



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

**ADAPT**  
www.adapt.it

Dottorato di ricerca in **Formazione della persona e mercato del lavoro**  
PhD in **Human Capital Formation and Labour Relations**

CALL FOR PAPERS

## **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

IX edición

30 noviembre-1 diciembre 2018



La reciente evolución de las formas de trabajar y producir derivada del impacto de la tecnología, pero también de la globalización y de las dinámicas demográficas, abre un nuevo campo de reflexión científica particularmente sugestivo. Se ponen a prueba las categorías tradicionales del encuadramiento (no solo jurídico) del trabajo y de sus formas de remuneración y organización. Cambia la idea de trabajo y de empresa y la atención pasa inevitablemente de un equilibrio fundado en el intercambio entre subordinación y retribución a la valorización (también económica) de la autonomía y de la profesionalidad, con trayectorias que parecen prever la superación de las viejas categorías de trabajo dependiente y trabajo autónomo.



Flavio Mairani – Pintura sobre lienzo, 1979

La palabra “profesionalidad” adopta significados diferentes en la literatura jurídica, sociológica, pedagógica, psicológica y organizativa. Estos significados han evolucionado a lo largo del tiempo y, para ser valorados y comprendidos adecuadamente hoy en día, es necesario realizar un análisis unitario. De hecho, por un lado, en todos los sectores, y a todos los niveles, con la difusión de las tecnologías de nueva generación y de modelos organizativos que requieren, además de las competencias técnicas, mayores conocimientos, participación, autonomía por parte del trabajador y competencias personales, relacionales y sociales, se está asistiendo al redescubrimiento de la dimensión cualitativa del trabajo. Por otro lado se está asistiendo a una difusión de las profesiones propiamente dichas o, más bien, de los servicios profesionales, incluyéndose en esta amplia categoría todas las actividades que cuentan con la característica que la literatura reconoce como el principal rasgo distintivo de las profesiones, es decir la intensidad del conocimiento. Las profesiones tradicionales se transforman a la vez que se difunden otras nuevas para responder a las necesidades diversificadas y para presidir los nuevos mercados reales y virtuales de servicios incluso en sectores que anteriormente se caracterizaban por la prevalencia de trabajos manuales o ejecutivos. Estas dinámicas se enmarcan en un impulso general hacia procesos

de innovación social que parten de la constatación de la crisis de un modelo productivo y de *welfare* propio del siglo XX, y que buscan nuevos paradigmas que sean justos y sostenibles para todos los actores.

En este contexto, el congreso internacional de este año que continúa con la reflexión y la discusión iniciadas en los últimos congresos internacionales – **La gran transformación del trabajo** (Bergamo, 6-7 noviembre 2015), **Futuro del trabajo: una cuestión de sostenibilidad** (Bergamo, 11-12 noviembre 2016) y **Los factores y las competencias habilitantes de Industria 4.0** (Bergamo 1-2 diciembre 2017) – tiene como objetivo analizar las transformaciones del trabajo desde la particular perspectiva de la profesionalidad, entendida no solo como el conjunto de tareas, nivel y tipología de encuadramiento o como elemento característico de un específico grupo de profesiones, sino como extensión de la identidad personal en términos de reputación, de reconocimiento y de autorrealización. La profesionalidad como clave para una moderna organización del trabajo y como instrumento para su adecuada valoración y reconocimiento. El congreso pretende promover un debate interdisciplinar y comparado, a través de la profundización de diversos ámbitos (culturales, jurídicos, organizativos, económicos, sociales, institucionales, etc.) a los que afecta la nueva, más amplia, dimensión de la profesionalidad, gracias a las contribuciones de participantes procedentes de todo el mundo.



Giuseppe Luzzana – Óleo sobre lienzo, 1944 apro.

El **Dottorato di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro**, promovido por la **Università degli studi di Bergamo** y por **ADAPT**, invita a profesores, investigadores, doctorandos, expertos, profesionales del sector y a todos aquellos interesados en el tema del Congreso, procedentes de diver-

sas disciplinas, a presentar sus contribuciones sobre una de las siguientes temáticas.

## 1. ¿MÁS VALOR AL TRABAJO?

Sesenta años después de la publicación de *Vida activa* de Hannah Arendt y coincidiendo con una inédita centralidad del trabajo cognitivo e intelectual, se pretende razonar sobre el sentido de la actividad del hombre en el mundo, para preguntarse si han cambiado las dimensiones del trabajo (*labour, work, action*) o si lo que ha cambiado es su peso en la vida de las personas. Lo que se pretende es analizar si la desaparición de las tradicionales fronteras entre trabajo y vida privada, entre autonomía y subordinación y entre lugar de trabajo y ambiente externo puedan servir como ocasión para superar las demarcaciones del pasado y reconciliar, en óptica orgánica y sistemática, la esfera del trabajo con los otros aspectos de la vida social. Por lo tanto, se quieren profundizar las siguientes temáticas:

- si y cómo el crecimiento y la transformación de las profesiones tradicionales y la entrada de contenidos cognitivos en contextos y sectores en los que tradicionalmente prevalecían trabajos manuales y ejecutivos cambian el sentido más profundo de la actividad laboral;
- si y cómo cambia el valor que las personas dan al trabajo dentro de su vida personal;
- cómo la profesionalidad y su nueva centralidad intervienen en la definición del estatus social del trabajador.

## 2. PROFESIONALIDAD Y TRANSICIONES OCUPACIONALES

Si la profesionalidad será siempre en mayor medida un elemento central a la hora de construir el estatus social y la identidad personal del trabajo, se hace necesaria una articulación de los derechos y de las tutelas que puedan valorizar la experiencia profesional/personal de cada individuo incluso en las carreras discontinuas. También se consideran fundamentales todos los instrumentos capaces de apoyar a los trabajadores en un contexto caracterizado por rápidos cambios económicos y sociales, tales como la construcción de servicios de orientación y acompañamiento profesional adecuados, que unidos a sistemas eficaces de *labour market intelligence* involucren a todos los actores que pueden desempeñar un papel de facilitadores de las transiciones ocupacionales en los diferentes niveles institucionales y territoriales. Se profundizarán, en particular, los siguientes aspectos de la relación entre profesionalidad y mercado de trabajo:

- modalidad e instrumentos para la portabilidad de las tutelas y de las competencias;
- políticas activas y mercados transicionales del trabajo, más allá de la *flexicurity*;

- el papel de los *labour market enablers* en la construcción de las competencias y en la gobernanza de los nodos de las transiciones ocupacionales;
- los sistemas de identificación, seguimiento y anticipación de las competencias requeridas a nivel territorial;
- tecnología, *big data* y nuevos instrumentos para la construcción de sistemas modernos de *labour market intelligence*.

### 3. COMPETENCIAS

Al adquirir la profesionalidad un valor diferente y prioritario en el nuevo paradigma económico y productivo es fundamental valorizar y tutelar las competencias que forman y enriquecen la aportación profesional de cada trabajador. Por lo tanto, los contextos que permiten el desarrollo de las principales competencias re-



Pietro Maria Ronzoni – Óleo sobre lienzo, primera mitad del siglo XIX

queridas en el mercado de trabajo, las modalidades para garantizar una correcta certificación y tutela del trabajador también durante las fases de transición, así como los instrumentos para promover una actualización constante y eficaz constituyen importantes ámbitos de reflexión. Esto nos obliga a reflexionar sobre algunas cuestiones, entre ellas:

- el impacto de la tecnología en el contenido y en las tareas del trabajo, además de en el papel y en las responsabilidades de cada trabajador;
- la superación de las fronteras entre escuela y mundo del trabajo para un encuentro eficaz de oferta y demanda de trabajo;
- esquemas y procesos de formación para el desarrollo de perfiles profesionales innovadores;
- el papel de la formación continua como forma de tutelar al trabajador a lo largo de toda su vida profesional;
- nuevas modalidades de formación a través de la utilización de las nuevas tecnologías;
- una mayor seguridad en un mercado de trabajo que cambia que parece proceder de una constante recualificación y redefinición de las competencias del trabajador;
- la demanda de competencias transversales y sus modalidades de transferencia y certificación.

#### 4. NUEVOS MODELOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LOS RELATIVOS ASPECTOS REGULADORES

La creciente atención hacia la profesionalidad parece incidir profundamente también en la estructura de los modelos organizativos, que se han convertido en más flexibles y menos jerárquicos gracias a la convicción, siempre mayormente difusa, de que existe un nexo positivo entre la participación directa de los trabajadores y la productividad. Se pretende profundizar cómo el trabajo en equipo, la desaparición de las jerarquías y el atribuir mayor responsabilidad al trabajador inciden en los sistemas de reglas y derechos en los lugares de trabajo. En relación a estos cambios se quiere investigar en particular:

- la aparición de nuevos modelos organizativos, en particular, nuevas formas de *high performance work practices* e *learning organisations* que tengan como objetivo valorizar las profesionalidades individuales y el aprendizaje continuo;
- los instrumentos organizativos y reguladores para la colaboración entre empresas: consorcios, *joint ventures*, contratos de red y no solo;
- los cambios que se están produciendo en los horarios y en los lugares de trabajo y su regulación;
- los efectos de las innovaciones organizativas sobre las dimensiones ocupacionales empresariales y sobre los papeles y las responsabilidades de los trabajadores que participan, más allá de la distinción jurídica entre subordinación y autonomía;
- trabajar por fases, ciclos y objetivos: el trabajo autónomo profesional y el trabajo a contrato.

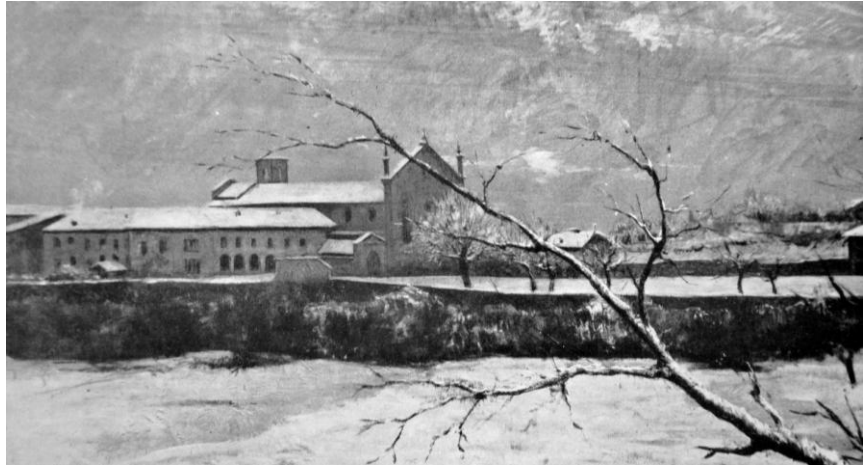
#### 5. RELACIONES INDUSTRIALES

La creciente importancia de la profesionalidad en aquellos contextos y sectores donde la condición operaria común, que se caracterizaba por realizar tareas manuales, repetitivas y ejecutivas, había dado lugar al desarrollo de una conciencia colectiva amenaza claramente la representación sindical tradicional y, con ella, el mantenimiento de los sistemas de relaciones industriales. Paralelamente, la crisis económica y, sobre todo, la rápida evolución digital han impulsado una nueva corriente de trabajo autónomo y profesional, que empieza a expresar su propia voz, no tanto en las principales organizaciones sindicales sino más bien a través de formas inéditas de asociaciónismo y cooperativismo. Ante este escenario, se pretende estudiar:

- el futuro de la representación (de los trabajadores y de las empresas) y de las relaciones industriales;
- el papel de la negociación colectiva en la tutela y valorización (económica y no solo) de la profesionalidad;
- perspectivas, prácticas e instrumentos de participación de los trabajadores (y de sus representantes) en la vida de la empresa.

## 6. NUEVO WELFARE Y DINÁMICAS TERRITORIALES

Si la profesionalidad puede considerarse, en su dimensión más amplia, como una extensión de la identidad personal del trabajador, es razonable preguntarse si estamos ante una nueva inédita humanización del trabajo y, por lo tanto, una elevación de la experiencia laboral más allá del rango de mera actividad económica. Hacerse esta pregunta significa poner en tela de juicio un pilar fundamental del paradigma socioeconómico fordista y, por lo tanto, el intercambio entre trabajador y retribución.



Giorgio Oprandi – Pintura, 1949

Pensar en el trabajo como experiencia personal, relacional y social impone una necesaria reflexión sobre la validez actual de los términos de este intercambio y sobre la posibilidad de encontrar un nuevo contrato que refuerce y potencie las relaciones entre la empresa y el trabajador, así como entre estos y el territorio en el que operan. De hecho, las dinámicas competitivas globales promueven que los territorios se conviertan en redes que apoyen la competitividad de las empresas y en polos de atracción de nuevas profesionalidades. Además, la creciente discontinuidad en el empleo exige que los territorios refuercen las relaciones entre los sujetos que los animan, para que ejerzan un mayor papel social para proteger a los trabajadores y a los ciudadanos. Estos dos elementos contribuyen a modificar radicalmente las lógicas de los sistemas de *welfare* y las connotaciones de la geografía del trabajo. En este sentido, se pretende profundizar:

- nuevas formas de *welfare* (empresarial, ocupacional, territorial y de comunidad) y las modalidades para su integración eficaz;
- la función social de las nuevas tecnologías;
- prácticas de intercambio y circulación de competencias e informaciones entre diversos actores (universidades, empresas, asociaciones de representación, etc.) a favor de la innovación tecnológica y social en los territorios;
- nuevas formas de agregación y organización funcional entre diversas empresas, más allá de las redes de empresas y de los distritos industriales;
- modalidades para la identificación y previsión de las competencias requeridas en los territorios.

## Comité científico

- **Colegio docente** del Dottorato di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro
- Miembros del **ADAPT International Scientific Committee**

## Envío de los abstract

Los abstract tienen que ser enviados a la dirección de correo electrónico [sid@unibg.it](mailto:sid@unibg.it), indicando en el asunto del correo "**Abstract Bergamo**".

## Plazos

- Plazo para el envío de los abstract: **14 septiembre 2018**
- Plazo para la notificación de selección: **30 septiembre 2018**
- Plazo para confirmar participación al congreso: **3 noviembre 2018**
- Plazo para enviar los trabajos completos: **25 noviembre 2018**

## Papers

Los mejores *papers*, entre aquellos presentados al congreso, serán evaluados para su publicación respectivamente en las revistas **Formazione Lavoro Persona**, **Professionalità Studi**, **Diritto delle Relazioni Industriali** y **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Los editores también tendrán en consideración *papers* de personas que no puedan participar en el congreso pero que quieran contribuir a la publicación.

## Costes

La participación al evento es gratuita. Los costes de viaje y alojamiento correrán a cargo de cada participante. Se pondrá a disposición un número limitado de becas para cubrir los costes del viaje para los estudiantes y doctores que lo merezcan especialmente debido a la originalidad y calidad científica de sus abstract.

## Mayor información

Ulteriores informaciones estarán disponibles en la **página dedicada al evento**. Para cualquier duda escribir a [sid@unibg.it](mailto:sid@unibg.it).