

REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), 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 (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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*)

Prescripción de acciones laborales: cuestiones de fondo y de forma

Manoel Carlos Toledo Filho*

RESUMEN: La prescripción de los créditos laborales, resultado de una relación de trabajo, son materia de una controversia tanto en la legislación, en la doctrina, y en la propia práctica, para las autoridades del trabajo y los mismos sujetos de la relación laboral. Problema que no ha logrado unificarse en los países de América, y en los que se regula tomando en cuenta diversos aspectos de forma y fondo, llegando a la conclusión respecto a sí la irrenunciabilidad de los derechos laborales ha considerado a la figura de la prescripción dentro de ella.

Palabras clave: Prescripción, créditos o prestaciones laborales, irrenunciabilidad, seguridad jurídica.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Aspectos de fondo.* III. *Aspectos de forma.* IV. *Conclusiones.* V. *Bibliografía.*

* Bachiller, Magister y Doctor por la Facultad de Derecho de la Universidad de San Pablo. Magistrado laboral desde 1990, ejerciendo actualmente el cargo de Camarista del Tribunal Regional del Trabajo de Campinas/SP (15ª Región). Miembro efectivo de la *Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (AADTSS). Miembro efectivo de la *Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (AUDTSS). Miembro honorario de la *Asociación de Abogados Laboralistas del Paraguay*.

I. Introducción

El tema referente a la prescripción de los créditos laborales – o de la acción judicial destinada a cobrarlos - parece plantear una suerte de contradicción estructural, cuando analizado en confrontación con los principios fundamentales integrantes de esa rama específica del derecho (el Derecho del Trabajo).

Realmente, nadie duda que, en el ámbito de la legislación del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos atribuidos por las leyes al trabajador, funciona como un auténtico mecanismo de control o de equilibrio en una relación contractual que es genéticamente desequilibrada en favor del empleador, en la medida que éste tiene el poder económico y de dirección de la empresa, mientras que el empleado dispone únicamente de su fuerza de labor.

Ahora bien, el Instituto de la prescripción no es más que una suerte de renuncia tácita a una ventaja establecida por el ordenamiento positivo en favor de alguien que, por cuenta de su supuesto desinterés en la persecución del derecho que le corresponde¹, irá a quedarse sin los respectivos mecanismos legales de cobranza, sin perjuicio de que el presunto deudor luego cumpla espontáneamente la obligación, hipótesis que la teoría permite, pero la práctica desconoce.

En estos términos, y considerando que muchas veces el trabajador no posee una garantía de permanencia o estabilidad en el empleo, es intuitivo que él no se arriesgará a perder su fuente de sustento personal y familiar demandando a su empleador mientras la relación laboral siga en curso. Podrá ocurrir, entonces – y con muchísima frecuencia– que múltiples incumplimientos de la legislación laboral acaben consolidados por el sólo transcurso del tiempo.²

¹ Sin embargo, cabe registrar, como hace Diego Tosca, que en la doctrina existe la advertencia de que la figura en estudio no podría ser considerada “un avasallamiento o una excepción a la irrenunciabilidad, ya que, como afirmará Santoro Passarelli, la prescripción no depende directamente de la voluntad del titular, sino que se fundamenta en el interés público que el ordenamiento estima más prominente que el que justifica la irrenunciabilidad del derecho por parte del titular, con lo cual llega a la conclusión de que en la prescripción el derecho se extingue por voluntad de la ley”. Véase Tosca, D. M. y Ackerman, M. E. (coord.), *Tratado de derecho del Trabajo. Tomo I: Teoría general del derecho del trabajo*, 1ª ed. Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2005, p. 377. Pero, como ese mismo autor luego esclarece “no puede desconocerse la limitación real que experimenta el trabajador para exigir el cumplimiento de derechos desconocidos durante el desarrollo de la relación” (p. 378).

² Como ha expresado Mario Garmendia, la brevedad de los plazos de prescripción “genera una paradoja desde el punto de vista axiológico, pues pretendiendo amparar al

No es por casualidad, que los demandantes que a menudo se encuentran en los juzgados del trabajo no sean propiamente empleados, sino ex – empleados. Así, en España, Carmen Sáez Lara, registra que como regla “el trabajador es el demandante y el empresario el demandado”³. En Uruguay, esclarece Juan Raso Delgue que el actor “en la práctica procesal es siempre la parte trabajadora”⁴. En Perú y en Venezuela, la misma impresión nos es transmitida por, Luis Vinatea Recoba⁵ y Eric Lorenzo Pérez Sarmiento, respectivamente.⁶

De este modo, antes de empezar a verificar las circunstancias y las características de esta figura en los distintos planos de la legislación estatal, hay que registrar una advertencia preliminar: quizás se tenga acá algo que, en rigor, no debería existir. Es decir, algo que no debería ni siquiera estar sujeto a algún margen de discusión legal, doctrinal o jurisprudencial.

II. Aspectos de fondo

En el derecho material brasileño, los plazos de prescripción de las deudas laborales están previstos en la Constitución Federal, en su artículo 7º, en el apartado XXIX, que establece como uno de los derechos de los trabajadores la “acción, cuanto a los créditos resultantes de las relaciones de trabajo, con plazo de prescripción de cinco años para los trabajadores urbanos y rurales, hasta el límite de dos años después de la extinción del contrato de trabajo”.

bien jurídico “seguridad” (llevándole una rápida tranquilidad al *deudor* de créditos laborales) en realidad termina provocando graves situaciones de “inseguridad” (en la contraparte *acreedora* del crédito laboral), porque posee la potencialidad de generar en el primero la irresistible tentación de eludir el cumplimiento de las normas laborales y aguardar que el simple transcurso del tiempo vaya depurando inexorablemente los incumplimientos contumaces”. Véase *Eficacia práctica de las normas laborales*, Montevideo, FCU, 2005, p. 95.

³ Sáez Lara, C., *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, Madrid, Civitas Ediciones, SL, 2004, p. 37.

⁴ Raso Delgue, J., “El principio protector en el proceso del trabajo”. Véase *Derecho procesal del trabajo: treinta estudios*, Montevideo, FCU, octubre de 2005, p. 57.

⁵ Análisis funcional de la ley procesal del trabajo: condicionantes de la eficacia del proceso laboral. Véase Ferro Delgado, V. (coord.), *Balance de la reforma laboral peruana*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, septiembre/2001, p. 299.

⁶ Pérez Sarmiento, E. L., *Comentarios a la ley orgánica procesal del trabajo*, 2ª edición. Caracas, Vadell Hermanos Editores, 2004, p. 23.

Esa misma regla es reproducida por el artículo 11 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) de Brasil.

Es conveniente mencionar cuatro situaciones especiales: 1) La del trabajador accidentado: hay dudas en la doctrina y en la jurisprudencia respecto a si son aplicables los plazos de la Constitución o los plazos del Código Civil o, incluso, si en tal situación no se estaría frente a un derecho de naturaleza imprescriptible, en tanto que vinculado a la propia dignidad de la persona humana. 2) La de los aportes destinados al Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS) para los cuales la ley 8036, en su artículo 23, dispone un plazo de prescripción de 30 años. 3) Con relación a las demandas cuyo objetivo sea, exclusivamente, hacer prueba del tiempo de servicio para efectos de obtener beneficios relacionados a la seguridad social, la CLT (art. 11) establece que no hay aplicación de los plazos de prescripción. 4) Por último, es importante consignar que, en el ordenamiento brasileño, no transcurre ningún plazo de prescripción con relación a los trabajadores que tengan menos de 18 (dieciocho) años de edad (CLT, art. 440).

Si bien la situación brasileña en este asunto está lejos de poder ser considerada ideal, parece cierto, en otra perspectiva, que la normativa de Brasil, en tal punto específico, es un “poco mejor” que la de nuestros países hermanos del Cono Sur.

Así, *a)* en la República Argentina, el artículo 256 de la Ley del Contrato de Trabajo dispone que “prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo”. *b)* El Código de Trabajo paraguayo, en su artículo 399, dispone que “las acciones acordadas por este Código o derivadas del contrato individual o colectivo de condiciones de trabajo, prescribirán al año de haber ellas nacido”.⁷ *c)* El Código de Trabajo chileno, en su artículo 510, establece que “los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.”⁸ *d)* En la República Oriental del Uruguay, la ley 18.091,

⁷ Un año es plazo general que sí prevé la tradicional Ley Federal del Trabajo de México, en su art. 516: “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes”. En ese mismo sentido, el art. 12 del Código de Trabajo de Panamá.

⁸ En el caso de Chile, llama la atención el específico – y muy corto – plazo establecido para el cobro de las horas extraordinarias: apenas seis meses “contados desde la fecha en

en su artículo 2º, dispone que “los créditos o prestaciones laborales prescriben a los cinco años, contados desde la fecha en que pudieron ser exigibles”.

Una circunstancia importante que no puede dejar de ser debidamente registrada, es que en las normativas chilena y uruguaya, del mismo modo que en la normativa brasileña, el legislador estableció, más allá de los plazos generales de prescripción, una suerte de “fecha límite” o “fecha máxima”, que está directamente relacionada al momento del término o de la extinción de la relación de trabajo. En Brasil dos años; en Chile seis meses⁹ y en Uruguay un año.¹⁰

Como se puede fácilmente advertir, los ordenamientos en cuestión claramente acortaron sus plazos de prescripción utilizando como fundamento, para ese efecto, el hecho central o esencial de la terminación del contrato de trabajo.

¿Y por qué lo hicieron? La respuesta es sencilla e intuitiva: porque presumieron que, después del término de la relación de dependencia, el trabajador ya no tendría las naturales limitaciones que su estado de subordinación crea con relación a su empleador, y, por lo tanto, estaría libre o liberado para procurar el cumplimiento de sus derechos.

En puridad, es aquí donde los legisladores de esos países se traicionan: involuntariamente y admiten que durante el tiempo del contrato de trabajo hay un serio impedimento para que el empleado demande judicialmente sus créditos laborales. Pero, precisamente porque las cosas suceden así, la medida más lógica a implementar sería la de no establecer plazo alguno de prescripción mientras esté en vigor la relación de trabajo.

que debieron ser pagadas”. En Panamá, la cosa ocurre al revés: el plazo de prescripción para el cobro de las horas extraordinarias - cuando no se trate de un “trabajador de confianza” - es de cinco años (CT, art. 12-A), o sea, es significativamente superior al plazo general de un año.

⁹ CT, art. 510: “En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios”.

¹⁰ Ley 18.091, art. 1º: “Las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al año, a partir del día siguiente a aquél en que haya cesado la relación laboral en que se fundan”.

III. Aspectos de forma

En Brasil, el entendimiento predominante es que la prescripción laboral, para ser reconocida judicialmente, depende de una alegación expresa de la parte interesada (normalmente el empleador).

Este aspecto, que siempre podría ser considerado sencillo, pasó a ser objeto de alguna controversia a partir del año 2006, debido a una modificación realizada en el código de proceso civil brasileño, según la cual el juez deberá pronunciar o reconocer, “de oficio” (*ex officio*), la ocurrencia de la prescripción (art. 219, Apartado quinto). Es decir: en la dimensión del proceso civil brasileño, hubo una equiparación entre las figuras de la prescripción y de la caducidad del derecho.

El problema que entonces se presentó era saber se existiría compatibilidad de ese precepto legal con la normativa laboral. La respuesta, a nuestro juicio, es claramente negativa, y esa parece ser la tendencia actual de la jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo (TST).

Desde una perspectiva general, es posible constatar que diversos ordenamientos establecen que los plazos de prescripción serán interrumpidos o suspendidos por la incoación de una demanda judicial o, incluso, de una reclamación administrativa o extrajudicial. Esa circunstancia nosotros la podemos encontrar, por ejemplo, en las normativas argentina (LCT, art. 257), uruguaya (Ley 18.091, art. 3° y 4°), paraguaya (CT, art. 404, “a”), chilena (CT, art. 510), española (Ley de la Jurisdicción Social, art. 65 y 73), mexicana (Ley Federal del Trabajo, art. 521, I), venezolana (Ley Orgánica del Trabajo, art. 52), colombiana (CT, art. 489), panameña (CT, 12.7) y brasileña (CLT, art. 625-G; Código Civil, art. 202; CPC, art. 219).

En el caso específico de Brasil, la jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo ha entendido que la proposición de la demanda judicial, aun cuando esta sea archivada, interrumpe el plazo de prescripción, pero lo hace solamente con relación a los “pedidos idénticos”. Es decir, habiendo la proposición de una segunda demanda, se considerará que hubo interrupción del plazo de prescripción exclusivamente cuanto a las postulaciones (pedidos) que sean iguales a los que existían en la primera demanda. Una disposición similar puede ser encontrada en el art. 510 del Código del Trabajo Chileno.

IV. Conclusiones

El insigne jurista mexicano Néstor de Buen, después de registrar que en “el fondo parece que sí hay una contradicción entre la aceptación de la prescripción y las finalidades proteccionistas y tutelares que pueden reconocerse a los derechos de los trabajadores”, concluye, sin embargo, con apoyo en la doctrina de Radbruch, que la prescripción es necesaria por una razón de seguridad jurídica, una vez que, sin ella, “la vida de las relaciones laborales sería intolerable y no habría tiempo más que para atender a los conflictos, sin que existiera capital que pudiera hacerles frente”.¹¹

Esa concepción parece haber prevalecido en la generalidad de los ordenamientos laborales. Incluso, en algunos casos, con una suerte de retroceso o involución de la normativa positiva, que fue cambiada en orden a reducir los plazos de prescripción de los derechos de los trabajadores.

Así, en Brasil, los trabajadores campesinos, para los cuales hasta el año 2000 no existía prescripción durante el tiempo del contrato, tuvieron su situación igualada a la de los trabajadores urbanos por fuerza de una modificación en aquel año introducida a la Constitución Federal. En Chile, bajo el régimen del Código de Trabajo de 1931 “no corría plazo de prescripción alguna – salvo para el cobro de horas extraordinarias – durante la vigencia del contrato de trabajo”.¹² En la República Uruguaya, el plazo de prescripción llegó a atingir veinte años, fue reducido para un año, aumentado para diez y luego disminuido para dos, antes de surgir la Ley 18.091.¹³

Volvemos entonces a la reflexión anticipada en la introducción de ese texto: a nuestro juicio, no hay cómo superar. En verdad, como muy bien advertía Oscar Ermida, la reducción de los plazos de prescripción “constituye una forma de desregulación por deslizamiento, indirecta o encubierta, pero terriblemente eficaz, ya que recurriendo a un instrumento no laboral - en el caso, procesal - produce el inmediato cercenamiento de un importante cúmulo de derechos del trabajador”.¹⁴ En ese contexto,

¹¹ De Buen Lozano, N., *Derecho del Trabajo*, Tomo primero, 16ª ed., México, Porrúa, 2004, p. 656/657.

¹² Thayer Arteaga, W., *Texto y comentario del código del trabajo*, Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 2002, p. 422.

¹³ Castello, A. y Colotuzzo, N., “Régimen de prescripción laboral. Análisis de la ley N° 18091”, en *Derecho Laboral*, Tomo I, N° 225, p. 234.

¹⁴ La *flexibilidad* *laboral* véase <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catpype/materialad/laboral.PDF>

prestigiar la seguridad de las relaciones jurídicas implicaría desprestigiar a la persona del trabajador. Implicaría, por lo tanto, atingirlo en su dignidad en cuanto ser humano¹⁵.

Así, hay que, por lo menos restringir el alcance de tal figura en los ordenamientos laborales. A ese respecto, los ejemplos que nos parecen adecuados mencionar son la Constitución Política de Bolivia (2009 - apartado IV de su artículo 48)¹⁶, la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela (2012 - art. 51),¹⁷ y la normativa peruana del año 2000 (Ley 27.321, art. Único)¹⁸. Incumbe pues a los demás países del continente a examinar con atención las legislaciones de nuestros hermanos del norte de los Andes¹⁹ y,

¹⁵ Como asevera Mario Garmendia “en el ámbito del Derecho del Trabajo, la protección del bien jurídico “seguridad” – que, como se dijo, se tutela mediante el instrumento de la prescripción extintiva – debe resultar compatible con la protección del bien jurídico “trabajo”, valor este último que se presenta como el núcleo central de la disciplina y que, en consecuencia, merece ser destinatario de un amparo preferente y superlativo”. *Cinco temas sobre prescripción de los créditos laborales*, 2ª ed., Montevideo, FCU, 2005, p. 19/20.

¹⁶ “Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles”.

¹⁷ “Las acciones provenientes de los reclamos por prestaciones sociales prescribirán al cumplirse diez años contados desde la fecha de terminación de la prestación de los servicios de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El resto de las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse cinco años, contados a partir de la fecha de terminación de la prestación de los servicios. En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad ocupacional, el lapso de prescripción de cinco años se aplicará conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”.

¹⁸ “Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral”. Aun sobre ese tema, el Código de Trabajo de Portugal (2009), establece en su art. 337 que el crédito del empleador o del trabajador resultante del contrato de trabajo, de su violación o cesación prescribe después de transcurrido un año desde la fecha de la terminación del contrato. Esa es, asimismo, la regla general prevista en el Estatuto de los Trabajadores de España (art. 59). Comentando tal precepto, observan María Del Mar Serna Calvo y Anna Ginés Fabrellas que “en definitiva, la ley laboral introduce una causa de suspensión del cómputo respecto al régimen civil común atendiendo al estado de subordinación del trabajador”, en *Estatuto de los trabajadores: comentado y con jurisprudencia*, Dirección de Salvador del Rey Guanter, 2ª ed., Madrid, La Ley, 2007, p. 1230.

¹⁹ La normativa ecuatoriana también posee un criterio asemejado previsto en el art. 635 del código de trabajo: “Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos. Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código”. Colombia, sin embargo, puede ser considerada una excepción en ese tema, ya que, según el artículo 488 de su Código Sustantivo del Trabajo,

en la máxima medida posible, incorporar tal contenido en sus respectivos ordenamientos.

V. Bibliografía

Castellano, A. y Colotuzzo, N., “Régimen de prescripción laboral. Análisis de la Ley N° 18091”, en *Derecho Laboral*, Tomo L, N° 225, p. 234.

De Buen Lozano, N., *Derecho del Trabajo*, Tomo primero, 16ª ed., México, Porrúa, 2004, p. 656-657.

Garmendia, M., *Cinco temas sobre prescripción de los créditos laborales*, 2ª ed., Montevideo, FCU, 2005, p. 19-20.

Garmendia, M., *Eficacia práctica de las normas laborales*, Montevideo, FCU, 2005, p. 95.

La flexibilidad laboral véase:
<http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catpype/materialad/laboral.PDF>

Martin Tosca, D. (coord.), y Ackerman, M. E. (director), *Tratado de derecho del Trabajo. Tomo I: Teoría general del derecho del trabajo*. 1ª ed. Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2005.

Pérez Sarmiento, E. L., *Comentarios a la ley orgánica procesal del trabajo*, 2ª edición. Caracas, Vadell Hermanos Editores, 2004, p. 23.

Raso Delgue, J., “El principio protector en el proceso del trabajo”. En *Derecho procesal del trabajo: treinta estudios*, Grupo de los miércoles, Montevideo, FCU, octubre 2005, p. 57.

Sáez Lara, C., *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*. Madrid, Civitas Ediciones, SL, 2004, p. 37.

el plazo general de prescripción NO se cuenta desde la terminación del contrato: “Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto”.

Serna Calvo, M. D. M. y Ginés Fabrellas, A., *Estatuto de los trabajadores: comentado y con jurisprudencia*, (dirección) Salvador del Rey Guanter, 2ª ed., Madrid, La Ley, 2007, p. 1230.

Thayer Arteaga, W., *Texto y comentario del código del trabajo*, Santiago, Ed. Jurídica de Chile, 2002, p. 422.

Vinatea Recoba, L., “Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, en Ferro Delgado, V., (coord.), *Balance de la reforma laboral peruana*, Lima, septiembre 2001, p. 299.

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 Centro de Estudios Marco Biagi, 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
www.adapt.it

Construyendo juntas el futuro del trabajo