

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

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

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^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*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Introducción al número por parte del Coordinador

El presente n. 3/2022 de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* que tengo la satisfacción de presentar tiene como temática central el *trabajo atípico y los colectivos especialmente vulnerables*.

Como es notoriamente conocido, la transformación económica y social que vivimos en la actualidad, la constante amenaza del desempleo y de la inestabilidad laboral que caracteriza nuestro modelo productivo ha sido el inevitable escenario que ha presidido las últimas reformas introducidas en el marco laboral. En el caso español, por su singularidad, debe mencionarse la emprendida por el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Una norma ambiciosa que, enarbolando de forma más decidida que en ocasiones precedentes la bandera de la lucha contra la temporalidad y la consolidación del empleo estable, ha pretendido, entre otros extremos, transformar nuestro modelo de contratación temporal estructural. No es casualidad, precisamente, que tres de los estudios doctrinales contenidos en el presente número (Cavas Martínez, Rodríguez Escanciano y Montoya Medina) se detengan en el análisis del régimen vigente de determinados tipos contractuales tras su modificación por esta importante reforma.

Junto a ello, con motivo del actual escenario de crisis económica alimentado por el auge desmedido de los precios, la guerra de Ucrania, la falta de confianza en los mercados y los efectos, todavía latentes, de la pandemia mundial la doctrina iuslaboralista ha puesto el punto de mira en aquellos colectivos más desfavorecidos en este contexto, más afectados por el desempleo y con mayor riesgo de exclusión social. Este es el caso, entre otros, de los trabajadores temporales y a tiempo parcial, de los trabajadores ocasionales o intermitentes, de las personas con discapacidad, trabajadores mayores, jóvenes sin cualificación y de las mujeres desempleadas. Precisamente, en la situación de vulnerabilidad social de estos colectivos (fundamentalmente frente al desempleo) pone también atención el presente número de la *Revista* pues, como es lógico, los estudios académicos no deben limitarse al análisis exegético de las normas integrantes de la rama social del ordenamiento jurídico sino que, al tiempo, han de apuntar hacia aquellos ámbitos donde resulte imprescindible la extensión de su esfera de

protección.

En torno, pues a esta temática tan actual el presente número de la *Revista*, condensa hasta diez estudios doctrinales, y un comentario de doctrina judicial.

Los estudios doctrinales contenidos en el presente número pueden ordenarse sistemáticamente en tres grandes grupos. En primer lugar, los relacionados con contratación laboral, bien relativos a las transformaciones introducidas por la última reforma laboral española en determinados tipos contractuales (Montoya Medina, Cavas Martínez y Rodríguez Escanciano), bien en fórmulas de trabajo atípico como son los trabajos ocasionales (Arrieta Idiákez) o el trabajo atípico (Aleján Páez, Carmona Bayona).

Un segundo grupo de estudios doctrinales se concentra en la problemática que, para determinados colectivos vulnerables, representa el acceso al empleo y a la formación profesional y el mantenimiento en el mercado de trabajo. Es el caso, singularmente, de los trabajadores mayores (Cabeza Pereiro), los jóvenes (Hernández Bejarano), las mujeres embarazadas (Ruiz Saura) y las personas con discapacidad (Sánchez Guerrero).

El último y tercer grupo de estudios doctrinales contenidos en el número conciernen a interesantísimos aspectos de la denominada Seguridad Social instrumental, Concretamente, de las distorsiones que se pueden producir con ocasión de la aplicación de las reglas Seguridad Social sobre encuadramiento de colectivos específicos como los socios trabajadores de cooperativas (Goerlich Peset).

De entre los estudios que se enmarcan temáticamente en el terreno de la contratación laboral, como se ha adelantado, pueden distinguirse, a su vez, dos subgrupos. Por una parte, aquellos relativos a las novedades, en materia de contratación, introducidas por el RD-Ley 32/2021. Por otra, los que ponen el punto de mira en determinadas fórmulas de trabajo atípico.

Pues bien, los estudios concernientes a novedades en materia de contratación laboral, arrancan con uno de la autoría del que suscribe estas líneas, titulado *Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021*. En el mismo, se efectúa un análisis de las principales medidas introducidas por el RD-Ley 32/2021 en materia de contratación temporal estructural con objeto de atemperar la alta tasa de temporalidad en la contratación que caracteriza el mercado de trabajo español y estimular la contratación indefinida. Si bien en el estudio se expresa una valoración global positiva de las medidas introducidas en relación con los fines perseguidos por la norma, también se ponen de relieve las deficiencias técnicas de algunas previsiones normativas e, incluso, se cuestiona la operatividad de alguna de las soluciones legales introducidas, como es, singularmente, la celebración por las empresas contratistas de contratos

fijos discontinuos vinculados a la ejecución de contratos en los procesos de descentralización productiva.

El siguiente estudio, del Prof. Cavas Martínez, con un sugerente título (*El contrato indefinido no fijo: ¿una medida eficaz para combatir el abuso de la temporalidad en el sector público?*) se adentra en el análisis de este polémico tipo contractual, a partir de la reforma introducida en el mismo por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y por el RD-Ley 32/2021.

Este magnífico estudio pone de relieve la dialéctica existente entre los efectos de fijeza que la legislación laboral común atribuye a la contratación temporal fraudulenta, incluso en las Administraciones Públicas, y la exigencia constitucional de acceder al empleo público estable a través de pruebas selectivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad. Con este trabajo, el Prof. Cavas Martínez discurre en torno a la cuestión de si la creación legal de tipo contractual de trabajador indefinido no fijo en la Administración Pública constituye o no una medida eficaz para dar cumplimiento a los objetivos plasmados en la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, aprobado por la Directiva 1999/70/CE. El estudio se detiene en problemas tales como los efectos del desempeño por el trabajador, como interino, de un puesto de trabajo vacante en la Administración pero durante un tiempo tan excesivo como para desdibujar la interinidad. También aborda los efectos de una contratación irregular del trabajador que ha superado un previo proceso de selección para ocupar un puesto de trabajo permanente pero sin conseguir la obtención de una plaza. Igual interés reviste la cuestión, asimismo abordada en el estudio, de los efectos de la indebida adscripción del personal indefinido no fijo a plazas funcionariales y la de los efectos sobre el personal laboral de la reasunción por los entes públicos de servicios públicos previamente externalizados.

Un tercer estudio en el terreno de la contratación, a cargo de la Prof. Rodríguez Escanciano, versa sobre el problema de la temporalidad en el sector de la construcción: *Avanzando soluciones frente a la temporalidad en el empleo en el sector de la construcción: el “contrato indefinido adscrito a obras”*. El estudio reflexiona en torno a la elevada temporalidad en la contratación que ha venido acusando el sector de la construcción por su notoria exposición a una alta rotación en el empleo. En este sentido, la autora pone el foco en la reforma introducida en este ámbito por el RD-Ley 32/2021 y su apuesta por una renovada fórmula de contratación indefinida adscrita obras. El estudio efectúa una valoración positiva de la citada reforma en tanto, a su juicio, se encuentra claramente ligada a un nuevo modelo urbanístico que se basa en la rehabilitación, regeneración y renovación. Un modelo que es

capaz de generar empleos dignos, a la par que de reducir las emisiones contaminantes desde el punto de vista medioambiental y que es, asimismo, capaz de aumentar la cohesión social.

En cuanto a los artículos de este número que se detienen en fórmulas de trabajo atípicas, el Prof. Arrieta Idiakez aborda el denominado trabajo ocasional con su sugerente estudio, *El trabajo ocasional como forma atípica de trabajo. Contextualización, tratamiento en España y propuesta de mejora*. Siguiendo las directrices marcadas por la OIT y la UE en lo concerniente a la actual proliferación de fórmulas de trabajo atípico y sus característicos déficits de protección jurídica y social, el estudio detiene el análisis en el trabajo ocasional, entendiendo por tal, aquel en el que el trabajador presta servicios de forma intermitente durante intervalos de tiempo acusadamente breves.

El autor pone de relieve como la generalizada digitalización de la economía de servicios, singularmente a través de las plataformas digitales, ha propiciado el auge de esta fórmula flexible de prestación de servicios. La normativa de la UE y la jurisprudencia del TJUE no han sido ajenas a dicho fenómeno. El estudio muestra como las disposiciones de la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, no se refieren específicamente al trabajo ocasional. Sin embargo, sí lo hacen al trabajo efímero, a demanda y similares, por lo que resultan, asimismo, extrapolables a aquel. Al tiempo pone de relieve cómo el hecho de que el trabajo ocasional reúna simultáneamente la doble condición de ser temporal y a tiempo parcial, justifica con creces la aplicación de las garantías contenidas en la Directiva 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada, y en la Directiva 97/81/CE, sobre trabajo a tiempo parcial. En este contexto, el autor denuncia la desatención que el trabajo ocasional viene teniendo en nuestro ordenamiento interno que se aparta claramente de las líneas marcadas por la jurisprudencia europea. Aboga, por tanto, por acometer una regulación interna de esta fórmula de trabajo y del trabajo a demanda, a la luz de las citadas directivas europeas y de los criterios interpretativos del Tribunal de Luxemburgo.

Otro interesante estudio relacionado con fórmulas no comunes de prestación de servicios es el efectuado por el Prof. Alemán Páez y la investigadora Erica Florina Carmona Bayona, *Trabajo en remoto, intersecciones tipológicas y zonas de informalidad. Una visión comparada y de política del derecho*. Se trata de un interesante aporte de Derecho comparado, en materia tan escurridiza como de actualidad como es el trabajo en remoto. Este artículo brinda una sugerente comparación entre el modelo español y el colombiano de ordenación jurídica del trabajo a distancia, partiendo de las diferencias abismales en su configuración normativa. Y ello, por cuanto frente a la

regulación unitaria española del trabajo a distancia, contenida en la reciente Ley 10/2021, de 9 de julio, Colombia presenta una regulación dispersa en diversos textos legales y reglamentarios que abordan hasta cuatro figuras jurídicas distintas: trabajo a domicilio, trabajo en casa, teletrabajo y trabajo en remoto.

A partir de aquí, el estudio efectúa un análisis detenido de cada una de estas cuatro manifestaciones normativas del trabajo a distancia en Colombia, poniendo de relieve, a la luz de la experiencia española, sus diversas deficiencias y sugiriendo propuestas de reforma normativa encaminadas a solventar los actuales problemas de desprotección social asociados a estas fórmulas de trabajo.

Como se adelantó al comienzo, un segundo grupo de estudios doctrinales incluidos en este número se concentra en la problemática que, para determinados colectivos vulnerables, representa el acceso al empleo y a la formación profesional y el mantenimiento en el mercado de trabajo. El primero de ellos, del Prof. Cabeza Pereiro, se titula *Trabajo de mayores y discriminación por edad*. El estudio pone el foco de atención en la discriminación por edad que acusan las personas mayores en todo lo que se refiere a su proyección y desarrollo en el mercado de trabajo.

El trabajador senior convive con el constante riesgo de pérdida de empleo que se ve agravada ante un probable escenario de desempleo de larga duración, con inciertas expectativas de retornar a la vida profesionalmente activa. A juicio del autor, la desatención que las disposiciones legales y la negociación colectiva viene prestando al problema del envejecimiento, en ámbitos tan sensibles como el tiempo de trabajo o la prevención de riesgos laborales, genera un entorno hostil para este colectivo, que alimenta la proliferación de los riesgos psicosociales. Es por ello por lo que el estudio apuesta por prestar la atención debida a ese género de problemas, incluyendo las particulares necesidades de formación profesional de las personas mayores. El estudio pone también oportunamente la atención en las normas de Seguridad Social que articulan la compatibilidad de la pensión de jubilación con la prestación de trabajo. A juicio del autor, la complejidad característica de las citadas normas se convierte, con frecuencia, en un elemento de disuasión para aquellos pensionistas de jubilación que podrían compatibilizarlas con el trabajo por cuenta propia o ajena.

Un segundo estudio, en materia de dificultades de acceso al empleo de determinados colectivos vulnerables, en este caso, los jóvenes, es el de la Prof. Hernández Bejarano, titulado *Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España*. El estudio nos ofrece una puesta al día de uno de los mayores problemas, de carácter estructural, que aqueja nuestro mercado de trabajo: la elevada tasa de desempleo juvenil a consecuencia de las

dificultades que tiene este colectivo para acceder y permanecer en el mercado de trabajo.

La autora discurre en torno a los principales factores causantes del alto nivel de desempleo juvenil en nuestro país. Asimismo, como es lógico, se detiene en la llamada Garantía Juvenil, auspiciada por la Unión Europea, para poner en evidencia lo limitado de sus efectos pese a la valoración positiva de este programa que se ha efectuado desde las propias instituciones europeas. Discurre también el estudio sobre las iniciativas públicas promovidas por el Estado español en este ámbito, tanto las pretéritas, poniendo de relieve su escaso éxito, como las actuales, como el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 o la nueva Estrategia de Empleo 2021-2024. La autora valora positivamente el conjunto de medidas contenidas en estos programas, tanto en materia de formación profesional como de acceso al empleo de los jóvenes, aventurándose a pronosticar su eficacia a largo plazo en la inserción laboral de este colectivo.

Un tercer estudio comprendido también en este capítulo de colectivos vulnerables es el presentado por el investigador predoctoral José Enrique Ruiz Saura y que lleva por título *Mujer embarazada y barreras en el acceso al empleo*. El estudio discurre en torno a la proyección del principio de no discriminación por razón de sexo en el acceso al trabajo de mujeres embarazadas.

El estudio da cuenta de la construcción que la jurisprudencia ha venido efectuando en torno a la igualdad en el acceso al empleo de la mujer embarazada. Se detiene en la problemática que plantean las decisiones empresariales desfavorables en el acceso al empleo de la trabajadora embarazada a la luz de los pronunciamientos jurisprudenciales del TJUE, de la doctrina constitucional española y de nuestra doctrina judicial. Asimismo, aborda cuestiones de cierto interés aplicativo. En primer lugar, se plantea el clásico interrogante de si, para apreciar la discriminación, es necesaria la intencionalidad del agente. En segundo lugar, si es no aplicable la tutela antidiscriminatoria en el acceso al empleo en aquellos casos en que no conste que la empresa que desistió de la contratación de la trabajadora conociera el embarazo de la aspirante al puesto de trabajo. Respecto a esta última cuestión, la autora da cuenta de un particular pronunciamiento de la doctrina judicial que la resuelve en sentido negativo al entender que la protección reforzada frente al despido de las trabajadoras en estado de gestación no es extensiva a otros supuestos no contemplados expresamente por la ley.

Un cuarto estudio en materia de colectivos especialmente vulnerables, bajo el título *Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo*, corre a cargo de Alicia Sánchez Guerrero, doctoranda en

Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Málaga. El estudio, partiendo de la experiencia brindada por las acciones emprendidas en algunos centros de trabajo, discurre en torno a las posibilidades que ofrece la adaptación de los puestos de trabajo para garantizar el mantenimiento en el empleo de las personas con autismo. A tal efecto, la autora, tras acotar conceptualmente el denominado trastorno del espectro autista (TEA) se detiene en el análisis de aspectos clave de la acción preventiva y de la empleabilidad de estas personas como la adaptación del puesto de trabajo, su consideración como trabajadores especialmente sensibles a los riesgos, y su especial vulnerabilidad frente a los riesgos psicosociales.

El estudio da cuenta del análisis cuantitativo y cualitativo emprendido para conocer las prácticas preventivas observadas en diversas organizaciones productivas que emplean personas con TEA. Dicho análisis se nutrió, fundamentalmente, de cuestionarios remitidos a las organizaciones productivas e, incluso, de los resultados de las entrevistas sostenidas con personas con TEA que se encuentran en activo. A partir de los resultados obtenidos, el estudio da cuenta de un interesante catálogo de buenas prácticas empresariales que favorecen la protección de la salud y la inclusión laboral y social de las personas con TEA.

El tercer y último grupo de estudios doctrinales contenidos en este número abordan determinados aspectos concernientes a los actos instrumentales de Seguridad Social (afiliación, alta, cotización) de determinados colectivos de trabajadores. En este ámbito, el interesantísimo estudio realizado por el Prof. Goerlich Peset, *Reencuadramiento administrativo de socios trabajadores de cooperativas: luces y sombras*, da cuenta, de forma solvente, de la problemática que vienen generando determinados tipos de sociedades cooperativas en relación con el encuadramiento en la Seguridad Social de sus socios trabajadores. El estudio acerca al lector a una vívida problemática en este ámbito que en la actualidad viene generando un constante foco de litigiosidad. Se trata de los problemas que, en aplicación del art. 14 LGSS, se viene, suscitando en las cooperativas de facturación y en la que subcontratan con terceras empresas la prestación de servicios en relación con el encuadramiento en la Seguridad Social de sus socios trabajadores. Dichas entidades vienen haciendo una aplicación interesada, cuando no fraudulenta, del derecho de opción en el encuadramiento que reconoce el citado precepto legal. En unos casos, buscando ciertas ventajas en la cotización que ofrece el RETA y, en otros, interesando jugar con las opciones de cotizar a tiempo parcial que brinda el régimen general.

El caso es que dicha aplicación interesada entraña seriamente el riesgo de producir en la práctica ciertas manifestaciones de huida de la legislación laboral. En este sentido, el estudio da cuenta de las numerosas actuaciones

administrativas de reencuadramiento y de procesos de oficio, y de pronunciamientos de las salas de lo contencioso administrativo y de lo social que se han producido en este concreto ámbito.

En el caso de las cooperativas de facturación, con relativa frecuencia, la Administración de la Seguridad Social ha dictado resoluciones de reencuadramiento en el RETA al entender que el efectuado por la sociedad cooperativa en el régimen general no era ajustado a Derecho por tratarse, en realidad, de trabajos por cuenta propia. Más espinosos, sin embargo, a juicio del autor, son los supuestos en que la sociedad cooperativa es subcontratada por una empresa comitente en una aparente contrata de obras o servicios. Partiendo de lo que está aconteciendo con las cooperativas del sector cárnico, el estudio pone de relieve la interesante problemática que suscita el hecho de que este tipo de cooperativas estén siendo, con harta frecuencia, utilizadas para encubrir verdaderas relaciones laborales entre los socios trabajadores y la empresa principal para la que, a la postre, viene prestando servicios.

Junto a los estudios doctrinales, el presente número contiene un único comentario de doctrina judicial que, ello no obstante, recae sobre un reciente e interesantísimo pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (STSJ Madrid 21 marzo 2022). La Prof. Martínez Moreno, con el sugerente título *¿Serán los futuros padres un nuevo colectivo especialmente vulnerable frente a un eventual despido? A propósito de la STSJ Madrid 21 marzo 2022*, nos brinda un exhaustivo análisis de dicho pronunciamiento en el que se cuestiona la nulidad o improcedencia de un despido sin causa de un trabajador que en ese momento esperaba ejercer la paternidad por inminente nacimiento de un hijo.

Plantea el comentario un problema de fondo de sumo interés: la existencia o no de discriminación en estos supuestos y, en su caso, del tipo de discriminación (ordinaria o por asociación) que sería apreciable. El fallo del pronunciamiento judicial objeto de este comentario razona una solución negativa (inexistencia de discriminación), con un discurso argumental excelentemente analizado por la autora. No se comparten, sin embargo, en el comentario todos los argumentos barajados por este pronunciamiento. De hecho, a la luz de otros pronunciamientos de la doctrina judicial, la autora pone de relieve que la solución de este tipo de asuntos hubiera podido ser de signo totalmente distinto, a la espera de un necesario pronunciamiento de la doctrina unificadora que permita zanjar, definitivamente, la cuestión.

El presente número se cierra con un par de reseñas bibliográficas. La primera de ellas, a cargo de mi compañera de departamento, la joven profesora ayudante Delyana Milenova Koseva que, con una notable

capacidad de síntesis, da cuenta de los principales contenidos de la obra colectiva *Aspectos claves para la igualdad en las relaciones laborales del siglo XXI desde una perspectiva multidisciplinar* (Aranzadi, 2022), dirigida por María Belén Fernández Collados. La segunda, a cargo del también joven profesor ayudante Francisco Vigo, de la Universidad de Málaga, nos presenta, con un texto de muy amena lectura, la obra *Los orígenes del derecho al trabajo en Francia (1789-1848)* (Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2021), de Pablo Scotto.

David Montoya Medina

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alicante (España)

Red Internacional de ADAPT



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

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