



**RELATORÍA DEL CURSO DE VERANO DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ
“CUESTIONES ACTUALES DE DERECHO DEL TRABAJO: VISIÓN
MULTIDISCIPLINAR DE UNA ORDENACIÓN SOSTENIBLE DE LAS
RELACIONES LABORALES”**

**Celebrado en Cangas del Narcea del 23 al 25 de julio de 2025 y dirigido
por Remedios Menéndez Calvo**

Ana Rosa Argüelles Blanco

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Oviedo

Queridas compañeras y compañeros no menos queridos,

Llegamos al final de la parte académica de este curso de verano que, durante tres días, ha sido un espacio de encuentro, reflexión y diálogo compartido. Como relatora de las sesiones me corresponde ofrecer una síntesis de todas las ponencias y mesas, que he considerado conveniente articular en torno a cinco ejes de interés que, transversalmente, han estado presentes en nuestras jornadas de trabajo. Por supuesto, esta relatoría no puede trasladar la riqueza de las diferentes intervenciones, que han sido de primer nivel, limitándose a destacar aquí algunas claves que espero que resulten de utilidad para nuestra labor docente e investigadora, también para la vida profesional o la curiosidad intelectual de las personas participantes como público. Pretendo solo ilustrar mínimamente sobre las preocupaciones y propuestas que han entretejido los discursos y debates académicos de los que hemos disfrutado.

Comienzo a exponer esos cinco ejes de interés:

1. La sostenibilidad como principio rector del Derecho del Trabajo

Uno de los hilos conductores del curso, anunciado por su título, ha sido la necesidad de repensar el Derecho del Trabajo desde el prisma de la sostenibilidad integral. No se ha abordado exclusivamente, aunque también, el concepto estricto de sostenibilidad referido a la ambiental, sino que se han tenido presentes sus implicaciones sociales y económicas. Desde la intervención inaugural de Rodrigo Tascón, pasando por la ponencia de Henar Álvarez (ambos de la Universidad de León), hasta el análisis realizado por



Maravillas Espín (Universidad Autónoma de Madrid) sobre las empresas de inserción, ha quedado patente que la sostenibilidad es una categoría transversal que exige repensar no solo cómo producimos y trabajamos sino, incluso, cómo convivimos.

Rodrigo ha expuesto una antología de cláusulas convencionales para la sostenibilidad, con concretos ejemplos de la negociación colectiva verde. Desde previsiones sobre reciclaje, reducción de consumibles y movilidad sostenible -con referencia a la recuperación que experimentan las relativas al transporte colectivo- hasta protocolos frente a las olas de calor o previsiones sobre la reorganización de las condiciones laborales por causas climáticas. Ha sido muy interesante su advertencia sobre la aceptación en los distintos niveles de negociación de las cláusulas de sostenibilidad: poca en los convenios provinciales; alguna en el nivel supraprovincial; mucha en el de empresa, pero solo si se trata de grandes empresas. Y que precisara que solo un 24% de los convenios de la muestra referenciada contienen este tipo de cláusulas.

Henar, que se ha declarado firme defensora del “salario verde” y esperanzada con el proyecto de ley de movilidad sostenible, expuso las diversas medidas que la negociación colectiva ha ido introduciendo frente al calor, señalando que hay convenios de empresa que ya establecían buenos protocolos climáticos antes de aprobarse el Real Decreto-ley 4/2023. Cuestionó que se hayan cumplido los compromisos de transición justa en territorios como Asturias o León, alertando de que no se han creado auténticos empleos verdes, esto es, que no dañen el medio ambiente y sean decentes. Los generados no son estables. La crítica fue clara: la sostenibilidad no puede quedarse en un eslogan institucional, sino que exige desarrollar una regulación comprometida, con capacidad redistributiva, en cuya elaboración participen las personas trabajadoras, fundamentalmente a través de sus representantes. En fin, urge “asfaltar socialmente” el camino de la transición ecológica, para que no deje atrás a las personas que más lo necesitan. Planteó la posibilidad de reconocer una nueva causa ambiental de suspensión contractual o de despido, así como la necesidad de regular figuras representativas como el delegado ambiental, con competencias y garantías específicas.

También puede relacionarse con la sostenibilidad desde esa concepción extensa del término la aportación de Maravillas, quien nos ha mostrado cómo las empresas de inserción cumplen con los cuatro componentes del concepto de sostenibilidad y desarrollan experiencias ejemplares en economía circular, nuevas fuentes energéticas, equidad de género y empleo con sentido social, especialmente en el País Vasco y Cataluña. Me ha parecido muy sugerente, por cierto, su invitación para que cambiemos la terminología y superemos la lógica del “colectivo vulnerable” para hablar de “personas en tránsito” hacia el empleo ordinario, apostando por objetivar -y no subjetivar- los factores de vulnerabilidad o las situaciones de desventaja que afectan a miles de personas, evitando así culpabilizarlas y estigmatizarlas.



Por su parte, Daniel Pérez del Prado (Universidad Carlos III) ha planteado con precisión que el cambio climático debe considerarse ya no solo un fenómeno ambiental, sino un nuevo riesgo social. Riesgo que estaría al mismo nivel de otros como los cambios demográficos, las crisis financieras o la desregulación del mercado laboral. Se refirió a un elenco de respuestas institucionales y jurídicas tanto en materia de seguridad social como en el ámbito laboral. Valorando positivamente el papel de mecanismos como los ERTes ante catástrofes climáticas como herramienta para interrumpir y reanudar la actividad sin pérdida del empleo, el potencial del mecanismo RED, o el permiso climático como nuevo derecho individual. Insistió en la necesidad de que los convenios colectivos incorporen protocolos climáticos eficaces, más allá de declaraciones genéricas, distinguiendo cuatro categorías entre los resultados encontrados (más del 50% provienen de la provincia de Valencia): 1. Declaraciones programáticas; 2. Procedimientos para el diseño de protocolos, en ausencia de directrices legislativas (ej. educación infantil); 3. Protocolos desarrollados sectorialmente como cláusulas aplicables de forma subsidiaria en defecto de previsión en la empresa (ej. transporte por carretera); y 4. Protocolos detallados y ejemplares (ej. Mediterránea Merch o Fundación Telefónica).

En la misma mesa, Virginia Hernanz (Fundamentos del Análisis Económico, Universidad de Alcalá) nos ha hablado de la EBAE (Encuesta del Banco de España sobre la Actividad Empresarial), en la que se introdujo un módulo específico sobre cambio climático para evaluar si las empresas habían valorado su impacto potencial y qué medidas habían adoptado o tienen previsto adoptar. Con ello, nos ha traído evidencia empírica de que más de un tercio de las empresas españolas no han valorado aún el impacto del cambio climático en su actividad, lo que es especialmente preocupante que ocurra en sectores como la construcción, agricultura, la hostelería o el transporte.

Si se buscan factores explicativos del nivel de preocupación, parece que las olas de calor sí incrementan la preocupación empresarial, probablemente por su impacto económico directo, mientras que, por el contrario, las olas de frío tienen un efecto inverso y las inundaciones no generan diferencias significativas. En cuanto a la ubicación y contexto, las empresas rurales muestran menor preocupación. En cuanto a las variables económicas, la productividad empresarial guarda una correlación positiva con la atención al impacto climático. En fin, parece que el estudio en curso realizado por Hernanz, junto con Cristina Suárez, Mario Izquierdo y Sonia Quiroga, revela una falta de diagnóstico y planificación climática en una parte sustancial del tejido empresarial español. Esta desconexión entre la realidad climática y la estrategia empresarial muestra una brecha que el Derecho del Trabajo no puede ignorar.



En materia de sostenibilidad y transiciones también cabe recordar las expresivas palabras de Javier Fernández Lanero, secretario general de UGT-Asturias que ha intervenido en la última mesa, al señalar que Cangas del Narcea es hoy uno de los epicentros de la transición injusta. Y que la sostenibilidad no puede concebirse sin mecanismos efectivos de redistribución, de formación y de protección. Por su parte, Fernando Pintueles, vicepresidente 1º del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Asturias, ha afirmado que una empresa no es sostenible si solo da beneficios y con ello incrementa significativamente el estrés y la fatiga mental de la plantilla y además degrada el entorno. Por ello, las empresas buscan integrar en la ética empresarial el compromiso social para generar un impacto positivo. Los beneficios no son el fin, sino el medio para alcanzar todo lo que conlleva el concepto de práctica sociolaboral. El reto está en entrelazar las cuatro dimensiones (económica, laboral, social y medioambiental) evitando que la mejora de una de ellas implique retrocesos en las otras tres.

En fin, sobre este eje se ha generado una reflexión compartida: no podrá haber transición ecológica ni justicia climática sin justicia social. Y el Derecho del Trabajo tiene mucho que aportar a ese horizonte.

2. Reformas legislativas y fragmentación normativa

Esta relatora advierte que la escucha de todas las intervenciones le ha llevado a considerar que podría haber incluido un sexto eje, que ha estado implícito en muchos momentos, sobre el papel actual de cada una de las fuentes de derecho del trabajo o, más ampliamente, de las fuentes de derechos y obligaciones laborales. Pero hacer consideraciones al respecto requeriría mayor tiempo para la reflexión y preparación de una síntesis de las propuestas. Más allá de que se haya reclamado una intervención más incisiva y precisa por parte de la legislación, me he planteado cual es el rol que actualmente desempeña la negociación colectiva. Recuerdo, en este sentido, que ya hace muchos años el profesor Ricardo Escudero Rodríguez, en uno de los estudios que realizó en el marco del observatorio de la negociación colectiva que dirigía desde la Universidad de Alcalá, apuntaba que el convenio colectivo ya no era, o no solo, un instrumento para la mejora de las condiciones de trabajo, sino que se había convertido, más bien, en un instrumento para la gestión de los recursos humanos. Ese retroceso en la finalidad compensadora de la negociación colectiva, en la que el convenio colectivo sería un instrumento para equilibrar las relaciones laborales, podría ser ahora más acusado. Y ello lo he pensado al escuchar hablar a Rodrigo Tascón de una distinción entre cláusulas sobre condiciones de trabajo y condiciones productivas en el convenio, vinculada a los nuevos contenidos que habría que incorporar sobre sostenibilidad ambiental. ¿Es bueno que se pretenda incluir en el convenio colectivo cada vez más y más variadas materias?



Volviendo a las aportaciones importantes, las de los ponentes en este curso, de la mano de Aránzazu Fernández Roldán (Universidad de Alcalá) hemos tenido oportunidad de realizar una revisión completísima del torrente normativo que ha marcado los años 2024 y 2025. Un conjunto de reformas -algunas necesarias y oportunas, otras un tanto improvisadas- que ilustran el riesgo de desarticulación del sistema jurídico-laboral. Se analizaron las principales novedades desde la Ley de Paridad hasta las reformas en materia de incapacidad permanente, poniendo de relieve tanto avances relevantes como carencias técnicas y, en una visión de conjunto, cierta falta de coherencia global y de correcta articulación entre unas y otras disposiciones.

Así, se comentó el creciente recurso a las disposiciones finales y adicionales para albergar contenidos muy relevantes y que pudieran pasar desapercibidos. Con una expresiva imagen, se refirió a cómo hay que enfrentarse ahora a las normas cómo algunas personas a la prensa: si hay quienes comienzan a leer el periódico por la última página, conviene estar atentas y atentos del mismo modo a esas últimas disposiciones al leer el BOE. También se refirió al abuso de leyes “ómnibus”, así como a la inseguridad jurídica que generan algunas normas que están mal fundamentadas o explicadas en su exposición de motivos, y a la escasa reflexión que parece haber habido en algunos casos en torno a su adecuada implementación práctica y a la articulación con otros textos normativos. A pesar de los esfuerzos de alineación con los objetivos de desarrollo sostenible, se percibe una desconexión entre el discurso político y la técnica legislativa, que interpela a la comunidad académica como agente crítico.

Esta problemática también se puso de relieve en el análisis presentado por Montserrat Guzmán (Derecho Internacional Privado, Universidad de Alcalá) sobre la reforma de la normativa de extranjería. Las modificaciones introducidas por los reales decretos 629/2022 y 1155/2024 pretendían flexibilizar la contratación colectiva en origen, establecer la migración circular como modalidad estructural y agilizar los procesos administrativos. Aunque ha valorado aspectos positivos de la reforma, como que no sea necesario solicitar anualmente la autorización para el caso de la migración circular, sin embargo, a su juicio los retos persisten: hay grandes dosis de precariedad en sectores feminizados (en especial, se refirió a la recogida de fresas y frutos rojos en Huelva), condiciones de alojamiento deficientes, falta de acceso al arraigo laboral para muchas trabajadoras transfronterizas y, en general, una protección insuficiente frente a los abusos. Es necesario reforzar, para corregir esta situación, a la Inspección de Trabajo, que detectó más de 1300 infracciones.

Puede decirse que ambos enfoques -el de las normas generales y el de la política migratoria sectorial- nos sitúan frente a una idea clave: sin coherencia normativa no hay garantía efectiva de los derechos.



También Maravillas Espín ha puesto de relieve la necesidad de reflexionar sobre la enorme diversidad de denominaciones, en diferentes normas, que se refieren a las personas en riesgo de exclusión social, las situaciones de vulnerabilidad o los factores de vulnerabilidad que conducen a ineficacia y falta de detección de problemas. A su juicio, debería haber un elenco no cerrado y común de situaciones de desventaja social y apuntó como reto la armonización de la normativa, consensuando conceptos.

El secretario general de UGT Asturias, además, insistió en la necesidad de una reforma integral del Estatuto de los Trabajadores, señalando que “los parches ya no sirven”. Y lamentó el incumplimiento por parte del Estado español de compromisos derivados de la Carta Social Europea en materia de despido, reclamando el reconocimiento efectivo de los derechos sociales como pilar de sostenibilidad democrática. Fernando Pintueles, por su parte, apuntó la necesidad urgente de legislar para garantizar los derechos, en particular frente al uso de las nuevas tecnologías.

3. Digitalización del trabajo: entre la eficiencia y la deshumanización

Si ya Rodrigo se refirió a la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas sobre el uso racional de la tecnología, la mesa dedicada a la digitalización nos recordó que las tecnologías aplicadas al trabajo no son neutrales. Con las intervenciones de Stefano Bini (Universidad de Córdoba) y Antonio Fernández García (Universidad Oberta de Catalunya), así como con las múltiples observaciones y reflexiones aportadas desde la sala, se puso de manifiesto el modo en que los algoritmos, los sistemas de toma de decisiones automatizadas y la gestión basada en datos están reconfigurando profundamente la relación laboral.

Stefano destacó que la digitalización acentúa la asimetría entre empleador y trabajador, señalando que, aunque no hay obligación de negociar el algoritmo, sí existen obligaciones de consulta, especialmente en virtud de la directiva europea sobre plataformas, pendiente de trasposición. Enfatizó sobre los riesgos psicosociales asociados al “látigo digital”, refiriéndose a la alienación del trabajador que llega a producirse en entornos virtuales que disuelven el tiempo y el espacio laboral. Se comentó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, con referencia a la Estrategia de Salud Laboral Europea, constatándose que la adecuada protección de la persona trabajadora en el entorno digital requiere una actualización urgente del marco normativo.

Por otra parte, se ha debatido también sobre la necesidad de que en España se legisle sobre la audiencia previa en los despidos. Antonio ha comentado la sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre, poniendo de relieve cómo la Directiva (UE) 2024/2831 es más detallada en cuanto a las obligaciones empresariales para formalizar el “despido digital” que las exigencias derivadas del artículo 7 del Convenio número 158 OIT, al que



mejora. Curiosamente, expuso como esa audiencia, en la práctica, tendría como ventaja para la empresa que durante la misma la persona trabajadora - que se enfrenta a este inconveniente- puede llegar a “autoinculparse sin querer”. Nos ha expuesto las tipologías de despido -automatizado puro (no permitido), respaldado por el algoritmo (permitido si hay base objetiva para la sanción), humano sin soporte digital (el tradicional)- destacando la necesidad de un sistema de revisión de las decisiones automatizadas, como la mencionada directiva exige. Formuló interesantes propuestas para su trasposición: regulación de una comunicación previa con derecho de respuesta; designación de interlocutor humano; posibilidad de solicitar una revisión.

Finalmente, también en la última mesa Fernando se refirió a que la inteligencia artificial y los automatismos son fundamentales para potenciar la capacidad humana y fomentar la productividad. Y a que este entorno genera oportunidades que se transforman en retos como el aprendizaje continuo, la flexibilidad y redefinición de habilidades, pasando a ser esenciales la adaptación y resiliencia para afrontar los cambios con una mentalidad de crecimiento constante, el pensamiento crítico, la colaboración interdisciplinar y las competencias socioemocionales. Igualmente, se refirió a que el derecho a la desconexión para autónomos aún se encuentra en una fase incipiente, proponiendo que se haga una regulación integral que proteja por igual al trabajador por cuenta ajena y al autónomo, garantizando derechos esenciales como la privacidad, la desconexión digital, la libertad profesional y la salud mental.

4. Salud laboral y trabajo decente en clave preventiva

Una idea recurrente en las diferentes sesiones ha sido la de situar la salud laboral en el centro de la acción jurídica. El curso ha insistido en una lectura holística y preventiva de la salud, que tenga en cuenta desde los riesgos clásicos hasta los más recientes derivados de la hiper-conectividad y la intensificación del trabajo.

Se han presentado propuestas, en particular en la intervención de Rodrigo, como pausas activas en el trabajo, con integración del ejercicio físico en la jornada laboral, o el que se proporcione una alimentación saludable en las empresas (concierto de vales-comida con restaurantes saludables de la zona), todas ellas con respaldo científico y viabilidad convencional. Se ha referido al delegado medioambiental, que él colocó en el comité de seguridad y salud.

La salud mental y el derecho a la desconexión digital - ¿hacia un nuevo derecho fundamental? – han sido objeto de atención prioritaria en la ponencia de Stefano. No basta con reconocer nuevos derechos, si no se configuran de modo que tengan una eficacia real y cuenten con mecanismos de control adecuados. Como ya se ha apuntado, expuso que, tras las narrativas sobre productividad, eficiencia, ahorro de tiempo... vinculadas a la IA, se oculta un



reverso sobre presiones de tiempo, intensificación del ritmo laboral y, en definitiva, mayor riesgo psicosocial (tecnoestrés, tecnoadicción, nomofobia).

Montserrat ha ofrecido una perspectiva especialmente reveladora sobre las condiciones de trabajo en el sector agroalimentario, destacando los déficits de información, control y respeto a los derechos fundamentales en el caso de trabajadoras migrantes. La obligación de proporcionar un alojamiento digno, así como de informar a las trabajadoras de sus derechos, sigue siendo una asignatura pendiente.

Por su parte, Maravillas ha destacado la labor de las empresas de inserción como espacios que no solo integran a personas en situación de vulnerabilidad, sino que lo hacen desde una concepción amplia de la salud: económica, emocional, formativa y social.

Finalmente, Javier ha denunciado que muchas empresas abordan los problemas de salud desde la lógica del absentismo, sin asumir su responsabilidad preventiva. Así, solo el 4% de las empresas asturianas ha realizado evaluaciones de riesgos psicosociales. Señaló que la salud mental debe integrarse en los planes de prevención como condición necesaria para garantizar la sostenibilidad del trabajo, máxime en una sociedad cada vez más envejecida y con un número creciente de personas dependientes.

5. Representación colectiva y poder institucional del trabajo

Por último, el papel de la representación colectiva del personal ha estado presente en casi todas las ponencias y mesas. Se ha subrayado su valor no solo como mecanismo de defensa, sino como herramienta para impulsar transformaciones estructurales. Tanto desde la mesa de inauguración, con la intervención de la directora general de Empleo y Asuntos Laborales, Judith Flórez Paredes, como en la ponencia de Rodrigo Tascón o desde el público - por ejemplo, en palabras de Emma Rodríguez (Universidad de Vigo)- se ha puesto de manifiesto la necesidad de una legislación autonómica y estatal sobre participación institucional. En ella se podría abordar, es el parecer de esta relatora, el asunto del papel de sindicatos y asociaciones empresariales en esto de la sostenibilidad, en particular la ambiental. Y los acuerdos sobre la figura del delegado/a medioambiental, al modo en que se han hecho -al menos en Asturias- con los y las delegados de igualdad o de prevención de los riesgos laborales.

Una preocupación compartida ha sido la necesidad de reforzar la representación colectiva como pilar democrático en el nuevo modelo de relaciones laborales. Incluso se han formulado propuestas de cogestión en materia medioambiental. Stefano Bini ha subrayado que la digitalización produce una tendencia a la individualización de las relaciones laborales, con consecuencias en la representación colectiva, lo que debe preocuparnos.

Se ha analizado el papel de la negociación colectiva en los sectores digitalizados, la urgencia de contar con órganos representativos especializados



en sostenibilidad medioambiental (cuyas funciones no se desarrollen a cargo del crédito horario, como bien apuntó Henar Álvarez) y las dificultades para desplegar mecanismos de participación real en entornos precarios o atomizados, con una plantilla fragmentada en centros de trabajo muy pequeños. Sobre esto último se reflexionó con ocasión de la pregunta formulada desde el público por Patricia Nieto (UNED).

Rocío Guerrero (abogada en Ceca Magán) ha lamentado que muchos convenios colectivos no hayan asumido aún un papel proactivo en la gestión de la diversidad y la inclusión, en particular del colectivo LGTBI. La negociación avanza sí, pero de forma lenta, a menudo reproduciendo lo dispuesto por la ley, sin aportar un valor añadido. Puso de relieve que no parece que se estén aprovechando los convenios sectoriales para extender la obligación de tener un plan LGTBI, con protocolos de actuación frente al acoso o la violencia, en las empresas por debajo del umbral legal de cincuenta personas trabajadoras. También, que el papel de la Inspección de Trabajo y la participación de asesores externos en las mesas de negociación se presentan como factores clave para cambiar esta dinámica.

Por su parte, Maravillas Espín presentó las empresas de inserción como un modelo organizativo ejemplar en cuanto a participación democrática, equidad y compromiso social. Frente a la lógica del beneficio privado, estas entidades demuestran que otra forma de organizar el trabajo es posible, viable y deseable. Nos invitó a abandonar el discurso de los “colectivos vulnerables” para hablar de “elementos o situaciones de vulnerabilidad”, construyendo marcos normativos que no sean estigmatizantes para las personas.

Finalmente, Fernando Pintueles se refirió a que es imprescindible el diálogo social, que se alcancen pactos tripartitos en todos los niveles sociolaborales, comentando ejemplos como los planes de recualificación profesional en el sector del automóvil o la implementación de la jornada laboral de cuatro días en los países nórdicos.

De muchas de las intervenciones a lo largo del curso se puede desprender el convencimiento de que la transición ecológica y digital no será justa si no es participativa, y que la eficacia normativa no puede descansar únicamente sobre la voluntad unilateral del legislador o del empleador, sino que ha de apoyarse en un tejido representativo fuerte, autónomo y capacitado.

A modo de conclusión

Este curso ha sido un espacio privilegiado para reconocer las tensiones, desafíos y oportunidades que atraviesa el Derecho del Trabajo. Hemos analizado la sostenibilidad no como un concepto abstracto, sino como un principio jurídico y político que abarca lo ambiental, lo normativo, lo económico, lo digital y lo representativo.



Frente a la fragmentación, se ha reclamado la coherencia jurídica; frente a la tecnificación, una mirada antropocéntrica; frente a la retórica, acción normativa eficaz. Pero, sobre todo, se ha reafirmado el papel del Derecho del Trabajo como instrumento de justicia social en un tiempo de profundas transformaciones.

Desde Cangas del Narcea, territorio de transición y también de compromiso social, nos llevamos preguntas, propuestas y herramientas. Convencidas y convencidos de que, pese a los aspectos que necesiten revisarse o reinventarse, el Derecho del Trabajo no es una estructura obsoleta, sino una arquitectura en permanente reforma. Y porque nuestras aulas, nuestras investigaciones y nuestros espacios de acción pueden y deben contribuir a diseñar un trabajo más justo, más saludable y sostenible.

Gracias a todas y todos por vuestra participación, por el rigor de las intervenciones y por la voluntad de construir conocimiento colectivo.

En Cangas del Narcea, Asturias, a 25 de julio de 2025.

