

*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<sup>a</sup> 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)

## Introducción al número especial por parte de la Coordinadora

---

Los días 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2018, la ciudad italiana de Bérgamo acogió el Congreso Internacional promovido, en el ámbito del Dottorato di ricerca in *Formazione della persona e mercato del lavoro* Università degli Studi di Bergamo, por la *Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni Industriali* (ADAPT). En esta ocasión, el evento se centró en los aspectos relativos a la “Profesionalidad, contrato y negociación en el marco de la innovación social. Transiciones ocupacionales, trayectorias formativas y profesionales, valor del trabajo en la IV Revolución industrial”. Representó la IX edición del congreso anual, que se enmarca en la lógica de un foro de debate internacional y multidisciplinario, y continúa la línea de reflexión de los congresos anteriores, que versaron sobre “Los factores y las competencias habilitantes de Industria 4.0 (Bérgamo, 1-2 diciembre de 2017), “El futuro del trabajo: una cuestión de sostenibilidad” (Bérgamo, 11 y 12 de noviembre de 2016) o “la gran transformación del trabajo (Bérgamo, 6 y 7 de noviembre de 2015)<sup>1</sup>.

El congreso tenía como objetivo el análisis de las transformaciones del trabajo desde la perspectiva particular de la profesionalidad, entendida no solo como el conjunto de tareas, nivel y tipología de encuadramiento o como elemento característico de un grupo específico de profesiones, sino también como extensión de la identidad personal en términos de reputación, reconocimiento y autorrealización. De este modo, la

---

<sup>1</sup> Véase las bases y el programa del Congreso en: <http://englishbulletin.adapt.it/events/professionalism-employment-contracts-and-collective-bargaining-in-the-context-of-social-innovation/>.

profesionalidad se percibe como clave para una organización moderna del trabajo y como instrumento para su adecuado reconocimiento.

El valor del congreso es indudable, en tanto que pretende profundizar en el concepto de profesionalidad en diversos ámbitos: culturales, jurídicos, organizativos, económicos, sociales e institucionales. Pero, además, está vinculado con la personalidad y la obra de los grandes profesores y maestros italianos Mario Napoli y Carlo Dell'Aringa. A través de sus estudios en el ámbito jurídico y económico, respectivamente, el concepto de profesionalidad adquiere una perspectiva atemporal e invita, según la expresión de Amartya Sen, a “mirar hacia atrás, mirar hacia adelante”<sup>2</sup>.

La profesionalidad podría ser un punto de partida, viceversa, no era un punto de no retorno<sup>3</sup>. Así, al introducir el principio de equivalencia profesional respecto de las tareas de ingreso al trabajo, se asegurarían las tareas exigibles sucesivamente, ampliando posteriormente el contenido de la prestación establecida en el contrato. En palabras de Gino Giugni, se trata de “un código genético de la profesionalidad accesible” en el curso de la relación.

Sin embargo, la lógica defensiva y garantista que inspira la idea de la rigidez e irreversibilidad del nivel profesional correspondiente a las tareas, ha tenido que matizarse en un entorno técnico-organizativo más dinámico. Ahí operan las estructuras productivas que requieren del trabajador más iniciativa, más autonomía de decisión y más responsabilidad, exigiendo una política activa de recualificación y desarrollo profesional. Como consecuencia, resulta evidente el interés del empresario de disponer de manera más flexible de la profesionalidad del trabajador, expectativa que se conecta con la pregunta de Mario Napoli: ¿Por qué debería utilizarse la profesionalidad tan solo como criterio de limitación del poder del empresario y no constituir, desde el origen, el objeto mismo del contrato?

Frente al significado “más fértil” que adquiere la movilidad funcional dentro de ese esquema, debe prevenirse “el hurto de la profesionalidad”, que no solo perjudica al trabajador, sino que afecta negativamente al sinalagma funcional. De este modo, el derecho a la formación

---

<sup>2</sup> OIT, *La Agenda de Trabajo Decente – Mirar hacia atrás, mirar hacia delante: un consenso cada vez mayor*, Discurso de Amartya Sen, pronunciado el 15 de junio de 1999, en la 87ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_101813/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_101813/lang-es/index.htm).

<sup>3</sup> A continuación, se sigue al razonamiento de Romagnoli, U., “Derecho en el *Novecento*”, en Amigos de Umberto Romagnoli, disponible en: <http://amiromagno.blogspot.com/2006/02/el-derecho-en-el-novecento.html>

permanente, que resguarda a los trabajadores y, a la vez, sirve a la empresa, debe constituir “un efecto legal del contrato de trabajo”.

La aportación de Mario Napoli, consistente en designar la profesionalidad como centro de gravedad del contrato de trabajo, adquiere un nuevo significado en el contexto de la revolución tecnológica y la Industria 4.0. Enriquece el debate concurrendo con otros planteamientos bien conocidos, que acentúan el intercambio de una remuneración por la clásica “prestación de servicios” (Juan Antonio Sagardoy Bengoechea y otros autores), o por otras más radicales, como “la energía del trabajador” (Francesco Carnelutti), o “el cuerpo del trabajador” (Alain Supiot).

Por todo lo dicho, es un honor poder coordinar el presente número de la prestigiosa *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, editada por ADAPT, que pretende dar a conocer las contribuciones al Congreso de los autores de habla española. Y no quiero comenzar la presentación de los estudios de este número, sin antes expresar mi agradecimiento por esta oportunidad a la Dirección de la *Revista* y, especialmente, a los miembros de su Comité editorial, la Dr.<sup>a</sup> Lavinia Serrani y el profesor Dr. Michele Tiraboschi.

En la literatura jurídica, sociológica, pedagógica, psicológica y organizativa, la palabra “profesionalidad” adopta significados diferentes, que han evolucionado a lo largo del tiempo. Para valorarlos y comprenderlos adecuadamente en el contexto actual, debe llevarse a cabo un análisis multidimensional. El presente número de la *Revista* es la ilustración perfecta de la variedad de planteamientos y enfoques. Agrupa reflexiones de los ponentes de varias mesas redondas, correspondientes a los seis bloques temáticos:

1. ¿Más valor al trabajo?
2. Profesionalidad y transiciones ocupacionales
3. Competencias
4. Nuevos modelos de organización del trabajo y de los relativos aspectos reguladores
5. Relaciones industriales
6. Nuevo *Welfare* y dinámicas territoriales

La contribución de *Gerardo Cedrola Spremolla*, profesor de la Escuela de Negocios de la Universidad ORT URUGUAY, se titula “Competencias, Organización del Trabajo y Formación Profesional en el Trabajo del Futuro: Algunas reflexiones para posibilitar cambios imprescindibles”. El estudio arranca por una primera consideración sobre el papel del trabajo del futuro en el marco de la economía y la transformación digital, intentando determinar y describir los cambios que afectan a la relación laboral. A continuación, se abordan los ajustes necesarios que deben

realizarse en el ámbito de las competencias, la organización profesional y la formación profesional, tanto en las empresas, como en las políticas públicas.

*Mannel García Muñoz*, profesor de la Universidad Pablo de Olavide (España), contribuye a la línea temática sobre “Competencias”, con un estudio acerca de las “Nuevas tecnologías e iniciativas de formación para incrementar las competencias de los trabajadores ocupados”. De este modo, analiza el régimen legal, reglamentario y, en su caso, convencional de estas modalidades de formación y sus correspondientes acciones, así como su influencia en la esfera profesional de los trabajadores, en especial, de mayor edad, en atención a la continua incorporación de las nuevas tecnologías. Incorporación no solo en el ámbito de las organizaciones productivas, sino también en el de las iniciativas formativas y en su utilización para materializarlas. Destaca que, en el plano jurídico, la importancia de la formación se manifiesta en su configuración como derecho, tanto en las normas internacionales, como internas, de distinto rango y naturaleza, que lo contemplan en su doble dimensión - derecho en sí mismo y medio para la consecución de otros derechos-, estableciendo estas últimas, concretamente en el ordenamiento jurídico español, las distintas modalidades y sus acciones, así como los objetivos y fines que se pretenden con su aplicación, y que conforman el denominado “Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral”, regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y que integra la formación ocupacional y la formación continua.

La aportación de *Ester Carriçosa Prieto*, profesora de la Universidad Pablo de Olavide (España), se titula “Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria”. El estudio consta de dos partes claramente definidas. La primera se dirige a determinar cuáles son las competencias transversales más idóneas para favorecer la empleabilidad. A estos efectos, se realiza una valoración crítica de las propuestas existentes, con especial acento sobre aquellas que resultan más adecuadas para favorecer el empleo y las transiciones laborales en un contexto tecnológico. La segunda parte analiza hasta qué punto dichas competencias se han incorporado en el sistema universitario español, en virtud de las reformas exigidas por la implantación del sistema de créditos ECTS.

En el estudio de la Dr<sup>a</sup>. *Esperanza Macarena Sierra Benítez*, profesora de la Universidad de Sevilla (España), el término de profesionalidad se identifica con la posesión de conocimientos y competencia en la etapa actual de la economía 4.0. Las exigencias al respecto se vinculan con el nuevo marco normativo sobre mercados e instrumentos financieros en el

sector bancario en la Unión Europea, a saber, la Directiva MiFID II (Directiva 2014/65/EU, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros y por la que se modifican la Directiva 2002/92/CE y la Directiva 2011/61/UE relativa a los mercados de instrumentos financieros) y el Reglamento MiFIR [Reglamento (UE) 600/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo a los mercados de instrumentos financieros y por el que se modifica el Reglamento (UE) 648/2012]. Dentro de los objetivos de esta reforma, se encuentra “la adaptación a los desarrollos tecnológicos y de los mercados, regulando prácticas como la negociación algorítmica automatizada”. En este sentido, el trabajo aborda los problemas que están planteando las nuevas normas al personal de la banca, en cuanto que demandan procedimientos de formación y evaluación continuada que garanticen su actuación de forma honesta, imparcial y profesional en el mejor interés de los clientes. La Guía Técnica 4/2017 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) 4/2017 reconoce que “si bien disponer de conocimientos adecuados por parte de quien informa o asesora no es garantía de una adecuada prestación de servicio, sí constituye un requisito imprescindible para ello”. Del mismo modo, mi contribución al tema versa sobre la reciente propuesta de reforma de la normativa de la UE. En concreto, se analiza la Propuesta de la Comisión Europea de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación, de 7 de junio de 2016, que se debe al resultado poco satisfactorio de la Directiva 2009/50/CE, conocida como la Directiva de la tarjeta azul, actualmente en vigor. En el marco del debate sobre la profesionalidad, es necesario destacar un nuevo enfoque que pretende reemplazar el concepto de empleo “altamente cualificado” por el de “alta capacitación”. El cambio de concepto busca subrayar que deben tenerse igualmente en cuenta, como criterios de admisión, tanto las titulaciones de enseñanza formales como la experiencia profesional equivalente. El nivel de competencias requerido permanece inalterado, aunque se convierte en obligatorio, para los Estados miembros, reconocer la experiencia profesional como alternativa a las titulaciones de enseñanza. Además, la referencia específica a los niveles de la CINE y el MEC tiene por objetivo proporcionar una mayor claridad.

**Tatsiana Ushakova**  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Alcalá (España)



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

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*