

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

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

Comité Evaluador

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

Comité de Redacción

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

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Introducción al número por parte del Coordinador

1. Por varios diferentes motivos es para mí un honor coordinar este nuevo número de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* de ADAPT, de enero-marzo de 2024.

En primer lugar porque me une con los Dres. Michele Tiraboschi y Lavinia Serrani lazos académicos y afectivos desde hace casi 20 años; hemos compartido seminarios en Buenos Aires dictado por ellos y otros investigadores y profesores italianos, en la que participaron instituciones de Argentina (ILERA-ARTRA, SADL, IDEIDES-UNTREF) e Italia (ADAPT), en el marco de actividades de universidades e institutos de investigación de ambos países, que fueron altamente valorados por maestrandos, doctorandos y especialistas, y en los cuales participaron queridos amigos argentinos, entre ellos, los Dres. Pedro Núñez, Estela Ferreiros, María Elena López y Eleonora Peliza.

En segundo término, porque la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, dirigida por Michele Tiraboschi y Alfredo Sánchez-Castañeda, de la cual tengo el placer de pertenecer – junto a prestigiosos colegas – al Comité Científico, fue y es una revista innovadora y de libre acceso en línea – que cuenta con el apoyo de la red internacional y sitio web de ADAPT e investigadores y académicos internacionales, doctorandos y maestrados –, que utilizando los beneficios de la tecnología fomenta el intercambio de nuevas ideas e información, promoviendo el estudio de las relaciones laborales y el empleo del trabajo desde una perspectiva internacional y comparada. Sin dudas ha conseguido con creces el objetivo planteado por sus directores de constituirse en un espacio de «acceso abierto y dinámico al conocimiento», ya que ha generado un espacio interdisciplinario e internacional, una verdadera red de estudio e investigación para la difusión de ideas.

Y en tercer lugar, porque el primer número del año publica, por lo general, una selección de los más destacados trabajos e investigaciones presentados en los Congresos Internacionales de ADAPT, que a fines de cada año y desde hace una década y media, se realizan en la ciudad de Bérgamo, convocando a los más destacados investigadores, con el objeto de analizar y comprender – desde una perspectiva multidisciplinar e internacional – el impacto de las transformaciones económicas y sociales en

el mundo del trabajo, el mercado laboral, los trabajadores y las personas que buscan trabajo.

Particularmente, el XIII Congreso Internacional de ADAPT, celebrado durante los días 30 de noviembre, 1 y 2 de diciembre de 2023, con el título *¿Hacia una sociedad sin trabajo? Una reflexión interdisciplinar sobre la concepción cambiante del trabajo en las economías contemporáneas*, sigue la impronta de las ediciones anteriores, en la inteligencia de que nos enfrentamos a un cambio profundo en la relación entre las personas y el trabajo.

Y esto queda claramente plasmado en los ejes temáticos elegidos, desarrollados en las distintas sesiones plenarias y workshops: la cuestión salarial y el trabajo pobre; dignidad, subsidios y valorización del trabajo; trabajo y salud hoy; el espacio del trabajo en la crisis del estado del bienestar, entre renta básica y papel del actor público; trabajo remunerado y no remunerado: experiencias de vida y su reconocimiento social y jurídico; formación y trabajo: métodos y herramientas; el trabajo ante la individualización y la crisis de la representación: ¿qué papel tendrá la dimensión colectiva?; el trabajo cultural hoy entre sentido y calidad; las fronteras del trabajo hoy y en la historia: las nuevas definiciones de “trabajo”; el impacto de las nuevas tecnologías en la relación laboral: el difícil equilibrio con la vida privada del trabajador; transformaciones de la economía y mercados transicionales del trabajo.

2. Los veintidós trabajos seleccionados por el Comité evaluador de la *Revista* – y las tres reseñas bibliográficas – desarrollan los principales temas y son representativos de lo debatido en las sesiones plenarias y workshops durante las tres jornadas del Congreso. Con ellos queda plasmada la calidad académica de los investigadores, que con sus reflexiones, aportes, propuestas y activa participación, prestigiaron el Congreso.

El trabajo de Javier Fernández-Costales Muñiz – Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (España) – titulado *Salud laboral, digitalización, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva* (realizado en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21) analiza la transformación digital y tecnológica, la influencia de la digitalización y los cambios tecnológicos en la prevención de riesgos laborales, el contenido preventivo en torno a las nuevas tecnologías recogido en los convenios colectivos.

Considera que la transformación digital está conllevando profundos cambios en múltiples aspectos y el mundo del trabajo se ha erigido como uno de los grandes protagonistas de esta realidad, pues las relaciones laborales son uno de los aspectos en los cuales más se va a ver su influencia. De la misma forma, la Prevención de Riesgos Laborales se verá

profundamente afectada, viniendo a manifestarse como una cuestión central de importancia capital en el ámbito de las relaciones laborales y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Aspectos como la externalización de actividades, la digitalización y el tratamiento de datos, el teletrabajo, la robótica, los riesgos psicosociales o la nanotecnología se erigen como cuestiones de máxima importancia frente a las que se hace necesario un amplio y profundo estudio y análisis a distintos niveles. La negociación colectiva constituye un elemento fundamental para abordar la protección de los trabajadores frente a los nuevos riesgos al ser un cauce fundamental para hacerles frente en virtud de las necesidades y exigencias de los diferentes sectores de actividad. Este trabajo pretende analizar como abordan los convenios colectivos esta cuestión.

El trabajo de Ana Castro Franco – Personal Docente e Investigador FPU, Ministerio de Universidades, Universidad de León (España) – titulado *La digitalización empresarial como factor desencadenante de despidos colectivos* hace referencia a la Digitalización y reestructuración empresarial en Europa, las causas empresariales en contraposición a las causas ETOP, la conexión de funcionalidad y la interacción de las distintas causas, la implementación de nuevas tecnológicas como causa del despido colectivo y la interpretación jurisprudencial en diferentes supuestos y su comentario crítico.

Considera que si a la transformación digital se une la innovación a través de la inteligencia artificial (IA), la robotización u otros avances de la ciencia y de la técnica, cabe asistir a un cambio sustancial en el paradigma del empleo, con pérdidas de numerosos puestos de trabajo y el obligado reto de descubrir otros yacimientos que los puedan sustituir. Movimiento en el cual el despido colectivo está llamado a cubrir una doble expectativa, en cuanto punto final de los empleos que desaparecen, pero también vía de encuentro para comenzar la reconstrucción, a través de una fructífera interlocución en el periodo de consultas. En su seno, estarán llamadas a jugar un papel fundamental medidas destinadas tanto a aliviar las consecuencias negativas para los afectados, como a acompañar en la aventura a quienes no encuentren una nueva ocupación mediante un paraguas de protección capaz de proporcionarles cobertura hasta que la obtengan.

El trabajo de Sheila López Vico – Personal Investigador Predoctoral en Formación (FPU), Universidad de Granada (España) – titulado *Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo* (realizado en el marco de una estancia predoctoral de 3 meses en la Universidad de Nápoles Parthenope, Italia) trata sobre el papel de la negociación colectiva en el marco de la Ley 10/2021, el análisis convencional en materia de teletrabajo, los resultados de carácter

cuantitativo y cualitativo, el carácter voluntario del teletrabajo y reversibilidad, la compensación de los gastos, el régimen de preferencias en el acceso al teletrabajo, el tiempo de trabajo, la delimitación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas mediante teletrabajo, la garantía de los derechos colectivos, el establecimiento de una jornada mínima presencial y delimitación de la duración máxima y el V Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva de 2023.

Afirma que el modelo prototípico de trabajo de carácter fordista, ha pasado a ocupar un papel secundario en los países de nuestro entorno económico, viéndose este desplazado por un modelo marcado por la búsqueda de la flexibilidad, la globalización, la hipercompetitividad y la digitalización. A ello cabe añadir asimismo los efectos que la pandemia tuvo en este, entre los que se encuentra la implantación acelerada del teletrabajo y la aprobación de su norma reguladora, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. Esta forma de trabajo, si bien presenta indudables ventajas, pone de manifiesto nuevos retos para garantizar la adecuada protección de los trabajadores sometidos a la misma. En concreto, preocupa el efecto diluyente que esta puede tener en la identidad como grupo de los trabajadores de la empresa e irremediamente en su fuerza colectiva. Por ello, entraremos a analizar por medio del presente estudio como se está abordando en la práctica el citado problema.

El trabajo de Ana García – Personal Investigador en Formación (Junta de Castilla y León), Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social, Universidad de Salamanca (España) – titulado *Impactos de la gestión laboral algorítmica en las relaciones colectivas de trabajo* trata sobre el poder “de” la tecnología y “detrás” de la tecnología en la Industria 4.0, la gestión laboral “inteligente”: datos, algoritmos e IA, la vulnerabilidad de las personas trabajadoras, los impactos de la gestión laboral algorítmica en las relaciones colectivas en el trabajo, la tensión entre el plano individual y el plano colectivo, la deslaboralización y virtualización de la prestación de trabajo, la sindicalización ante los cambios en el empleo, la ausencia de participación en la empresa y el desequilibrio de poderes, el aumento del poder empresarial y la compatibilidad del “humanismo tecnológico” y el trabajo decente.

Sostiene que las ventajas y beneficios empresariales de la IA y los algoritmos han marcado la expansión de la Industria 4.0, que ha encontrado en la gestión laboral algorítmica una estrategia óptima para la supervivencia de las empresas ante la competitividad global. Sin embargo, este avance tecnológico tiene un impacto significativo en los derechos colectivos de las personas trabajadoras, planteando grandes desafíos para el Derecho del Trabajo. Los cambios en las relaciones laborales y en el mercado de trabajo

son evidentes, ya que la automatización y la digitalización reconfiguran la fuerza laboral, pero cuando la tecnología está exclusivamente al servicio del poder empresarial puede tener graves consecuencias en la libertad sindical. Por ello, es fundamental abordar estas cuestiones para garantizar que la IA y los algoritmos no solo no vulneren los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, sino que éstas y sus representantes participen en la gobernanza de la transición digital.

El trabajo de Marina Fernández Ramírez – Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España) – titulado *Nuevas tecnologías, trabajo y colectivos vulnerables: un enfoque de género* (que se enmarca en el contexto de diversos proyectos de investigación) se ocupa de los colectivos especialmente proclives a la discriminación para el empleo, la particular vulnerabilidad cualitativa y cuantitativa de la mujer con una perspectiva interseccional, los presupuestos para un viraje inclusivo de la digitalización laboral, el tránsito a una formación tecnológica capacitante y los perfiles académicos pendientes de conquista femenina.

Afirma que la igualdad de oportunidades en el trabajo constituye un derecho fundamental y esencial para que todas las personas puedan acceder al mundo laboral en igualdad de condiciones, desarrollar plenamente su potencial y beneficiarse de su esfuerzo en función de sus méritos. Esa igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se vulnera en el momento en que cualquier trabajador o aspirante a un empleo es discriminado. Actualmente, existe una tendencia creciente a integrar en las legislaciones laborales los cuatro grupos de principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los cuales figuran los relativos a la eliminación de discriminación y a la igualdad en el lugar de trabajo. En esta senda avanza la reciente normativa española en materia de igualdad de trato y no discriminación, siendo nuestro propósito analizar si su formulación es abiertamente voluntarista o presenta visos de consolidarse mediante soluciones eficaces a este grave problema.

El trabajo de Rafael García García – Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad Católica San Antonio de Murcia (España) – titulado *La política interna de desconexión digital como medida de prevención de riesgos laborales* trata sobre la regulación jurídica del derecho de desconexión digital en España, la desconexión digital y la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, la desconexión en el teletrabajo, la desconexión como medida de prevención de riesgos laborales y los instrumentos para la regulación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Considera que el art. 88.3 de la LO 3/2018 establece el deber de

elaborar una política interna de desconexión que garantice «un uso razonable de las herramientas tecnológicas». La conexión permanente a través de dispositivos telemáticos es un importante factor estresor. Esto puede suponer importantes riesgos para la salud de los trabajadores, especialmente, riesgos psicosociales. Si no se pueden evitar, estos riesgos deberán estar evaluados, y han de estar planificadas las correspondientes medidas preventivas que deberían pasar por una regulación adecuada del derecho de desconexión. El empresario tiene la condición de garante y responsable de la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo y habrá de ejercer su poder de dirección y control para evitar que los trabajadores hagan uso de los medios tecnológicos de la empresa para estar conectados fuera de las horas de trabajo, salvo en situaciones excepcionales o emergencias. La política y el protocolo de desconexión pueden convertirse en cauce adecuado para la garantía de este derecho y para el cumplimiento de las obligaciones preventivas.

El trabajo de Aída Cabello Roldán – Becaria de investigación en el marco del II Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica, Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Málaga (España) – titulado *El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: especial mención al ámbito sociosanitario* aborda la regulación normativa de la telemedicina, los problemas que provoca la salud digital en las profesiones sanitarias, la posible vulneración de los derechos de jornada, haciendo foco en la teledisponibilidad y el respeto a la jornada máxima.

Sostiene que la automatización y la robótica están transformando profundamente las relaciones laborales, especialmente en sectores como el sanitario, en el que la precisión y eficiencia que aportan las nuevas tecnologías son vitales. En ese sentido, el teletrabajo ha permitido el desarrollo de la telemedicina y de tareas de facturación y codificación, por lo que presenta numerosas ventajas, pero también desafíos como la vulneración de derechos laborales o la teledisponibilidad. En concreto, la telemedicina ha evolucionado de manera significativa como consecuencia de estos avances tecnológicos, reduciendo la necesidad de visitas presenciales a los centros de atención primaria, sobre todo después de la pandemia de Covid-19, donde se volvió esencial. Por ello, la salud digital es positiva para pacientes y centros de salud, pero es fundamental que las personas trabajadoras tengan garantizados sus derechos laborales, especialmente las que trabajan desde sus hogares, considerando la conciliación entre la vida laboral y personal.

El trabajo de Ydangely Tropiano – Abogada; Especialista en Derecho Laboral; Doctora en Ciencias Jurídicas; Operadora Socio Sanitaria (Italia);

Miembro de Aprendizaje Jurídico (Venezuela); Profesora de Derecho del Trabajo, Salud Ocupacional y Regímenes Especiales, Universidad Santa María (Venezuela) e Instituto Universitario de Mercadotecnia (Venezuela) – y Atilio Noguera – Abogado; Especialista en Derecho Laboral; Doctor en Innovaciones Educativas; Miembro de Aprendizaje Jurídico (Venezuela); Profesor de Derecho del Trabajo, Salud Ocupacional y Medios Alternos de Solución de Conflictos, Universidad Central de Venezuela, Universidad Santa María (Venezuela) e Instituto Universitario de Mercadotecnia (Venezuela) – titulado *La Inteligencia artificial en la prevención de la seguridad y salud laboral en América* se ocupa de la seguridad y salud en el trabajo en América, las aplicaciones y los beneficios de la IA y concluye con resultados de la encuesta sobre la IA en dicho contexto.

La IA se está usando para la identificación de los riesgos laborales, la prevención de los accidentes de trabajos y el diagnóstico preventivo de las enfermedades ocupacionales, constituyendo un conjunto de sistemas informáticos que se han desarrollado en los últimos años con un auge potencial en el 2023. Se aplica una metodología cualitativa, con la recolección de datos para su posterior razonamiento y análisis, concluyendo que la IA constituye una herramienta funcional en seguridad y salud en el trabajo pero a su vez se debe velar para que su inclusión no llegue a ser una intromisión a nuestra vida privada, al contrario sea insertada de forma responsable y que incorpore beneficios para lograr una vida más fácil, eficiente, segura con mejores incentivos económicos, productiva con reducción de los riesgos y del agotamiento físico y mental, que pueda causar un daño a la salud de los trabajadores; estando bajo un proceso de recepción, adaptación, exploración en América.

El trabajo de Gloria María Montes Adalid – Contratada en Periodo de Orientación Posdoctoral (POP Ministerio) en el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España) – titulado *El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones* aborda el impacto de la IA y la digitalización en el mercado de trabajo, los fenómenos de la digitalización, el *big data* y la robotización, el mundo del trabajo en un contexto de cambios estructurales y transformaciones tecnológicas, la encrucijada de la Protección de Datos en entornos laborales digitalizados: exploración de los límites del Derecho Fundamental, los límites en la vigilancia y control por IA en el trabajo a través de normativas y protección de datos en entornos laborales digitalizados: garantía de derechos digitales y formula propuestas de intervención a través de normativas y políticas en el ámbito de la privacidad y protección de datos: una base ética.

Sostiene que la evolución de las máquinas desempeña un papel crucial

en cuanto a rendimiento y la automatización de tareas laborales. Sin embargo, surgen preguntas sobre los riesgos para los trabajadores en un entorno laboral marcado por la IA, y la garantía de derechos. La IA en el ámbito laboral ha redefinido la eficiencia y la productividad, y también ha difuminado las fronteras entre la vida profesional y personal, llevando a una mayor supervisión y planteando desafíos en términos de privacidad. En este contexto, este estudio analiza el impacto de la IA y el *big data* en los entornos de trabajo y su influencia en el derecho a la privacidad, tomando como punto de partida la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Reglamento UE 2016/679. Asimismo, explora las cuestiones éticas y legales que surgen, con un enfoque en el respeto de los derechos individuales, culminando en un debate sobre la regulación de la supervisión laboral llevada a cabo por la IA.

El trabajo de Arturo Montesdeoca Suárez – Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Personal Investigador en Formación, Contrato predoctoral cofinanciado entre la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo y el Fondo Social Europeo – titulado *WhatsApp como medio de comunicación entre la empresa y las personas trabajadoras: los conflictos que plantea esta herramienta* (que se enmarca en las líneas de actuación del Grupo de Investigación de la Universidad de Alcalá, PID2020-112731RB-I00, la garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo) trata sobre las luces y sombras de la utilización del sistema de mensajería instantánea WhatsApp tanto en el ámbito personal como profesional, su uso en el ámbito de las relaciones laborales, los grupos laborales de WhatsApp, analiza el WhatsApp como medio de comunicación entre la empresa y las personas trabajadoras y las prácticas en la negociación colectiva y en las políticas internas sobre desconexión digital.

Considera que la introducción de nuevas tecnologías en el medio ambiente laboral conlleva oportunidades pero también riesgos para ambas partes del contrato, concretamente, en cuanto a la salvaguarda del derecho fundamental a la protección de datos personales. En este sentido se pretende analizar cómo se está llevando a cabo la convivencia entre estos nuevos métodos de comunicación y el derecho fundamental a la protección de datos a través del estudio de la jurisprudencia social, el criterio administrativo aportado por la Agencia Española de Protección de datos, así como la actuación de la negociación colectiva.

El trabajo de Ivonne Sánchez Castro – Candidata a Doctora en Derecho, Universidad de Salamanca (España); Máster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales por la misma casa de estudios; Especialista en Derecho de Protección de Datos y Ciberseguridad, Universidad

Nacional de Educación a Distancia (España) – titulado *En búsqueda del equilibrio entre las actividades de vigilancia del empresario y la privacidad del trabajador en la era digital* se ocupa de la era digital y la aplicación de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, el impacto de las nuevas tecnologías en el entorno laboral, los mecanismos de control y vigilancia empresarial frente a la privacidad del trabajador y su derecho de protección de datos, las tecnologías de vigilancia en el lugar de trabajo, la privacidad del trabajador y otros derechos conexos, la videovigilancia y los derechos fundamentales del trabajador y las buenas prácticas para implementar herramientas de vigilancia en el ámbito laboral.

Considera que, en la era digital, la incorporación de nuevas tecnologías en el entorno laboral ha transformado la dinámica de la supervisión empresarial afectando ineludiblemente la privacidad del trabajador. Aborda la controversia entre los mecanismos de control y vigilancia empresarial y los derechos de intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos del trabajador en ese contexto. Analiza en detalle la videovigilancia y sus implicaciones sobre los derechos fundamentales del trabajador, destacando la importancia de establecer buenas prácticas para la implementación de herramientas de vigilancia en el ámbito laboral.

El trabajo de Alejandro Muros Polo – Investigador en Período de Orientación Posdoctoral (FPU 2019, Ministerio de Universidades), Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Seminario José Vida Soria, Universidad de Granada (España) – titulado *El plan de recolocación externa en la recualificación y transición profesional* (realizado en el marco del Proyecto de I+D+i *Los Sistemas de Protección Social ante la incidencia de la disrupción digital*, PID2020-115701RB-I00) efectúa una mirada a la recolocación externa en un mercado de trabajo cada vez más digital, verde y envejecido, la recolocación como actividad de intermediación laboral, los servicios de recolocación externa en la Ley de Empleo, el plan de recolocación externa en el despido colectivo, el *outplacement* en otros procesos de reestructuración empresarial, la implementación de la recolocación de la persona trabajadora afectada, los servicios públicos de empleo y la actividad de recolocación: la colaboración público-privada, el control administrativo y judicial del plan de recolocación externa obligatorio, el balance y las propuestas de mejora del plan de recolocación externa.

Sostiene que ante los nuevos retos que trae consigo la doble transformación digital y ecológica y el progresivo envejecimiento poblacional, los planes de recolocación externa pueden desempeñar un papel crucial en la necesaria recualificación y transición profesional de los trabajadores afectados. En esta idea se pretende analizar si la regulación actual posibilita el protagonismo que requieren tales servicios de

recolocación en las operaciones de reestructuración presentes y futuras. De este modo, se estudia la actividad de recolocación en la Ley de Empleo como intermediación laboral; el encaje del plan de recolocación externa en el despido colectivo y en otros mecanismos de reestructuración empresarial; los requisitos legales y reglamentarios que se exigen para la elaboración e implementación del plan; la colaboración público-privada en esta materia; y el control administrativo y judicial de la recolocación externa obligatoria en despidos colectivos. Todo ello para finalizar con unas conclusiones críticas y propuestas *de lege ferenda*, que permitan acabar con la ineficiencia de la norma a la hora de permitir el mero cumplimiento formal del plan.

El trabajo de Oriol Cremades Chueca – Profesor Lector Serra Húnter de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Rovira i Virgili (España) – titulado *¿Contrato de trabajo o relación de trabajo? Ecos y permanencias de las tesis acontractualistas y relativistas autoritarias en el derecho del trabajo* trata sobre el trabajo subordinado, la concepción política de la empresa y vínculo entre el empleador y el trabajador, las tesis “acontractualistas” y “relativistas” autoritarias en el Derecho del Trabajo, la permanencia de las tesis “acontractualistas” y “relativistas” autoritarias en el actual Derecho del Trabajo de fundamento contractualista.

Considera que el significado que se otorga al trabajo subordinado y la empresa ha ido evolucionando históricamente por motivos sociopolíticos, económicos y filosóficos. Teniendo en cuenta esta premisa, este estudio se centra en analizar las llamadas tesis “acontractualistas” y “relativistas” autoritarias iuslaborales frente al “contractualismo” iuslaboral. En concreto, se examinan los orígenes remotos de estas tesis, sus fundamentos dogmático-histórico y sus relevantes consecuencias político-éticas y prácticas y, especialmente, su vinculación con el Derecho del Trabajo en el nazismo y los fascismos. El objetivo final es determinar si las tesis “acontractualistas” y “relativistas” autoritarias están superadas, hasta qué punto existen ecos y permanencias de ellas en el actual Derecho del Trabajo – en normas e instituciones jurídico-laborales, en la gestión de las personas trabajadoras en el marco de una economía y sociedad digitalizada, y en el lenguaje jurídico-laboral, en el de gestión de “recursos humanos” y en el común – y cómo debería de ser tratada esta cuestión en vistas al futuro.

El trabajo de Manuela Durán Bernardino – Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España) – y Álvaro Sánchez López – Doctorando en Ciencias Jurídicas, Universidad de Granada (España) – titulado *El futuro laboral de la juventud. Políticas de empleo de la Unión Europea y de España* trata sobre la intervención de la Unión Europea en materia de empleo juvenil, las medidas europeas para impulsar el trabajo de los jóvenes, las principales dificultades y

carencias para su implementación efectiva, las recomendaciones europeas al estado español y la Reforma Laboral Española de 2021.

Analiza las políticas de empleo juvenil de la Unión Europea y las políticas de empleo adoptadas en España en los últimos años, atendiendo a las recomendaciones europeas, con la finalidad compartida de mejorar la calidad y estabilidad del empleo juvenil. A tal fin, en primer lugar, se estudia la intervención de la Unión Europea en materia de empleo juvenil, analizando las medidas más relevantes para impulsar el empleo de los jóvenes, como el Programa de Garantía Juvenil o la Iniciativa de Empleo Juvenil, e identificando los principales desafíos y dificultades para su implementación efectiva. En segundo lugar, partiendo de las recomendaciones europeas al estado español, se analizan las políticas de empleo juvenil en España, centrandó la atención en los cambios normativos más recientes y relevantes, como la reforma laboral de 2021, al objeto de conocer su impacto en el empleo juvenil una vez transcurridos dos años desde su aprobación.

El trabajo de Abelardo Leal – Doctor en Derecho; Investigador en Derecho Laboral, Seguridad Social y Derecho Público, Universidad El Bosque (Colombia) – titulado *Hacia un replanteamiento del valor del trabajo y el trabajador en el contexto actual* aborda los antecedentes de la concepción del trabajo y el trabajador, la concepción actual de trabajo y trabajador según la perspectiva del empleador en el contexto del Estado capitalista, la necesidad de replantear dicha concepción por una más humana y respetuosa de los derechos humanos y fundamentales del trabajador.

Este artículo busca establecer la problemática vigente relacionada con la deshumanización del trabajo y del trabajador, este último visto como un objeto de producción que sirve para cumplir unas metas de la empresa, y no como un ser humano revestido de dignidad y derechos humanos que merece respeto y que, más bien, toma el trabajo como un medio de subsistencia.

El paradigma establecido en torno al trabajo tiene como antecedentes el sistema de producción esclavista, la sociedad feudal sustentada en el servilismo y/o vasallaje, y el sistema burgués, como antesala del modelo capitalista vigente hoy en día, donde lo determinante era la fuerza productiva de los primeros, vistos como instrumentos generadores de riqueza, lo cual implicaba su deshumanización y hacía nulos sus derechos. Los trabajadores, en el contexto capitalista actual, son considerados instrumentos para cumplir un fin (la riqueza), siendo necesario un cambio de paradigma que reconozca su valor intrínseco.

El trabajo de Rafael Moll Noguera – Profesor Permanente Laboral, Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de

València (España) – titulado *Descentralización productiva, cooperativismo y convenio colectivo* (que se enmarca dentro del Proyecto de Investigación GVA CIGE/2021/111 *Los efectos de la descentralización productiva 4.0 y el crowdsourcing online en el trabajo*) trata sobre el régimen legal del socio-trabajador, la normativa laboral aplicable, la tendencia hacia la armonización “difuminada” de derechos, la equiparación plena a nivel autonómico, las jornadas y retribución, la subrogación empresarial, los planes de igualdad y registro retributivo, efectúa reflexiones sobre los puntos críticos de la cooperativo de trabajo asociado, la posición singularmente competitiva y su fundamento, la descalificación como herramienta antifraude y su reforma legal, la dimensión de la cooperativa, los derechos colectivos de los socios-trabajadores, la libertad sindical y huelga, el derecho a la negociación colectiva, la aplicabilidad de los convenios colectivos sectoriales y la participación en la negociación de un convenio colectivo.

Sostiene que la descentralización productiva ha sabido hallar diversas fórmulas legales en el ámbito laboral para tratar de huir de los estándares normativos, tanto legales como convencionales. En este sentido, podría citarse ahora la subcontratación, la cesión de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal, el auge de empresas multiservicios o centros especiales de empleo, o las plataformas digitales. De modo paradójico, sin embargo, esta escapada del derecho del trabajo también ha conseguido penetrar en el ámbito de la economía social. Así, las sociedades laborales o las cooperativas, especialmente las de trabajo asociado, representan una parcela del mercado de trabajo en el que la protección social de sus trabajadores es menor. Tras un análisis global del cooperativismo en España desde el punto de vista laboral, el presente trabajo tiene como elemento central el papel de la negociación colectiva y del convenio colectivo en las cooperativas de trabajo asociado.

El trabajo de Eleonora Peliza – Doctora; Profesora Protitular, Pontificia Universidad Católica Argentina; Profesora Asociada, Universidad de Morón (Argentina); Profesora en la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (Argentina); Juez del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (Argentina) – titulado *El fenómeno del trabajador pobre en América Latina: causas, factores y dinámicas* se ocupa de delimitar los alcances del estudio sobre la temática, los conceptos y metodología, para abordar el fenómeno en la región, establecimiento factores y dinámicas, desafíos y propuestas.

Considera que tradicionalmente se ha asociado la pobreza con la ausencia de ingresos debido a la desocupación. Sin embargo, hoy en el mundo y particularmente en Latinoamérica, la pobreza es en gran medida un problema de las personas empleadas: el 43% de la población

latinoamericana está situada bajo la línea de pobreza, y de ese porcentual, un tercio de las personas que viven en situación de pobreza extrema o moderada tienen empleo. La proliferación de diferentes tipos de empleos precarios, la falta de empleo pleno y productivo, las políticas macroeconómicas y fiscales inadecuadas, la falta de políticas industriales sostenibles y una transformación estructural ineficaz de las economías, son causas multifactoriales de la pobreza y la desigualdad a las que se enfrenta la región. Se puede afirmar que estas desigualdades surgen del acceso desigual al trabajo y de la pobreza en el trabajo. En concreto, explora las causas complejas y dinámicas que dan lugar al fenómeno de los trabajadores pobres en América Latina. El propósito es analizar los factores subyacentes que contribuyen a la proliferación de este problema a nivel regional y proponer medidas eficientes de política de garantía de ingresos para revertir este fenómeno.

El trabajo de Alexandra Ortiz Pérez – Abogada; Egresada de la Maestría de Relaciones Laborales, Pontificia Universidad Católica del Perú; Miembro de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas – titulado *La medición multidimensional de la pobreza y las políticas públicas de empleo: la experiencia latinoamericana y una propuesta de IPM laboral para el Perú* trata sobre la medición de la pobreza, la Pobreza Multidimensional Laboral, la relación entre el IPM y las políticas públicas de empleo, el IPM como herramienta de diseño de las políticas de empleo, la experiencia latinoamericana en la medición multidimensional de la pobreza y su uso en políticas de empleo, la medición de la pobreza y la pobreza laboral en el Perú: propuesta de IPM Laboral.

Examina la relación que existe entre la medición multidimensional de la pobreza como herramienta de medición integral de la pobreza y las políticas públicas de empleo. Además, se propone el diseño de un índice de pobreza multidimensional laboral para el caso peruano.

El trabajo de Jaime Piqueras García – Personal Investigador en Formación (FPU) en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España) – titulado *Centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y la alternativa de la representación territorial* (desarrollado en el marco de un contrato predoctoral para la Formación de Profesorado Universitario financiado por el Ministerio de Universidades), se ocupa de los canales de representación de los trabajadores, la representación unitaria, sindical, en situaciones y procesos determinados, de la convocatoria de elecciones a órganos de representación unitaria, el periodo de consultas en los ERTE, la negociación de planes de igualdad, los delegados territoriales de prevención, el tejido empresarial español, y efectúa una valoración crítica de los canales de representación y propuestas de estructuras alternativas de representación.

Considera que el 13,27% de los trabajadores españoles está excluido legalmente de la posibilidad de elegir representantes unitarios debido al tamaño de las empresas para las que trabajan. En la práctica, se espera una cobertura de la representación inferior al 86,73% de los trabajadores restantes, ya que una empresa con más de 6 trabajadores puede contar con diversos centros de trabajo que no alcancen dicho número, imposibilitando que pueda procederse a la elección de representantes unitarios. Pese a que los canales de la representación unitaria y sindical son las vías principales de representar a los trabajadores en la empresa, existen otros procesos en los que participan miembros de sindicatos externos a la plantilla, ejerciendo funciones de representación. Con intención de colaborar en el desarrollo de órganos de representación alternativos que puedan vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y dar cobertura a un mayor número de trabajadores, finalmente se plantea la propuesta de constituir representantes territoriales que actúen en ámbito multiempresarial sobre la supervisión de las condiciones de trabajo.

El trabajo de Cristina Ramírez Bandera – Investigadora Predoctoral Contratada FPU, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España) – titulado *La situación de la mujer en el mercado laboral español: especial atención a las políticas públicas contra las brechas de género* (que se enmarca dentro del Proyecto de Investigación Nacional PID2022-140298NB-100 *La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica*) efectúa un análisis cualitativo del empleo femenino en España, la situación actual de la brecha de género en materia de pensiones en España, las medidas de política pública adoptadas para la reducción de las brechas de género en España, tanto en el ámbito del Derecho de la Seguridad Social como en el ámbito del mercado de trabajo.

Considera que la situación actual de la mujer en el mercado laboral español aún dista de ser completamente igualitaria. Pese a los grandes recortes en las diferencias en la tasa de actividad masculina y femenina, la calidad del empleo femenino en España sigue siendo, en promedio, inferior al masculino, lo cual se refleja en las acusadas brechas de género tanto salarial como en materia de pensiones que siguen dándose en nuestro país. En el trabajo se analizan las causas de este fenómeno, la situación actual de las mencionadas brechas de género y las distintas medidas de política pública que han sido implementadas por el legislador español hasta el día de hoy para la superación de las mismas en la búsqueda de un sistema de protección social con mayor perspectiva de género y que fomente una mayor corresponsabilidad en el cuidado y en la igualdad salarial.

El trabajo de Sarai Rodríguez González – Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de

La Laguna (España) – titulado *Trabajos de cuidado y corresponsabilidad: la función institucional* aborda la importancia social y brechas de género de los trabajos de cuidado, el cambio demográfico y economía de los cuidados y las transformaciones productivas y desafíos institucionales, la vertiente institucional de la conciliación corresponsable y la perspectivas a la luz de las iniciativas más recientes, la sostenibilidad y transición justa en la economía de los cuidados.

Sostiene que un auténtico modelo de conciliación corresponsable precisa la intervención del Estado articulando una red pública de cuidados que sostenga desde lo común una parte importante de las tareas de cuidado y creando empleo decente en el sector. La función institucional del Estado aparece destacada en la Agenda 2030 y la Estrategia Europea para la Igualdad de Género (2020-2025) que subrayan la necesidad de reconocer y valorar los cuidados no retribuidos, así como la importancia de la inversión en servicios de cuidado para apoyar la participación de las mujeres en el empleo remunerado. Iniciativas como la Estrategia Europea de Cuidados o el Plan Corresponsables en España buscan abordar la insuficiencia de servicios asistenciales y mejorar las condiciones de trabajo en el sector asistencial, con un enfoque centrado en la creación de empleo de calidad y la dotación de una red de servicios de cuidados asequibles, accesibles y de buena calidad.

Finalmente, el trabajo que tuve el honor de presentar y exponer en el Congreso, titulado *Hacia dónde vamos: los desafíos del Derecho Laboral en tiempos de cambios*, hace referencia – a modo de introducción – a la flexibilización, la búsqueda de desarrollo económico con protección social y describe los distintos factores que influyen en la dinámica de las relaciones laborales. En lo central se ocupa de la nueva realidad, del cambio de paradigma, la transformación digital y el teletrabajo, del nuevo escenario de las relaciones laborales que también alcanza a la administración de justicia y los jueces, y a la necesidad de modernizar los marcos normativos, con cambios posibles y una nueva forma de proteger adaptada a esa nueva realidad.

Considero que la pandemia aceleró modificaciones y produjo un punto de inflexión, un cambio de paradigma, con cambios en el perfil de los trabajadores y la mecánica de prestación de las tareas: agotamiento de los formatos tradicionales de contratación y de estructuras rígidas que no se adapta a las demandas de las nuevas generaciones. El desarrollo de la tecnología – con el teletrabajo y el modelo híbrido – produjo la revalorización del tiempo y de la producción. Las actividades deben adaptarse, los trabajadores capacitarse para sumar nuevas habilidades y competencias y las empresas reconfigurar procedimientos y adecuarse a la nueva realidad. La Administración de Justicia, y particularmente los jueces, no

pueden permanecer al margen de ella. También debe adecuarse el marco jurídico con reglas claras, adaptado a la realidad productiva del siglo XXI, preservando los derechos fundamentales de los trabajadores pero haciendo que el trabajo sea posible para el empleador que está dispuesto a cumplir con la legislación. La tutela debe tener sentido finalista y no una mera protección “declamada”: se debe legislar para los trabajadores actuales y del futuro, no para los de la década del 70 o 90. El diálogo social, los consensos, la cooperación, una actitud solidaria y de buena fe de los actores sociales es son fundamentales para progresar y por el bien común: el trabajo del siglo XXI se debe adaptar a la vida de las personas y no la vida al trabajo.

Este primer número de 2024 de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* cierra con tres elaboradas reseñas bibliográficas, que estuvieron a cargo de profesores e investigadores sobre obras de suma calidad e interés para la comunidad académica.

La primera reseña fue realizada por Inmaculada Benavente Torres – Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Córdoba (España) – sobre el libro *Casos prácticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Diseñados para Grados, Posgrados, Másteres y TFG*, dirigido por Francisco Alemán Páez y publicado por Tecnos (2023).

La segunda estuvo a cargo de Juan Pedro Blois – Investigador Adjunto, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET); Profesor Adjunto, Universidad Nacional de General Sarmiento (Argentina) – sobre el libro *Professionalism and Social Change. Processes of Differentiation Within, Between and Beyond Professions*, editado por Lara Maestripieri y Andrea Bellini y publicado por Palgrave Macmillan (2023).

Y la última reseña, fue realizada por Elena García-Antón Palacios – Profesora de Derecho Eclesiástico del Estado, Universidad Europea de Madrid (España) – sobre el libro *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, dirigido por José Eduardo López Ahumada y publicado por Aranzadi (2023).

3. Como ha quedado evidenciado con los trabajos reseñados, los expositores y ponentes del XIII Congreso Internacional de ADAPT 2023 efectúan valiosos aportes – desde una perspectiva multidisciplinar e internacional – sobre los diversos temas abordados en las sesiones plenarias y workshops, que sin dudas inciden en el sentido del trabajo, en su espacio dentro de la vida de las personas y en la construcción de su identidad.

Para finalizar, quiero felicitar a todo el equipo de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, encabezado por sus directores Michele Tiraboschi y Alfredo Sánchez-Castañeda, la valiosa labor

de su editora Lavinia Serrani y del Comité Evaluador, como asimismo de las autoridades y del Comité Organizador del Congreso – en particular a Lavinia Serrani y Margherita Roiatti – que generan este maravilloso intercambio de conocimiento.

Este año, nuevamente en Bérghamo, en el IV Congreso Internacional de ADAPT 2024 (del 2 al 4 de diciembre), encontrará a los participantes analizando, como siempre, desde una perspectiva multidisciplinar e internacional, el impacto de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas en el mundo del trabajo.

Julio Armando Grisolia

Doctor, Magister

Director de la Maestría

en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales

Universidad Nacional de Tres de Febrero (Argentina)

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Pontificia Universidad Católica Argentina

Universidad Argentina de la Empresa

Universidad del Salvador

Juez Nacional del Trabajo (Argentina)

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

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

