – claro está – sin afán de exhaustividad alguno por razones obvias. Todo es discutible – de eso se trata, pues el color dominante del derecho es claroscuro por sus luces y sombras –, pero se podría convenir que los ensayos recopilados en

esta Revista, y las propuestas formuladas que contienen, esbozan un mapa temático representativo de los retos laborales actuales y colmado de aportes dialécticos de primer orden que garantizan la reflexión sobre el presente y el devenir del mundo del empleo, del trabajo y de las relaciones laborales individuales y colectivas. Las citas documentales y las reseñas bibliográficas que aportan todos y cada uno de los estudios, les confiere, si cabe, todavía mayor realce.

En este contexto, al Coordinador de este número de la Revista le resulta incómodo, y estima que es arriesgado, clasificar – *a posteriori* – los artículos en distintos bloques temáticos cerrados, porque sería tanto como *(re)titularlos*, optando en consecuencia por ordenarlos, sin más, alfabéticamente según su autoría, e incluso no consta una rúbrica expresa que los intente englobar a todos bajo un lema único. Quienes lean todos los artículos de esta Revista – en el orden que prefieran –, agruparán y asociarán las ideas que descubran o precien como mejor estimen, como así lo ha hecho quien suscribe, no como Coordinador, sino como un simple lector más, aunque en este caso, como lector privilegiado, por ser el primero en poder leer todos los ensayos.

Casi todas las colaboraciones recogidas en esta Revista, muestran honda preocupación por el empleo, el paro y el trabajo precario, pero algunas los tratan con un tono más monográfico, aportando consideraciones generales al respecto, útiles también para cualquier debate sobre aspectos concretos. El estudio de Lachi y Rojas Scheffer – *El empleo en la industria paraguaya del siglo XXI* –, centrando en un sector y país determinado, tras señalar críticamente que «los roles de los actores laborales están siendo rediseñados, desestimando el conflicto en la relación capital/trabajo y llevando a una interpretación *individualista* de las relaciones laborales en la cual los sindicatos y sus luchas son presentados como obsoletos», señala los avances alcanzados sobre el empleo, el paro y el trabajo, a la vez que denuncia los problemas que todavía perduran en tales ámbitos laborales. El ensayo de Mesa-Lago, sobre *El empleo y el desempleo en Cuba: impacto del envejecimiento, la crisis económica y la unificación monetaria*, enriquece vivamente el debate al añadir en su discurso los elementos que se citan en su título – «envejecimiento, la crisis económica y la unificación monetaria» –, y en fase de conclusiones previene que «Para reanudar el crecimiento económico es esencial que Cuba retome de forma más vigorosa las reformas estructurales intentadas sin éxito entre 2007 y 2018, a fin de reemplazar el actual sistema de planificación central y predominio de las ineficientes empresas estatales por un mayor rol del mercado y el sector no estatal». Ambos supuestos, siendo tan distintos en muchos sentidos como son, confirman el amplio abasto y la complejidad del debate general sobre empleo y el trabajo en los tiempos

actuales, y hacen desconfiar de las recetas simples – ya legales o doctrinales – que, en ocasiones, se extienden con la intención de superar la crisis y el malestar y procurar la recuperación y la mejoría.

Y, en el contexto general pergeñado en el punto anterior – crisis durante la pandemia *versus* recuperación post pandemia –, algunos ensayos recopilados en la Revista que el lector o la lectora tiene en su pantalla, avanzan en el debate, centrándose, principalmente, en la prolija problemática que generan los colectivos de personas desfavorecidas (colectivos vulnerables). Una consulta conjunta de los estudios que tratan sobre los repetidos colectivos damnificados, transmite la idea que, siendo cierto que según el ordenamiento jurídico la protección se predica de las personas necesitadas individualmente consideradas, también lo es que la conformación de colectivos vulnerables – protagonistas sociales –, genera la necesidad de auténticas políticas sociales (por ejemplo, políticas activas y pasivas de empleo en sentido amplio), que, como regla general, son más difíciles de implementar en la práctica que las simples medidas individuales. Según Camas Roda (*La no discriminación por motivos raciales o de origen étnico en la normativa española derivada de la adoptada por la Unión Europea*), la no discriminación de personas por concretos motivos raciales o de origen étnico sigue siendo un buen ejemplo de reto pendiente – y, a veces, semioculto – de una solución definitiva, no solo en el continente europeo – en el que ya existe una base normativa sobre la cuestión tal y como minuciosamente se expone en tal estudio –, sino en todo el mundo, resultando así necesaria una normativa supranacional e internacional que proteja real y eficazmente los derechos – incluidos los laborales – frente a prácticas y conductas seguidas en algunos momentos y lugares, y también en el ámbito laboral. Menoya y Toledano, formulan sus *Consideraciones en torno al perfeccionamiento del régimen jurídico laboral de la gente de mar en Cuba*, que identifican un colectivo particular de trabajadores vulnerables y nada fácil de regular porque es «un punto de encuentro entre el Derecho Marítimo, el Derecho del Trabajo y el Derecho Internacional», y concluyen que «no existen en materia de legislación laboral adecuaciones al carácter específico y extraordinario de la categoría “gente de mar”, ni tampoco un régimen especial en materia de seguridad social», resultando necesario «perfeccionar el actual régimen jurídico laboral y de seguridad social de la gente de mar en el ordenamiento jurídico cubano, con base en el reconocimiento de los vacíos existentes en la legislación vigente al respecto. En este sentido, se profundiza en el estudio del Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, no ratificado por Cuba». Y, sobre la referida problemática de los colectivos vulnerables, Gutiérrez Colomina, cruzando los referentes «discapacidad» y «empleo», elabora un estudio titulado *Discapacidad y empleo en España: una*

perspectiva histórica sobre su evolución normativa a la luz del modelo social, que trata sobre la protección de las personas discapacitadas en el ámbito del trabajo (una problemática que tiene tanta historia como futuro), y patrocina que «lograr una igualdad real de oportunidades» laborales en favor de dicho colectivo de personas, tiene como objetivo final lograr «la inclusión de las personas con discapacidad». Las tres anteriores aportaciones glosadas, verifican que las razones que caracterizan las personas y/o los colectivos como vulnerables son varias y muy dispares (país, género, edad, sector, profesión, motivo o razón, etc.). Pero es más, bien parece que tales ensayos, provocan nuevos interrogantes reflexivos de gran calado: ¿las personas de los distintos colectivos vulnerables son – sustancial y mayoritariamente – siempre las mismas – las desfavorecidas –, sea cual sea el referente utilizado para identificarlas y clasificarlas en colectivos o grupos?; y así, en punto, por ejemplo, a los migrantes medioambientales por lluvias torrenciales que se ven obligados a desplazarse en busca nuevo empleo, surgen dudas sobre si ¿son vulnerables a partir de las lluvias como migrantes? o ¿ya – sustancial y mayoritariamente – formaban parte de algún otro colectivo vulnerable antes de las lluvias?: ocurre que en ocasiones – nunca mejor dicho – *llueve sobre mojado*, y que casi nunca llueve a gusto de todos, sino que a unos les preocupa menos que a otros – los potenciales migrantes medioambientales que pierden el trabajo –, dicho sea todo ello efectos dialécticos.

La Revista, junto a estudios más *generales y clásicos* como los precitados, compendia otros más puntuales y *modernos o actuales* que, en el fondo, afectan – ni más ni menos – que al ámbito subjetivo y objetivo del propio ordenamiento laboral: los conocidos intentos de la denominada “huida del Derecho del Trabajo” siguen estando presentes en el orden del día de la actual crisis, y lo seguirán estando bajo fórmulas de muy distinta condición durante mientras avance la recuperación económico y laboral. En un escenario de trabajo que pudiera considerarse más *clásico* a efectos discursivos, como lo es el de los y las abogados que prestan sus servicios para despachos, Bandera Gallego, levanta diferentes escenarios teóricamente posibles – *¿Abogados contratados o falsos autónomos?* –, y reprocha que, en la práctica, existan casos fraudulentos de abogados autónomos – falsos autónomos – que, realmente, son trabajadores por cuenta ajena sin más. En un escenario de trabajo que pudiera tildarse de más *moderno*, Reynoso Castillo (*La nueva regulación del teletrabajo en México*) trata de «teletrabajo» como una nueva forma de trabajar a base de nuevas tecnologías digitales, que ha ampliado el ámbito del ordenamiento laboral, haciendo del teletrabajo un trabajo por cuenta ajena y de quien lo presta un trabajador asalariado más, tenga o disfrute éste de más o menos subordinación según sea la tecnología utilizada, una nueva laboralidad que

también podría internar eludirse fraudulentamente, por ejemplo, por la vía de falsos autónomos tal y como demuestra los muchos ejemplos reales que se podrían citar al respecto. Una lectura en paralelo de ambos ensayos tan dispares aumenta exponencialmente sus aportaciones pues permite imaginar, que, si el abogado en cuestión, presta sus servicios por medio de teletrabajo, su condición de trabajador o de autónomo, todavía, podría resultar más difícil dilucidar (abogado teletrabajador o falso autónomo); a la vez que una lectura conjunta de ambos estudios anticipa – preavisa –, que el debate sobre la laboralidad o no de ciertos servicios se complicará todavía mucho más a medida que para prestarlos se intensifique el uso de técnicas de *inteligencia artificial*, que sin duda, retocan – flexibilizan – la subordinación del trabajador, pero no tienen por qué desvirtuar el núcleo duro de la ajenidad laboral, que en la realidad permanece incólume, haciendo así posible y necesario calificarlo de trabajador por cuenta ajena a todos los efectos.

Y, por último, otros ensayos recopilados en esta Revista, abundando en los efectos negativos que la actual crisis – económica, sanitaria laboral – ha provocado sobre personas y colectivos vulnerables, y a la espera que se superen, auspician y proponen medidas socio laborales particulares (nuevas fuentes vinculantes, protección sindical, protección social, y protección procesal), tan distintas entre sí como interrelacionadas por unos objetivos finales compartidos (paliar los efectos indeseados provocados por la referida multi-crisis en las personas damnificadas, y favorecer la recuperación del empleo y del trabajo decente de las mismas). El estudio de Aboim Machado y Pérez Amorós – *El Proyecto de instrumento internacional vinculante sobre empresas y derechos humanos: ¿fin del paradigma de la voluntariedad?* – pormenoriza el proceso de elaboración de tal Proyecto madurado en sede de Naciones Unidas, y resume el *estado de la cuestión (2021)*, y expone que «la globalización económica personificada por las multinacionales, debería coexistir con la globalización de los derechos laborales basada en unos derechos universales y globales como lo son los derechos humanos por definición», a cuyo fin, el ensayo propugna que la norma internacional proyectada debería ser vinculante, y debería establecer nuevas obligaciones a los estados y a las empresas multinacionales en favor del reconocimiento y de la protección del ejercicio de los derechos humanos: el buen fin del Proyecto, es ahora más necesario que nunca para procurar que, tras estos tiempos de crisis de abasto internacional por una epidemia universal, se pueden asegurar y recuperar los derechos laborales por la vía de los derechos humanos, los más universales desde el mismo momento de su declaración. Ysàs Molinero discurre sobre *La adaptación de las formas de representación colectiva a los cambios productivos: reflexiones a partir de la idea de*

intereses del trabajo, situando así el debate en el ámbito de los derechos sindicales, y tras exponer que el auge de ciertas nuevas formas de trabajar – y de contratar – en estos tiempos de crisis a la espera de la recuperación, dificulta la representación de los trabajadores en sus centros de trabajo, especialmente de los más precarios y desempleados, *propone* solucionar tal hándicap, potenciando la función representativa y promocional de los sindicatos en favor de tales trabajadores damnificados, previendo «vías de intervención para reforzar el vínculo entre las organizaciones sindicales y los colectivos de trabajadores con mayores dificultades para vincularse a través de los centros de trabajo» y valorando «el papel que pueden jugar nuevos actores en el ámbito de la representación». Desde la óptica de la protección social, el estudio *Una renta y problema resuelto*, elaborado por Díaz, expone – denuncia – críticamente que cuando «el trabajo [...] ha vuelto irregular y muy inseguro» dejando de ser un proyecto de vida y una red de protección, se necesita «Una renta básica universal [que] puede ayudar a los más necesitados a no perder su autonomía», una manifestación de política social concretada en una prestación económica de origen público cuya configuración teórica e implementación práctica – se apunta en el ensayo – son complejas, pues, según el caso, podría tener visos de medida «pragmática» y/o «racional» y/o «productivista». Y por último, Murrugarra Retamozo, desde un plano distinto – más procesal que sustantiva –, y con unas técnicas de investigación no exclusivamente normativistas, sino con la inclusión de un estudio de casos, presenta un ensayo titulado *Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en las empresas privadas de San Isidro en 2019*, que trata de una medida de protección puntual – «indemnización» – en un supuesto de necesidad muy sensible – «despido arbitrario» – por estrechamente relacionado con la estabilidad laboral y consecuentemente con el empleo, el desempleo y con las condiciones precarias de trabajo, y subraya que tal principio de oralidad – que conlleva celeridad e inmediatez en el proceso – favorece el «empoderamiento de la parte más débil», certificando así la esencia tuitiva del ordenamiento laboral desde su dimensión procesal, tan necesaria como la tutela sustantiva, en estos tiempos de crisis o de inicio de una recuperación, en los que los pleitos por el deterioro que sufre la estabilidad laboral en aras a la manida flexibilidad laboral.

Quien suscribe agradece a la Dirección de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* que me haya brindado la coordinación de este n. 3/2021, especialmente a los Profesores Alfredo Sánchez-Castañeda y Michele Tiraboschi que desde el Comité de Gestión Editorial comparten la tarea de dirigir la Revista, y a la Profesora Lavinia Serrani del Comité de Redacción, a quien, por su conocido y proverbial

buen saber y hacer, se deben atribuir buena parte de los aciertos que tenga la coordinación de referencia. Gracias, también, a las personas del Comité de Evaluación por la labor realizada. Y, dicho sea, en último término, para que así se advierta mejor y para que perdure durante más tiempo: muchas gracias y felicidades a las autoras y autores de los ensayos recogidos en este número de la Revista. Ni puedo ni debo dejar pasar esta oportunidad para expresar mi satisfacción por el hecho que la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* haya obtenido el máximo reconocimiento de Revista de Clase A por parte de la Agencia Nacional de Evaluación del Sistema Universitario de la Investigación (ANVUR) para el área de Ciencias Jurídicas (Área 12).

Francisco Pérez Amorós

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (jubilado)
Universitat Autònoma de Barcelona (España)

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

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



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo