

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), 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), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), 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), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria 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)

La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad, dirigido por Eva M. Blázquez Agudo *Una reseña*

1. *Introducción*

La desigualdad de oportunidades y de condiciones entre géneros en el mercado laboral es una cuestión tanto menos preocupante. La monografía que aquí nos ocupa consiste en una recopilación de investigaciones hechas desde diferentes áreas de conocimiento. Estas estudian la relación en el uso de la negociación colectiva como mecanismo para eliminar la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el mundo laboral del estado español.

Este libro es el resultado de un proyecto llevado a cabo por el Grupo de Cooperación sobre Trabajo Decente y Sostenible de la Universidad Carlos III de Madrid. “*La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*” ha sido coordinado por Eva María Blázquez Agudo, directora también del grupo de cooperación. En marzo, abril y mayo del año 2016 se llevaron a cabo en la misma universidad un ciclo de seminarios, financiados por el Instituto de la Mujer, sobre “*La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*”.

Como se ha dicho anteriormente, esta monografía es interdisciplinar. Cada persona que compone este equipo investigador muestra una perspectiva e idea diferente, que juntas enseñan la imagen general.

2. *Resumen del libro*

El tema e hilo conductor de este libro es la “negociación colectiva como herramienta para promover y asegurar la igualdad entre géneros en el mercado laboral”. Para desarrollarlo se aproxima a este desde múltiples áreas, lo que permite tener una visión lo más completa posible. Se pretenden analizar desde las causas que provocan esta desigualdad, como las herramientas utilizadas para eliminarla, hasta los colectivos más vulnerables dentro de este mercado, propio de unas dinámicas muy concretas, y por último el papel de la empresa privada.

Para empezar, es necesario definir qué entendemos por negociación colectiva. En esta monografía se utiliza el siguiente concepto, es el “proceso de diálogo en el que intervienen las personas trabajadoras y el empresariado, con el objetivo de regular las condiciones laborales y de la producción y establecer las obligaciones a las que se compromete cada parte. Los resultados se plasman en un convenio colectivo donde se contemplan aspectos como la contratación, la organización del trabajo, las categorías profesionales, los horarios, las retribuciones salariales o las medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres” (Instituto de la Mujer, 2015:6).

Una vez aclarado el concepto básico sobre el que aquí se trabaja, se procederá a destacar las ideas principales de cada estudio. Se presentará a las autoras respectivas y los resultados de sus investigaciones en el ámbito. A continuación, se hará una valoración de lo anterior de acuerdo con las dudas que surgen al leer este libro.

2.1. *Una aproximación sociológica al tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva*

La profesora Begoña Marguán Pintos es doctora en Sociología. Su ámbito de investigación se ha centrado en la sociología del trabajo, la violencia de género y la sociología de género, entre otras.

Marguán abre esta monografía haciendo una reconstrucción del proceso histórico seguido por la negociación colectiva en cuanto a la igualdad (Marguán, 2017). Destaca una primera fase marcada por la influencia de la normativa europea y las demandas del movimiento feminista. En esta se recoge normativamente el principio de igualdad, aunque con pocos efectos prácticos. La segunda etapa se caracteriza por la importancia que se le otorga a la división por género del trabajo y la responsabilidad de cuidado de las mujeres al considerar que son un obstáculo para las

mujeres. Empiezan a introducirse medidas para la conciliación, las que tendrán un efecto muy limitado y seguirán poniendo el foco de los cuidados en la mujer. En una tercera fase, se introduce el concepto de igualdad de oportunidades en el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002. Se va un paso más allá de la simple conciliación. La cuarta y última fase consiste en el desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOEMH).

Para terminar, Marguán apunta que la búsqueda de la igualdad real ha quedado escondida detrás del objetivo formal, cumplir con la LOEMH, un mero acto burocrático (Marguán, 2017).

2.2. *Los planes de igualdad*

El apartado sobre los planes de igualdad¹ y su impacto lo llevan a cabo Raquel Gómez Merayo y la profesora Patricia Nieto Rojas. Nieto es doctora en Derecho y su ámbito de investigación son las relaciones laborales. Gómez es socióloga y actualmente miembro la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

Raquel Gómez habla de la importancia de seguir unas pautas en la elaboración de los planes de igualdad. A saber, la primera es la fase de diagnóstico en la que se trata de plasmar la situación observada y analizar las causas. Otra pauta a tener en consideración es la elaboración de la fase de seguimiento y evaluación. Como la normativa no establece criterios fijos para esta, deja a la disposición del sujeto los indicadores a utilizar. Para la evaluación se suelen recoger los indicadores en el área de conciliación; el área de acceso; y en el área de promoción.

A continuación, Patricia Nieto hace un análisis del alcance de estos planes. Para empezar, la ley únicamente obliga a las grandes empresas (más de 250 trabajadores y trabajadoras) a elaborar un plan de igualdad. Estas, en el panorama español, suponen el 1% del tejido empresarial. Además, solo el 5,79% de los convenios establecen la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad. En algunas empresas, se crea el plan de igualdad como

¹ De acuerdo con la LOEMH, en su artículo 46.1 define los planes de igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

medida para evitar una sanción derivada de un incumplimiento en materia de igualdad.

La evaluación de los planes elaborados desde 2007 es inexistente a día de hoy y no existe un control real del cumplimiento o de la simple elaboración de estos planes.

2.3. El contenido de las medidas de igualdad

2.3.1. De la conciliación a la tímida corresponsabilidad

Cristina Aragón Gómez es doctora en Derecho y profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Carlos III de Madrid.

Aragón introduce el capítulo haciendo un análisis de la situación actual de la mujer trabajadora la cual concluye, se encuentra generalmente en la situación de una doble jornada laboral. Las medidas de conciliación, destinadas a las madres, las han perjudicado reasignando la división de tareas por género. Apunta que es necesario introducir medidas para la corresponsabilidad. Es decir que exista una responsabilidad real por las dos partes en la esfera privada para poder tener un mismo desarrollo en la esfera pública (Aragón, 2017). Es imprescindible porque si no, debido a la doble jornada, la mujer sigue estando reglada a la esfera privada. A lo largo del capítulo, Cristina hace un repaso a las medidas de corresponsabilidad existentes y unas recomendaciones a adoptar.

2.3.2. Igualdad de género y prevención de riesgos laborales

Elisa Sierra Hernáiz es también Doctora en derecho. Desarrolla su labor profesional como docente en la Universidad de Navarra como titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Elisa Sierra se centra en la protección de la salud de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia natural, como ámbitos de actuación de las políticas de igualdad de oportunidades (Sierra, 2017). Esta protección es tanto para la vida e integridad física como para garantizar su estabilidad en el mercado laboral. Apunta que el concepto de salud laboral está basado en un marco masculino, sin tener en cuenta la perspectiva de género en tres cuestiones. En primer lugar, la valoración de las cargas de trabajo que influye en el estrés y la sobrecarga. Segundo, los riesgos derivados de la organización del trabajo que supone una falta de

reconocimiento para las mujeres del mismo. Por último, los posibles factores musculo-esqueléticos generados por la segregación ocupacional. Según Sierra, la negociación colectiva debe identificar las desigualdades en materia de salud y limitar a los poderes empresariales a la hora de aplicar esta regulación (Sierra, 2017).

2.3.3. Cláusulas de igualdad de género en la negociación colectiva como instrumento de lucha contra el absentismo.

Este capítulo lo redacta Eva María Blázquez Agudo, coordinadora de esta monografía. Está doctorada en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid, en la que desarrolla su actividad como docente. Además, dirige el Grupo de Cooperación sobre Trabajo Decente y Sostenible de la misma. Blázquez destaca la necesidad de los instrumentos de corresponsabilidad y conciliación para reducir el absentismo laboral. Remarca la importancia de la fase de diagnóstico, en la que se puede determinar la causa del absentismo e introducir elementos correctores de esta. Además, destaca la importancia de la creación de comisiones ad hoc para el control y el acompañamiento de medidas de sensibilización e información sobre la existencia de medidas de conciliación (Blázquez, 2017). A continuación, introduce medidas concretas a introducir para paliar el absentismo. Véanse, el horario flexible, los permisos de lactancia, la ampliación de los permisos y licencias retribuidas, además de las no retribuidas, el uso de medios telemáticos, las reuniones dentro del horario de la jornada, etc. (Blázquez, 2017).

2.3.4. Los protocolos de acoso

Eva Díez-Ordás Berciano actualmente es Counsel del Departamento Laboral de la firma *Garrigues Abogados*. Curso sus estudios en Derecho y LADE en la Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE.

La anteriormente Ley de Igualdad 3/2007 introduce por primera vez el concepto jurídico de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Resulta relevante entender la diferencia entre ambas. Esta ley, en el artículo 7 define:

- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las empresas están obligadas a promover condiciones que eviten ambos tipos de acoso, aplicar procedimientos para la prevención y para la denuncia (Díez-Ordás, 2017). Esta obligación está delegada a su regulación por negociación colectiva. Los representantes de los trabajadores también contraen cierta responsabilidad en el cumplimiento de la prevención y atención al acoso. Estos dos sujetos, representantes y empresas, se enfrentan a una sanción por el incumplimiento de sus obligaciones. Para el seguimiento, se creó un Criterio Técnico 69/2009 como guía de actuación para los y las inspectoras de trabajo; y una Guía Explicativa y de Buenas Prácticas para la detección y valoración de ciertos comportamientos.

2.4. Los colectivos especiales

2.4.1. Las mujeres trabajadoras en circunstancias de vulnerabilidad y la negociación colectiva en sectores no feminizados.

M^a Gema Quintero Lima es Doctora en Derecho y su ámbito de investigación es la protección social en materia de Seguridad Social.

Quintero abre el capítulo planteando un punto de partida concreto. En términos agregados, todas las mujeres trabajadoras se encuentran en la misma situación de desigualdad, respecto a los hombres, en todos los países. Si bien en cada uno tendrán características diferentes, afirma que las diferencias en cuestión de calidad de empleo, segregación y proyección profesional están presentes en todas las sociedades. Relaciona causalmente esta situación con la “brecha de género en la distribución de las tareas de cuidado y en la asunción de responsabilidades familiares” (Quintero, 2017).

Quintero analiza la situación de los “colectivos sensibles”². Con este concepto se pretende representar a aquellas mujeres trabajadoras en las que, además de la condición de género, concurren más circunstancias de vulnerabilidad social. Estas pueden ser de carácter subjetivo (edad, existencia de cargas familiares, diversidad funcional, estudios,

² Apunta que si bien esta categorización no está exenta de estigmatización, es útil para analizar la situación.

nacionalidad, cargas de cuidados) y de carácter objetivo (contexto socioeconómico y sector). Este colectivo se enfrenta a un grave problema de empleabilidad que conduce a situaciones de riesgo de pobreza y exclusión social (Quintero, 2017).

2.4.2. Vulnerabilidad de las mujeres en el empleo y negociación colectiva

Maravillas Espín Sáez es doctora en Derecho y profesora en la Universidad Autónoma de Madrid. Se ha especializado en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Espín analiza la evolución de la negociación colectiva como herramienta promotora de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Afirma que debido a la crisis económica ha habido una pérdida de valor del potencial de la negociación colectiva, por ende, ha habido un debilitamiento en cuanto a la promoción de la igualdad laboral. Añade que a través de la negociación colectiva se ha creado un cuerpo normativo fuerte, que sin embargo ha tenido un impacto en la realidad muy débil (Espín, 2017).

No solo se ha debilitado el uso de la negociación colectiva para paliar las desigualdades, sino que a raíz de la crisis el concepto de pobreza activa es un fenómeno preocupante. Además, este concepto de pobreza con trabajo, tiene cara de mujer. Debido a su vulnerabilidad (mayores tasas de paro, de temporalidad, de parcialidad y brecha salarial) se ven cada vez más desprotegidas y más afectadas por los ciclos económicos y empresariales (Espín, 2017).

2.4.3. Los colectivos especiales desde la experiencia de las asociaciones de mujeres

Rosa María Durango Simón es integrante de la Federación de Mujeres Progresistas y responsable del Área de empleo, formación e igualdad. Esta entidad desarrolla programas para la inserción y mantenimiento del empleo, y programas de sensibilización. Según sus estudios, apunta una serie de condiciones necesarias para paliar la desigualdad de género en el mercado laboral. A saber (Durango, 2017):

- a) Dotar de mayor peso a la negociación colectiva,
- b) Instrumentos para implementar las medidas a toda empresa, independientemente del tamaño,

- c) Dignificar las condiciones laborales en general y en particular de los sectores feminizados,
- d) Conseguir que las mujeres empleadas del hogar tengan los mismos derechos que el resto de los y las trabajadoras,
- e) Trabajar desde la educación en la equilibrada asunción de responsabilidades familiares,
- f) Eliminar el mito del *presencialismo*,
- g) Incorporar planes de carrera con perspectiva de género.

2.5. *El emprendimiento, la igualdad y buenas prácticas de la empresa*

María Teresa Alameda Castillo es licenciada y doctorada en Derecho, experta en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ha desarrollado su actividad docente en la Universidad de Granada y en la Universidad Carlos III donde está actualmente.

El emprendimiento en el Estado y en el conjunto de la Unión Europea es predominantemente masculino. La autora nos revela que las emprendedoras se enfrentan a más dificultades, y que son los factores informales como la percepción de habilidades para emprender, las redes sociales y el rol familiar tienen más importancia en ellas que los factores formales.

Mayte Roa Pino es Asesora Jurídica en el Grupo Adecco. En este apartado nos presenta el grupo y el proyecto para la consecución de la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Explica por qué es importante la igualdad y qué pueden hacer las empresas. Además, tienen una campaña para luchar por el “TalentoSinEtiquetas”. Se trata de eliminar los estigmas y prejuicios que recaen sobre ciertas personas y le impiden el acceso al empleo. Junto a esta campaña se encuentra también la de “SelecciónSinEtiquetas”, la cual recoge un conjunto de medidas que evitan que factores externos influyan en la selección de personal.

Cristina Mendia Ibarrola es Directora de Igualdad en Mutua, empresa con sello de Familiarmente Responsable. En su capítulo y con el que se cierra el libro, Mendia nos presenta la asociación privada de empresas por la que trabaja. Habla de la importancia de los planes de igualdad y de las medidas que han tomado desde la asociación. Por ejemplo, la creación de una Comisión para la Igualdad, la que se encarga de promocionar la igualdad, posibilitar la conciliación e incorporar una nueva cultura en el mundo laboral. De esta comisión sale la figura de Agente de la Igualdad, las Medidas de Acción Positiva, etc.

En conclusión, es interesante para saber qué medidas se están llevando a

cabo a día de hoy desde el sector privado para solucionar la brecha de género existente en el mercado laboral y que tanto afecta a las mujeres trabajadoras.

3. ¿Es la negociación colectiva el motor de impulso para la igualdad en el mercado laboral?

La monografía que se acaba de analizar tiene por objeto hacer un reconocimiento de los logros, dificultades y fallos de la negociación colectiva como motor de impulso de la igualdad entre géneros en el mercado laboral. Sin embargo, al leer todos estos acontecimientos y ver cómo se ha gestionado la situación aparece una duda. El fenómeno que aquí nos ocupa, eliminar los aspectos del mercado laboral que como sistema afectan negativamente al colectivo de mujeres, y en general a toda persona que salga del canon hombre-cis-blanco-con estudios, es un “problema político”. Es decir, está basado en un conflicto y tiene una dimensión colectiva. Esta es la concepción clásica de un problema político, cuando se ha nombrado -desigualdad por razón de género en el mercado laboral-, se ha problematizado – debido al reparto desigual de las responsabilidades de cuidado, la división del trabajo, la brecha salarial, etc. -, y se reclaman soluciones. Un problema político encuentra su resolución a través de los cauces de la política. Entonces, la implementación de la igualdad en el mercado laboral, ¿es una cuestión jurídica o una cuestión política?; ¿si es un problema político, porque no se resuelve a través de la política?; ¿es la negociación colectiva la herramienta para solucionar un problema estructural?

El poder político ha empleado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como la solución al problema. Esta Ley, si bien marca unas líneas a seguir, no es más que esto, unas pautas de comportamiento. Este poder no ha cumplido con el objetivo político de ordenar y gestionar el conflicto social entre los agentes. Ha delegado esta responsabilidad a otros actores. Esto podría tener sus puntos favorables ya que al ser la sociedad civil la que llega a la negociación tiene mayor legitimidad para la misma y puede existir más consenso. Sin embargo, en el punto actual es necesaria una actuación activa del poder político por diversas razones.

Primero, la Ley delega mucha responsabilidad a la discreción de la esfera privada, cuando el problema ha surgido de una construcción desigual en la esfera pública. A través de la negociación colectiva se deja la toma de decisiones y medidas concretas de actuación a la voluntad de las partes.

En este proceso influyen numerosos factores que pueden obstaculizar el objetivo final. Además, no parece muy acertado si se tiene en consideración que el sistema que envuelve este fenómeno es estructuralmente patriarcal, entre otras cosas, y que en las mesas de negociación el porcentaje de hombres supera al de mujeres. Es decir, hombres tomando las decisiones sobre un problema de mujeres, en el que ellos son los privilegiados. Este hecho quita la posible legitimidad del resultado al no ser las propias afectadas las que toman las decisiones.

Esta ley, promueve la negociación de medidas concretas en el ámbito de la empresa, la regulación y la intervención sindical (Marguán, 2017). Esta es la regulación necesaria que el legislativo ha creído oportuna. Además de obligar a las grandes empresas, aquellas con más de 250 trabajadores en plantilla, a realizar un plan de igualdad. Las grandes empresas en el estado español no suponen ni el 1% del tejido empresarial. El legislador consciente de ello, ¿a quién dirige esta ley? Recientemente, el gobierno actual ha anunciado que pretende regular por ley la paridad en los equipos directivos de las empresas. Esta es una medida positiva, aunque de nuevo no suficiente. El grueso de las mujeres trabajadoras y con más dificultades no se encuentra en la cúspide de la jerarquía laboral. Las mujeres que ocupan altos cargos, sin negar que hayan tenido que superar numerosos obstáculos, pueden externalizar las tareas de cuidados a mujeres con menos recursos socio-económicos.

Muchas de las autoras que han escrito en esta monografía coinciden en la idea que el legislativo no está desarrollando todas las funciones que le corresponden y que existe mucha discrecionalidad del empresario. Por ejemplo, como apunta Rosa María Durango Simón, en la negociación colectiva existe el llamado descuelgue. Esto permite a las empresas a no aplicar determinadas cláusulas previamente pactadas (Durango, 2017). Lo cual no tiene mucha lógica delegar a la negociación colectiva tanta responsabilidad si el empresario puede descolgarse cuando le parezca oportuno.

Otra característica a tener en cuenta a la hora de evaluar el camino hecho hacia la igualdad de oportunidades en el mercado laboral ha sido la falta de resultados desde la publicación de la ley. Once años después, no existe ningún mecanismo o ente evaluatorio que mantenga un control sobre las empresas para el cumplimiento de las directrices. Como explica Raquel Gómez, es tan importante la fase de diagnóstico como la de seguimiento y evaluación. Sin éstas últimas, es muy fácil caer en el cumplimiento formal de las obligaciones, pero no real.

4. *A modo de conclusión*

Para terminar y como apuntan varias autoras del libro, el camino tomado hasta ahora ha tenido poco resultado práctico. Mirando a las estadísticas actuales la situación para toda persona que no sea hombre, cis-género, blanco, no joven y con estudios, no ha mejorado. Sigue existiendo una división por género del trabajo y la consiguiente estigmatización y desvalorización del trabajo hecho por mujeres; el acoso sexual en el trabajo está a la orden del día; las mujeres se encuentran en la situación de soportar una doble jornada ya que mantienen la responsabilidad de cuidados y tareas domésticas; la brecha salarial sigue existiendo aunque las mujeres entren en el mercado con más estudios y mayores rendimientos académicos que los hombres; la tasa de temporalidad y parcialidad tiene cara de mujer, por ende, la pobreza activa también tiene cara y nombre de mujer. No se puede ni debe esperar que quien ha creado el problema y quien se beneficia de la situación sea el que la solucione. Ni la esfera privada ni los hombres solucionarán este problema estructural que es un problema político.

Clara Ferragut Moranta*

* Grupo de Cooperación Trabajo Sostenible y Decente. Universidad Carlos III de Madrid.

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”. 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