



Organisation
internationale
du Travail



Chaire internationale
CIECST | Études comparées
de la santé au travail

COMPTRASEC | Centre
de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
BORDEAUX



LIVRET DU 5^e CONGRÈS MONDIAL CIELO LABORAL 2025

VERS UNE RECONFIGURATION DU DROIT SOCIAL FACE AUX TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ?

¿HACIA UNA RECONFIGURACIÓN DEL DERECHO SOCIAL FRENTE A LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO?

HÁ UMA RECONFIGURAÇÃO DO DIREITO SOCIAL PERANTE AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO?

VERSO UNA RICONFIGURAZIONE DEL DIRITTO SOCIALE DI FRONTE ALLE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO?

Pays participants : 20

Algérie, Argentine, Belgique, Brésil, Canada, Colombie, Côte d'Ivoire, Chili, Espagne, France, Grèce, Italie, Mexique, Pérou, Pologne, Portugal, Uruguay, Roumanie, Suisse et Turquie

4 - 6 juin 2025

Organisé par : Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (COMPTRASEC – UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux, et Réseau CIELO Laboral

Lieu du Congrès : Faculté de Droit et de Science Politique

Pôle Juridique et Judiciaire (PJJ), 35 place Pey Berland, 33000 Bordeaux, France

TABLE DES MATIÈRES DU LIVRET DU CONGRÈS

1.A. LETTRE DE BIENVENUE DE LA COORDINATRICE GÉNÉRALE DU RÉSEAU CIELO LABORAL (<i>français, espagnol, et portugais</i>)	3
1.B. LETTRE DE BIENVENUE DES ORGANISATEURS FRANÇAIS DU 5 ^e CONGRÈS MONDIAL CIELO LABORAL (<i>français, espagnol, et portugais</i>)	6
2. QUELQUES INFORMATIONS PRATIQUES POUR PRÉPARER AU MIEUX VOTRE VENUE A BORDEAUX (<i>français, espagnol, et portugais</i>)	9
3.A. INDICATIONS GÉNÉRALES POUR LES ORATEURS ET LES MODÉRATEURS (<i>français</i>)	12
3.B. INDICACIONES GENERALES PARA LOS PONENTES Y MODERADORES (<i>español</i>)	14
3.C. INDICAÇÕES GERAIS PARA OS ORADORES E MODERADORES (<i>português</i>)	16
4. PROGRAMME FINAL DU CONGRÈS : STRUCTURE ET CONTENU	18
5. RÉSUMÉS DES INTERVENTIONS DES ORATEURS	40
6. POSTERS.....	139
7. BIOGRAPHIE DES <i>KEY-NOTE SPEAKERS</i>	140
8. COMITÉS DU CONGRÈS.....	142
9. CHIFFRES DU CONGRÈS.....	144
10. LIEU DU CONGRÈS : PLANS ET PHOTO	145

*Ce livret a été préparé par **Bárbara Torres García**.*

Membre du Comité exécutif technique du Réseau CIELO LABORAL.

1.A. LETTRE DE BIENVENUE DE LA COORDINATRICE GÉNÉRALE DU RÉSEAU CIELO LABORAL *(français, espagnol, et portugais)*

Chers participants :

Les Comités Directeurs du Réseau International CIELO LABORAL souhaitent exprimer leur satisfaction et leur joie pour la tenue de ce nouveau Congrès Mondial du Réseau dans la splendide ville de Bordeaux, en France. À cette occasion, nous sommes accueillis par l'Université de Bordeaux, et plus particulièrement par le *Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale* (COMPTRASEC UMR 5114). Nous tenons à remercier ces prestigieuses institutions et les équipes qui les dirigent, représentées ici par Isabelle Daugareilh et Loïc Lerouge, pour leur excellente collaboration au cours de l'année écoulée dans l'organisation de cet important événement académique et social. Nous remercions également nos différents partenaires, tels que l'Association française de droit du travail et de la sécurité sociale et le Bureau de l'OIT en France, ainsi que leurs directeurs respectifs.

Le thème général du Congrès mondial est présenté sous la forme d'une question (Vers une reconfiguration du droit social face aux transformations du travail ?) et cette question nous invite à réfléchir et à débattre sur l'existence actuelle d'un possible mouvement de reconfiguration du droit social comme mécanisme de réponse aux grandes transformations actuelles du monde du travail (par exemple de nature sociale, économique, technologique, climatique et démographique). Comme on le sait, la reconfiguration susmentionnée du droit du travail et de la sécurité sociale se définit par l'émergence de deux mouvements apparemment divergents : d'une part, la fragmentation ou l'adaptation du champ objectif du droit social et, d'autre part, l'universalisation du champ subjectif des droits sociaux.

Pendant les trois jours du Congrès, on tentera de répondre à la grande question posée par des questions plus précises, dont certaines portent sur : 1) la manière dont les travailleurs, individuellement ou collectivement, tentent de trouver des solutions pour faire face à la transformation du travail ; 2) la manière dont le droit du travail et le droit de la sécurité sociale réagissent aux demandes de protection juridique des travailleurs (par exemple, la reconnaissance de leurs singularités ou la création de nouvelles catégories juridiques) ; 3) le rôle que les droits fondamentaux, les modèles de sécurité sociale et les sources du droit jouent dans le renforcement de la cohésion sociale ; 4) le rôle possible que les droits fondamentaux, les modèles de sécurité sociale et les sources du droit jouent dans le renforcement de la cohésion sociale ; 5) le rôle du système de sécurité sociale dans la protection sociale des travailleurs, 3) le rôle que les droits fondamentaux, les modèles de sécurité sociale et les sources du droit jouent dans le renforcement de la cohésion sociale ; 4) les solutions possibles pour éliminer le risque de fragmentation du droit social et même la disparition du contrat social ; ou, enfin, 5) les manières dont les syndicats et les organisations d'employeurs, les juges ou l'administration du travail participent à cette transformation du droit social.

L'objectif ultime de ce congrès mondial est de promouvoir le débat international sur ces grands défis sociaux et du marché du travail et de générer des propositions utiles à mettre en œuvre à différents niveaux d'action, par exemple dans les sphères politique, législative et sociale. À cet égard, les propositions interdisciplinaires et multidisciplinaires sont particulièrement intéressantes, car elles offrent des réponses novatrices à ces problèmes à partir de différentes disciplines.

Le réseau CIELO LABORAL tient à remercier tous les intervenants, modérateurs et participants pour leur participation au congrès et leur souhaite des journées de travail fructueuses, tout en renforçant les liens personnels et amicaux entre tous les participants.

Merci à tous de contribuer à la création de "la communauté CIELO".

Lourdes Mella Méndez.

Coordinatrice générale du réseau International CIELO LABORAL.

Estimados asistentes:

Los Comités directivos de la Red Internacional CIELO LABORAL desean expresar su satisfacción y alegría por la celebración de este nuevo Congreso Mundial de la Red en la espléndida ciudad de Burdeos, Francia. En esta ocasión, nos acoge la Universidad de Burdeos, y, en concreto, el *Centre de Droit Compare du Travail et de la Securite Sociale* (COMPTRASEC). A estas prestigiosas instituciones, y a los equipos humanos que las gestionan, representados aquí por Isabelle Daugareilh y Loïc Lerouge, les agradecemos muy sinceramente la excelente colaboración prestada, durante el último año, para la organización de esta importante actividad académica y social. Al mismo tiempo, hacemos extensivo nuestro agradecimiento a las diversas entidades colaboradoras, como la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social y la Oficina de la OIT en Francia y a sus respectivos directores.

El tema general del Congreso Mundial se presenta en clave de interrogante (¿Hacia una reconfiguración del Derecho social frente a las transformaciones del trabajo?) y este nos interpela a reflexionar sobre la existencia actual de un posible movimiento de reconfiguración del Derecho social como mecanismo de respuesta frente a las grandes transformaciones actuales del trabajo. Como es sabido, la referida reconfiguración del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad social se define por el surgimiento de dos grandes movimientos aparentemente divergentes: por un lado, la fragmentación del ámbito objetivo del Derecho social; y, por otro, la universalización del ámbito subjetivo de los derechos sociales.

Durante los tres días del Congreso, se intentará responder a la gran cuestión planteada a través de cuestiones más precisas, algunas de las cuales versan sobre: 1) la manera en la que las personas trabajadoras, individual o colectivamente, tratan de encontrar soluciones para hacer frente a la transformación del trabajo; 2) los modos en los que el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad social reaccionan ante las demandas de protección de aquellas personas; 3) el papel que los derechos fundamentales, los modelos de seguridad social y las fuentes del Derecho juegan en el reforzamiento de la cohesión social; 4) las posibles soluciones para eliminar el riesgo de fragmentación del Derecho social e, incluso, la desaparición del contrato social; o, en fin, 5) las vías por las que los sindicatos y las organizaciones de empresarios, los jueces o la administración del trabajo participan en esta transformación del Derecho social.

El objetivo último de este Congreso Mundial es promover el debate internacional sobre estos grandes retos sociales y del mercado de trabajo y generar propuestas útiles para implementar en los diferentes niveles de actuación, como, por ejemplo, en el ámbito político, legislativo y social. En este punto, resultan especialmente interesantes las propuestas inter y multidisciplinares, las cuales ofrecen respuestas novedosas a dichos problemas desde diferentes disciplinas.

La Red CIELO Laboral agradece a todos los ponentes, moderadores y asistentes su participación en el Congreso y les desea unas fructíferas jornadas de trabajo y, a la vez, de refuerzo de los lazos personales entre todos los presentes.

Muchas gracias a todos y todas por ayudar a crear “la comunidad CIELO”.

Lourdes Mella Méndez.

Coordinadora General de la Red Internacional CIELO LABORAL.

Caros participantes:

Os Comitês Diretivos da Rede Internacional CIELO LABORAL manifestam a sua satisfação e alegria pela realização deste novo Congresso Mundial da Rede na magnífica cidade de Bordéus, França. Desta vez, somos acolhidos pela Universidade de Bordéus, em particular pelo *Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale* (COMPTRASEC). A estas prestigiadas instituições e às equipas humanas que as gerem, representadas aqui pelos Isabelle Daugareilh e Loïc Lerouge, agradecemos sinceramente a excelente colaboração prestada ao longo do último ano para a organização desta importante atividade académica e social. Ao mesmo tempo, estendemos o nosso agradecimento às diversas entidades colaboradoras, como a Associação Francesa de Direito do Trabalho e da Segurança Social e o Gabinete da OIT em França, bem como aos seus respetivos diretores.

O tema geral do Congresso Mundial apresenta-se sob a forma de uma interrogação (Rumo a uma reconfiguração do Direito Social face às transformações do trabalho?) e desafia-nos a refletir e debater sobre a existência atual de um possível movimento de reconfiguração do Direito Social como mecanismo de resposta às grandes transformações do mundo do trabalho (por exemplo, de natureza social, económica, tecnológica, climática e demográfica). Como é sabido, essa reconfiguração do Direito do Trabalho e do Direito da Segurança Social caracteriza-se pelo surgimento de dois grandes movimentos aparentemente divergentes: por um lado, a fragmentação ou adaptação do âmbito objetivo do Direito Social; e, por outro, a universalização do âmbito subjetivo dos direitos sociais.

Durante os três dias do Congresso, procurar-se-á responder à grande questão colocada através de questões mais específicas, algumas das quais abordam: 1) a forma como os trabalhadores, individual ou coletivamente, tentam encontrar soluções para enfrentar a transformação do trabalho; 2) a forma como o Direito do Trabalho e o Direito da Segurança Social reagem às exigências de proteção jurídica dessas pessoas (por exemplo, reconhecimento das suas singularidades ou criação de novas categorias jurídicas); 3) o papel que os direitos fundamentais, os modelos de segurança social e as fontes do Direito desempenham no reforço da coesão social; 4) as possíveis soluções para eliminar o risco de fragmentação do Direito Social e, até, a dissolução do contrato social; ou, por fim, 5) os caminhos pelos quais os sindicatos, as organizações patronais, os juizes ou a administração do trabalho participam nesta transformação do Direito Social (por exemplo, através do diálogo social, do conflito coletivo ou da criação de outras instituições).

O objetivo final deste Congresso Mundial é promover o debate internacional sobre estes grandes desafios sociais e do mercado de trabalho, gerando propostas úteis para implementação nos diferentes níveis de atuação, como, por exemplo, no âmbito político, legislativo e social. Neste contexto, as propostas interdisciplinares e multidisciplinares são particularmente relevantes, oferecendo respostas inovadoras a esses problemas a partir de diferentes áreas do conhecimento.

A Rede CIELO Laboral agradece a todos os oradores, moderadores e participantes a sua presença no Congresso e deseja-vos jornadas de trabalho frutíferas, assim como um reforço dos laços pessoais e de amizade entre todos os presentes.

Muito obrigado a todos e todas por ajudarem a criar “a comunidade CIELO”.

Lourdes Mella Méndez.

Coordenadora Geral da Rede Internacional CIELO LABORAL

1.B. LETTRE DE BIENVENUE DES ORGANISATEURS FRANÇAIS DU 5^e CONGRÈS MONDIAL CIELO LABORAL *(français, espagnol, et portugais)*

Cher.ère.s collègues,

Nous vous souhaitons la bienvenue au 5^{ème} CONGRÈS MONDIAL DU RÉSEAU CIELO LABORAL qui se tient cette année en France, et est organisé par le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC UMR CNRS 5114) de l'Université de Bordeaux.

Nous vous souhaitons un agréable séjour dans notre ville de Bordeaux et notre université, mais surtout un travail fructueux, d'un point de vue scientifique et social. Au regard d'un contexte politique et institutionnel particulièrement instable et d'un système économique tiraillé entre une globalisation effrénée et un localisme rampant, le sujet qui va retenir notre attention durant le Congrès est éminemment crucial au bon fonctionnement de la société et des relations professionnelles. Les crises multiples (écologique, économique, sanitaire, géopolitique, sociale, etc.) du 21^{ème} siècle accélèrent et amplifient les transformations du travail qui étaient déjà à l'œuvre avant l'arrivée de la pandémie. Dans ce contexte, le 5^{ème} CONGRÈS MONDIAL DU RÉSEAU CIELO LABORAL a pour objectif d'explorer les mutations actuelles du droit du travail et de la sécurité sociale à la lumière d'une société désormais sous l'influence des transitions écologiques, numériques et démographiques et de leur accélération progressive et continue.

Il s'agira ainsi d'envisager comment le droit du travail et le droit de la sécurité sociale se (re)structurent et dépassent les tensions entre la fragmentation ou l'adaptation du droit social d'une part, l'universalisation des droits sociaux d'autre part. La nécessité de débattre autour de ces sujets nous conduit à nous engager à apporter notre contribution à la recherche d'un meilleur travail dans de meilleures conditions. Cela se fera grâce à un débat riche en connaissances scientifiques, en nouvelles idées et approches, et en analyses critiques d'expérimentations institutionnelles et sociétales. Nous serons sans doute amenés à faire des constats, parfois pessimistes, mais pouvant aussi offrir de nouvelles perspectives ainsi que des concepts innovants. A cet égard, les utopies concrètes seront sans aucun doute utiles pour renouveler et mettre en œuvre de nouvelles manières d'appréhender les transformations du travail et ses régulations à l'aune du droit social.

Ces discussions sont nécessaires. A ce titre, nous vous souhaitons donc des débats qui nous feront aller de l'avant et qui seront plein d'espoir !

Isabelle Daugareilh, Directrice de recherche au CNRS.

Loïc Lerouge, Directeur de recherche au CNRS – COMPTRASEC UMR CNRS 5114, CIECST, Université de Bordeaux.

Estimados colegas,

Les damos la bienvenida al 5º CONGRESO MUNDIAL DE LA RED LABORAL CIELO, que se celebra este año en Francia y está organizado por el *Centro de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social* (COMPTRASEC UMR CNRS 5114) de la Universidad de Burdeos.

Les deseamos una agradable estancia en nuestra ciudad de Burdeos y en nuestra universidad, pero, sobre todo, un trabajo fructífero, tanto científica como socialmente. En un contexto político e institucional particularmente inestable y con un sistema económico dividido entre la globalización desenfrenada y el localismo rampante, el tema que ocupará nuestra atención durante el Congreso es particularmente crucial para el buen funcionamiento de la sociedad y de las relaciones profesionales. Las múltiples crisis (ecológica, económica, sanitaria, geopolítica, social, etc.) del siglo XXI están acelerando y amplificando las transformaciones laborales que ya estaban en marcha antes de la llegada de la pandemia. En este contexto, el V CONGRESO MUNDIAL DE LA RED LABORAL CIELO pretende explorar las transformaciones actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a la luz de una sociedad bajo la influencia de las transiciones ecológica, digital y demográfica y su progresiva y continua aceleración.

Para ello, habrá que estudiar, por una parte, cómo se (re)estructuran el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social y superar las tensiones entre la fragmentación y la adaptación del Derecho social, y, por otro, la universalización de los derechos sociales. La necesidad de debatir estas cuestiones nos lleva a comprometernos a aportar nuestra contribución en la búsqueda de mejores condiciones laborales. Esto se logrará a través de un debate rico en conocimientos científicos, nuevas ideas y enfoques, así como un análisis crítico de diversas experiencias institucionales y sociales. Sin duda, nos veremos obligados a hacer observaciones a veces pesimistas, pero que también pueden ofrecer nuevas perspectivas y conceptos innovadores. En este sentido, las ideas más avanzadas serán sin duda útiles para renovar e implementar nuevas formas de entender las transformaciones laborales y su regulación a la luz del Derecho social.

Estos debates son necesarios. En este sentido, ¡les deseamos debates que nos hagan avanzar y que estén llenos de esperanza!

Isabelle Daugareilh, directora de investigación del CNRS.

Loïc Lerouge, director de investigación del CNRS - COMPTRASEC UMR CNRS 5114, CIECST, Universidad de Burdeos.

Estimados colegas,

Damos-vos as boas-vindas ao 5.º CONGRESSO MUNDIAL DA REDE CIELO LABORAL, que este ano se realiza em França e é organizado pelo *Centro de Direito Comparado do Trabalho e da Segurança Social* (COMPTRASEC UMR CNRS 5114) da Universidade de Bordéus.

Desejamos-vos uma agradável estadia na nossa cidade de Bordéus e na nossa universidade, mas, acima de tudo, um trabalho frutífero, tanto do ponto de vista científico como social. Num contexto político e institucional particularmente instável e com um sistema económico dividido entre uma globalização desenfreada e um localismo galopante, o tema que ocupará a nossa atenção durante o Congresso é especialmente crucial para o bom funcionamento da sociedade e das relações profissionais. As múltiplas crises (ecológicas, económicas, sanitárias, geopolíticas, sociais, etc.) do século XXI estão a acelerar e a amplificar as transformações do trabalho que já estavam em curso antes da chegada da pandemia. Neste quadro, o 5.º CONGRESSO MUNDIAL DA REDE CIELO LABORAL tem como objetivo explorar as transformações atuais no Direito do Trabalho e da Segurança Social, à luz de uma sociedade sob a influência das transições ecológica, digital e demográfica e da sua progressiva e contínua aceleração.

Isto implicará considerar como se (re)estruturam o Direito do Trabalho e o Direito da Segurança Social e superar as tensões entre a fragmentação ou adaptação do Direito social, por um lado, e a universalização dos direitos sociais, por outro. A necessidade de debater estas questões leva-nos a comprometer-nos a dar o nosso contributo na busca de um melhor trabalho e condições laborais. Isto será alcançado através de um debate rico em conhecimentos científicos, novas ideias e abordagens e análises críticas de diversas experiências institucionais e sociais. Sem dúvida, seremos obrigados a fazer observações, por vezes pessimistas, mas que também podem oferecer novas perspectivas e conceitos inovadores. Neste sentido, as ideias mais avançadas serão, sem dúvida, úteis para renovar e implementar novas formas de compreender as transformações do trabalho e as suas regulações à luz do Direito social.

Estas discussões são necessárias. Neste sentido, desejamos-vos debates que nos façam avançar e que estejam repletos de esperança!

Isabelle Daugareilh, Diretora de Investigação no CNRS.

Loïc Lerouge, Diretor de Investigação no CNRS – COMPTRASEC UMR CNRS 5114, CIECST, Universidade de Bordéus.

2. QUELQUES INFORMATIONS PRATIQUES POUR PRÉPARER AU MIEUX VOTRE VENUE A BORDEAUX (*français, espagnol, et portugais*)

1. Horaires et lieu

L'accueil des participants se fera à 8h le mercredi 04 juin 2025 au Pôle juridique et judiciaire de l'Université de Bordeaux, 35 place Pey Berland (Ligne de Tram "A" et "B" ; Arrêt "Hôtel de ville"). Veuillez noter qu'il y'aura des travaux sur certaines lignes. Pour trouver des bus de remplacement, voir le site <https://www.infotbm.com>. En revanche, la traversée de la Garonne par le Pont de pierre ne peut se faire que à pied ou à bicyclette. Fin du colloque le vendredi 06 juin 2025 à 13h.

2. Pauses café

Elles s'effectueront sur le lieu du colloque du mercredi 4 au vendredi 6, et sont offertes à tous les participants.

3. Déjeuners

En raison des règles de sécurité et du fait du succès de CIELO2025, nous ne pourrons accueillir pour les déjeuners sur place que *les intervenants au colloque*. Nous invitons par conséquent *les participants non intervenants* à se restaurer dans les établissements à proximité de la faculté. C'est pourquoi, intervenants et participants non intervenants auront un badge de couleur différente.

4. Cocktail de bienvenue

Pour des raisons de sécurité, *seuls les intervenants (pas les participants non intervenants)* sont invités au cocktail de bienvenue qui aura lieu le mercredi 04 juin de 19h00 à 20h45 au Musée d'Aquitaine (20 cours Pasteur), à côté du lieu du colloque (A pied ou tram A, arrêt "Hôtel de ville", Tram B arrêt "Musée d'Aquitaine").

5. Dîner officiel

Seules les personnes inscrites à la date de clôture se verront remettre un ticket d'accès au dîner officiel. Celui-ci se déroulera au Palais de la Bourse le 05 juin à 20h : cocktail dans le Grand Foyer (n°18 Bis Place de la Bourse), puis à l'espace Miroir d'eau pour le dîner assis (n°2 Place de la Bourse) (Bus de remplacement du Tram "C" arrêt "Place de la Bourse"). Seules les personnes qui nous ont informé d'éventuelles intolérances alimentaires avant le lundi 26 mai seront prises en compte.

6. Programme et livret du congrès

Toutes les informations sont disponibles sur le site du colloque <https://cielo2025.sciencesconf.org>.

Nous vous recommandons de consulter le livret du congrès pour plus de détails.

Au plaisir de vous retrouver très bientôt !

Bien cordialement

L'Equipe CIELO

1. Horario y lugar

La recepción de los participantes tendrá lugar a las 8:00 h del miércoles 4 de junio de 2025 en el Pôle Juridique et Judiciaire de la Universidad de Burdeos, 35 place Pey Berland (líneas de tranvía «A» y «B», parada «Hôtel de ville»). Tenga en cuenta que habrá obras en algunas líneas. Para encontrar autobuses sustitutivos, consulte la página web <https://www.infotbm.com>. Sin embargo, solo se podrá cruzar el río La Garonne tomando el Pont de Pierre a pie o en bicicleta. El coloquio finalizará el viernes 6 de junio 2025 a las 13:00.

2. Pausas para el café

Se realizarán en el lugar del congreso, del miércoles 4 al viernes 6, y son gratuitos para todos los participantes.

3. Almuerzos

Debido a las normas de seguridad y al éxito de CIELO2025, solo podremos acoger a *los ponentes del congreso* para los almuerzos en el recinto. Por lo tanto, invitamos a *los participantes que no sean ponentes* a comer en los restaurantes cercanos a la facultad. Por este motivo, los ponentes y los participantes que no sean ponentes llevarán una tarjeta identificativa de diferente color.

4. Cóctel de bienvenida

Por razones de seguridad, solo *los participantes ponentes (no los meros asistentes sin participación)* están invitados al cóctel de bienvenida que tendrá lugar el miércoles 4 de junio de 19:00 a 20:45 en el Museo de Aquitania (20 cours Pasteur), junto al lugar del coloquio (a pie o en tranvía A, parada «Hôtel de ville», tranvía B, parada «Musée d'Aquitaine»).

5. Cena oficial

Solo las personas inscritas antes de la fecha límite recibirán una entrada para la cena oficial. Esta tendrá lugar en el Palais de la Bourse el 5 de junio a las 20:00: cóctel en el Grand Foyer (n.º 18 Bis Place de la Bourse) y, a continuación, cena sentada en el Espace Miroir d'eau (n.º 2 Place de la Bourse) (autobús sustitutivo del tranvía «C», parada «Place de la Bourse»).

Solo se tendrán en cuenta las personas que nos hayan informado de posibles intolerancias alimentarias antes del lunes 26 de mayo.

6. Programa y *booklet* del congreso

Toda la información está disponible en la página web del congreso <https://cielo2025.sciencesconf.org>.

Recomendamos la consulta del *booklet* del congreso para conocer todos los detalles.

¡Esperamos verlos muy pronto!

Atentamente

El equipo CIELO

1. Hora e local

A receção dos participantes terá lugar às 8h00 de quarta-feira, 4 de junho de 2025 no Pôle Juridique et Judiciaire da Universidade de Bordéus, 35 lugar Pey Berland (linhas de eléctrico "A" e "B", paragem "Hôtel de ville"). Por favor, note que haverá obras em algumas linhas. Para encontrar autocarros de substituição, consulte o <https://www.infotbm.com> Web site. No entanto, apenas pode atravessar o rio La Garonne na Pont de Pierre a pé ou de bicicleta. O colóquio terminará na sexta-feira, 6 de junho de 2025, às 13h00.

2. Pausas para café

Serão realizadas, de quarta-feira a sexta-feira, no local do congresso e são gratuitas para todos os participantes.

3. Almoço

Devido às normas de segurança e para garantir o sucesso do CIELO2025, só poderemos receber os *oradores do colóquio* para os almoços nas instalações do evento. Por isso, convidamos *os participantes que não são oradores* a almoçar em restaurantes perto da faculdade. Por esta razão, os oradores e os participantes não oradores vão usar um emblema de cor diferente.

4. Cocktail de boas-vindas

Por razões de segurança, apenas os *participantes oradores (não os participantes que não são oradores)* estão convidados para o cocktail de boas-vindas, que terá lugar na quarta-feira, 4 de junho, a partir das 19h00. até às 20:45 horas. no Musée d'Aquitaine (20 cours Pasteur), junto ao local da conferência (a pé ou de eléctrico A, paragem "Hôtel de ville", eléctrico B, paragem "Musée d'Aquitaine").

5. Jantar oficial

Apenas os inscritos antes do prazo receberão uma entrada para o jantar oficial. Este terá lugar no Palais de la Bourse no dia 5 de junho às 20h00: cocktail no Grand Foyer (18 Bis Place de la Bourse) seguido de um jantar sentado no Espace Miroir d'eau (2 Place de la Bourse) (autocarro substituto do eléctrico "C", paragem "Place de la Bourse").

Só serão tidas em conta as pessoas que nos informaram de possíveis intolerâncias alimentares antes de segunda-feira, 26 de maio.

6. Programa et livret du congresso

Toda a informação está disponível no sítio Web do colóquio <https://cielo2025.sciencesconf.org>.

Recomendamos a consulta do *livret* da conferência para obter todos os detalhes.

Esperamos vê-lo muito em breve!

Cumprimentos

A Equipa CIELO

3.A. INDICATIONS GÉNÉRALES POUR LES ORATEURS ET LES MODÉRATEURS (français)

1. LES ORATEURS AYANT UNE PRÉSENTATION ORALE CLASSIQUE

-Toutes les salles sont équipées d'un ordinateur et d'un projecteur permettant de faire une présentation avec des diapositives. Celles-ci doivent être apportées personnellement au Congrès (Clé-USB) et il est de la responsabilité de l'auteur de les introduire dans l'ordinateur de la salle en temps et en heure pour une présentation correcte.

-Les orateurs sont priés de respecter scrupuleusement le temps qui leur est imparti à l'avance par le modérateur de leur table (15 minutes, plus 5 minutes de discussion). Le programme étant très dense, la présentation orale ne doit pas chercher à couvrir tout le contenu du travail effectué, mais seulement ses points essentiels et ses principales conclusions. Si nécessaire, après la présentation, les personnes intéressées peuvent contacter les auteurs pour obtenir des informations complémentaires sur le sujet.

Le non-respect du temps imparti est préjudiciable aux autres collègues et, le cas échéant, aux personnes de l'auditoire qui souhaitent poser des questions sur l'éventuel débat.

-Il est conseillé de vérifier à l'avance la salle où se tiendra le séminaire auquel vous participez et de vous y rendre quelques minutes à l'avance ou, si possible, à l'heure ; cela évitera les retards dans le début des sessions dus à l'absence d'un orateur.

-Lors de la présentation d'ouvrages (livres), le temps de présentation sera compris entre 10 et 15 minutes, avec une certaine flexibilité.

-Langues acceptées pour la présentation du document : portugais, espagnol, italien ou français. L'anglais n'est pas accepté. Il n'y aura pas de service de traduction simultanée.

2. LES AUTEURS DES POSTERS

-Les présentations de posters au congrès consistent en une présentation active, rapide et dynamique pendant les pauses-café (dans le hall d'entrée) ; il est donc recommandé de faire des présentations debout pour aider à concentrer l'attention du public.

-L'affiche doit être physiquement apportée au congrès par son auteur pour y être exposée.

-Il s'agit pour l'auteur de l'article de présenter ses idées de base pendant 10 à 15 minutes, tout en présentant le poster dans la salle (pour aider le public à suivre le contenu).

-Cette affiche doit contenir la structure ou le résumé du document (introduction, idées clés et conclusions) et peut inclure des images, des diagrammes ou des schémas.

-La modalité poster n'affecte que la forme de présentation orale du travail au congrès, car l'auteur peut accompagner (comme dans la présentation classique) un travail écrit pour son évaluation à des fins de publication (s'il le souhaite). Dans tous les cas, l'auteur sera considéré comme un orateur.

3. MODÉRATEURS

-Le modérateur doit répartir, à l'avance et de manière égale, le temps alloué à la session thématique ou au séminaire entre tous les participants, à moins qu'ils n'en conviennent autrement (comme cela peut

être le cas dans les séminaires proposés par les orateurs). Dans tous les cas, le modérateur doit garantir 15 minutes de présentation pour chaque orateur et 5 minutes de discussion par article. Ces minutes de débat peuvent se dérouler immédiatement après chaque intervention orale ou être cumulées pour un débat final et global de tous les intervenants.

-Si, à l'heure prévue pour la session, un orateur est absent, le modérateur doit quand même commencer la session. La personne qui arrive en retard parlera en dernier, à moins qu'il n'y ait un meilleur critère justifié par le sujet à présenter.

-Le modérateur ne doit pas faire de très longues présentations introductives (du sujet ou des orateurs) ; il est conseillé de ne pas consacrer plus de 3 minutes à cette tâche. Des informations adéquates sur les orateurs sont disponibles pour les participants dans le livret du congrès.

-Il est recommandé que le modérateur avertisse (par une note écrite) l'orateur du temps qu'il lui reste avant la fin de son tour, en indiquant « 3 minutes » et « 1 minute ».

-S'il reste du temps, à la fin de la présentation des orateurs, le modérateur offrira au public la possibilité de poser des questions et de discuter avec les orateurs.

-De même, s'il en a le temps, le modérateur peut également ajouter des commentaires sur les points soulevés, comme tout autre participant.

-Si vous avez des doutes, des questions ou des problèmes, veuillez contacter un membre de l'équipe organisatrice du congrès.

Si le problème est d'ordre logistique, sonore ou technique, il est conseillé de s'adresser en particulier à l'équipe organisatrice de la conférence.

Merci à tous pour votre participation et votre collaboration à notre 5ème Congrès mondial !

Bon Congrès !

L'équipe de gestion du congrès CIELO.

3.B. INDICACIONES GENERALES PARA LOS PONENTES Y MODERADORES (español)

1. PONENTES CON EXPOSICIÓN ORAL CLÁSICA

-Todas las aulas disponen de ordenador y proyector para hacer una presentación con diapositivas. Las diapositivas deben llevarse personalmente al Congreso (*pen-drive*) y es responsabilidad del autor introducirlas en el ordenador de la Sala con tiempo y rapidez para su adecuada exposición.

-Se ruega que los ponentes respeten escrupulosamente el tiempo asignado previamente por el moderador de su mesa (mínimo 15 minutos, más 5 de debate). Dado que el programa es muy denso, la presentación oral no debe intentar abarcar todo el contenido del trabajo realizado, sino solo sus puntos básicos y las conclusiones principales. En su caso, después de la exposición, los interesados pueden ponerse en contacto con los autores para obtener más información del tema.

-El no respetar el tiempo asignado perjudica a otros compañeros y, en su caso, a los asistentes que deseen hacer preguntas sobre el posible debate.

-Se aconseja comprobar previamente el aula en el que se desarrollará el seminario en el que se participa y estar allí con unos minutos de antelación o, si acaso, puntualmente; ello evitará retrasos en el comienzo de las sesiones por ausencia de algún ponente.

-En la presentación de obras (libros), el tiempo de exposición será entre 10-15 minutos, con flexibilidad.

-Idiomas admitidos para la exposición de la ponencia: portugués, español, italiano o francés. No se aceptará el inglés. No habrá servicio de traducción simultánea.

2. PONENTES CON PÓSTER

-Las ponencias presentadas en el Congreso en modalidad póster consisten en una exposición activa, rápida y dinámica durante las pausas-café (en el vestíbulo de entrada), por lo que se aconseja la presentación de pie para ayudar a centrar la atención del público.

-El póster debe llevarse físicamente al congreso por su autor, para exponerlo allí.

-Se trata de que el autor del trabajo exponga sus ideas básicas durante 10-15 minutos, a la vez que presenta el póster en la Sala (para ayudar al público a seguir el contenido).

-Este póster debe contener la estructura o resumen del trabajo (introducción, ideas clave y conclusiones) y puede incluir imágenes, esquemas o diagramas.

-La modalidad póster solo afecta a la forma de presentar oralmente el trabajo en el congreso, pues el autor puede acompañar (al igual que en la exposición clásica) un trabajo escrito para su evaluación a efectos de publicación (si así lo desea). A todos los efectos, el autor será considerado como ponente.

3. MODERADORES

-El moderador debe distribuir, previa y equitativamente, el tiempo de duración previsto para la sesión temática o el seminario entre todos los participantes en el mismo, salvo que estos estén de acuerdo en otro criterio (como podría ocurrir en los seminarios propuestos por los ponentes). En todo caso, el moderador debe garantizar 15 minutos de presentación para cada ponente, y 5 minutos de debate por

ponencia. Estos minutos de debate puede ser inmediatamente posteriores a cada intervención oral o acumularse, todos ellos, para un debate final y global de todos los ponentes.

-Si, a la hora asignada para la sesión, algún ponente está ausente, el moderador debe comenzar la sesión igualmente. La persona que se incorpore tarde intervendrá en último lugar, salvo mejor criterio justificado por la temática a exponer.

-El moderador no debe hacer presentaciones introductorias (del tema o ponentes) muy largas; se aconseja no emplear en dicha tarea más de 3 minutos. Los asistentes disponen de información suficiente sobre los ponentes en el Libro del Congreso (*livret*).

-Se aconseja que el moderador avise (con una nota escrita) al ponente en el uso de la palabra del tiempo que le resta para finalizar su turno, con una antelación de “3 minutos” y “1 minuto”.

-Si hay tiempo para ello, al final de la intervención de los ponentes, el moderador ofrecerá a los asistentes la oportunidad de formular preguntas y debatir con aquellos.

-De la misma manera, si hay tiempo, el moderador también puede añadir comentarios sobre los puntos expuestos, como cualquier otro asistente.

-Para cualquier duda, pregunta o problema que surja, rogamos se dirijan a un miembro del equipo organizador del Congreso.

Si la cuestión es de logística, sonido o técnica, se aconseja hablar, especialmente, con personal de la Universidad organizadora o del centro en que se organiza el congreso.

¡Muchas gracias a todos por su participación y colaboración en nuestro 5º Congreso Mundial!

¡Disfruten del Congreso!

El equipo directivo del Congreso CIELO.

3.C. INDICAÇÕES GERAIS PARA OS ORADORES E MODERADORES (português)

1. ORADORES COM APRESENTAÇÃO ORAL CLÁSSICA

- Todas as salas dispõem de computador e projetor para realizar uma apresentação com diapositivos. Os diapositivos devem ser trazidos pessoalmente para o Congresso (*pen-drive*) e é da responsabilidade do autor introduzi-los no computador da sala com tempo e rapidez para a sua adequada apresentação.
- Solicita-se que os oradores respeitem escrupulosamente o tempo previamente atribuído pelo moderador da sua mesa (mínimo de 15 minutos, mais 5 para debate). Dado que o programa é muito denso, a apresentação oral não deve tentar abranger todo o conteúdo do trabalho realizado, mas apenas os seus pontos principais e as conclusões principais. Se for o caso, após a apresentação, os interessados podem contactar os autores para obter mais informações sobre o tema.
- O não cumprimento do tempo atribuído prejudica outros colegas e, eventualmente, os participantes que desejem fazer perguntas durante o possível debate.
- Recomenda-se verificar previamente a sala onde se realizará o seminário em que se participa e estar presente com alguns minutos de antecedência ou, pelo menos, pontualmente; isso evitará atrasos no início das sessões devido à ausência de algum orador.
- Na apresentação de obras (livros), o tempo de exposição será entre 10-15 minutos, com flexibilidade.
- Idiomas admitidos para a apresentação da comunicação: português, espanhol, italiano ou francês. Não será aceite o inglês. Não haverá serviço de tradução simultânea.

2. ORADORES COM PÓSTER

- As comunicações apresentadas no Congresso na modalidade de póster consistem numa exposição ativa, rápida e dinâmica durante as pausas para café (no átrio de entrada), pelo que se recomenda a apresentação de pé para ajudar a captar a atenção do público.
- Cada autor deve trazer o seu póster fisicamente para o Congresso, para ser exposto no local.
- Trata-se de o autor do trabalho expor as suas ideias principais durante 10-15 minutos, enquanto apresenta o póster na sala (para ajudar o público a acompanhar o conteúdo).
- Este póster deve conter a estrutura ou resumo do trabalho (introdução, ideias-chave e conclusões) e pode incluir imagens, esquemas ou diagramas.
- A modalidade de póster afeta apenas a forma de apresentar oralmente o trabalho no Congresso, pois o autor pode acompanhar (tal como na exposição clássica) um trabalho escrito para avaliação com vista à publicação (se assim o desejar). Para todos os efeitos, o autor será considerado como orador.

3. MODERADORES

- O moderador deve distribuir, de forma prévia e equitativa, o tempo previsto para a sessão temática ou o seminário entre todos os participantes, salvo se estes estiverem de acordo com outro critério (como pode acontecer nos seminários propostos pelos oradores). Em qualquer caso, o moderador deve garantir 15 minutos de apresentação para cada orador e 5 minutos de debate por comunicação. Estes minutos de

debate podem ocorrer imediatamente após cada intervenção oral ou serem acumulados para um debate final e global de todos os oradores.

- Se, à hora marcada para a sessão, algum orador estiver ausente, o moderador deve iniciar a sessão mesmo assim. A pessoa que chegar atrasada intervirá em último lugar, salvo melhor critério justificado pela temática a apresentar.
- O moderador não deve fazer apresentações introdutórias (do tema ou dos oradores) muito longas; recomenda-se não utilizar mais de 3 minutos para essa tarefa. Os participantes dispõem de informação suficiente sobre os oradores no Livro do Congresso (*livret*).
- Sugere-se que o moderador avise (com uma nota escrita) o orador que está a usar da palavra do tempo que lhe resta para concluir a sua intervenção, com uma antecedência de “3 minutos” e “1 minuto”.
- Se houver tempo para tal, no final da intervenção dos oradores, o moderador oferecerá aos participantes a oportunidade de formular perguntas e debater com os oradores.
- Da mesma forma, se houver tempo, o moderador também pode adicionar comentários sobre os pontos apresentados, como qualquer outro participante.
- Para qualquer dúvida, questão ou problema que surja, solicita-se que contactem um membro da equipa organizadora do Congresso.
- Se a questão for de logística, som ou técnica, recomenda-se falar, especialmente, com a equipa da Universidade organizadora ou do centro onde o Congresso se realiza.

Muito obrigado a todos pela vossa participação e colaboração no nosso 5.º Congresso Mundial!

Desfrutem do Congresso!

A equipa diretiva do Congresso CIELO.

4. PROGRAMME FINAL DU CONGRÈS : STRUCTURE ET CONTENU

5^e CONGRÈS MONDIAL CIELO LABORAL 2025

VERS UNE RECONFIGURATION DU DROIT SOCIAL FACE AUX TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ?

4 - 6 juin 2025. BORDEAUX (France)

Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Social (COMPTRESEC). Université de Bordeaux

Pays participants : [Algérie](#), [Argentine](#), [Belgique](#), [Brésil](#), [Canada](#), [Colombie](#), [Côte d'Ivoire](#), [Chili](#), [Espagne](#), [France](#), [Grèce](#), [Italie](#), [Mexique](#), [Pérou](#), [Pologne](#), [Portugal](#), [Uruguay](#), [Roumanie](#), [Suisse](#) et [Turquie](#).

Mercredi 4 juin

(Lieu : Pôle juridique et judiciaire, 35 place Pey Berland, Bordeaux)

8:30-9:15. Enregistrements.

8:30-9:15. Ouverture.

9:15-10:30. **Session plénière.** (*Auditorium Duguit*)

10:30-11:00. *Pause-café.*

11:00-12:30. **Session 1.**

- **Atelier 1 (1K).** Travailleurs des plateformes.
- **Atelier 2 (Ellul).** Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail.
- **Atelier 3 (2B).** Protection sociale.
- **Atelier 4 (1J).** Conditions de travail, santé au travail.
- **Symposium 1 (Duguit).** Adaptación del Derecho Social a los requerimientos de la descarbonización: análisis comparado desde la perspectiva francesa, italiana y española.

12:30-13:30. *Pause déjeuner*

13:30- 15:00 **Session 2.**

- **Atelier 1 (1J).** Droits fondamentaux, justice sociale.
- **Atelier 2 (2B).** Protection sociale.
- **Atelier 3 (1K).** Dialogue social.
- **Atelier 4 (Ellul).** Transformation du monde du travail.
- **Symposium 2 (Duguit).** Dialogue social, conventions collectives et Intelligence artificielle : comparaison France/Italie/Espagne à la lumière du droit de l'Union européenne.

15:00-15:30. *Pause-café. Session de posters.*

15:30-17:00. **Session 3.**

- **Atelier 1 (Ellul).** Conditions de travail, santé au travail.
- **Atelier 2 (1K).** Transformation du monde du travail.
- **Atelier 3 (2B).** Genre.
- **Atelier 4 (1J).** Dialogue social.
- **Symposium 3 (Duguit).** I tirocini nel contesto italiano, francese e spagnolo: primi bilanci e nuove prospettive.

17:00-18:30. Session 4.

- **Atelier 1 (1J).** Transformation du monde du travail.
- **Atelier 2 (1K).** Numérisation, Intelligence artificielle, télétravail.
- **Atelier 3 (2B).** Devoir de vigilance, Chaines de valeur, RSE, Droit transnational.
- **Symposium 4 (Duguit).** La solidarietà e la dignità nel diritto del lavoro nazionale e internazionale.
- **Présentation d'ouvrages (Ellul).**

19:00-20:45. *Cocktail de bienvenue (Musée d'Aquitaine, 20 cours Pasteur, Bordeaux).*

Jeudi 5 juin

8:00-8:30. Enregistrements

9:00-10:30. Session 5.

- **Atelier 1 (1J).** Transition, environnement, climat.
- **Atelier 2 (1L).** Protection sociale.
- **Atelier 3 (1K).** Violence et harcèlement au travail.
- **Symposium 5 (Duguit).** Le travail du care comme illustration d'une fragmentation du droit social (programme européen *Care for Care*).
- **Symposium 6 (Ellul).** L'universalizzazione del diritto di sciopero nella prospettiva internazionale-sovrannazionale e degli ordinamenti nazionali.

10:30-11:00. *Pause-café. Session de posters.*

11:00-12:30. Session 6.

- **Atelier 1 (1L).** Conditions de travail, santé au travail.
- **Atelier 2 (1K).** Transition, environnement, climat.
- **Atelier 3 (1J).** Droit international Droit de l'Union européenne.
- **Symposium 7 (Duguit).** La progresiva ampliación de derechos de los colectivos vulnerables en España y Portugal: especial atención a los trabajadores que cuidan a otros o que necesitan ser cuidados.
- **Symposium 8 (Ellul).** Travail décent et universalisation des droits sociaux.

12:30-13:30. *Pause déjeuner.*

13:30-15:00. Session 7.

- **Atelier 1 (1L).** Protection sociale.
- **Atelier 2 (1J).** Numérisation, Intelligence artificielle, télétravail.
- **Atelier 3 (1K).** Dialogue social
- **Symposium 9 (Duguit).** El (derecho del) trabajo marítimo-pesquero ante los desafíos de la transición ecológica y digital en España, Francia, Italia y Portugal.
- **Symposium 10 (Ellul).** Travail de plateforme : épistémologie et outil de comparaison France/Brazil. Une analyse par les zones grises.

15:00-15:30. *Pause-café. Session de posters.*

15:30-17:00. Session 8.

- **Atelier 1 (1L).** Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail.
- **Atelier 2 (1K).** Devoir de vigilance, Chaines de valeur, RSE, Droit transnational.
- **Atelier 3 (1J).** Transformation du monde du travail.
- **Symposium 11 (Duguit).** Relaciones productivas digitalizadas, Descarbonización y protección social. Reflexiones sobre la transición justa.

- **Symposium 12 (Ellul).** Les droits fondamentaux des travailleurs à l'épreuve de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples.

17:00-18:30. Session 9.

- **Atelier 1 (1J).** Droits fondamentaux.
- **Atelier 2 (1K).** Travailleurs des plateformes.
- **Atelier 3 (Duguit).** Dialogue social.
- **Atelier 4 (1L).** Protection sociale.
- **Présentation d'ouvrages (Ellul).**

20:00-23:00. Dîner officiel (Palais de la Bourse, 17 place de la Bourse, Bordeaux).

Vendredi 6 juin

8:00-8:30. Enregistrements

9:00-10:30. Session 10.

- **Atelier 1 (2B).** Transition, environnement, climat.
- **Atelier 2 (1J).** Dialogue social.
- **Atelier 3 (1K).** Droit international, Droit de l'Union européenne.
- **Symposium 13 (Duguit).** Salute e lavoro: la tutela del lavoratore con malattie croniche in Italia e Spagna.
- **Symposium 14 (Ellul).** Sulla configurabilità di un minimum wage regionale: analisi e proposte operative.

10:30-11:00. Pause-café. Session de posters.

11:00-12:15. Session plénière (Auditorium Duguit)

12:15-13:00. Clôture – Au revoir.

Mercredi 4 juin

(Lieu : Pôle juridique et judiciaire, 35 place Pey Berland, Bordeaux)

8:30-9:15. Enregistrements

8:30-9:15 (Auditorium Duguit). Ouverture

Présidence : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux)

Dean Lewis (Président de l'Université de Bordeaux), Philippe Martin (COMPTRASEC UMR CNRS 5114), Pascal Lokiec (AFDT), Cyrill Cosme (OIT), Lourdes Mella Méndez (CIELO Laboral).

9:15-10:30 (Auditorium Duguit). *Quel avenir pour la responsabilité des entreprises transnationales de respecter les droits fondamentaux au travail ? Le modèle social européen : à la croisée des chemins entre progrès social et déréglementation*

Modérateur : Loïc Lerouge (Université de Bordeaux, France).

Keynotes : dialogue entre **Nicolas Bueno** (professeur assistant auprès de la faculté de droit, Unidistance, Suisse) et **Isabelle Schoemann** (secrétaire générale de la CES, Belgique).

10:30-11:00. Pause-café

11:00-12:30. Session 1

Atelier 1 (1K). *Travailleurs des plateformes*

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

1. **Bruno Tomaz Bernardes** (BGA Advogados, Portugal). *A Evolução dos Direitos Sociais dos Trabalhadores das Plataformas Digitais em Portugal.*
2. **Alicia Villalba Sánchez** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne). *Los derechos atribuidos a los representantes de las personas trabajadoras en plataformas digitales de trabajo y su adaptación al modelo cooperativo.*
3. **María Luz Rodríguez** (Universidad de Castilla-La Mancha, Espagne). *La monetización de los datos personales de los trabajadores de plataformas.*
4. **Ana Teresa Ribeiro** (Universidade Católica, Portugal). *La reciente jurisprudencia portuguesa sobre el trabajo en plataformas digitales.*

Atelier 2 (Ellul). *Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail*

Modérateur : Rodrigo Palomo Vélez (Universidad de Talca, Chili).

1. **Maeria Lucia Menezes Gadotti** (Universidade de São Paulo, Brésil). *A proteção do trabalhador contra as "decisões automatizadas" no âmbito da União Europeia.*

2. **Marco Peruzzi** (Università degli studi di Verona, Italie). *IA e obblighi datoriali di tutela del lavoratore: necessità e declinazioni dell'approccio risk-based.*
3. **María Cristina Aguilar González** (Universidad de Cádiz, Espagne). *El derecho a la desconexión laboral, digital o no.*
4. **Juan Daniel Peña Hernández** (Universidad de La Laguna, Espagne). *El ejercicio del poder de dirección empresarial y su reconfiguración en un escenario algorítmico.*

Atelier 3 (2B). *Protection sociale*

Modérateur : Philippe Martin (Université de Bordeaux, France).

1. **Joana Neto** (Universidade Lusófona e Universidade do Minho, Portugal). *A tensão entre o estatuto jurídico-laboral dos assistentes pessoais e a tutela das pessoas com deficiência.*
2. **Almir Polycarpo** (ESG Board Academy, Brésil). *Desafios e Oportunidades na Universalização dos Direitos Sociais: O Papel dos Critérios ESG e da Agenda 2030 na Reconstrução do Direito Social.*
3. **Leopoldo Gamarra Vilchez** (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou). *El derecho a la seguridad social mínima en América Latina.*
4. **Ángel Edoardo Ruiz Buenrostro** (Universidad de Guadalajara, Mexique). *El marco legal de las pensiones y el alcance del asistencialismo social de la Seguridad Social no contributiva en México.*

Atelier 4 (1J). *Conditions de travail. Santé au travail*

Modérateur : Cristóbal Molina Navarrete (Universidad de Jaén, Espagne).

1. **Rodrigo Méndez Filleul** (Universidad Católica de Córdoba, Argentine, Universidad de Alcalá, Espagne). *Neurodatos: una nueva frontera en la prevención de los riesgos laborales.*
2. **Adrien Bouvet** (Université de Nantes, France, Université de Montréal, Canada). *Le droit d'interrompre un travail dangereux en France et au Québec : état des lieux de la législation et de la littérature sur la question des acteurs.*
3. **Valérie Flohimont** (Université de Namur, Belgique). *Réforme des lois bien-être et antidiscrimination en Belgique : un réel progrès social ou une fragmentation délétère ?*
4. **Manuel García Muñoz** (Universidad Pablo de Olavide, Espagne). *Repercusiones de la reducción de jornada y del salario mínimo interprofesional en el ámbito del empleo y la Seguridad Social.*

Symposium 1 (Duguit). *Adaptación del Derecho Social a los requerimientos de la descarbonización: análisis comparado desde la perspectiva francesa, italiana y española*

Modérateur : Sebastián De Soto Rioja (Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Espagne).

1. **Sebastián De Soto Rioja** (Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Espagne).
2. **Stefano Bini** (Universidad de Córdoba, Espagne).

3. **Susana Barcelón Cobedo** (Universidad Carlos III de Madrid, Espagne).

4. **Pierre-Henri Cialti** (Universidad Pabo de Olavide, Espagne).

12:30-13:30. Pause déjeuner

13:30-15:00. Session 2

Atelier 1 (1J). *Droits fondamentaux. Justice sociale*

Modératrice : Ana Teresa Ribeiro (Universidade Católica, Portugal).

1. **Guilherme Grillo** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Portugal). *Autonomia coletiva laboral e direitos fundamentais no direito alemão.*

2. **Néda Askarinya** (Université de Nantes, France). *L'évolution de la justice et la solidarité sociale dans le droit social contemporain.*

3. **Ana Castro Franco** (Universidad de León, Espagne). *La indemnización justa por despido a la luz de la Carta Social Europea: ¿libre o tasada?*

4. **Melda Sur** (Université d'Économie d'Izmir, Turquie). *La liberté d'expression de l'employé en Turquie.*

Atelier 2 (2B). *Protection sociale*

Modératrice : Maryse Badel (Université de Bordeaux, France).

1. **Marta Fernández Prieto** (Universidad de Vigo, Espagne). *Empleabilidad de colectivos prioritarios: compatibilidad de trabajo y protección social.*

2. **Luis Caros Bandrés Oróñez** (Universidad de Zaragoza, Espagne). *Familia monoparental y prestación de nacimiento y cuidado de hijo.*

3. **Haoussetou Traoré** (Université de Bordeaux, France). *L'universalisation de la couverture maladie face aux évolutions du travail.*

4. **Francisco Vigo Serralvo** (Universidad de Málaga, Espagne). *Sobre la pertinencia del Derecho del Trabajo en un hipotético escenario de rentas garantizadas.*

Atelier 3 (1K). *Dialogue social*

Modératrice : Bárbara Torres García (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

1. **Paul Vanpeene** (Université de Bordeaux, France). *Comment concilier les intérêts des employés typiques et atypiques dans le cadre de la négociation collective ? Une étude au travers de la mobilisation des employés atypiques dans les conglomérats sud-coréens.*

2. **Mario Schettino** (Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti – Pescara, Italie). *Dal conflitto alla norma: il caso GKN.*
3. **María de los Reyes Martínez Barroso** (Universidad de León, Espagne). *Diálogo social e inserción laboral de aprendices.*
4. **Manuel Echeverría et Daniel Parrilla** (Universidad de La República y Asociación Uruguaya de Laboralistas, Uruguay). *Eficacia de la acción sindical y huelga en el contexto tecnológico actual.*
5. **Giulia Comi** (Università degli studi di Siena e ADAPT, Italie). *Inquadramenti e professionalità nella contrattazione collettiva aziendale in Italia.*

Atelier 4 (Ellul). *Transformation du monde du travail*

Modératrice : Esperanza M. Sierra Benítez (Universidad de Sevilla, Espagne).

1. **Carlos Reynoso** (Universidad Autónoma Metropolitana, Mexique). *Derecho comparado y transformaciones del trabajo.*
2. **Luis Serrano Díaz** (SPDTSS, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou). *La Inspección de trabajo en Perú, frente a las crisis y transformaciones del trabajo.*
3. **Nicole Maggi-Germain** (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, France). *Les transformations de l'inspection du travail en France.*
4. **Alejandro Belkin et Luciana Censi** (Universidad de Buenos Aires, Argentine). *La tercerización laboral y las necesarias respuestas estructurales para combatirla.*
5. **François Mandin** (Université de Nantes, France). *Le droit du travail saisi par le sport professionnel : de l'adaptation à la fragmentation.*

Symposium 2 (Duguit). *Dialogue social, conventions collectives et Intelligence artificielle : comparaison France/Italie/Espagne à la lumière du droit de l'Union européenne*

Modératrice : Claire Marzo (Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne - Paris 12, France).

1. **Claire Marzo** (Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne - Paris 12, France).
2. **Barbara Palli** (Université Lorraine, France).
3. **Silvia Borelli** (Università degli Studi di Ferrara, Italie).
4. **Fernando Fita** (Universidad de Valencia, Espagne).

15:00-15:30. Pause-café. SESSION DE POSTERS

15:30-17:00. Session 3

Atelier 1 (Ellul). *Conditions de travail. Santé au travail*

Modérateur : Loïc Lerouge (Université de Bordeaux, France).

1. **Aude Cefaliello et Marouane Laabbas El Guennouni** [European Trade Union Institute (ETUI), Belgique]. *De l'adaptation à la prévention : aborder les risques de santé et de sécurité au travail à l'ère du changement climatique et de l'économie verte.*
2. **María Del Luján Charrutti Garcen** (Universidad de la República, Uruguay). *Derecho a la salud mental en el trabajo, un abordaje de los riesgos psicosociales desde una cultura institucional.*
3. **Axel Gottschal** (Universidad de Chile, Chili). *El rol de los sindicatos frente a los accidentes del trabajo.*
4. **María Rosa Vallecillo** (Universidad de Jaén, Espagne). *La introducción de la gamificación para la mejora del bienestar laboral.*

Atelier 2 (1K). *Transformation du monde du travail*

Modératrice : Nicole Maggi-Germain (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, France).

1. **Haoussetou Traoré** (Université de Bordeaux, France). *La fragmentation du droit du*
2. **Alexander De Becker** (Université de Gand, Belgique). *Dépendant ou indépendant : la situation des contrats dans le monde du travail belge.*
3. **Cecilia Ituño Costa** (Universidad de la República, Uruguay). *Desafíos de la Inspección del Trabajo ante el avance de las nuevas formas de trabajo.*

Atelier 3 (2B). *Genre*

Modératrice : María Luz Rodríguez (Universidad de Castilla-La Mancha, Espagne).

1. **Milena Rouxinol** (Universidade Católica Portuguesa, Portugal). *Diretiva 2023/970 - uma análise SWOT.*
2. **Manuela Durán Bernardino** (Universidad de Granada, Espagne). *La inteligencia artificial en la gestión de las relaciones laborales. Especial referencia a la igualdad de género.*
3. **Yenny Pinto** (Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chili). *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género a la luz del decreto 44, caso chileno.*
4. **Amine Vega Pirasteh** (Universidad de La Laguna, Espagne). *Transparencia retributiva: Desafíos y delimitaciones en el derecho español.*

Atelier 4 (1J). *Dialogue social*

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

1. **Susana Rodríguez Escanciano** (Universidad de León, Espagne). *El papel de la negociación colectiva ante la transformación digital: avanzando en derechos sociales.*
2. **Ana Belén Muñoz Ruiz** (Universidad Carlos III de Madrid, Espagne). *El papel del convenio colectivo en la negociación de fórmulas innovadoras de ordenación del tiempo de trabajo: una perspectiva comparada.*
3. **Joaquín Perrone** (Universidad de la República, Uruguay). *Negociación colectiva y trabajo autónomo: una nueva frontera para el derecho social.*
4. **Daniele Gabrich Gueiros et Sayonara Grillo** (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brésil). *Negociações coletivas transnacionais e acordos marco globais: estudo de casos sobre impactos de amgs em sindicatos e empresas transnacionais que atuam no Brasil.*

Symposium 3 (Duguit). *I tirocini nel contesto italiano, francese e spagnolo: primi bilanci e nuove prospettive*

Modérateur : Michele Dalla Sega (Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, Italie).

1. **Michele Dalla Sega** (Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, Italie).
2. **Stefano Bini** (Universidad de Córdoba, Espagne).
3. **Delphine Gardes** (Institut National Universitaire Champollion d'Albi, France).
4. **Pascal Caillaud** (Université de Nantes, France).

17:00-18:30. Session 4

Atelier 1 (1J) *Transformation du monde du travail*

Modératrice : Susana Rodríguez Escanciano (Universidad de León, Espagne).

1. **Ana Luísa S.c.m. Palmisciano** (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brésil). *Dimensões para a compreensão de uma teoria da justiça do mundo do trabalho.*
2. **Rodrigo Palomo Vélez** (Universidad de Talca, Chili). *Jornadas de trabajo flexibles y conciliación de trabajo, vida personal y familiar. Análisis interdisciplinario del caso chileno.*
3. **Laurianne Enjolras** (Université de Montpellier, France). *L'entrepreneuriat salarié, une conciliation réussie entre salariat et indépendance ?*
4. **María Belén Fernández Docampo** (Universidad de Vigo, Espagne). *Fragmentación del empleo y empleabilidad de los colectivos.*

Atelier 2 (1K). *Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail*

Modérateur : David Lantarón Barquín (Universidad de Cantabria, Espagne).

1. **Sandra Goldflus et Natalia Castro Tomás** (Universidad de la República, Uruguay). *El tiempo y el lugar de trabajo en la dimensión digital: hacia una reconfiguración del Derecho Social.*
2. **Julio Camacho** (Universidad Autónoma de Chiapas, Mexique). *El trabajo y justicia laboral en México, entre la tecnología y la realidad.*
3. **José Eduardo López Ahumada** (Universidad de Alcalá, Espagne). *La transcendencia del desarrollo Big Data y de la inteligencia artificial desde la perspectiva del sostenimiento y la gestión de la Seguridad Social.*

Atelier 3 (2B). *Devoir de vigilance, Chaînes de valeur, RSE, Droit transnational*

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

1. **Marialaura Birgillito** (Universidad Complutense de Madrid, Espagne). *Chaînes de valeur mondiales et droit transnational du travail.*
2. **Isabel Vieira Borges** (Universidade de Lisboa, Portugal). *Direitos humanos e sustentabilidade corporativa: o impacto da Diretiva CSDD no Direito do Trabalho.*
3. **Cinzia Carta** (Università degli studi di Genova, Italie). *Il dovere di diligenza come strumento del diritto transnazionale del lavoro: una prospettiva europea.*
4. **Juan Bautista Vivero Serrano** (Universidad de Salamanca, Espagne). *La Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad: perspectiva laboral.*

Symposium 4 (Duguit). *La solidarietà e la dignità nel diritto del lavoro nazionale e internazionale*

Modératrice : Sonia Fernández Sánchez (Università di Cagliari, Italie)

1. **Sonia Fernández Sánchez** (Università di Cagliari, Italie).
2. **Sergio Gamonal Contreras** (Universidad Adolfo Ibáñez di Santiago, Chili).
3. **Cristóbal Molina Navarrete** (Universidad de Jaén, Espagne).
4. **Simone Auriemma** (Università degli Studi di Cagliari, Italie).
5. **Enrico Mastinu** (Università degli Studi di Cagliari).

Présentation d'ouvrages (Ellul).

Modératrice : María de los Reyes Martínez Barroso (Universidad de León, Espagne).

1. **Luciana Censi** (Facultad de Derecho y Facultad de Historia, Argentine). *Derecho laboral feminista.*

2. **Priscila Lauande** (Università Europea di Roma, Italie). *Inteligência artificial nas relações de trabalho.*
3. **María Ascensión Morales Ramírez et Esperanza Macarena Sierra Benítez** (Universidad Nacional Autónoma de México, Mexique, et Universidad de Sevilla, Espagne). *Los derechos digitales laborales en América Latina y España.*
4. **Emma Rodríguez, Rodríguez et Sebastián Coppoletta** (Universidad de Vigo, Espagne et Universidad Nacional del Litoral, Argentine). *Los desafíos sociales a la gobernanza de las relaciones laborales: la vulnerabilidad en el empleo.*
5. **Claire Marzo** (Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne - Paris 12, France). *Les mutations du droit social européen à la lumière du travail de plateformes.*

19:00-20:45. Cocktail de bienvenue

(Lieu : Musée d'Aquitaine, 20 cours Pasteur)

Jeudi 5 juin

(Lieu : Pôle juridique et judiciaire, 35 place Pey Berland, Bordeaux)

8:00-8:30. Enregistrements

9:00-10:30. Session 5

Atelier 1 (1J). *Transition, Environnement, Climat*

Modératrice : Nicole Maggi-Germain (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, France).

1. **Giulio Centamore** (Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Italie). *Il lavoro nella città della transizione ecologica.*
2. **Olga García Coca** (Universidad Pablo de Olavide, Espagne). *El papel de la negociación colectiva ante la emergencia climática.*
3. **Jorge Rubén Afarian** (Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM), Mexique). *La ciudadanía ambiental como extensión de la ciudadanía laboral: el caso del Frente Auténtico del Trabajo y el TMEC.*
4. **Henar Álvarez Cuesta** (Universidad de León, Espagne). *La lucha contra el cambio climático en la organización productiva: el contenido laboral de las estrategias de adaptación y mitigación.*
5. **Esther Carrizosa Prieto** (Universidad Pablo de Olavide, Espagne). *La sostenibilidad en la Formación Profesional. El ordenamiento jurídico español.*

Atelier 2 (1L). *Protection sociale*

Modérateur : Philippe Martin (Université de Bordeaux)

1. **Marianna Russo** (CNR-IRPPS, Italie). *Transizione demografica e digitale al lavoro: nuovi strumenti per l'inclusione dei lavoratori maturi.*
2. **Irene Martínez Martínez** (Universidad de Deusto, Espagne). *La garantía de la protección social ante la fragmentación de las carreras profesionales en la era digital.*
3. **Marta Navas-Parejo Alonso** (Universidad Carlos III de Madrid, Espagne). *La integración de la discapacidad y la sostenibilidad en el trabajo.*
4. **Emma Rodríguez Rodríguez et Sebastián Coppoletta** (Universidad de Vigo, Espagne, et Universidad Nacional del Litoral, Argentine). *La protección social y el mantenimiento del empleo en el nuevo ecosistema productivo.*
5. **Evangelos Koumarianos** (Université Panteion des sciences sociales et politiques, Grèce). *Les mutations du droit de la sécurité sociale en Grèce après 2010. Entre unification et fragmentation.*

Atelier 3 (1K). *Violence et harcèlement au travail*

Modérateur : Loïc Lerouge (Université de Bordeaux, France).

1. **Noemí Serrano Argüello** (Universidad de Valladolid, Espagne). *Los perfiles de violencia y acoso en el trabajo identificados (y no identificados) en sede judicial en España.*
2. **Gonzalo Riquelme** (Universidad de Chile, Chili). *Violencia en el trabajo digital - deber de cuidado del empleador.*
3. **Sergio Fuica** (Pontificia Universidad Católica de Chile, Chili). *Consecuencias en la implementación del convenio 190 en Chile. Ley 21.643 Ley Karin.*

Symposium 5 (Duguit). *Le travail du care comme illustration d'une fragmentation du droit social (programme européen Care for Care)*

Modératrice: Maria Luisa Vallauri (Università di Firenze, Italie).

1. **William Chiaromonte** (Università di Firenze, Italie).
2. **Ferran Camas Roda** (Universidad de Girona, Espagne).
3. **Haoussetou Traoré** (Université de Bordeaux, France).
4. **Isabelle Daugareilh** (Université de Bordeaux, France).
5. **Inés Martínez Corts** (Universidad de Sevilla, Espagne).

Symposium 6 (Ellul). *L'universalizzazione del diritto di sciopero nella prospettiva internazionale-sovrannazionale e degli ordinamenti nazionali*

Modératrice : Ombretta Dessì (Università di Cagliari, Italie).

1. **Ombretta Dessì** (Università di Cagliari, Italie).
2. **Sergio Gamonal Contreras** (Universidad Adolfo Ibáñez di Santiago, Chili).
3. **Raphaël Dalmaso** (Université Lorraine, France).

10:30-11:00. Pause-café. SESSION DE POSTERS

11:00-12:30. Session 6

Atelier 1 (1L). *Conditions de travail. Santé au travail*

Modérateur : Loïc Lerouge (Université de Bordeaux, France).

1. **Sophie Selusi** (Université de Montpellier, France). *La négociation collective d'entreprise : un levier de prévention en matière de santé au travail.*
2. **Franck Héas** (Université de Nantes, France). *Proposition d'analyse des accords d'entreprise relatif à la qualité de vie et des conditions de travail.*
3. **María Belén Fernández Collados** (Universidad de Murcia, Espagne). *La universalización del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: la seguridad y salud laboral más allá de la clásica protección del trabajo dependiente.*
4. **Laura Arévalo** (Universidad de La República, Uruguay). *La transición digital y el trabajo: Telemedicina.*

Atelier 2 (1K). *Transition, Environnement, Climat*

Modérateur : Rafael Encinas de Muñagorri (Université de Nantes, France).

1. **Margarita Arenas Viruez** (Universidad Pablo de Olavide, Espagne). *La transición ecológica de los grandes sectores de la economía española: un impulso a la creación de empleo.*
2. **Clara Orozco** (Universidad Popular del César, Colombie). *La universalización de los derechos humanos frente a un escenario de transición ecológica.*
3. **Estefanía Rodríguez Santos** (Universidad Pablo de Olavide, Espagne). *Las nuevas fórmulas de participación de las personas trabajadoras en la gestión medioambiental de las empresas.*
4. **Francisco Pérez Amorós** (Universidad Autónoma Barcelona, Espagne). *Notas sobre el perfil laboral del cambio climático: un debate abierto con mucho futuro.*

Atelier 3 (1J). *Droit international Droit de l'Union européenne*

Modérateur : Luis Serrano Díaz (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou).

1. **José Luis Gil y Gil** (Universidad de Alcalá, Espagne). *La protection contre le licenciement injustifié dans les instruments du droit international du travail.*
2. **Esperanza Macarena Sierra Benítez** (Universidad de Sevilla, Espagne). *La reconfiguración de las nuevas normas jurídicas sociales de la UE: inteligencia artificial, trabajo en plataformas digitales y diligencia debida.*
3. **Isabel Vieira Borges** (Universidade de Lisboa, Portugal). *Direito de Férias: enquadramento de Direito Internacional e de Direito da Uniao Europeia.*
4. **Tatsiana Ushakova** (Universidad de Alcalá, Espagne). *Mecanismos de control periódico de las normas de la OIT.*
5. **Petros Stangos** (Université Aristote de Thessaloniki, Grèce). *La contribution du Comité Européen des Droits Sociaux à la recomposition du droit social en Europe.*

Symposium 7 (Duguit). *La progresiva ampliación de derechos de los colectivos vulnerables en España y Portugal: especial atención a los trabajadores que cuidan a otros o que necesitan ser cuidados*

Modératrice: Lourdes Mella Méndez (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

1. **Lourdes Mella Méndez** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).
2. **Bárbara Torres García** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).
3. **Duarte Abrunhosa** (CIJ. Universidade do Porto, Portugal).
4. **Silvia Fernández Martínez** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).
5. **Lara Munín Sánchez** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

Symposium 8 (Ellul). *Travail décent et universalisation des droits sociaux*

Modératrice: Ombretta Dessì (Università di Cagliari, Italie).

1. **Ombretta Dessì** (Università di Cagliari, Italie).
2. **Sylvain Giovanni Nadalet** (Università degli studi di Verona, Italie).
3. **Vicenzo Ferrante** (Università Cattolica del Sacro Cuore, Italie).
4. **Vettor Tiziana** (Università degli Studi di Milano-Bicocca, Italie).
5. **Zina Yacoub** (Université Abd-Errahmane Mira, Bejaia, Algérie).

12:30-13:30. Pause déjeuner

13:30-15:00. Session 7

Atelier 1 (1L). *Protection sociale*

Modérateur : José Luis Gil y Gil (Universidad de Alcalá, Espagne).

1. **Ignacio Zubillaga** (Universidad de La República, Uruguay). *La renta básica universal como sistema de protección de quienes trabajan.*
2. **María-Alexandra Díaz** (Instituto Nacional de la Seguridad Social, Espagne). *Estado de Bienestar 4.0: El impacto de la robótica en las cotizaciones sociales.*
3. **Sandys Menoya** (Universidad de Málaga, Espagne). *La viabilidad del trabajo decente a bordo de buques de pesca ante los retos de la transición ecológica.*
4. **Viviana López Dourado** (Universidad de la República, Uruguay). *¿Un nuevo modelo de seguridad social?*

Atelier 2 (1J). *Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail*

Modératrice : Tatsiana Ushakova (Universidad de Alcalá de Henares, Espagne)

1. **Cristina González Vidales** (Universidad de León, Espagne). *La protección del capital humano en entornos digitalizados: aportes de la negociación colectiva*
2. **Ouafa Labbani** (Université Constantine1, Algérie). *La redéfinition du droit du travail à l'ère des nouvelles technologies.*
3. **María Carolina Feola Casella** (Universidad de la República, Uruguay). *La subordinación y la igualdad en tiempos de IA.*
4. **Damien Bondat** (Université de Toulon, France). *Le télétravail comme laboratoire d'analyse des mutations du droit social face à la numérisation des rapports de travail.*
5. **Rocío Macarena García De La Pastora Zavala** (Universidad Católica de Chile, Chili). *Un análisis a la regulación de la inteligencia artificial y la protección de datos personales en los distintos ordenamientos jurídicos laborales.*

Atelier 3 (1K). *Dialogue social*

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

1. **Eleonora Peliza** (Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentine). *Fragmentación de los derechos laborales: Desafíos para la representación sindical en un contexto de transformación social, económica y tecnológica.*
2. **Alberto Mattei et Giuseppe Antonio Recchia** (Università degli studi di Verona et Université de Bari, Italie). *Sindacati e spazi urbani nel lavoro che cambia: riflessioni a partire dalla città di Bologna.*
3. **Roberto Fernández Fernández** (Universidad de León, Espagne). *Las nuevas herramientas tecnológicas de exteriorización del conflicto colectivo: ¿realidad o ficción?*

4. **Juan José Cruz Rodríguez** (Universidad Nacional de Trujillo, Pérou). *Retos y perspectivas del derecho a la huelga en el trabajo por plataformas digitales: reflexiones desde el caso peruano.*

Symposium 9 (Duguit). *El (derecho del) trabajo marítimo-pesquero ante los desafíos de la transición ecológica y digital en España, Francia, Italia y Portugal*

Modérateurs : Xosé Manuel Vázquez Carril et Olga Fotinopoulou Basurko (Universidad de La Coruña et Universidad del País Vasco, Espagne).

1. **Xosé Manuel Vázquez Carril** (Universidad de La Coruña, Espagne).
2. **Olga Fotinopoulou Basurko** (Universidad del País Vasco, Espagne).
3. **Alexandre Charbonneau** (Université de Bordeaux, France).
4. **Camilla Faggioni** (Università di Trento, Italie).
5. **María Gorrochategui Polo** (Universidad del País Vasco, Espagne).
6. **Mário Silveiro De Barros** (Universidade Lusófona, Portugal).

Symposium 10 (Ellul). *Travail de plateforme : épistémologie et outil de comparaison France/Brazil. Une analyse par les zones grises*

Modérateur : Patrick Cingolani (Université de Paris Cité, France).

1. **Patrick Cingolani** (Université de Paris Cité, France).
2. **Sayonara Grillo Coutinho** (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brésil).
3. **Donna Kesselman** (IMAGER Université Paris-Est Créteil, France).
4. **Sidnei Machado** (Universidade Federal do Paraná, Brésil).
5. **Guénolé Marchadour** (Lise-Cnam-CNRS UMR3320, France).

15:00-15:30. Pause-café. SESSION DE POSTERS

15:30- 17:00. Session 8

Atelier 1 (1L). *Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail*

Modératrice : Francisca Fernández Prol (Universidad de Vigo, Espagne).

1. **Thierry Tauran** (Université de Lorraine, France). *Le droit de la sécurité sociale pourrait-il être simplifié ? Obstacles et espoirs. Le cas de la France.*
2. **Kieran Van Den Bergh** (Université de Bordeaux, France). *Les outils de travail « intelligents » : assistants ou contremaîtres ?*

3. **Zina Yacoub** (Université Abderrahmane Mira, Algérie). *Quels ajustements en droit du travail à l'ère de l'Intelligence Artificielle ?*

4. **Mariana Fernández** (Universidad de la República, Uruguay). *Uso de la Inteligencia Artificial en el trabajo: Ventajas, desafíos y marco regulatorio en Uruguay.*

Atelier 2 (1K). *Devoir de vigilance, chaines de valeur, RSE, Droit transnational*

Modérateur : Franck Héas (Université de Nantes, France).

1. **Marcel Zernikow** (Université de Corse, France). *La (re)lecture du droit social sous l'angle de l'universalisme.*

2. **Baptiste Delmas et Leopoldo Gamarra Vilchez** (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, France, et Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou). *Quels enseignements tirer des Leyes Sociales pour la recherche juridique contemporaine en droit social ?*

3. **Chakib Boukli Hacene** (Université Djillali Liabès, Algérie). *Le droit du travail algérien et l'émergence des normes RSE.*

4. **Venera Protopapa** (Università degli studi di Verona, Italie). *Lavoro e impresa a rete: quali lezioni dalle esperienze di standard multistakeholder nella filiera agro-alimentare?*

Atelier 3 (1J). *Transformation du monde du travail*

Modératrice : Lara Munín Sánchez (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

1. **Jean-Philippe Dunand** (Université de Neuchâtel, Suisse). *Les diverses formes de la subordination : retour vers le futur !*

2. **Pascal Caillaud** (Université de Nantes, France). *Les évolutions contemporaines des classifications de branche en France : une mise en œuvre par les entreprises fragmentant les qualifications ?*

3. **Tamara Prieto Pérez** (Universidad de León, Espagne). *Transformando el Derecho Social: Hacia una protección universal en un mundo laboral cambiante.*

4. **Maria Malta Fernandes et Susana Sousa Machado** (CIICESI, ESTG, Instituto Politécnico do Porto, Portugal). *Impacto da inteligência artificial na reserva de intimidade do trabalhador.*

Symposium 11 (Duguit). *Relaciones productivas digitalizadas, Descarbonización y protección social. Reflexiones sobre la transición justa*

Modératrice : María Salas Porras (Universidad de Málaga, Espagne).

1. **María Salas Porras** (Universidad de Málaga, Espagne).

2. **Francisco Vigo Serralvo** (Universidad de Málaga, Espagne).

3. **Lucía Aragüez Valenzuela** (Universidad de Málaga, Espagne).

4. **José Antonio Rueda Monroy** (Universidad de Málaga, Espagne).

5. **Virginia Cardeñas Porta** (Universidad de Málaga, Espagne).
6. **Alberto Barrio Fernández** (Københavns Universitets, Danemark).

Symposium 12 (Ellul). *Les droits fondamentaux des travailleurs à l'épreuve de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*

Modérateur : Jérôme Porta (Université de Bordeaux, France).

1. **Jérôme Porta** (Université de Bordeaux, France).
2. **Haoussetou Traoré** (Université de Bordeaux, France).
3. **Bienvenu Bio Boni** (Université de Bordeaux, France).
4. **Nanga Silué** (Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire).

17:00-18:30. Session 9

Atelier 1 (1J). *Droits fondamentaux*

Modérateur : Rafael Encinas de Muñagorri (Université de Nantes, France).

1. **Susana Sousa Machado** (CIICESI, ESTG, Instituto Politécnico do Porto, Portugal). *Liberdade religiosa e igualdade no acesso ao trabalho em funções públicas: a propósito do Acórdão do STA de 14 de dezembro de 2023.*
2. **Francisco Xabiere Gómez García** (Universidad de León, Espagne). *Nuevos contenidos de los Acuerdos Marco Globales para la mejora de los derechos sociales.*
3. **Andrea Noelia Villagra** (Universidad de Buenos Aires, Argentine). *Derechos humanos laborales e igualdad de género desigualdades estructurales y la eficacia de los Tratados Internacionales en América Latina.*
4. **Carla Spinelli** (Università degli studi di Bari Aldo Moro, Italie). *Le potenzialità degli accomodamenti ragionevoli nel diritto antidiscriminatorio.*

Atelier 2 (1K). *Travailleurs des plateformes*

Modérateur : Duarte Abrunhosa e Sousa (CIJ. Université de Porto Portugal).

1. **Maria João Machado** (CIICESI Politécnico do Porto, Portugal). *De novo o estatuto profissional das pessoas que trabalham em plataformas digitais - ponto da situação.*
2. **Juan Pablo Severín Concha** (Universidad Católica del Norte, Chili). *Protección de los trabajadores de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.*
3. **Antonio Goncalves** (BGA Advogados, Portugal). *Teletrabalho no estrangeiro.*
4. **Poblete Lorena** (Universidad Nacional de San Martín, Argentine). *Stratégies d'implantation des plateformes numériques dans le secteur du nettoyage et de soins à domicile en France.*

Atelier 3 (Duguit). *Dialogue Social*

Modérateur : Juan Bautista Vivero Serrano (Universidad de Salamanca, Espagne).

1. **Lucas Bento De Carvalho et Alessandro Da Silva** (Université de Montpellier, France et Universidade de São Paulo, Brésil). *Vers une reconfiguration du contrôle juridictionnel de la négociation collective dérogatoire ? Approche de droit compare franco-brésilien.*
2. **Luigi Di Cataldo** (Università degli studi di Milano, Italie). *Verso l'universalizzazione dei diritti collettivi del lavoro nell'era digitale: la direzione europea.*
3. **Lucía Aragüez Valenzuela** (Universidad de Málaga, Espagne). *¿Ha llegado el blockchain a la negociación colectiva? Nuevos retos para el Derecho del Trabajo.*
4. **Fleur Laronze** (Université de Strasbourg, France). *Un droit du travail néolibéral : au-delà du réel?*
5. **María Gorrochategui Polo** (Universidad del País Vasco, Espagne). *La universalización de derechos sociales en la industria marítima, ¿Un paradigma para otros sectores industriales?*

Atelier 4 (1L). *Protection sociale*

Modératrice : Eleonora Peliza (Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentine).

1. **Camille Gauter** (Université de Lille, France). *Portabilité des droits sociaux des détenus travailleurs : une clé pour l'intégration post-carcérale.*
2. **Tommaso Costantini** (Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Italie). *Servizi per l'impiego e diritto al lavoro: la rilevanza del livello essenziale.*
3. **Liliana Rodríguez** (Universidad de la República, Uruguay). *Trabajo y discapacidad.*
4. **Diego Sasiain** (Universidad Católica del Uruguay, Uruguay). *Transformación del trabajo y Renta Básica: hacia un nuevo modelo de bienestar en la era digital.*

Présentation d'ouvrages (Ellul)

Modératrice : Silvia Fernández Martínez (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

1. **Ousmane Sidibé** (Université de Bamako, Mali). *Repenser le statut du travail. Une contribution africaine.*
2. **María Belén Fernández Collados** (Universidad de Murcia, Espagne). *La violencia en el trabajo.*
3. **José Eduardo López Ahumada** (Universidad de Alcalá, Espagne). *Derechos fundamentales y Derecho del Trabajo ante el proceso de transformación digital.*
4. **Francisco Vigo Serralvo** (Universidad de Málaga, Espagne). *El deber de trabajar. Significado constitucional y proyección legislativa.*
5. **Leopoldo Vilchez Gamarra** (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou). *Del Estado de Necesidad al Estado de Bienestar: El Derecho a la Seguridad Social Mínima.*

20:00-23:00. Diner officiel

(Lieu : Palais de la Bourse, 2 Place de la Bourse)

Vendredi 6 juin

(Lieu : Pôle juridique et judiciaire, 35 place Pey Berland, Bordeaux)

8:00-8:30. Enregistrements

9:00-10:30. Session 10

Atelier 1 (2B). *Transition, Environnement, Climat*

Modératrice : Tatiana Sachs (Université Paris-Nanterre, France).

1. **Jérôme Porta** (Université de Bordeaux, France). *Quelle écologisation du droit du travail ?*
2. **Francisca Fernández Prol** (Universidad de Vigo, Espagne). *Un nuevo Derecho del Trabajo ante la crisis climática: herramientas de emergencia y para la transición ecológica.*
3. **Lucien Carré** (Institut universitaire européen, Italie). *Universaliser la protection du droit du travail dans la politique commerciale européenne – Quelles avancées avec le Pacte Vert Européen ?*

Atelier 2 (1J). *Dialogue social*

Modérateur : Marcel Zernikow (Université de Corse, France).

1. **François-Xavier Lievens** (Université Catholique de Louvain, Belgique). *Rôle des relations collectives de travail dans la transition écologique en Belgique.*
2. **Andrea Francesco Greco** (Università degli Studi di Siena, Italie). *'Social Movement Unionism' e nuove forme del conflitto industriale.*
3. **Fabiola Lamberti** (Università degli Studi Roma Tre, Italie). *Trasformazioni socio-economiche e scenari giuslavoristici emergenti: strategie operative e nuove interazioni tra sindacati, imprese e istituzioni.*
4. **Dana Volosevici** (Petroleum-Gas University of Ploiesti, Roumanie). *Vers une agilité syndicale : protéger les droits des travailleurs à l'ère du management agile.*

Atelier 3 (1K). *Droit international, Droit de l'Union européenne*

Modératrice : Sandra Goldflus (Universidad de la República, Uruguay).

1. **Javier Fernández-Costales Muñiz** (Universidad de León, Espagne). *Obligaciones preventivas empresariales en el marco del desplazamiento transnacional de trabajadores en el territorio comunitario.*
2. **Aneta Tyc** (University of Łódź, Pologne). *Proposta di regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che vieta i prodotti ottenuti con il lavoro forzato sul mercato dell'Unione: Osservazioni dal punto di vista del Diritto del Lavoro.*
3. **José Pedro Oliveira Pinto** (Universidade Católica Portuguesa, Portugal). *Trabalho doméstico: entre o TJ(UE) e o ordenamento jurídico português - do acesso a prestações de desemprego aos registos e tempos de trabalho.*
4. **Christophe Degryse** (European Trade Union Institute – ETUI, Bruxelles). *Quelle place pour un agenda social dans une « Europe de sécurité » ?*
5. **Pamela Martínez** (Universidad de Chile, Chili). *Los problemas del ejercicio de la huelga en los sistemas jerárquicos de vinculación empresarial en Chile.*

Symposium 13 (Duguit). *Salute e lavoro: la tutela del lavoratore con malattie croniche in Italia e Spagna*

Modérateur : Giorgio Impellizzieri (Università di Modena e Reggio Emilia, Italie).

1. **Giorgio Impellizzieri** (Università di Modena e Reggio Emilia, Italie).
2. **Alifano Francesco** (Università di Modena e Reggio Emilia, Italie).
3. **Claudia Carchio** (Università di Udine, Italie).
4. **Fulvio Cucchisi** (Università di Udine, Italie).
5. **María del Mar Crespi Ferriol** (Universidad de las Islas Baleares, Espagne).
6. **Valeria Fili** (Università di Udine, Italie).
7. **Loïc Lerouge** (Université de Bordeaux, France).

Symposium 14 (Ellul). *Sulla configurabilità di un minimum wage regionale: analisi e proposte operative*

Modératrice : Martina Bassotti (Università Mercatorum, Italie).

1. **Martina Bassotti** (Università Mercatorum, Italie).
2. **Anna Casalino** (Università Mercatorum, Italie).
3. **Caterina Corrado Oliva** (Università Mercatorum, Italie).
4. **Valentina Franca** (Université de Ljubljana, Slovénie).
5. **Marco Mocella** (Università Mercatorum, Italie).

10:30-11:00. Pause-café. SESSION DE POSTERS

11:00-12:15 (Auditorium Duguit). *La simbiosis protectora de los derechos humanos laborales en el mundo del trabajo. Le salariat sans subordination*

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

Keynotes : dialogue entre **Miguel Canessa Montejo** (professor de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Pérou) et **Danièle Linhart** (Directrice de recherche émérite au CNRS, France).

12:15-13:00 (Auditorium Duguit). **Clôture – Au revoir**

5. RÉSUMÉS DES INTERVENTIONS DES ORATEURS

Ce sont classés selon l'ordre d'intervention établi dans le programme

Mercredi 4 juin

(Lieu : Pôle juridique et judiciaire, 35 place Pey Berland, Bordeaux)

8:30-9:15. Enregistrements

8:30-9:15 (Auditorium Duguit). Ouverture

Présidence : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux)

Dean Lewis (Président de l'Université de Bordeaux), Philippe Martin (COMPTRASEC UMR CNRS 5114), Pascal Lokiec (AFDT), Cyrill Cosme (OIT), Lourdes Mella Méndez (CIELO Laboral).

9:15-10:30 (Auditorium Duguit). *Quel avenir pour la responsabilité des entreprises transnationales de respecter les droits fondamentaux au travail ? Le modèle social européen : à la croisée des chemins entre progrès social et déréglementation*

Modérateur : Loïc Lerouge (Université de Bordeaux, France).

Keynotes : dialogue entre Nicolas Bueno (professeur assistant auprès de la faculté de droit, Unidistance, Suisse) et Isabelle Schoemann (secrétaire générale de la CES, Belgique).

10:30-11:00. Pause-café

11:00-12:30. Session 1

Atelier 1 (1K). Travailleurs des plateformes

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

1. Bruno Tomaz Bernardes (BGA Advogados, Portugal). *A Evolução dos Direitos Sociais dos Trabalhadores das Plataformas Digitais em Portugal.*

A transformação digital da economia trouxe consigo novos modelos de trabalho, com destaque para as plataformas digitais como Uber, Bolt, Glovo e outras que revolucionaram setores tradicionais. Em Portugal, a evolução dos direitos sociais destes trabalhadores tem sido marcada por significativas mudanças legislativas e sociais, principalmente após 2020.

Na versão final do *paper* que será submetido oportunamente, propõe-se efetuar uma reflexão da referida evolução e mudanças ocorridas a partir da referida data e do atual contexto.

Começaremos por descrever a evolução legislativa, iniciada com a aprovação da Lei n.º 45/2018, que estabeleceu o primeiro quadro regulatório para o transporte individual de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE).

Embora esta lei tenha focado principalmente na regulamentação da atividade, abriu caminho para discussões mais amplas sobre os direitos laborais destes trabalhadores.

Refletiremos igualmente acerca das consequências da pandemia da COVID-19 atuou como catalisador para evidenciar a vulnerabilidade social destes trabalhadores.

Passaremos igualmente pela análise da Lei n.º 61/2023, que estabelece a presunção de laboralidade para os trabalhadores das plataformas digitais e que representou uma mudança paradigmática ao reconhecer que, em determinadas condições, existe uma relação laboral entre as plataformas e os prestadores de serviço, garantindo-lhes direitos fundamentais típicos das relações laborais.

Falaremos também da transposição da Diretiva (UE) 2019/1152 que contribuiu para maior transparência nas condições de trabalho, obrigando as plataformas a fornecerem informações claras sobre remuneração, horários e condições laborais.

Seguidamente, analisaremos também o papel dos tribunais portugueses, estabelecendo jurisprudência importante para a consolidação desta matéria. Por último efetuaremos uma reflexão dos desafios importantes que persistem na implementação efetiva destas regulamentações, tais como a resistência de algumas plataformas, a complexidade da fiscalização, a necessidade de adaptar constantemente a legislação às inovações tecnológicas e as contingências processuais derivadas da jurisprudência sobre a matéria.

2. Alicia Villalba Sánchez (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne). *Los derechos atribuidos a los representantes de las personas trabajadoras en plataformas digitales de trabajo y su adaptación al modelo cooperativo.*

La Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas regula la prestación de servicios realizada en la Unión Europea por personas físicas que sea ejecutada, al menos, en parte, a distancia por medios electrónicos, a petición de un destinatario del servicio, siempre y cuando implique, “como elemento necesario y esencial”, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica y la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones.

No circunscribe, por tanto, su ámbito subjetivo de aplicación a los trabajadores de plataformas, entendiendo por tales “que tenga un contrato de trabajo o se considere que tiene una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”. Comprende, también, a toda persona física que realice trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual o de la denominación de dicha relación por las partes implicadas.

De la amplitud de su ámbito subjetivo parece deducirse el encaje de personas que, aun manteniendo una vinculación societaria, presten servicios de manera personal a través de las plataformas digitales donde el trabajo esté organizado a través de la denominada “gestión algorítmica”. Tal es el caso de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, cuyo estatus jurídico está regulado en el art. 80 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, siempre y cuando estas sociedades desarrollen su actividad en más de una Comunidad Autónoma o la realicen principalmente en Ceuta y Melilla, conteniéndose, en los restantes supuestos, en la legislación autonómica.

Comoquiera que ninguna de estas normas atribuyen a los socios trabajadores los derechos que la citada Directiva reconoce a los “representantes de las personas trabajadoras” en orden a asegurar la transparencia de la gestión algorítmica que gobierna su trabajo y la soberanía sobre los datos de carácter personal de los cuales se nutre, en esta ponencia se abordarán las diversas alternativas jurídicas existentes para canalizar estos derechos, bien mediante el ejercicio de la libertad sindical, o bien mediante los órganos representativos que se han pergeñado de acuerdo con el paradigma cooperativo.

3. María Luz Rodríguez (Universidad de Castilla-La Mancha, Espagne). *La monetización de los datos personales de los trabajadores de plataformas.*

Miles de trabajadores del mundo están sometidos a la gestión algorítmica de su trabajo, especialmente en las plataformas digitales. Las plataformas digitales capturan los datos personales de los trabajadores y alimentan con

ellos los algoritmos que organizan el trabajo. Esta operación permite a las plataformas ser más eficientes en el mercado, dado que la información que se extrae de los datos personales de los trabajadores permite ajustar la oferta y la demanda de bienes y servicios en tiempo real. Ello se traduce en unos enormes beneficios para las plataformas, que no revierten en modo alguno en los trabajadores que “produjeron” los datos que les permiten ser más eficientes y obtener mayores beneficios.

Frente a lo anterior, hace tiempo que algunos autores se preguntan si no sería posible reconocer un derecho de propiedad de los trabajadores sobre sus datos personales, a fin de que estos puedan obtener una compensación económica por la “enajenación” de sus datos personales a las plataformas. Como ha señalado Viljoen, el reconocimiento de este derecho “respond to an important claim of injustice levied against the digital economy: that individuals play a role in generating a materially valuable resource from which they see no value [as well as] to frustration over the wealth amassed by companies that harvest data for which they pay nothing” (Viljoen 2021, 621).

Sin embargo, no son pocos los reparos técnicos y, sobre todo, de carácter ético que se contraponen a la anterior idea. El más relevante de ellos es que el reconocimiento de un derecho de propiedad legitima la captura y explotación económica de los datos por parte de las plataformas, sin que la compensación económica que se perciba por la “enajenación” de los datos personales pueda reparar los daños que ello produce en la autonomía y el bienestar de las personas (Bietti 2019; Viljoen 2021; Cofone 2021).

Pues bien, la ponencia que se propone pretende como Objetivo General (OG) investigar si es posible cohonstar ambas visiones del derecho de propiedad sobre los datos personales. Para ello, se propone la consecución de los siguientes Objetivos Específicos (OE): 1) investigar si, como es hacen algunos autores, es posible diferenciar entre datos personales y datos procedentes de la conducta personal para poder reconocer un derecho de propiedad exclusivamente sobre los últimos; 2) explorar las posibilidades de reconocer un derecho de propiedad intelectual de los trabajadores sobre sus datos personales; 3) explorar si, sobre la base del reconocimiento de un derecho de propiedad intelectual, es factible que los trabajadores puedan ser partícipes en alguna medida de los beneficios de las plataformas; y 4) investigar si la compensación económica, en lugar de negociarse individualmente por cada trabajador, puede ser negociada por organizaciones que representan los intereses de los trabajadores.

4. Ana Teresa Ribeiro (Universidade Católica, Portugal). *La reciente jurisprudencia portuguesa sobre el trabajo en plataformas digitales.*

En 2023, antes incluso de la aprobación de la Directiva (UE) 2024/2831, Portugal introdujo en el Código de Trabajo una presunción de laboralidad para el trabajo realizado a través de plataformas digitales, con el objetivo de facilitar el reconocimiento de la existencia de una relación laboral entre quienes trabajan a través de dichas plataformas y estas últimas.

En general, la doctrina nacional aplaudió la introducción de este mecanismo, ya que significaba que el legislador portugués admitía que muchos de estos proveedores son, de hecho, trabajadores subordinados. Sin embargo, la técnica legislativa utilizada fue duramente criticada, argumentando varios autores que los elementos elegidos para activar la presunción no estaban adecuadamente redactados y/o no eran los más adecuados.

Dos años después, han empezado a surgir las primeras sentencias de los tribunales superiores sobre esta cuestión y se ha observado que la presunción no se aplica de manera uniforme, y mientras que en algunos casos se reconoce la relación laboral, en otros se niega. Además, es evidente que algunas de las estrategias adoptadas por las plataformas (en previsión de este cambio legislativo) están conduciendo a la negativa a reconocer la relación laboral (como la introducción de cláusulas de sustitución en los contratos firmados con los proveedores).

Con esta intervención se pretende analizar no sólo la presunción existente en la legislación portuguesa (así como su adecuación a la Directiva adoptada entretanto), sino también, y, sobre todo, su aplicación práctica y las dificultades a las que se ha enfrentado. Se pretende también aportar una reflexión sobre la forma en que, eventualmente, debería replantearse la presunción para garantizar el reconocimiento de las relaciones laborales cuando realmente existen.

Atelier 2 (Ellul). *Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail*

Modérateur : Rodrigo Palomo Vélez (Universidad de Talca, Chili).

1. Maeria Lucia Menezes Gadotti (Universidade de São Paulo, Brésil). *A proteção do trabalhador contra as “decisões automatizadas” no âmbito da União Europeia.*

Os avanços tecnológicos trazidos pela Quarta Revolução Industrial impactam a vida em sociedade em diversos aspectos e, de forma particular, o mercado de trabalho. Ao mesmo tempo em que podem aumentar a eficiência e a economia de recursos, apresentam

desafios relacionados ao direito fundamental à privacidade, na medida em que possibilitam o acesso a informações sensíveis dos trabalhadores ou de candidatos a vagas de trabalho.

Atualmente, em todos os setores da vida cotidiana, há diversos debates sobre a licitude ou a adequação de tratamento automatizado de dados pessoais e da definição de perfis, envolvendo situação econômica, saúde, preferências pessoais, interesses, comportamento, localização ou deslocamentos ou, até mesmo, a possibilidade de uma mulher vir a engravidar durante o período contratual.

O estudo contínuo da proteção do trabalhador contra as decisões automatizadas, no âmbito da União Europeia, se mostra relevante, eis que o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (1957) já assegurava a todas as pessoas o direito à proteção dos dados de caráter pessoal e foi acompanhado pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE, 2000) nesse aspecto.

De maneira inovadora, a Diretiva 95/46/CE, de 24 de maio de 1995, e, posteriormente, o Regulamento Geral de Proteção de Dados nº 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, previu, no artigo 22º, proteção do titular dos dados pessoais “contra decisão tomada exclusivamente com base em tratamento automatizado”, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar.

De outra banda, o Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho para uso da inteligência artificial (AI) demonstra acentuada preocupação com os riscos decorrente do uso e da aplicação da AI e, por isso, estabelece a supervisão humana como elemento limitador da tecnologia (artigo 14º).

No Brasil, a proteção de dados passou a figurar de forma expressa no ordenamento jurídico com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei 13.709 de 14 de agosto de 2018).

A proteção do cidadão, em todos os ambientes, inclusive profissional e do trabalho, contra decisões automatizadas passou a constar da LGPD com a alteração legislativa advinda com a Lei 13.853, de 8 de julho de 2019.

Em fevereiro de 2022, a proteção de dados ganhou o status de direito fundamental no âmbito constitucional (Emenda Constitucional 115).

Nesse contexto jurídico em construção, o objetivo desse estudo será a análise da proteção jurídica prevista pelo artigo 22º, do RGPD, e pelo artigo 20, da LGPD, no tocante aos dados dos trabalhadores e os limites ao poder diretivo do empregador, bem como a sua aplicação em casos concretos, no âmbito do direito comunitário e brasileiro.

2. Marco Peruzzi (Università degli studi di Verona, Italie). *IA e obblighi datoriali di tutela del lavoratore: necessità e declinazioni dell’approccio risk-based.*

L’analisi evidenzia l’importanza dell’approccio basato sul rischio per l’effettività dei diritti in un contesto di utilizzo dell’IA. Con tale tecnica normativa il diritto reagisce a un elevato grado di differenziazione e di complessità del reale, tale da impedire una predeterminazione rigida e standard dei contenuti delle misure di tutela. Se la tecnologia è sempre stata una determinante chiave di questa complessità, nel caso dell’IA, soprattutto del machine learning, la problematica si intensifica e acuisce, perché le peculiarità adattive e auto-evolutive della fonte di potenziale pericolo, nonché la variabilità della sua possibile autonomia d’azione fanno dipendere l’effettività delle tutele da un necessario processo iterativo di valutazione e gestione dei rischi. L’indagine esamina in tale prospettiva il contributo e i limiti che offrono le diverse fonti UE coinvolte nella costruzione del sistema integrato delle tutele del lavoratore: anzitutto il GDPR, le direttive in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Regolamento Macchine, l’AI Act, la direttiva piattaforme e la direttiva due diligence. Proprio la centralità dell’approccio risk-based nel contesto in esame, segnalata ad esempio dai rischi di c.d. proxy discrimination,

invita, d'altra parte, a riflettere sulla rilevanza di una sua implementazione anche al di fuori del campo di applicazione delle disposizioni che lo prevedono. Specifica attenzione è infine dedicata alla tecnica di giuridificazione del rischio (inaccettabile, alto e nonalto) utilizzata dall'AI Act e alle problematiche interpretative poste dalle tecniche di classificazione.

3. María Cristina Aguilar González (Universidad de Cádiz, Espagne). *El derecho a la desconexión laboral, digital o no.*

El derecho al descanso nace de la dignidad de la persona. Estamos ante un derecho humano de titularidad individual y carácter social, que ha de ser garantizado al más alto nivel en los ordenamientos jurídicos nacionales, como derecho autónomo y derecho fundamental, según el Derecho de la Unión Europea y la normativa de la OIT y la Carta Social revisada.

El tiempo de descanso ha experimentado una ampliación de su contenido. Hoy en día, el derecho al descanso no solo se define como derecho a condiciones que preserven la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, sino que se extiende al concepto de trabajo digno.

De un lado, uno de los fundamentos del debate actual acerca de la reducción del tiempo de trabajo, que ya preconizaba la Carta Social Europea desde su versión de 1961, es asociarlo con mayores cotas de bienestar y sostenibilidad. De otro, la Carta de derechos digitales, que dedica su capítulo XIX a los derechos en el ámbito laboral, tras afirmar que se garantizarán la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en los entornos digitales, les reconoce, ya sea en el sector público o en el privado, en los mencionados entornos y el teletrabajo, el derecho a “la desconexión digital, al descanso y a la conciliación de la vida personal y familiar”. El descanso figura en esta enumeración como algo diferente a la desconexión digital por ser un término más amplio, omnicompreensivo de las distintas situaciones que se pueden dar en su uso, como variado es el ocio o las inquietudes de cada persona.

Como todo derecho, genera en la otra parte del contrato de trabajo el deber de ofrecerle tiempo de ocio y de libre disposición. En el supuesto del trabajo a distancia, su Ley reguladora recoge el deber del empleador de garantizar la desconexión digital de sus trabajadores, a través del uso limitado de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso (art. 18.1, párr. 2º Ley 10/2021).

Nuestro Derecho nacional, esto es, el Derecho español, necesita una actualización y concreción en desarrollo de los arts. 13 y 20 bis ET sobre el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025, en relación al teletrabajo, señala “medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho”. Y dedica el capítulo XI a la desconexión digital, ofreciendo una definición: la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Incluso añade sus beneficios: “contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral”.

En su dinámica dispersa, la normativa española no protege el descanso en supuestos como el trabajo para varios empleadores, del mismo modo que no lo protege al no haber articulado sanciones específicas para garantizar el derecho a la desconexión digital.

4. Juan Daniel Peña Hernández (Universidad de La Laguna, Espagne). *El ejercicio del poder de dirección empresarial y su reconfiguración en un escenario algorítmico.*

El escenario de las relaciones de trabajo ha sufrido importantes cambios en cuanto a su modelo, forma, régimen jurídico y condiciones laborales, como consecuencia de la incorporación de programas algorítmicos y sistemas de inteligencia artificial.

Uno de los ámbitos donde más está incidiendo el uso de estas herramientas es en la dirección y control laboral por parte del sujeto empresarial. El empresario ya no solo se sirve de cámaras de videovigilancia para controlar

la actividad de los trabajadores, sino que es capaz de “delegar” las órdenes e instrucciones propias de sus facultades directivas en una máquina que, posteriormente, toma las decisiones y emite los mandatos, sin que, en algún caso, se sepa cómo se ha configurado esa decisión.

El complejo conflicto que aquí se aborda es el relativo al desconocimiento de la identidad de la fuente (ser humano o máquina), que conlleva un “desdibujamiento” en la emisión de las órdenes, y unas dudas acerca de la relación entre emisor (empresario) y receptor (trabajador). El empleado ya no sabe de dónde emana la orden, la asume y obedece por la naturaleza del negocio jurídico del que es parte, pero se encuentra en un escenario inquietante de desconocimiento y de sospecha sobre quién o qué es el sujeto directivo.

Ello trae consigo una serie de problemas de especial relevancia. Por un lado, se puede estar equiparando –a efectos jurídicos– al humano con el programa, pues si la orden la procesa y emite un sistema IA, y el trabajador la obedece, la relación de subordinación y obediencia se está dando directamente entre máquina y empleado. Por otra parte, se está limitando la responsabilidad jurídica de la parte empleadora, dado que esta última podría alegar, ante la ilicitud de una orden, que la causa se debe a un “error” de programación del algoritmo, con la consecuente dilatación de los procedimientos sancionadores contra el empresario.

En este trabajo se abordará el poder de dirección empresarial desde su regulación por el ordenamiento interno hasta las contemplaciones normativas que resulten de aplicación por el derecho de la UE, incluido el derecho internacional. A su vez, se realizará un

proceso de indagación científica a través del manejo de la jurisprudencia –nacional, europea e internacional– y del seguimiento del debate doctrinal.

El objetivo último de esta presentación consiste en llevar el análisis jurídico de estas tecnologías a un nuevo nivel dentro del estado de la cuestión, a raíz de las siguientes preguntas: ¿Qué ventajas y riesgos conlleva el ejercicio del poder de dirección a través del uso de herramientas algorítmicas? ¿Existe un desdibujamiento real entre empresa y algoritmo? ¿Qué consecuencias jurídicas habrá que aplicar al poder directivo y a la parte empresarial para garantizar los derechos laborales en esta nueva era de la IA?

Atelier 3 (2B). *Protection sociale*

Modérateur : Philippe Martin (Université de Bordeaux, France).

1. Joana Neto (Universidade Lusófona e Universidade do Minho, Portugal). *A tensão entre o estatuto jurídico-laboral dos assistentes pessoais e a tutela das pessoas com deficiência.*

Esta apresentação pretende refletir sobre a aplicação ope legis da comissão de serviço à relação laboral estabelecida entre as pessoas com deficiência e os assistentes pessoais. Este regime surgiu como forma de concretização do programa Modelo de Apoio à Vida Independente (MAVI). O MAVI foi criado, no ordenamento jurídico português, pelo Decreto-Lei n.º 129/2017, de 09 de outubro. O referido programa disponibiliza assistência pessoal a pessoas com deficiência ou incapacidade para a realização de atividades de vida diária e de mediação em contextos diversos.

Ora, a relação entre assistente pessoal e beneficiário de assistência é marcada por particulares especificidades. Por um lado, o empregador e beneficiário de assistência pessoal é, simultaneamente, o detentor dos poderes patronais que tradicionalmente lhe são reconhecidos, mas também uma pessoa com deficiência, pelo que em situação de potencial vulnerabilidade, considerando as barreiras que enfrenta em vários contextos. Por outro lado, o trabalhador e assistente pessoal está, também, numa posição de fragilidade, em face da natureza marcadamente desigual da relação de trabalho, da acentuada precariedade do vínculo, determinada pelo regime que lhe é aplicável, mas também da sujeição a um poder de direção e controlo tendencialmente intenso em resultado da estreita relação de proximidade e de confiança estabelecida entre as partes.

Note-se que, em Portugal, a celebração de um contrato em regime de comissão de serviço determina que a relação possa cessar por denúncia imotivada. Contudo, a admissibilidade da comissão de serviço, pensada sobretudo para cargos de chefia e direção, apenas com fundamento numa relação especial de confiança, só era admissível, na legislação laboral, em sede de contratação coletiva.

Assim sendo, o alargamento da possibilidade do recurso à comissão de serviço, por via da aprovação da lei que instituiu o MAVI cria, pois, uma tensão entre as esferas de tutela dos dois sujeitos desta relação laboral. Os

impactos deste regime legal carecem de reflexão à luz de uma análise detalhada das suas implicações. Essa ponderação deve ser alicerçada quer no direito à segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, quer no direito fundamental das pessoas com deficiência, plasmado no artigo 71.º da Constituição da República Portuguesa.

2. Almir Polycarpo (ESG Board Academy, Brésil). *Desafios e Oportunidades na Universalização dos Direitos Sociais: O Papel dos Critérios ESG e da Agenda 2030 na Reconstrução do Direito Social.*

Este trabalho analisa como os critérios ESG (ambiental, social e governança) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 influenciam a reestruturação do Direito do Trabalho e do Direito da Seguridade Social em um cenário de tensões entre fragmentação e universalização dos direitos sociais. A pesquisa adota uma abordagem interdisciplinar, combinando perspectivas jurídicas, econômicas e sociais para explorar como as empresas podem contribuir para a adaptação do Direito Social às novas dinâmicas globais sem comprometer a universalidade dos direitos fundamentais.

Com base em análise documental de legislações internacionais e estudos de casos, como o impacto de políticas ESG em setores vulneráveis (e.g., mineração e agricultura), a pesquisa investiga estratégias corporativas que promovem inclusão social, trabalho decente e justiça climática. Também são abordados os desafios da governança global, incluindo a desigualdade no acesso a direitos e as barreiras enfrentadas por pequenas e médias empresas na implementação de práticas ESG.

As contribuições esperadas incluem: (1) um mapeamento das tensões entre adaptações normativas locais e padrões globais de universalização; (2) recomendações para integrar os critérios ESG ao Direito Social de maneira equitativa; e (3) propostas para políticas públicas e empresariais que fortaleçam a colaboração entre governos, empresas e a sociedade civil.

Este trabalho é relevante para acadêmicos, legisladores e gestores que buscam soluções inovadoras para equilibrar os desafios da fragmentação normativa com a universalização dos direitos sociais no contexto da Agenda 2030.

3. Leopoldo Gamarra Vilchez (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou). *El derecho a la seguridad social mínima en América Latina.*

Seguridad Social Mínima en América Latina; así, con el concepto mínimo hacemos alusión al cumplimiento efectivo de los derechos y de las normas que se construyen a través de lo necesario alejándose de todo aquello que no resulte esencial (como las políticas sectoriales que no son eficientes en muchos casos). Esto supone, contrariamente a los que postulan por una intervención mínima del Estado en la vida de los ciudadanos, mayor participación del Estado para garantizar justamente los derechos y normas mínimas a los trabajadores y/o ciudadanos en general en donde lo mínimo sería sinónimo de derecho y eficiencia.

Partimos, para el análisis, de una realidad concreta, desde la pandemia del Covid-19, los países latinoamericanos se vieron enfrentados a los problemas económicos y sociales que se agudizaron: centenares de familias han quedado desintegradas por la pérdida de algún familiar, miles de trabajadores han perdido el empleo y la peor crisis del último siglo la atraviesan muchos países. El problema sigue siendo el binomio que mantiene una relación indesligable de pobreza y desempleo, que se presenta de manera desafiante y difícil de superar. Esto ha generado una crisis tridimensional combinada y asimétrica: sanitaria, económica y social.

Lo más grave es que en América Latina no existe Seguridad Social de ámbito y prestaciones universales, solo cuenta con los seguros sociales contributivos y laborales que tienen límites estructurales: i) en salud, las prestaciones son irrelevantes para la mayoría de la población, que no cuentan con un seguro social por no tener empleo o estar en la informalidad o ilegalidad generalizada; y, ii) en pensiones, el sector financiero, la concentración de la propiedad y el ingreso permite convertir en una ficción el mercado de capitales perfectos y además exento de todo contenido real la idea de tasas óptimas al ahorro para la jubilación. En todo caso solo se soluciona el tramo de los trabajadores formales frente a determinados riesgos, pero no de las personas que o están incorporadas al trabajo dependiente o la mayoría son considerados autónomos o siendo trabajador su saldo acumulado es insuficiente para financiarlos.

Por ello, planteamos una Seguridad Social Mínima, que es materia de esta ponencia, considerando que ese mínimo se refiere a prestaciones imprescindibles para la existencia digna de un ser humano, lo cual nos permite utilizar

como instrumento eficaz el Convenio 102 de la OIT. Lo que supone la obligación de los Estados de asegurar socialmente a todos sus ciudadanos. En efecto, el Convenio 102 de la OIT, que es la fuente principal de la formación y desarrollo de la Seguridad Social, establece normas mínimas para su implementación y extensión. Lo hace de manera práctica en cuanto a la arquitectura jurídica de las prestaciones concretas para la existencia de la Seguridad Social Mínima. Finalmente, en la medida que se reconozca la Seguridad Social Mínima como derecho fundamental y se relacione con la dignidad del ser humano, el grado de compromiso jurídico y fáctico irá en aumento en América Latina; es decir, la dignidad del ser humano es la clave de toda esta cuestión jurídica y social; para el Derecho en general, y por supuesto, y especialmente para la Seguridad Social, la dignidad del ser humano es el principal pilar y fundamento de todas sus categorías e instituciones. Incluso históricamente la dignidad de cada ser humano fue reconocida de manera omnicomprendiva para evitar lesionarla o conculcarla.

4. Ángel Edoardo Ruiz Buenrostro (Universidad de Guadalajara, México). *El marco legal de las pensiones y el alcance del asistencialismo social de la Seguridad Social no contributiva en México.*

El marco legal de las pensiones en México se inscribe dentro del funcionamiento de la Seguridad Social, que es el conjunto de medidas necesarias para prevenir, tratar, cuidar y proteger a las personas de los riesgos sociales. La Secretaría del Bienestar, a través de la Subsecretaría del Bienestar, lleva a cabo actividades encaminadas a salvaguardar los derechos a la Seguridad Social de las personas en condiciones de vulnerabilidad y ofrece un conjunto de apoyos económicos y servicios sociales a las personas adultas mayores. La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro emitida en 1996 dio la base del actual Sistema de Pensiones mexicano, en la que se establece el “sistema de capitalización individual que establecerá los derechos a vivir, en una cuenta individual” y señala las precariedades que causa el enfoque asistencialista. Es decir que en esta se reconoce la importancia del salario como medio de satisfacción de las necesidades; sin embargo, se ocupa de señalar qué condiciones deberá asumir el Estado en aquellas situaciones donde este resulte insuficiente para atender sus efectos previsibles.

Atelier 4 (1J). Conditions de travail. Santé au travail

Modérateur : Cristóbal Molina Navarrete (Universidad de Jaén, España).

1. Rodrigo Méndez Filleul (Universidad Católica de Córdoba, Argentina, Universidad de Alcalá, España). *Neurodatos: una nueva frontera en la prevención de los riesgos laborales.*

En el año 2023 la Corte Suprema de Justicia de la República de Chile tuvo la oportunidad de dictar sentencia en los autos: “Girardi vs Emotiv” (SCS, R. 10.5065-2023), lo que a la postre constituyera el primer antecedente en el mundo, que abordara y resolviera sobre la temática de los neurodatos de las personas en general. De allí, la particularidad y la novedad de esta sentencia, mas allá de su contenido y la particular relevancia de la misma, para el sistema americano de justicia. Lo destacable del precedente chileno, lo constituye el extremo de reconocer por primera vez, la actividad neuronal, -en cuanto información que interesa al ordenamiento jurídico-, a los fines de su protección. Así las cosas, la actividad cerebral asume sin más, la categoría de un nuevo bien jurídico a proteger, en el marco de la normativa interna chilena, con motivo de “la garantía de privacidad de la actividad mental”, contenida en el artículo 19 N°1 de la reformada Constitución de Chile. De esta manera, la Corte no hace otra cosa que activar la garantía de privacidad de la información neuronal del accionante, en concordancia con la norma constitucional referida. Y con ello, -tal vez sin pretenderlo-, incorpora en el sistema americano de justicia, un importante antecedente de cara al reconocimiento de un nuevo tipo de dato a los fines del tratamiento: la actividad cerebral y la información proveniente de ella.

En definitiva, me refiero a los neurodatos de las personas en general, y de las que trabajan en particular. Así las cosas, y a los fines de saber de qué hablamos cuando lo hacemos en este sentido, podemos decir que neurodatos es toda aquella información que es recopilada o recogida del sistema nervioso central o periférico de una persona determinada o determinable. Pero también lo son “las inferencias basadas directamente en estos datos, como por ejemplo las señales emocionales o los gustos” [Brazal Arturo, Pesce Francesca, Beltrán Marta y Lareo Xabier, “TechDispatch”. European Data Protection Supervisor (EDPS), pág. 4].

Una característica de este tipo de dato, es que su recopilación se hace en bruto, lo que permite que dicha tarea se realice en base a grandes cantidades, ante lo cual, y una vez superada la faz de su tratamiento, es posible hacer derivar de la misma, una serie de conclusiones, pero ya en modo de información.

Así las cosas, el tratamiento de este tipo de datos, permite una inusitada y renovada utilización de los mismos, y con ello, el conocimiento de una serie de cuestiones, que otrora, se encontraba en lo más recóndito de la mente humana. Y este es el gran aporte que trasunta el tratamiento de los neurodatos: poder ingresar al ámbito neuronal y con ello a la información cerebral, a los fines de su lectura y hasta incluso su modificación. Todo lo cual, y hasta en tiempos recientes, era algo impensado, al pertenecer al aspecto más alejado del escrutinio de terceros.

En base a lo dicho, la información que se obtiene de la actividad neuronal, representa dato personal y, por tanto, sujeto al Reglamento General de Protección de Datos y al novísimo Reglamento de Inteligencia Artificial. Más precisamente, se trata de una nueva categoría de datos personales, puesto que los mismos ya no resumen información materializada en una acción externa de una persona determinada, sino por el contrario, representa información propia del sistema nervioso central o periférico, o de sus inferencias. Por lo tanto, la novedad radica en la particularidad del tratamiento, a partir del extremo de que el mismo se lleva a cabo con informaciones representativas de nuevas dimensiones de la persona humana. Es por ello, que en este marco, “nuestras intenciones, emociones y estados de ánimo, como si estuvieran tras una pared de cristal, ya pueden ser leídos” (Beltrán de Heredia Ruiz Ignasi, “Las prohibiciones del Reglamento de Inteligencia Artificial como protección del neurocientista humano”, Iniciativa interblogs Blogs de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social).

Así las cosas, si el cerebro se vuelve cristalino, y ante ello, es posible adentrarnos en lo más profundo de nuestro inconsciente, aparece un nuevo desafío, de cara a la protección de un nuevo ámbito personal: la privacidad mental de las personas trabajadoras. De manera que si la posibilidad de traspasar la frontera misma de la privacidad mental y con ello, conocer y hasta manipular la conducta cerebral de las personas, la consecuencia directa no puede ser otra que la regulación en perspectiva de prevención de riesgos laborales. De esta manera, y como señalara Ignasi Beltrán “el derecho del trabajo va a ser la zona cero de todo esto, a través de la prevención de riesgos laborales; ya existen empresas que introducen determinadas máquinas que permiten acceder a determinada información sobre los trabajadores.” (Beltrán de Heredia, Ignasi, conferencia en el Congreso “La IA en el Mundo del Trabajo”, organizado por la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia, junio del año 2024), a partir de la cual, toman decisiones empresariales que, desde una mirada benévola, bien podrían justificarse desde la prevención de la salud de sus trabajadores, aunque en realidad encubre una motivación que va más allá de dicha exigencia.

Es que las innovaciones tecnológicas, trasuntan ambivalencias inherentes, por esto de que por un lado pueden ser un factor de protección para la salud de los trabajadores, mientras que al mismo tiempo, pueden constituir un claro factor de riesgo. Ahora bien, y como es sabido, en prevención de riesgos tenemos dos factores: los de riesgos y de protección. En materia de neurodatos, está claro que el factor de riesgo se configuraría ante la posibilidad de leer y hasta de modificar la actividad neuronal de los trabajadores, mientras que el factor de protección, lo constituye la privacidad, en su nueva versión: la privacidad mental. De manera que se impone la necesidad de redescubrir la privacidad de los trabajadores, como nuevo factor de protección, pero esta vez, en clave de prevención de riesgos laborales.

A la par de ello, adicionar las referidas garantías, en cuanto salvaguardas de control razonable que podría ejercer el trabajador ante una decisión del empleador en este sentido. Este panorama, nos lleva inexorablemente a preguntarnos, qué control tiene aquel sobre la posibilidad de decidir sobre el uso de las herramientas tecnológicas; qué sabe de su uso y extensión y hasta cuánto sabe qué se hará con la información neuronal recopilada y tratada. En este escenario, necesariamente debemos traer a colación las exigencias de la información y la transparencia, las cuales vuelven a aparecer, pero esta vez en el ámbito de la prevención de riesgos del trabajo. Toda vez que se trata de exigir una actuación informada del empleador, a fin de que el trabajador pueda ejercitar un consentimiento explicado e informado, máxime en temas donde lo primero que deberíamos plantearnos es cuánto de digital tiene el derecho de información clásico, a fin de garantizar espacios de trabajo seguros y saludables.

2. Adrien Bouvet (Université de Nantes, France, Université de Montréal, Canada). *Le droit d’interrompre un travail dangereux en France et au Québec : état des lieux de la législation et de la littérature sur la question des acteurs.*

La présente proposition vise à examiner le droit d'interrompre un travail dangereux en droit français et québécois, connus respectivement comme droit de retrait et droit de refus, par l'intermédiaire de ses acteurs.

Les droits de retrait et de refus sont issus des réformes législatives adoptées au tournant des années 1980 : en 1979 pour le Québec et en 1982 pour la France. Plus de 40 ans après leur adoption, il apparaît pertinent de revenir sur ce que la législation et la littérature énoncent à leur sujet, d'autant que ces droits ont été particulièrement mis en lumière au début des années 2020 avec la pandémie de Covid-19.

La proposition s'appuie sur une analyse documentaire incluant la littérature existante et la législation pertinente. Elle propose pour le moment d'explorer deux axes principaux autour de deux groupes d'acteurs : les acteurs du milieu du travail (1) et les acteurs institutionnels, particulièrement judiciaires et administratifs (2).

Sommairement, les droits de refus et de retrait constituent des droits individuels qui supposent pour le travailleur d'avoir un motif raisonnable de penser que la situation l'expose à un danger anormalement grave. Ainsi, ces droits constituent une incitation pour le travailleur à protéger sa vie dans une situation exceptionnelle par sa gravité.

Cela dit, les droits de refus et de retrait ne sont pas illimités. C'est dans ce contexte que la doctrine les a parfois décrits comme des droits ambivalents. Constitutifs d'une inexécution du contrat de travail, ils peuvent être perçus par l'employeur comme une insubordination. Leur exercice, légitime ou non, expose ainsi le travailleur à une sanction disciplinaire.

Les rapports collectifs de travail jouent également un rôle important. Bien que les lois pertinentes aient exclu la possibilité pour les représentants du personnel d'initier l'exercice de ces droits, rien n'interdit à plusieurs travailleurs d'interrompre leur travail simultanément, ce qui peut entraîner une confusion avec le droit de grève.

Les acteurs institutionnels sont centraux parce que ce sont eux qui évaluent la légitimité des droits de refus et de retrait exercés. Chargés d'interpréter les dispositions législatives, les juges doivent vérifier la légalité de leur exercice au cas par cas, en s'appuyant sur un faisceau d'indices.

L'administration du travail joue également un rôle important. C'est ici que la différence entre la France et le Québec apparaît la plus marquée. À la différence de la première, l'intervention de l'inspection au Québec est légalement prévue avant la saisie d'un juge en cas de désaccord, afin de déterminer la réalité du danger à l'origine du refus.

La proposition vise à révéler les points de convergence et de divergence entre les régimes légaux français et québécois du droit d'interrompre un travail dangereux. Elle vise également à démontrer l'intérêt d'une recherche en droit du travail qui serait basée sur le point de vue de ses acteurs.

3. Valérie Flohimont (Université de Namur, Belgique). *Réforme des lois bien-être et antidiscrimination en Belgique : un réel progrès social ou une fragmentation délétère ?*

Eu égard aux derniers développements de terrain et aux questions juridiques évoquées, nous proposons une contribution articulée en deux parties.

Une première partie a pour objectif de se concentrer sur les aspects juridiques, tant l'articulation des deux législations nous interpelle. Les questions évoquées précédemment ne sont pas exhaustives, elles visent à monter la pertinence d'une analyse juridique approfondie.

Dans une deuxième partie, abordée sous un angle interdisciplinaire, nous souhaitons traiter davantage les questions de terrain dans la mise en œuvre de ces nouvelles règles. La supervision de personnes de confiance, la formation de cadres et de managers, la collaboration avec des conseillers en prévention, l'assistance à des employeurs et à des travailleurs nous ont montré, au cours de ces derniers mois, que l'application concrète de ces normes s'avère délicate et qu'elle met souvent à mal, psychologiquement, les travailleurs et les personnes qui les accompagnent, en et en-dehors de l'entreprise. Dans la mesure où le droit est un outil, qui vise entre autres à encadrer les comportements, à faire progresser, en l'espèce, les entreprises et les organisations vers davantage de santé et de sécurité au travail, à lutter contre les comportements indésirables, etc., cette deuxième partie nous semble indispensable.

Fort de ces deux parties, nous souhaitons mettre en évidence les points forts et les points faibles de cette réforme pour synthétiser les questions en suspens et, surtout, formuler des recommandations aux différents acteurs, quel que soit leur niveau de pouvoir ou d'action.

4. Manuel García Muñoz (Universidad Pablo de Olavide, Espagne). *Repercusiones de la reducción de jornada y del salario mínimo interprofesional en el ámbito del empleo y la Seguridad Social.*

Desde algún tiempo, se está planteando, especialmente por el Gobierno de España, aunque parece que no con total unanimidad, la reducción de la jornada de trabajo como una cuestión relativa a los derechos individuales de los trabajadores (mayor espacio para lograr una conciliación más efectiva, un mayor refuerzo para la salud y desarrollo personal, etc.). Pero también, en el supuesto de que se alcance, puede suponer un instrumento para el reparto del empleo, que, en ocasiones, en las que la oferta no es suficiente, como puede ocurrir en momentos de proliferación de nuevas tecnologías que requieran una menor mano de obra, puede resultar idóneo para alinear la demanda de las personas interesadas en acceder a un puesto de trabajo. Paralelamente, el salario mínimo interprofesional viene experimentando una elevación de su importe, cifrándose, en los últimos siete años, en el 60 por ciento, pasando de 707 €, en 2017, a 1.134 €, en 2024. Estas dos variables, reducción de jornada y aumento de salario, pueden representar una cierta contradicción en el ámbito económico, en tanto puede conllevar un incremento del coste laboral, pero, quizás, no en la perspectiva estrictamente jurídica, puesto que suponen dos aspectos, si bien íntimamente conectados, autónomos e independientes de la relación de trabajo. Además, si bien en algunos sectores pueden generar una disminución de la oferta de empleo, como, por ejemplo, en el agrario y en el empleo doméstico, igualmente, puede propiciar un mayor consumo, al disponer las personas trabajadoras de una mayor capacidad económica y más tiempo para actividades privadas, y, por tanto, un aumento de la oferta de empleo en otros sectores, como los vinculados con actividades de ocio. A su vez, si la creación de empleo es mayor a su disminución, podrá repercutir en la financiación de la Seguridad Social y, por ende, en procurar su sostenibilidad, de forma que podrían dedicarse más recursos a la mejora de las contingencias existentes y a la configuración de otras nuevas que respondan a las necesidades que puedan surgir de la constante y continua evolución de la conformación de las sociedades actuales. En las que en cierta medida puede registrarse una polarización social, entre ocupados, con mayor capacidad de ingresos derivados del trabajo, y desocupados que pueden precisar prestaciones sociales de carácter asistencial básicamente, como sucede con aquellas dirigidas a proveer a los ciudadanos con necesidades económicas de recursos mínimos de naturaleza pública, entre la que se encuentran las consistentes en proveer de un mínimo de rentas a las personas que, por no desarrollar un trabajo productivo, pueden carecer de recursos económicos y, en determinadas circunstancias, experimentar una situación de vulnerabilidad social. A fin de intentar dar respuesta a estos otros interrogantes, se orienta la ponencia individual que se propone.

Symposium 1 (Duguit). *Adaptación del Derecho Social a los requerimientos de la descarbonización: análisis comparado desde la perspectiva francesa, italiana y española*

Modérateur : Sebastián De Soto Rioja (Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Espagne).

1. **Sebastián De Soto Rioja** (Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Espagne).
2. **Stefano Bini** (Universidad de Córdoba, Espagne).
3. **Susana Barcelón Cobedo** (Universidad Carlos III de Madrid, Espagne).
4. **Pierre-Henri Cialti** (Universidad Pablo de Olavide, Espagne).

El llamado proceso de descarbonización, o de reducción de la huella de carbono, denominación con la que también se conoce el conjunto de acciones que requiere la adaptación del conjunto de nuestro modelo social y productivo a efectos de intentar mitigar los devastadores efectos del cambio climático, es hoy por hoy una realidad en la totalidad de los sistemas nacionales que conforman el orden mundial. De hecho, es en sede internacional y supranacional en la que se han promulgado las principales fuentes de referencia en la materia, y en la que se han concretado por ello mismo tanto los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo, como las pautas que han de informar la transición al nuevo equilibrio, que no solo ha de ser verde, sino también justo y decente.

Analizar y conocer los distintos tipos de intervención normativa que se están llevando a cabo en los ordenamientos nacionales, en especial en los casos de Francia, Italia y España, a efectos de su comparación y evaluación,

permitirá conocer no solo cuál es el balance de situación en estos específicos ámbitos domésticos, sino también los problemas que hayan podido detectarse en su implementación y las propuestas de solución planteadas, o que pueden plantearse.

A tal efecto se propone un panel de temas y ponentes, todos ellos investigadores especialistas en Derecho Social, con el objetivo de conocer cómo se está adaptando el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en su conjunto o de forma separada a través de sus dos principales componentes, a los requerimientos que supone esta transición. Siempre desde el método de aproximación jurídico característico de esta área de conocimiento, que abarca tanto la producción normativa en su sentido más amplio (normas legales y convencionales), como la jurisprudencia y la praxis administrativa.

12:30-13:30. Pause déjeuner

13:30-15:00. Session 2

Atelier 1 (1J). *Droits fondamentaux. Justice sociale*

Modératrice : Ana Teresa Ribeiro (Universidade Católica, Portugal).

1. **Guilherme Grillo** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Portugal). *Autonomia coletiva laboral e direitos fundamentais no direito alemão.*

No direito alemão, a autonomia coletiva laboral é um princípio constitutivo do Direito do Trabalho, reconhecido pelo Tribunal Constitucional, ainda na década de 60, enquanto núcleo da liberdade de associação para a promoção das relações económico-laborais. O reconhecimento da autonomia coletiva como um direito fundamental relaciona-se a um intenso debate doutrinário e jurisprudencial relativamente aos limites da atuação jurisdicional nos conflitos existentes entre direitos fundamentais individuais e as convenções coletivas. A discussão relaciona-se ainda com o art. 1.º, n.º 3 da Lei Fundamental, que restringe a vinculação dos direitos fundamentais aos entes estatais, logo, excluindo-se a vinculação dos parceiros sociais aos direitos fundamentais. Entretanto, residia na doutrina tradicional e no Tribunal Federal do Trabalho (Bundesarbeitsgerichte) a posição segundo a qual os parceiros sociais agiam, no âmbito da contratação coletiva, em delegação do poder estatal e, por essa razão, enquadrava-se como ente estatal vinculado aos direitos fundamentais e, por consequência, admitia-se a eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações entre particulares. De outro, estavam os defensores de uma eficácia indireta, com fundamento na inexistência de qualquer delegação estatal, mas sim não poder jurígeno autónomo dos parceiros sociais: a autonomia coletiva laboral, enquanto exercício coletivo da autonomia privada. Prevaleceu tal posição, que passou a ser uniforme desde então. Desse modo, a autonomia coletiva laboral passa a ser reconhecida como um direito fundamental coletivo, o qual admite restrições, desde que submetidas ao "teste de proporcionalidade". Até aos dias atuais, entretanto, é ainda objeto de intensa discussão jurisprudencial o alcance do controlo jurisprudencial sobre a autonomia coletiva e, com maior atualidade, a questão da restrição de direitos fundamentais dos trabalhadores por meio de instrumentos de regulamentação coletiva. O objetivo da comunicação é explorar as duas dimensões do conflito existente entre direitos fundamentais face ao princípio da autonomia coletiva e apresentar o posicionamento atual da jurisprudência alemã. Além disso, será objeto de atenção a decisão do Tribunal Constitucional que passa a reconhecer a autonomia coletiva como núcleo da liberdade de associação para a promoção das relações económico-laborais, a posição anterior da doutrina e jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho conhecida como teoria da delegação versus a teoria da adesão, que desembocou no sentido privatístico da autonomia coletiva como exercício coletivo da autonomia privada.

2. **Néda Askarinya** (Université de Nantes, France). *L'évolution de la justice et la solidarité sociale dans le droit social contemporain.*

Avant même l'établissement des assurances sociales, durant une époque où le rôle de la religion était déterminant dans les sociétés, les démunis ont bénéficié des surplus des riches. L'accumulation des richesses entre les mains

d'un tout petit nombre était moralement répréhensible. Ce contexte a vu naître une forme de droit social qui, bien qu'historiquement souvent désignée par faute comme la « seconde génération » de droits humains, témoigne d'une évolution de droit social. La similarité entre les individus, notamment fondée sur leurs croyances, rapproche ces derniers dans un cadre social commun. Avec le développement de la société humaine et l'émergence de l'individualisme, tel qu'exploré dans les théories modernes du droit naturel, la division du travail a pris une nouvelle dimension. Ce processus a été orienté par un besoin mutuel qui a permis aux individus de se regrouper au sein de la société. Ce besoin, qui découle de leurs différences, forme une solidarité organique dans les sociétés modernes.

De nos jours, la mission du droit social transcende la simple satisfaction des besoins minimaux des citoyens et n'est plus limitée à la redistribution des risques sociaux. Il est essentiel de déterminer si l'objectif principal du droit social, à savoir la réalisation de la justice sociale, a évolué. Nous devons aussi examiner si la notion même de justice sociale a changé, ainsi que la perception de risque social, tant du point de vue des législateurs que de la société. Il est crucial de se demander si le soutien à l'épanouissement des individus doit désormais faire partie des responsabilités du droit social. En effet, l'approche axée sur les capacités est-elle applicable dans le cadre du droit social, et répond-elle aux attentes des citoyens ?

3. Ana Castro Franco (Universidad de León, Espagne). *La indemnización justa por despido a la luz de la Carta Social Europea: ¿libre o tasada?*

Un sector autorizado de la doctrina venía afirmando que el sistema de indemnización legal tasada en los despidos, ahora cuestionado por el Comité de la Carta Social Europea, ofrece previsibilidad, certidumbre y seguridad jurídica, con ventajas para los trabajadores, las empresas y el propio sistema judicial y económico, frente a notables desventajas de la indemnización abierta. El debate se ha visto avivado recientemente a resultas de la decisión de fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), que resuelve la reclamación colectiva presentada por UGT contra España, donde denuncia la infracción del precepto supranacional, en tanto el tope contemplado por el ordenamiento no parece suficiente para cubrir el perjuicio real sufrido ni resulta disuasorio. El fallo de disconformidad toma cuerpo en el contexto de las Conclusiones correspondientes al año 2023, publicadas el 20 de marzo de 2024, en torno a los artículos de la Carta Social Europea referentes a los niños, la familia y los inmigrantes, habida cuenta de la relación directa con una indemnización inadecuada contra el despido sin causa justificada, en observancia de la doctrina judicial europea que aplica el resarcimiento tasado del despido improcedente al despido nulo de las trabajadoras embarazadas cuando resulta imposible la readmisión. Una semana más tarde ve la luz la decisión que resuelve la demanda colectiva (cuyo contenido definitivo se ha dado a conocer el 29 de julio de 2024), siendo prudente matizar que las resoluciones del CEDS constituyen expresión directa de la Carta Social Europea y deben ser respetadas porque los Estados así lo han asumido libre y soberanamente. En trámite de ejecución en el Comité de Ministros, la resolución ha de ser cumplida por los poderes públicos gubernamental y legislativo a través de la modificación normativa oportuna, así como por el poder judicial. Algunos autores, con precaución, han destacado que los precedentes en Finlandia, Italia y Francia, en la medida en la cual no han llevado a modificar su normativa de despido para adecuarla al art. 24 CSEr, no auguran un panorama alentador en España, siendo llamativa la reciente declaración pública del Gobierno de Finlandia en el último informe de seguimiento del CEDS (marzo 2024), afirmando de manera expresa la ausencia de vinculación con esta decisión. Según este sector de la doctrina, si la mayoría parlamentaria decidiera no acometer esta reforma de despido, la ausencia de sanciones internacionales —como sucede en cuantos Estados han mantenido inalterado su modelo tras las Decisiones del CEDS— conllevaría la falta de consecuencias para el Estado español. Alterar la indemnización por despido, recuperar los salarios de tramitación y establecer indemnizaciones adicionales de carácter restaurativo y disuasorio son temas espinosos y controvertidos en el ordenamiento jurídico interno y no resulta descartable que el legislador acabe claudicando frente a cualquier intento de reforma. Pese a las dificultades y oposición a la labor del legislador, cabe compartir la opinión de quien considera alejado de constituir un ejemplo modélico el incumplimiento de las resoluciones del CEDS a la hora de respetar las obligaciones

jurídicas internacionales sobre derechos humanos, sin olvidar la actitud y comportamiento de cuantos Estados están alineados con cuantos fallos les afectan. Las normas internacionales incorporadas al sistema de fuentes obligan a todos los poderes públicos y su observancia es inherente al funcionamiento del Estado de Derecho. La

intervención del CEDS parte de una voluntad estatal expresa de sumisión a dicho mecanismo de garantía, sin que pueda “confundirse la normatividad de un enunciado con la menor o mayor eficacia de los instrumentos destinados a garantizar su cumplimiento efectivo”.

4. Melda Sur (Université d'Économie d'Izmir, Turquie). *La liberté d'expression de l'employé en Turquie.*

La liberté d'expression peut s'exercer dans le milieu du travail, et l'employé pourra exprimer ses vues et critiques relatives à la gestion de l'entreprise, et de manière plus large des opinions dans divers domaines y compris les idées politiques.

Or l'une des obligations de l'employé est le devoir de fidélité « dans la protection des intérêts légitimes de l'employeur » (Code turc des Obligations, art. 396/1). Parmi les importants aspects de cette fidélité, la loi mentionne l'obligation de ne pas dévoiler les secrets professionnels de l'employeur et de ne pas entrer en compétition avec lui (art. 396/4-5).

Le Code du Travail turc a expressément prévu parmi les cas de faute grave du salarié, « proférer des propos injurieux à l'encontre de l'employeur ou de l'un des membres de sa famille, ou adresser des dénonciations ou accusations calomnieuses » (art. 25/II b). Il en est de même pour le dévoilement de secrets professionnels (al. II c du même article).

Comme il n'existe pas encore en Turquie de législation protégeant les lanceurs d'alerte telle que préconisée au niveau international, notamment en droit européen (Règlement 2029/1937) et adoptée en droit français (art. L1132-3-3 du Code du Travail), cette lacune demande à être comblée.

Les tribunaux opèrent une distinction fondamentale entre l'expression de critiques, même très tranchées concernant la gestion de l'entreprise et des comportements de dirigeants de l'entreprise à l'égard des employés. Ainsi, la dénonciation de certains comportements de la direction vis-à-vis des salariés, des bas niveaux de salaire, des conditions défavorables concernant la santé et la sécurité eu travail, des violations des droits syndicaux, constituent selon la jurisprudence des manifestations légitimes de la liberté d'expression de l'employé, et doivent être protégées. Il en va autrement lorsque les propos visent directement des personnes en elles-mêmes et leur honneur, et dans ces cas le licenciement se trouve fondé sur la faute grave du salarié.

Pour ce qui est les moyens électroniques utilisés pour communiquer ces diverses vues, une distinction est faite par le juge entre les partages de caractère relativement privé comme les appels téléphoniques, les messageries e-mail et le WhatsApp d'une part, et d'autre part, de réseaux de caractère plus public comme le YouTube, Instagram, Facebook, Twitter. Les mentions « Likes » elles-mêmes peuvent y prêter à caution, bien que la jurisprudence soit plus nuancée sur cette option.

En ce qui concerne les opinions politiques, la jurisprudence semble prudente et l'employé qui oserait s'exprimer dans un « mauvais sens » par rapport à l'optique gouvernementale se trouverait dans une situation précaire, telles qu'ont illustré certains arrêts de la Cour de cassation. Cette jurisprudence peut être comparée, par opposition, avec celle de la Cour européenne des droits de l'Homme.

En conclusion, une tolérance vis-à-vis des critiques contre la gestion de l'entreprise est de mise selon la jurisprudence turque, lorsque les propos ne visent pas directement l'honneur de personnes définies. Quant au domaine politique, la tolérance semble plus nuancée et l'employé aurait intérêt à garder ses opinions politiques pour lui et son sphère intime.

Atelier 2 (2B). *Protection sociale*

Modératrice : Maryse Badel (Université de Bordeaux, France).

1. Marta Fernández Prieto (Universidad de Vigo, Espagne). *Empleabilidad de colectivos prioritarios: compatibilidad de trabajo y protección social.*

Entre las diferentes tensiones que el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ha tratado de superar en los últimos tiempos, merece especial atención la tradicional dicotomía entre trabajo y protección social, que dificultaba la compatibilidad de pensiones o prestaciones de Seguridad Social con la realización de actividad profesional.

Fomentar la ocupación y la ampliación de la vida laboral de colectivos prioritarios para las políticas activas de empleo, como los de personas mayores, personas en situación de incapacidad permanente o en situación de desempleo y combatir la discriminación por causas típicas como la edad o la discapacidad ha sido el propósito de algunas recientes reformas o proyectos de reforma en España. En particular, la ponencia pretende analizar algunos de los mecanismos para incentivar el mantenimiento en activo o la recolocación de esos colectivos prioritarios, más vulnerables, que permiten compatibilizar prestaciones de Seguridad Social con ingresos de la actividad profesional y exigen reforzar la coordinación entre la legislación laboral y de Seguridad Social. En particular, en relación con la compatibilidad entre incapacidad permanente y empleo, actividad profesional y protección de desempleo, contrato de relevo y jubilación parcial o actividad profesional y jubilación flexible o activa, la cotización del empleo a tiempo parcial o las entradas y salidas del empleo de los pensionistas.

El fomento del empleo de algunos colectivos sometidos a especiales riesgos puede requerir una adaptación de puestos de trabajo para facilitar tanto el mantenimiento de la actividad profesional originaria como su recolocación en otra actividad compatible con su situación sobrevenida, una reserva de puestos de trabajo o reglas sobre preferencias de reingreso. Pero, sin duda, permitir compatibilizar el mantenimiento de su actividad profesional o su recolocación en otro empleo o actividad con pensiones o prestaciones que pueda estar percibiendo o tenga derecho a percibir el beneficiario favorece el empleo de esos colectivos prioritarios.

El Real Decreto-ley 2/2024 ha reformado el nivel asistencial de desempleo y permite compatibilizar temporalmente con el trabajo tanto a tiempo parcial como a tiempo completo el subsidio de desempleo, en forma de “complemento de apoyo al empleo”, hasta un máximo de 180 días. También se permite compatibilizar prestaciones por desempleo con becas y ayudas que se obtengan por asistencia a acciones de formación profesional o en el trabajo.

Por otra parte, para incentivar que los trabajadores de edad puedan realizar una salida del mercado de trabajo más progresiva y flexible, el Real Decreto-ley 11/2024 modifica la regulación de la jubilación parcial, la jubilación activa y la jubilación demorada.

En relación con la extinción del contrato por la incapacidad permanente del trabajador, prevista en el art. 49.1.e) ET, está en tramitación un proyecto de ley para condicionar tal posibilidad a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables, en la línea de la STJUE de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22). El proyecto de ley recoge, además, el compromiso del Gobierno de realizar una propuesta de reforma de la regulación sobre compatibilidad entre trabajo e incapacidad permanente.

2. Luis Caros Bandrés Oróñez (Universidad de Zaragoza, Espagne). *Familia monoparental y prestación de nacimiento y cuidado de hijo.*

Recientemente el Pleno del Tribunal Constitucional español ha resuelto, mediante su sentencia 140/2024, de 6 de noviembre, cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña con ocasión de solicitud formulada por una madre biológica de familia monoparental de reconocimiento de la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, con derecho a su percepción, por tiempo igual al del período que se reconoce al progenitor distinto de la madre biológica en las familias biparentales.

Dicha sentencia, con sus votos particulares (discrepante y concurrentes), nos brinda la oportunidad de ahondar doctrinalmente en la cuestión sometida a debate, ofreciéndonos consideraciones sobre las que, sin duda, reflexionar merece la pena.

El punto de partida, tal y como señala la propia sentencia, no es otro que el observar y comprobar que la legislación ordinaria española (Estatuto de los Trabajadores y Ley General de la Seguridad Social) no prevé un régimen específico para el disfrute de los permisos por nacimiento y cuidado de menor, así como para la percepción de las

correspondientes prestaciones de la seguridad social, en el seno de una familia monoparental, de manera que la suspensión del contrato de trabajo y consiguiente prestación de la seguridad social se refiere únicamente a la madre biológica por un período de dieciséis semanas, no contemplándose la posibilidad de ampliación por el período que hubiera correspondido al otro progenitor, en caso de existir, también por un período de dieciséis semanas.

Es mi propósito compartir determinadas reflexiones que, desde tiempo atrás, he tratado de defender con desigual éxito y que gracias a la resolución dictada por el Tribunal Constitucional se han visto reforzadas al compartirlas la mayoría de los miembros de su Pleno.

No obstante, si bien judicialmente la doctrina ha quedado definitivamente asentada dado que la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional tiene valor de cosa juzgada, vinculando a todos los poderes públicos y desplegando efectos generales, doctrinalmente la cuestión, bajo mi punto de vista, sigue contando con evidente interés dado el concurso de criterios opuestos.

Las perspectivas merecedoras de atención son tanto el interés superior del menor, con la posible existencia de un trato discriminatorio hacia aquél perteneciente a una familia monoparental frente a aquél que lo es de una familia biparental, como la existencia de una probable discriminación indirecta por razón de sexo habida cuenta de que las familias monoparentales en su inmensa mayoría están conformadas por mujeres.

3. Haoussetou Traoré (Université de Bordeaux, France). *L'universalisation de la couverture maladie face aux évolutions du travail.*

La transformation du droit du travail et de la sécurité sociale au Burkina Faso se déroule dans un contexte marqué par des mutations socio-économiques, démographiques, politiques et technologiques profondes. Ces évolutions, bien que nécessaires, révèlent des défis structurels importants pour garantir une protection sociale universelle et répondre aux nouvelles réalités du travail. La prépondérance de l'économie informelle, dans laquelle une large portion de la population active évolue, demeure l'un des obstacles majeurs à surmonter. En effet, de nombreux travailleurs, souvent précaires et non déclarés, échappent aux réglementations juridiques formelles, rendant complexe la mise en place d'un système de protection sociale couvrant tous les travailleurs.

Cette situation soulève une question centrale : dans quelle mesure le Burkina Faso peut-il adapter sa réglementation en matière de sécurité sociale pour inclure les travailleurs de l'économie informelle, tout en répondant aux normes internationales ? Pour y faire face, plusieurs réformes ont été entreprises avec le soutien d'organisations telles que l'OIT et l'OHADA, visant à aligner les législations sur les standards internationaux. Ces réformes incluent la mise en place de régimes contributifs simplifiés pour les travailleurs indépendants et l'introduction de programmes non contributifs pour les populations vulnérables. Toutefois, bien que ces initiatives aient permis de poser les bases d'une couverture sociale étendue, force est de constater qu'elles se heurtent à des défis considérables.

Un premier obstacle majeur réside dans le financement durable des régimes de protection sociale. Les ressources disponibles sont souvent insuffisantes, et les capacités institutionnelles limitées pour assurer une gestion efficace de l'extension de la couverture sociale. En outre, l'efficacité des réformes est souvent entravée par des faiblesses administratives et un manque de coordination entre les différents acteurs, ce qui réduit leur impact sur le terrain.

Un second obstacle tient au fait que les réformes intervenues ne prennent pas suffisamment en compte les disparités entre les zones urbaines et rurales, majoritaires en termes démographique. En particulier, dans les zones rurales, où prédominent l'agriculture et le commerce informel, l'adhésion aux systèmes de protection sociale reste faible en raison de l'absence d'infrastructures adéquates et d'un manque de sensibilisation. Cette communication se propose d'examiner les hypothèses en œuvre face à l'encadrement juridique tendant à une universalisation de l'accès des droits en matière de couverture maladie.

4. Francisco Vigo Serralvo (Universidad de Málaga, Espagne). *Sobre la pertinencia del Derecho del Trabajo en un hipotético escenario de rentas garantizadas.*

El debate en torno a la renta básica universal ha adquirido relevancia en los últimos años, cuestionando en ocasiones la función tradicional del Derecho del Trabajo. Algunos autores, como Philippe Van Paris, sostienen que, de implementarse una renta básica universal, desaparecería la razón de ser del Derecho del Trabajo al

eliminar la situación de necesidad material que caracteriza a los trabajadores y su posición subordinada en las relaciones laborales. Este argumento, si bien es bastante cualificado, no tiene en consideración las múltiples funciones que el Derecho del Trabajo desempeña en la sociedad, más allá de equilibrar las fuerzas negociadoras entre empleadores y operarios.

En nuestra intervención defenderemos que el Derecho del Trabajo mantiene su pertinencia incluso en un sistema político-jurídico que reconozca el derecho a la renta básica universal. Y ello por varias razones que, en esta propuesta, se presentan solo de forma abierta y enunciativa:

1) En las sociedades desarrolladas el trabajo humano es un asunto de interés público que repercute directamente en el despliegue y utilización de la fuerza laboral de una comunidad política (Sinzheimer). Esta comunidad tiene, por tanto, un interés directo en que exista normas especiales que regulen el trabajo para compensar a quienes lo ejecutan y fomenten el máximo despliegue de las fuerzas productivas (función de rendimiento del Derecho del Trabajo) (Pérez Botija, Bayón Chacón, Martín Valverde).

2) En un escenario de renta garantizada, el trabajo podría convertirse en un bien escaso debido a una disminución de la oferta laboral. Esto requerirá diseñar políticas que aseguren igualdad de oportunidades, evitando discriminación y monopolización del trabajo por ciertos colectivos. También será necesario implementar medidas que permitan una distribución más justa de las horas de trabajo entre la población activa, promoviendo el empleo parcial y flexible.

3) Aunque la renta básica universal mitigaría ciertos conflictos sociales derivados de la necesidad material, no eliminaría la tensión entre propietarios y no propietarios. Esta tensión persistirá debido al deseo de los ciudadanos de incrementar sus ingresos para acceder a bienes y servicios que exceden el nivel básico garantizado. Además, aquellos sin acceso a capital o recursos productivos dependerán del trabajo como vía de participación económica. En este escenario, el Derecho del Trabajo desempeñaría su tradicional función armonizadora del conflicto social (Monereo Pérez).

Por otro lado, en cuanto a la configuración de esta disciplina, si bien el Derecho del Trabajo seguiría siendo pertinente en un contexto de rentas garantizadas, podría experimentar adaptaciones significativas debido a que su principal función compensadora quedaría muy atenuada. Una de ellas podría ser la inclusión del trabajo autónomo dentro de su marco sustantivo, considerando que en un mercado laboral con menor dependencia de relaciones subordinadas podría ser necesario ampliar su alcance.

Atelier 3 (1K). *Dialogue social*

Modératrice : Bárbara Torres García (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

1. Paul Vanpeene (Université de Bordeaux, France). *Comment concilier les intérêts des employés typiques et atypiques dans le cadre de la négociation collective ? Une étude au travers de la mobilisation des employés atypiques dans les conglomérats sud-coréens.*

Laissée exsangue après une guerre fratricide, la Corée du Sud a su trouver sa place parmi les puissances industrialisées grâce à un développement économique sans précédent basé sur les performances de ses grands conglomérats. Ces « chaebol » (Samsung, Hyundai, Kia, Daewoo...) ont institué un modèle d'emploi reposant sur la fidélité et le sacrifice des travailleurs envers une même entreprise en échanges de nombreux avantages (protection sociale complémentaire, protection contre le licenciement...). Toutefois à partir de la fin des années 1990 et jusqu'aux années 2010 le marché du travail sud-coréen fut de plus en plus segmenté en raison d'un recours accéléré à l'emploi atypique, en opposition directe avec le modèle de l'« emploi à vie ».

La question de la différence de traitement entre les employés typiques et atypiques constitue depuis lors un enjeu d'ampleur pour les juristes sud-coréens, surtout lorsque celle-ci se lie avec la question de l'égalité homme-femme (près de 57% des employé(e)s atypiques sont des femmes). Il est ainsi possible, sur un même poste de travail d'observer une multitude de situations différentes : un employé à temps partiel exclu de certaines assurances sociales (et notamment le deuxième pilier de l'assurance retraite), un employé intérimaire percevant un salaire inférieur à celui d'un employé typique et ne pouvant accéder à certains espaces collectifs tels que la cafétéria... Se posent ainsi deux questions primordiales : un accès au juge ou à la négociation collective est-il possible pour les employés atypiques et si oui, est-il possible, notamment dans le cas de la négociation collective, de concilier

les intérêts de ces deux catégories ? En effet, la question s'est posée à de nombreuses reprises en Corée du Sud, pays où la négociation collective fut longtemps limitée au strict minimum et où les syndicats d'employés typiques implantés depuis une trentaine d'années seulement peinent à soutenir les revendications de leurs camarades en emploi atypique, voire privilégient une exclusion pure et simple de ceux-ci.

Nous nous appuyons ici sur une situation concrète, celle du groupe Hyundai et de ses nombreuses filiales. Les employés atypiques de ce groupe et les employés intérimaires travaillant sur les sites du groupe ont été au cœur d'une longue bataille juridique et sociale au cours de ces vingt dernières années, que ce soit au sein du Ministère du Travail, des commissions de négociations entre syndicats et employeur, des juridictions locales ou encore de la Cour Suprême et du Comité de la liberté syndicale. Cette bataille a notamment permis la requalification du contrat de travail ou le réembauchage de nombreux employés atypiques au travers d'un contrat à durée indéterminée mais son bilan global reste insuffisant pour de nombreux experts.

2. Mario Schettino (Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti – Pescara, Italie). *Dal conflitto alla norma: il caso GKN.*

La vicenda della GKN Driveline di Campi Bisenzio rappresenta un esempio significativo di come la mobilitazione collettiva dei lavoratori possa influenzare l'evoluzione del diritto del lavoro, trasformando il conflitto in opportunità per l'innovazione legislativa e la promozione di nuovi diritti. Nel luglio 2021, l'annuncio improvviso della chiusura dello stabilimento e l'apertura della procedura di licenziamento per oltre 400 lavoratori ha innescato una forte mobilitazione di quest'ultimi, della RSU e dei sindacati che ha coinvolto la società civile e ha saputo combinare forme tradizionali di autotutela, come presidi e scioperi, con una forte strategia comunicativa che ha attirato l'attenzione e la solidarietà dell'opinione pubblica e delle istituzioni.

Questa vertenza ha messo in luce i limiti degli strumenti giuridici esistenti nel prevenire e gestire situazioni di crisi industriale, soprattutto in casi di delocalizzazione e chiusura improvvisa di siti produttivi. Tale situazione ha favorito l'approvazione di una nuova procedura speciale di informazione e consultazione in caso di chiusura di stabilimenti, introdotta nella legge 30 dicembre 2021, n. 234, commi 224–238. A cui si aggiunge la recente approvazione, del Consiglio regionale toscano, della legge 8 gennaio 2025, n. 5, intitolata "Costituzione e funzionamento dei consorzi di sviluppo industriale finalizzati alla realizzazione di poli per specifici settori industriali. Strumenti per il sostegno al recupero cooperativistico d'impresa e del tessuto economico e sociale del territorio". L'intervento, attraverso l'azione dei Consorzi di sviluppo industriale, mira a favorire la nascita e lo sviluppo di società cooperative, sostenere la crescita economica, tutelare i livelli occupazionali e promuovere la ricollocazione dei lavoratori provenienti da aziende in crisi. In particolare, i consorzi, la cui costituzione può essere promossa da Regione, Province, Città Metropolitana di Firenze e Comuni, hanno il compito di riqualificare le aree industriali, facilitare nuovi insediamenti produttivi e agevolare la cessione di aziende o rami d'azienda ai lavoratori o alle cooperative da essi costituite, assicurando così la continuità delle attività produttive. Il caso GKN dimostra, pertanto, come l'azione collettiva sia in grado non solo di influenzare il quadro legislativo ma anche ispirare strategie innovative per affrontare le trasformazioni del lavoro in un'ottica di maggiore equità e sostenibilità.

L'Autore, alla luce di quanto esposto, dopo aver ripercorso le fasi della vertenza, analizza le normative citate, evidenziando come il conflitto sia stato trasformato in un motore per la creazione di nuovi diritti e modelli di governance partecipata.

3. María de los Reyes Martínez Barroso (Universidad de León, Espagne). *Diálogo social e inserción laboral de aprendices.*

El contrato de formación en alternancia (antiguo contrato para la formación y el aprendizaje) históricamente ha sido concebida como forma de transición entre los centros formativos y la empresa. Aunque tras las últimas reformas se ha fortalecido el componente formativo, aumentando las garantías para evitar una utilización irregular, su utilización sigue siendo escasa. El objetivo de la ponencia consiste en analizar su régimen jurídico y el potencial de la negociación colectiva para favorecer su utilización. La norma convencional puede ocupar un lugar protagonista y, de hecho, son frecuentes las remisiones estatutarias a la negociación colectiva. Así, existe un llamamiento expreso a la norma convencional para delimitar los puestos de trabajo susceptibles de ser

desempeñados a través de este contrato y para fijar criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Se mantiene la posibilidad de que la norma pactada comprometa la conversión de los contratos formativos en indefinidos y actualmente existe un vacío regulador en torno al límite de aprendices. Más allá de las previsiones legales, el convenio puede jugar un papel esencial en orden a configurar los aspectos formativos del contrato (teleformación), fomentando su uso en detrimento de las prácticas no laborales, estableciendo cláusulas de equiparación de derechos y potenciando el derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras, más allá de las exigencias legales. Para analizar como conviene esta cuestión resulta necesario seleccionar una muestra representativa de convenios colectivos atendiendo a distintas familias profesionales para obtener conclusiones y realizar propuestas de futuro para potenciar su utilización en el seno de la formación profesional dual.

4. Manuel Echeverría et Daniel Parrilla (Universidad de La República y Asociación Uruguaya de Laboralistas, Uruguay). *Eficacia de la acción sindical y huelga en el contexto tecnológico actual.*

En esta propuesta de ponencia se pretende analizar el derecho de Huelga en el marco del actual contexto tecnológico y su impacto en el mundo del trabajo. Este contexto, a nivel mundial, se caracteriza por la globalización, descentralización y fragmentación empresarial, en la utilización de Tics e intensificación de las modalidades no tradicionales de trabajo (teletrabajo y trabajo en plataformas digitales) con su impacto en el actor sindical, que determina no solo la evolución de las clásicas formas de acción sindical, para que las mismas sean eficaces, sino también impone la necesidad de repensar sobre la eficacia de las clásicas modalidades de actuación sindical, en particular de la Huelga.

Se analizará el derecho de Huelga en el contexto actual caracterizado por la creciente expansión del trabajo atípico, mediante teletrabajo, plataformas digitales y uso de la inteligencia artificial (IA), donde no existe el contacto directo y personal entre trabajadores.

El desafío de cómo realizar una acción sindical efectiva, particularmente la huelga, en el trabajo a distancia o digital, el riesgo de sustitución de trabajadores mediante la utilización de la tecnología (“esquirolaje digital”), constituye algunos de los temas que se abordarán en la ponencia, al igual que los límites del empleador en el uso de la tecnología tendiente a restringir o minimizar la acción sindical.

Respecto al marco normativo, el análisis partirá desde una perspectiva multinivel, esto es a nivel de la OIT (donde se ha cuestionado el derecho de huelga por el sector empleador), del sistema interamericano como a nivel nacional (Uruguay y algunos países latinoamericanos).

El objetivo será reflexionar sobre las formas de acción sindical y huelga para que las mismas sean eficaces en procura de la defensa del interés de la clase trabajadora y partiendo de la base de un concepto amplio del derecho de huelga y que la misma integra el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales.

5. Giulia Comi (Università degli studi di Siena e ADAPT, Italia). *Inquadramenti e professionalità nella contrattazione collettiva aziendale in Italia.*

La presente proposta mira ad analizzare 440 contratti aziendali stipulati in Italia, principalmente nei settori dell’industria alimentare, chimico-farmaceutica e metalmeccanica, con l’intento di approfondire il contenuto delle clausole contrattuali relative all’inquadramento dei lavoratori e alla tutela della loro professionalità.

Obiettivo della ricerca è la verifica del contributo della contrattazione aziendale alla disciplina di questi due temi. La contrattazione può dirsi di produttività quando è finalizzata ad affrontare il nodo della produttività aziendale, questione che a partire da Accordi sindacali interconfederali è stata affidata al livello decentrato della contrattazione collettiva e poi incentivata dalla L. n. 208/2015 (art. 1 commi 182-189). L’analisi mira allora a dimostrare che questa contrattazione può, al tempo stesso, essere lo strumento adatto per inquadrare il delicato tema del riconoscimento (retributivo ma anche in termini di crescita professionale e carriera) dell’apporto individuale del lavoratore alla creazione di valore.

La materia della classificazione economica del lavoro e degli inquadramenti contrattuali è sempre stata l’essenza della contrattazione collettiva nazionale nell’architettura contrattuale italiana. Nondimeno, negli ultimi anni, si registra un sempre maggiore contributo e interesse in questa direzione anche da parte della contrattazione condotta a livello aziendale. Seppure manchino monitoraggi istituzionali della contrattazione condotta al livello decentrato,

i rapporti periodici delle principali sigle sindacali italiane (Cgil, Cisl, Uil) segnalano come una quota di accordi aziendali si occupi del tema degli inquadramenti e della professionalità. Questi rapporti contengono tuttavia solo informazioni quantitative mentre manca una analisi dei contenuti concreti testi contrattuali.

L'analisi sistematica dei testi contrattuali si rivela dunque di grande utilità, sia per perfezionare i criteri di classificazione utilizzati nel monitoraggio delle dinamiche della contrattazione aziendale sia per comprendere lo spazio assegnato (o conquistato dalla contrattazione aziendale) nel governare una materia così delicata. Pertanto, il contributo intende fornire alcune chiavi di lettura di questo frammentato materiale contrattuale, utili a sviluppare un esercizio di benchmark, e si fa carico di individuare le buone prassi.

Di un certo interesse può anche essere l'esame del sistema contrattuale di riferimento di ogni singola intesa aziendale, che vada a verificare dove si registra l'incidenza maggiore. Si potranno così valorizzare quei settori dove negli ultimi tempi si sono registrati a livello nazionale interventi volti a innovare i sistemi di classificazione e inquadramento del personale con conseguente necessità di avviare un allineamento a livello aziendale.

Dall'indagine empirica sembra dunque emergere un possibile collegamento tra professionalità e produttività. Generalmente, le previsioni contrattuali reperibili si limitano a rendere operative a livello aziendale le riforme dei sistemi contrattuali del livello nazionale, ma esistono anche alcune intese, più rare, volte a premiare e riconoscere la professionalità dei singoli lavoratori. Infatti, il livello decentrato della contrattazione collettiva prevede perlopiù clausole di gestione, che intervengono durante il rapporto di lavoro: mobilità professionale, percorsi di carriera, premialità, formazione, analisi e verifica degli inquadramenti operati. Per contro, essa interviene in maniera assai limitata sul sistema di classificazione e inquadramento definito a livello nazionale, con clausole relative alla definizione di nuovi profili professionali, descrizione di mansioni o criteri per il corretto inquadramento.

Atelier 4 (Ellul). *Transformation du monde du travail*

Modératrice : Esperanza M. Sierra Benítez (Universidad de Sevilla, Espagne).

1. Carlos Reynoso (Universidad Autónoma Metropolitana, Mexique). *Derecho comparado y transformaciones del trabajo.*

Las últimas décadas se caracterizan por una transformación vertiginosa del trabajo y los procesos productivos, esta situación se vio acelerada no solo por la pandemia que padeció el mundo con el COVID, sino también por la irrupción de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. Este panorama se ha traducido en una serie de cambios al derecho del trabajo y de la seguridad social, por medio de los cuales se intenta regular a las nuevas situaciones que enfrentan los trabajadores y las empresas. Esta nueva problemática plantea la necesidad de proponer nuevas formas de abordar y analizar tales cambios; en ese sentido, este trabajo plantea recuperar y revalorar al derecho comparado del trabajo como una herramienta que nos permita entender los cambios que el mundo del trabajo está teniendo y, en particular, los cambios en el derecho del trabajo. El trabajo, centra su atención en el estudio del derecho comparado del trabajo, con especial énfasis en el caso de América latina.

2. Luis Serrano Díaz (SPDTSS, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou). *La Inspección de trabajo en Perú, frente a las crisis y transformaciones del trabajo.*

En un escenario de múltiples crisis y transformaciones en el mundo del trabajo la inspección laboral, tiene la exigencia de desarrollar nuevas estrategias de la mano con la tecnología e inteligencia artificial para poder cumplir su rol de garantizar el cumplimiento de los derechos sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. La inspección del trabajo es vital, para garantizar el cumplimiento de los Derechos, este rol actualmente en Perú se desarrolla, en el marco de la actuación como SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), creada mediante Ley N° 29981 el 15.01.2013, institución técnica especializada, con autonomía funcional, administrativa y presupuestaria, ente rector de la inspección de trabajo en el Perú que está en funcionamiento efectivo desde el 01.04.2014, de fundamental importancia debido a que fortalece el papel de la inspección y genera impacto en el Trabajo Decente en el Perú, más aún en los escenarios actuales en los cuales la multiplicidad de crisis y las transformaciones del derecho del trabajo, genera contingencias y la elevación de potenciales vulneraciones, que son necesarias revisar y afrontar con estrategias adecuadas. Haremos énfasis en las diferentes

estrategias de SUNAFIL, mediante el uso de la tecnología y la inteligencia artificial, como las cartas disuasivas, módulo de gestión de cumplimiento, aplicativos como verifica tu chamba, SOS trabajo infantil, etc., para poder llevar a cabo sus funciones y cumplir su misión, en los ejes preventivos y de fiscalización. Tendremos en consideración también la normativa y las recientes modificatorias.

Finalmente, presentaremos algunas estadísticas relacionadas con la inspección en Perú desarrolladas por la SUNAFIL.

3. Nicole Maggi-Germain (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, France). *Les transformations de l'inspection du travail en France.*

Les fonctions – et la raison d'être - de l'inspection du travail ont profondément évolué entre sa création en 1892 et les modifications les plus récentes mises en œuvre dans le cadre du new public management. L'objectif de contrôle de l'application effective des lois sociales qui a présidé à sa création a été doublé d'un rôle économique : accompagner le développement de la grande industrie. Ce « bras armé » de l'État se compose d'un corps de fonctionnaires structuré autour d'un Statut permettant la mise en œuvre des prérogatives et d'un pouvoir de sanction pour l'exercer, garantie d'une indépendance érigée en principe par l'Organisation internationale du Travail. Ce Statut participe à la formation d'un ethos professionnel nourri de la logique qui a présidé à l'élaboration du Code du travail : la protection de la partie la plus faible au contrat de travail, c'est-à-dire le salarié. En faisant prévaloir l'accompagnement et le conseil aux entreprises tout en canalisant l'action des inspecteurs du travail vers la mise en œuvre des priorités décidées par les politiques publiques impulsées par les différents gouvernements, les réformes qui se sont succédé depuis une quinzaine d'années ont profondément transformé le métier-même conduisant progressivement à assécher les recrutements.

4. Alejandro Belkin et Luciana Censi (Universidad de Buenos Aires, Argentine). *La tercerización laboral y las necesarias respuestas estructurales para combatirla.*

En esta ponencia pretendemos abordar interdisciplinariamente la problemática de la tercerización en la actualidad, sobre la base de dos hipótesis:

1) Es una estrategia patronal que persigue una doble finalidad, una económica y otra política, siendo ambas complementarias. En primer lugar, busca reducir los costos laborales de las empresas y facilitar la expulsión de mano de obra en las fases descendentes del ciclo económico, amortiguando así sus efectos negativos. Esta flexibilización de la mano de obra se opera mediante la transferencia de actividades secundarias a empresas de servicios constituidas para tal fin. En segundo lugar, procura la realización de un objetivo político: aumentar el control del capital sobre el trabajo y disciplinar a la mano de obra. Se procura este propósito mediante la segmentación del colectivo laboral, de esta forma se busca atomizar a los trabajadores y las trabajadoras, obstaculizar y/o debilitar la organización sindical y reducir la conflictividad laboral.

2) Constituye una forma de organización de la producción que intensifica la explotación laboral, que se distingue del modelo fordista típico de la segunda posguerra, cuya apropiación del excedente se concentraba bajo un mismo comando patronal; mediante esta estrategia la plusvalía se reparte entre diferentes empleadores a través de la externalización de tareas auxiliares al núcleo productivo de la empresa principal. De esta forma los trabajadores menos calificados que realizan tareas periféricas no se benefician del poder de negociación de los trabajadores más calificados y ubicados en el núcleo de la producción capitalista, estableciendo una cuña entre ambos colectivos laborales, dividiéndolos y enfrentándolos para fragmentar sus fuerzas e imponer menores salarios y peores condiciones de trabajo.

Es por ello por lo que sostenemos que no son suficientes los planteos jurídicos que pretenden combatir la tercerización mediante la igualación salarial entre trabajadores subcontratados y efectivos, puesto que, al ser una estrategia estructural del capital, requiere de una respuesta adecuada.

La respuesta estructural necesita diseñarse teniendo en cuenta no solo los objetivos económicos y políticos mencionados, sino también las típicas relaciones de producción que esta forma de organización ha engendrado desde su origen y hasta el

presente; tanto en sus aspectos objetivos: trabajadores superexplotados o sin relación de dependencia (expuestos a accidentes de trabajo mortales), mano de obra desocupada y disponible para cada ciclo de rotación que laboran

en los mismos establecimientos y/o en las mismas cadenas de valor que trabajadores que sostienen relaciones laborales relativamente estables, condiciones más seguras y salarios significativamente más altos, como en sus aspectos subjetivos: fragmentación de la cooperación típica, dificultades de representación sindical unificada y procesos de discriminación y divisionismo intra clase y de género.

Sobre esta base realizaremos dos estudios de casos que refieren a procesos de tercerización en la industria argentina y a las decisiones sindicales adoptadas para abordarlos, como una forma de graficar la estructuralidad del fenómeno y el tipo de respuesta que se utilizó para modificar, confrontar y/o consentir esa relación de producción.

5. François Mandin (Université de Nantes, France). *Le droit du travail saisi par le sport professionnel : de l'adaptation à la fragmentation.*

La présente communication entend, à partir du secteur du sport professionnel, illustrer la façon dont les normes (code du sport, convention collective, réglementation fédérale) propres à cette profession, répondant aux intérêts des acteurs, aux enjeux économiques, aux formes et conditions de travail, participe d'une fragmentation du droit du travail national et entraîne, notamment en raison de la mobilité internationale des travailleurs concernés, la nécessité d'élaborer d'un « droit commun » international.

Il s'agira plus particulièrement d'étudier la façon dont le lien du subordination, critère distinctif du contrat de travail est remis en cause.

A cet effet la communication interrogera :

- 1) Les effets du pouvoir fédéral sur la formation et l'exécution du contrat : homologation du contrat de travail, pouvoir disciplinaire, organisation du championnat, suivi médical, etc.
- 2) Le poids du lien de subordination comme critère distinctif de la prestation de travail, soit que le législateur l'écarte alors que les conditions sont réunies ; soit que les conditions d'exécution de la prestation (autonomie du joueur, déplacement des obligations de santé/sécurité – sommeil, poids - vers la vie privée) et de rémunération (rémunération de l'image) traduisent sinon un recul au moins une recomposition.
- 3) La remise en cause législative du principe suivant lequel le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de la relation de travail au profit du contrat de travail à durée déterminée d'une durée comprise entre un et cinq ans, contrat qui au fil du temps s'est imposé et a permis la mise en place du système des indemnités de transfert lesquelles sont à l'origine d'une marchandisation du corps du sportif.
- 4) La place du corps du sportif dans la prestation de travail. Le sportif professionnel n'est pas un travailleur ordinaire. Si comme pour tout salarié et à tout le moins dans les métiers non sédentaires le sportif « engager » son corps, il l'engage d'une manière propre qui tient à la performance sportive. Le corps du sportif est le « moyen », « la machine » ou encore « l'outil » indispensable à la réalisation de la performance. Cela place au centre du contrat la personne même du sportif et explique à la fois le déplacement vers la vie privée d'obligations spécifiques d'entretien et de soins et le fait qu'il soit l'objet d'un échange marchand.

L'étude de ce dispositif juridique conduira également à questionner la diversification des sources du droit du travail et, en s'inspirant notamment de la convention du travail maritime, à réfléchir à la place d'une norme internationale du travail, protectrices des droits fondamentaux des sportifs professionnels.

La communication entend en conclusion se demander si ce qui est observable dans l'espace des sports est limité à cet espace ou au contraire témoigne d'une tendance de fond dont l'étude fait ressortir des lignes de force utiles à la compréhension de ce qui pourrait être observé dans d'autres métiers, par exemple la profession de marins, les avocats salariés, les cadres dirigeants, etc.

Symposium 2 (Duguit). *Dialogue social, conventions collectives et Intelligence artificielle : comparaison France/Italie/Espagne à la lumière du droit de l'Union européenne*

Modératrice : Claire Marzo (Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne - Paris 12, France).

1. Claire Marzo (Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne - Paris 12, France).

2. Barbara Palli (Université Lorraine, France).

3. Silvia Borelli (Università degli Studi di Ferrara, Italie).

4. Fernando Fita (Universidad de Valencia, Espagne).

Ce symposium a pour objet de se pencher sur la question du dialogue social relatif à l'intelligence artificielle (IA). Il propose une comparaison de trois Etats, la France, l'Italie et l'Espagne. Les différents contributeurs proposent une analyse des conventions et accords collectifs les plus récents pour se poser la question de l'appréhension de l'IA par les partenaires sociaux et les entreprises.

Deux contributions traitent des accords français en s'intéressant à l'inspiration que pourrait être le télétravail d'une part et à la sécurité et la santé des travailleurs d'autre part. Une autre contribution se concentre sur les nombreux accords conclus dans les plateformes numériques italiennes. Une quatrième contribution présente le dialogue social espagnol en la matière. Enfin la dernière contribution montre le besoin d'un tel dialogue social à travers une analyse des vides juridiques laissés par le nouveau droit numérique européen (IA acte Directive 'Plateformes', etc.).

15:00-15:30. Pause-café. SESSION DE POSTERS

15:30-17:00. Session 3

Atelier 1 (Ellul). *Conditions de travail. Santé au travail*

Modérateur : Loïc Lerouge (Université de Bordeaux, France).

1. Aude Cefaliello et Marouane Laabbas El Guennouni [European Trade Union Institute (ETUI), Belgique]. *De l'adaptation à la prévention : aborder les risques de santé et de sécurité au travail à l'ère du changement climatique et de l'économie verte.*

La « double transition » — transition numérique et transition écologique et environnementale — est largement reconnue comme un ensemble de forces perturbatrices sur le marché du travail, avec des implications significatives pour les conditions de travail. Le terme « perturbateur » en français peut avoir deux nuances différentes lorsqu'il s'agit de traiter des questions liées au changement climatique et à la transition verte/écologique — des thématiques qui, bien qu'interconnectées, restent distinctes et sont souvent considérées, à tort, comme interchangeables. Dans ce contexte, « perturbateur » fait référence à des transformations radicales modifiant l'organisation et le fonctionnement des industries, tandis que « perturbant » décrit des facteurs suscitant des préoccupations, de l'inconfort ou de l'alarme. Aux fins de cet article, les « facteurs perturbants » peuvent être compris comme ceux ayant un impact négatif sur les travailleurs, qu'il soit physique ou mental.

Le changement climatique est un facteur perturbant majeur. Ses effets — tels que les inondations, les tempêtes violentes et les vagues de chaleur extrême — constituent des événements ou pressions externes auxquels nous devons faire face. Bien que des évolutions dans notre économie puissent contribuer à atténuer le changement climatique dans une certaine mesure, elles ne peuvent en stopper les impacts immédiats et actuels, qui persisteront dans le temps. Ces effets engendrent divers risques, notamment des conditions de travail dangereuses pour les premiers intervenants lors d'inondations, d'incendies et de tempêtes, comme en témoigne le cas des pompiers au Portugal. De plus, les recherches mettent de plus en plus en évidence les risques sanitaires à court, moyen et long terme pour les travailleurs exposés à la chaleur extrême, qui incluent des dangers physiques et psychologiques, directs et indirects (EU OSHA 2024). Ces situations peuvent mettre des vies en danger (OIT 2024), nécessitant des changements dans l'organisation du travail pour protéger les travailleurs dès aujourd'hui, ainsi qu'une transformation des pratiques de production afin de réduire les dommages environnementaux à moyen et long terme. Par conséquent, des ajustements de prise en compte de ces facteurs de perturbations sont nécessaires à deux niveaux.

Le premier niveau concerne l'organisation du travail dans des conditions climatiques extrêmes. Par exemple, en cas de chaleur extrême, la ventilation et l'hydratation sont essentielles, mais insuffisantes. Garantir la sécurité des travailleurs nécessite une évaluation des conditions de travail — la nature des tâches et de l'environnement — et la détermination des ajustements nécessaires. Ces ajustements peuvent inclure une réduction du rythme de travail, des pauses plus fréquentes ou même une modification temporaire des horaires de travail. De plus, les équipements de protection individuelle, censés prévenir les blessures, peuvent eux-mêmes poser des risques en cas de chaleur extrême. Une réorganisation du travail autour des priorités des travailleurs est nécessaire, s'éloignant d'un modèle de productivité centré sur la croissance qui peut mettre des vies en danger. Cela doit également être abordé en tenant compte des caractéristiques spécifiques des travailleurs, car les risques peuvent être vécus différemment selon leurs particularités (Cefaliello, Aude, 2023).

Le deuxième niveau de perturbation concerne la sécurité des travailleurs dans les secteurs qui se développeront ou émergeront grâce à la transition verte/écologique. La transition verte/écologique est perturbatrice car elle transforme profondément les secteurs existants (par exemple, l'industrie automobile) et génère de nouvelles industries, potentiellement sous-réglées. Pour atténuer l'impact environnemental, diverses mesures ont été adoptées au niveau européen (et parfois national), notamment la promotion des véhicules électriques, des sources d'énergie verte (comme l'éolien et le solaire), la rénovation des bâtiments et les initiatives d'économie circulaire. Cependant, bien que ces mesures soient essentielles pour les objectifs environnementaux, rien ne garantit qu'elles seront mises en œuvre dans des conditions favorables aux travailleurs (Arabadjieva, Kalina & Akgüç, Mehtap, 2024). Les preuves montrent de plus en plus que ces changements peuvent introduire ou amplifier les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (ETUI, 2023). Par exemple, les activités de rénovation peuvent exposer les travailleurs à l'amiante, tandis que la production de batteries pour véhicules électriques peut entraîner une exposition au lithium et au plomb. Une attention particulière doit donc être accordée à la protection des travailleurs impliqués dans les « travaux sales » nécessaires pour parvenir à une économie et une société plus « propres ».

Cet article vise à clarifier les risques associés au changement climatique et à la transition verte, avec une distinction clé : l'adaptation au changement climatique est nécessaire, tandis que la transition verte implique des choix économiques que les parties prenantes, y compris les travailleurs et les syndicats, peuvent influencer. Après une vue d'ensemble des risques, cette étude examinera si les cadres juridiques existants au niveau européen sont adéquats pour aborder ces risques, en identifiant les lacunes et les mécanismes réglementaires potentiels pouvant renforcer la protection des travailleurs. En fin de compte, cet article cherche non seulement à fournir un aperçu complet, mais aussi à explorer si la priorité donnée à la santé et à la sécurité au travail pourrait entraîner des changements plus larges vers un modèle d'organisation et de production centré sur les travailleurs.

2. María Del Luján Charrutti Garcén (Universidad de la República, Uruguay). *Derecho a la salud mental en el trabajo, un abordaje de los riesgos psicosociales desde una cultura institucional.*

La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 1998 desde 2022 incluye el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Genera indisolublemente un diálogo multinivel entre los órganos de contralor de la OIT, los Estados, normativa nacional e internacional, fallos de tribunales internacionales (Tribunal Europeo de los Derechos del hombre', 'Corte Interamericana de Derechos humanos', tribunales nacionales y la normativa autónoma producto del diálogo social de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En el presente estudio se abordará el derecho de los trabajadores a la salud mental en el ambiente laboral, derecho ligado a la dignidad de las personas, al ambiente libre de acoso y violencia en el trabajo, lo que conlleva a cultivar una cultura institucional con perspectiva de prevención y tratamiento.

Varios estudios abordan conjuntamente el tema del acoso y la violencia en el trabajo, no obstante, no necesariamente debe existir la existencia de estos hechos, sino que puede comprobarse la existencia de un riesgo para la salud psicofísica del trabajador sin llegar configurarse el acoso y violencia laboral estrictamente.

Si bien el acoso y la violencia en el trabajo constituye uno de los factores principales de riesgo psicosocial no siempre se pueden comprobar estos extremos, sin embargo, el ambiente laboral puede tener riesgos que afecten la salud mental, generando estrés, depresión, y hasta la autoeliminación.

Múltiples factores son producto de una cultura organizacional no enfocada en los derechos humanos laborales, sino en formas de organizar la producción, con un enfoque mercantil sin considerar los derechos ciudadanos del trabajador.

Al respecto cabe interrogarse cuáles son las causas estructurales que generan estas situaciones, si los cambios en las condiciones del contrato de trabajo tal cual lo estudiamos (movilidad horizontal, vertical, movilidad geográfica, reducción de plantilla por motivos de producción, mayor venta) pueden seguir operando con la misma estrategia, o es hora de que los empleadores deberían incorporar una visión integral incorporando los riesgos psicosociales que puedan ocasionar los mismos ante la toma de decisiones. El mundo laboral se mueve con una perspectiva de cambios constantes en la forma de producir, trabajador, organizar la producción, capacitar a los trabajadores, que a su vez repercute en toda la sociedad.

La preocupación de los países por la salud mental es prioridad tanto en América como en Europa, ola de suicidios en lugares de trabajo, retiros por incapacidad para trabajar provocados por depresión, pánico, etc., producen la pérdida del trabajo, la poca posibilidad de reinserción laboral, mayor gasto del Estado en políticas de salud y en seguridad social, indefectiblemente la pérdida de recursos humanos de calidad, y trabajo decente.

Considerando el estudio y construcción de un marco conceptual normativo del derecho a la salud mental en el trabajo, la acción Estatal a través de la implementación de políticas de prevención, contralor, fomento de una cultura institucional en la organizaciones privadas y públicas, ajustes razonables en materia de reinserción y prevención, será el abordaje de una temática sensible para nuestros tiempos que aflora y se reproduce expandiéndose mundialmente.

3. Axel Gottschal (Universidad de Chile, Chili). *El rol de los sindicatos frente a los accidentes del trabajo.*

Fue Alain Supiot quien, en su celebre “Crítica del Derecho del Trabajo”, describió como el origen del derecho del trabajo se podría rastrear en normas relativas a la seguridad física en el trabajo, particularmente en normas respecto de accidentes del trabajo. La afirmación de dicha noción de seguridad física en el trabajo fue ampliándose a seguridad económica, hasta alcanzar la de respeto de su identidad por medio del trabajo y, luego, su identidad en el trabajo. Es, a juicio del autor, el devenir de la consideración jurídica del trabajador de objeto a sujeto/persona en la regulación laboral, su evolución desde el derecho patrimonial de los bienes, las cosas, hacía un derecho extrapatrimonial relacionado a personas que trabajan.

Sin embargo, la creciente fragmentación del Derecho del Trabajo y su desmantelamiento general en muchas legislaciones a nivel mundial pone en tela de juicio ese curso evolutivo. El caso chileno es una muestra de ello, donde la ocurrencia de accidentes del trabajo en cadena productivas centrales del país como la minera o los puertos, muestra los problemas del Derecho del Trabajo para cumplir, en cadena productivas de alto valor, su función más básica y originaria: la de la protección de la salud física de los trabajadores y las trabajadoras. Evidentemente, si el derecho laboral no puede cumplir su más básica función, menos aún podrá cumplir las otras, como la seguridad en los ingresos y la seguridad del reconocimiento de la persona a través y en el trabajo, volviéndose una herramienta impotente e inútil.

A partir de dicha problemática, el presente trabajo pretende abordar el rol que los sindicatos pueden tener frente al problema de los accidentes en el trabajo, especialmente en su prevención no solo a nivel de empresas sino fijando estándares adecuados a nivel de las diversas ramas productivas.

En base a lo anterior, el trabajo pretende analizar como toda la posibilidad normativa de aplicación del Derecho del Trabajo supone, para ser realmente efectiva, que la organización sindical cuente con las herramientas normativas necesarias para participar del debate productivo que supone la empresa, y como esto puede, a su vez, extrapolarse al debate democrático.

Se pretende analizar si, en este sentido, el reponer recursos normativos que permitan garantizar la seguridad física de todos los trabajadores y las trabajadoras, incluyendo aquellos y aquellas que laboran por fuera de las formas clásicas del trabajo industrial fordista, como el trabajo en plataformas y otros, pueden o no ayudar a reconfigurar la disciplina normativa laboral superando su fragmentación.

4. María Rosa Vallecillo (Universidad de Jaén, Espagne). *La introducción de la gamificación para la mejora del bienestar laboral.*

Es indudable que el progreso tecnológico trae beneficios y riesgos también en la gestión de los recursos humanos de las empresas. En este mismo sentido también incide la Comisión Europea en su nuevo marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se presenta como un reto la tarea de profundizar en la contribución de acciones positivas a la mejora de la prevención en general, y, en un ámbito más específico y necesario, de la gestión de riesgos psicosociales en los entornos de trabajo. Desde esta perspectiva, entendemos de interés dar cuenta de los avances en las nuevas herramientas que se diseñan, por las empresas y las instituciones, para intentar dar una respuesta más eficaz a la protección de la salud psicosocial de las personas trabajadoras. Nos centraremos en los llamados “*serious games*”, videojuegos diseñados para generar una experiencia positiva y dinámica que suponen la introducción de la gamificación en la mejora de la seguridad y salud psicosocial de las personas en los entornos de trabajo.

El diseño del videojuego se justifica en que la era digital se ha convertido en una herramienta que busca simplificar lo simplificable y conectar en la mínima unidad de información al receptor y al transmisor, siendo la información una de las actividades que más requieren trabajar en el proceso de la comunicación.

A medida que los propietarios de empresas buscan nuevas formas de mantener a sus equipos comprometidos y saludables, la gamificación se destaca como una estrategia que no se puede ignorar. La gamificación, por tanto, no es solo una tendencia pasajera, sino una necesidad estratégica para aquellas organizaciones que desean prosperar en un entorno empresarial cada vez más competitivo. La clave del éxito radica en adoptar herramientas innovadoras que empoderaran a los empleados. Al final, el bienestar psicosocial se traduce en una cultura laboral más resiliente y adaptable, lo que, a su vez, potencia el rendimiento organizacional. Las métricas de felicidad y satisfacción ya no son solo números: son el pulso del futuro del trabajo, un recordatorio de que un entorno positivo puede ser el mejor aliado en la lucha contra los riesgos psicosociales.

Pretendemos pues, con este trabajo, analizar las posibilidades que en la mejora del bienestar laboral tiene la integración de la gamificación en el trabajo y como tiene la capacidad de convertirse en una herramienta poderosa para la prevención de riesgos psicosociales. Los juegos no solo promueven un ambiente de trabajo más positivo, sino que también permiten a los trabajadores desarrollar habilidades que les ayuden a enfrentar desafíos cotidianos, mejorando así su resiliencia y satisfacción en el trabajo. La gamificación proporciona un enfoque innovador para la formación y sensibilización sobre riesgos psicosociales, facilitando la identificación y la gestión de situaciones problemáticas en el ambiente laboral. A medida que las organizaciones continúan explorando estrategias para mejorar el bienestar laboral, la gamificación se posiciona como una opción viable que no solo motiva a los trabajadores, sino que también impulsa la productividad y cohesión del equipo.

Atelier 2 (1K). Transformation du monde du travail

Modératrice : Nicole Maggi-Germain (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, France).

1. Haoussetou Traoré (Université de Bordeaux, France). *La fragmentation du droit du travail burkinabè face aux formes de travail atypiques.*

L’adaptation du Droit du Travail et de la Sécurité Sociale aux réalités socio-économiques de l’Afrique, tout en respectant les normes internationales, constitue un enjeu majeur pour le continent. Toutefois, cette évolution se heurte à des défis considérables, notamment concernant la régulation des formes atypiques de travail, qui échappent souvent aux cadres juridiques traditionnels. Ces formes de travail, en répondant à des besoins de flexibilité économique, soulèvent des interrogations sur l’effectivité des réformes législatives face à une économie en mutation rapide.

Au Burkina Faso, comme dans de nombreux autres pays africains, l’économie informelle connaît une expansion significative, favorisant la prolifération des formes atypiques de travail telles que le travail temporaire, les contrats à durée déterminée (CDD), le travail indépendant, et les nouvelles formes de travail numérique. Ces transformations sont perçues comme des solutions aux exigences de flexibilité des entreprises et de l’économie, mais elles entraînent des effets délétères pour la protection sociale des travailleurs.

La problématique qui émerge de cette situation est la suivante : dans quelle mesure le droit du travail burkinabè est-il capable de réguler efficacement ces formes atypiques de travail, tout en garantissant une protection sociale pour les travailleurs concernés ? Deux hypothèses de recherche peuvent être avancées pour aborder cette question.

La première hypothèse repose sur l'idée que certaines formes de travail atypiques, comme les contrats à durée déterminée (CDD) et le travail indépendant, ont fait l'objet de réformes législatives, mais ces réformes restent limitées et inégales dans leur mise en œuvre, créant une fragmentation du droit du travail.

La seconde hypothèse postule que les nouvelles formes de travail numérique, particulièrement les travailleurs des plateformes en ligne, échappent largement à la régulation juridique existante en raison de leur statut hybride, entre salarié et travailleur indépendant. Cette situation engendre une exclusion de ces travailleurs des catégories juridiques traditionnelles, accentuant ainsi la précarité de ces emplois.

Ainsi, malgré des efforts législatifs pour intégrer certaines formes de travail atypiques dans la réglementation du travail, une grande partie de ces formes échappent encore à toute régulation effective. La communication se propose d'étudier les caractéristiques de cette fragmentation du droit du travail non seulement au regard de la diversité des formes de travail mais également face à l'évolution rapide du marché du travail et de l'entreprise.

2. Alexander De Becker (Université de Gand, Belgique). *Dépendant ou indépendant : la situation des contrats dans le monde du travail belge.*

La situation des travailleurs belges et même de beaucoup d'indépendants est moins précaires que celle de leurs collègues dans beaucoup de pays européens.

Néanmoins, le système belge (qui reste dominé par une dichotomie entre les travailleurs et les indépendants) est souvent confronté avec ses propres limites. La loi du 27 décembre 2006 stipule que pour qu'une situation de travail soit qualifiée comme un contrat de travail, quatre éléments sont nécessaires : un contrat, un travail, une rémunération et un lien d'autorité.

L'indépendant ou l'entrepreneur se lie à effectuer un travail pour un prix déterminé.

L'élément clé de distinction est l'existence ou la non-existence d'un lien de subordination. Les faux indépendants ne possèdent pas la même protection et sécurité sociale qu'un travailleur. La conséquence de la qualification frauduleuse peut donc guider à de la fraude sociale. La loi du 27 décembre 2006 stipule que les parties sont libres de qualifier leurs relations juridiques. Néanmoins, la volonté exprimée doit seulement être respectée au cas où elle serait conforme à l'exécution effective. La qualification des parties ne peut pas être retenue si l'exécution concrète diffère avec réalité en fait.

La loi installe trois types de contrôle :

- Elle fixe des critères généraux et permet de prévoir des critères spécifiques applicables à un secteur, à une ou plusieurs professions ou catégories de professions ;
- Elle crée un système de présomption de contrat de travail pour certains secteurs économiques. Il s'agit des secteurs suivants : construction, surveillance, transport, nettoyage, agriculture, horticulture et les activités effectuées via une plateforme.
- Elle met en place une commission administrative de règlement de la relation de travail chargée de rendre des décisions sur la qualification d'une relation de travail.

Ces critères ont fortement aidé la jurisprudence belge à distinguer les relations de travail des relations d'entrepreneur. Ils ont aidé néanmoins à limiter le nombre de faux indépendants en Belgique. La situation belge ne paraissait cependant pas transposable à la situation européenne. La proposition de directive sur le travail via une plateforme de juin 2023 prévoyait la possibilité de modifier la relation de travail comme elle a été qualifiée par les parties. La critique se focalisait surtout sur les critères. La réaction de l'assemblée générale française a (partiellement) guidé la modification de la proposition de directive.

L'analyse combinera la recherche d'une réponse aux deux questions suivantes :

1. Comment fonctionne le système avec les critères en Belgique et quelles sont les critiques ?
2. Est-ce que le critère français tenait la route ? Est-ce que la nouvelle directive est plus apte pour combattre l'abus des relations de travail via plateforme ?

3. Cecilia Ituño Costa (Universidad de la República, Uruguay). *Desafíos de la Inspección del Trabajo ante el avance de las nuevas formas de trabajo.*

La inspección del trabajo es un elemento fundamental de todo sistema de administración del trabajo, y un actor fundamental en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. En los últimos años, la

importancia de la inspección laboral en la promoción del trabajo decente ha sido reconocida ampliamente. A ello debe agregarse que desde el año 2022, un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y derecho fundamental en el trabajo, por lo que todos los Miembros de la OIT tienen la obligación, derivada del hecho mismo de ser miembros de la OIT, de respetar, promover y hacer realidad este principio. Sin embargo, aun cuando existe un acuerdo general sobre los beneficios de la inspección del trabajo, la continua transformación del mundo del trabajo, y los nuevos modelos de empleo ponen en duda el modelo tradicional de inspecciones de trabajo. Las formas atípicas de empleo, las cadenas mundiales de suministro, y el uso de las nuevas tecnologías, suponen nuevos modelos de empresas y de relación laboral, que importan un desafío para la labor inspectora de las inspecciones de trabajo de los países. Además, estas formas atípicas de empleo y el uso generalizado de las nuevas tecnologías en el trabajo suponen la aparición de nuevos riesgos laborales que desbordan los instrumentos legales tradicionales. A pesar de los significativos avances en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo siguen produciéndose con demasiada frecuencia, con efectos devastadores para los trabajadores, las empresas y las economías.

Es por ello por lo que es necesario revisar si los instrumentos internacionales y nacionales que regulan las funciones y competencias de las inspecciones del trabajo son adecuados para la nueva realidad del mundo del trabajo, o tal vez sea el momento de realizar modificaciones

Atelier 3 (2B). Genre

Modératrice : María Luz Rodríguez (Universidad de Castilla-La Mancha, Espagne).

1. Milena Rouxinol (Universidade Católica Portuguesa, Portugal). *Diretiva 2023/970 - uma análise SWOT.*

A garantia de igualdade salarial entre homens e mulheres não é uma preocupação nova no seio da União Europeia. Embora este princípio tenha sido inicialmente perspectivado numa ótica económica, a verdade é que já constava do Tratado de Roma de 1957; tornou-se mais socialmente orientado à medida que os objetivos da Comunidade Económica Europeia original evoluíram (também) nesse sentido, especialmente desde o Tratado de Amesterdão. Atualmente, está consagrado na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Encontra também uma proteção robusta ao abrigo da Diretiva (UE) 2006/54/CE.

Por outro lado, é claro que o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres continua a ser um objetivo eminente no seio das instituições europeias, que têm vindo a promover inúmeras iniciativas e a pôr em marcha várias estratégias para o promover. Pense-se, por exemplo, no Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), aprovado em 7 de março de 2011, na Resolução do Parlamento Europeu de 9 de junho de 2015 sobre a estratégia da UE para a igualdade entre homens e mulheres pós-2015, na elaboração pela Comissão do Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 e, mais recentemente, na Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025.

Foi no quadro desta última que, em 4 de março de 2021, a Comissão Europeia emitiu a proposta para aquela que viria a ser a Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, que reforça a aplicação do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou por trabalho de valor igual através da transparência salarial e de mecanismos de garantia, de 10 de maio de 2023.

A Diretiva visa um objetivo fundamental claro – combater o problema persistente da disparidade salarial entre homens e mulheres. E estabelece dois objetivos instrumentais para alcançar aquele – a implementação de obrigações de transparência e a

previsão de um conjunto de recursos destinados a garantir a eficácia dessas obrigações e, por essa via, o princípio da igualdade salarial.

A minha intenção é explicar as principais soluções estabelecidas na Diretiva e, depois disso, analisar o seu conteúdo numa perspectiva crítica, salientando os seus pontos fortes, mas também as suas fraquezas, oportunidades e ameaças. Para além de outras questões, esta análise poderá revelar que, apesar das vantagens das ferramentas de transparência e de aplicação previstas na Diretiva, o objetivo de colmatar a disparidade salarial entre homens e mulheres depende, em grande medida, de uma mudança profunda dos padrões sociais de género

e, muito particularmente, da eficácia da Diretiva 2019/1158, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

2. Manuela Durán Bernardino (Universidad de Granada, Espagne). *La inteligencia artificial en la gestión de las relaciones laborales. Especial referencia a la igualdad de género.*

Las decisiones automatizadas basadas en aplicaciones de Inteligencia Artificial, a través de sistemas algorítmicos plantean nuevos retos y desafíos relacionados con los derechos fundamentales, la privacidad e intimidad, la protección de datos, la igualdad y no discriminación y la seguridad y salud en el trabajo. Prueba de ello es la calificación de alto riesgo por parte de la Unión Europea de la adopción de decisiones relacionadas con la selección o contratación de personas, la determinación de condiciones laborales, promoción profesional o la extinción del contrato de trabajo (art. 6 y Anexo III del Reglamento de Inteligencia Artificial). Centrando la atención en el sesgo de género, la inteligencia artificial tiene el potencial de aumentar las desigualdades, incluyendo las existentes entre mujeres y hombres, afectando de forma significativa al derecho a la igualdad y no discriminación, que es un derecho fundamental que debe seguir siendo garantizado con independencia de que la decisión sea tomada por una persona o por un algoritmo.

Ante esta realidad, la ponencia que aquí se propone tiene por objeto analizar el tratamiento jurídico-laboral de los retos que presenta la Inteligencia Artificial desde la perspectiva del derecho a la igualdad en las relaciones de trabajo. Concretamente, se analizará la dimensión real de la inteligencia artificial aplicada a la gestión de personal, de las implicaciones de su aplicación y su incidencia en los derechos fundamentales de los trabajadores. Se prestará atención a los diferentes ámbitos en los que actualmente está siendo aplicada la inteligencia artificial. En segundo lugar, se estudiarán las herramientas e instrumentos normativos existentes a nivel europeo y nacional, prestando especial atención al Reglamento europeo de Inteligencia Artificial. Por último, se ofrecerán propuestas de política legislativa y de modelos normativos que se consideran más adecuados para conseguir que al mismo tiempo que se aprovechan las ventajas que supone la inteligencia artificial para el empleo y el crecimiento, no se generen nuevas desigualdades a consecuencia de las prácticas discriminatorias, garantizando que la transformación digital no dificultará el progreso en la igualdad de género en el futuro del trabajo.

Para el desarrollo del presente trabajo se parte de la firme convicción de que la inteligencia artificial se erige en un reto clave que incorpora nuevos desafíos al mundo del trabajo que deben abordarse, con la finalidad última de fortalecer nuestro sistema productivo y proteger los derechos laborales reconocidos a los trabajadores.

3. Yenny Pinto (Universidad Católica de la Santísima Concepción, Chili). *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género a la luz del decreto 44, caso chileno.*

La perspectiva de género comienza a ser relevante a partir del siglo XX. Luego de la creación de la Organización de las Naciones Unidas.

En 1987, la Comisión Jurídica y Social de la Mujer de la ONU logra que estos temas sean tratados de manera transversal. En 1996, en Europa se adoptó con el objetivo de complementar las políticas de igualdad de oportunidades. Por su parte, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2003 insta a los Estados miembros a adoptar la perspectiva de género en el desarrollo de las directivas sobre seguridad y salud en el trabajo. En el año 2008, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo, presenta un plan en el que se especificaba que la forma de lograr la igualdad entre mujeres y hombres era tratar a cada persona de acuerdo con sus respectivas necesidades. A esto se le denominó "equidad de género", expresión que lleva implícita el concepto de justicia.

La Organización Internacional del Trabajo, ha aprobado varios convenios y recomendaciones en cuanto a la salud reproductiva de las mujeres. Como la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en la ocupación, adoptada en 1985; el convenio 156 y la recomendación 165, sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares; y el Convenio 183 y la Recomendación 191 (2000), sobre protección de la maternidad.

Es por esto, como se añade en el mismo estudio: "Al estudiar los patrones diferenciales sobre cómo enferman mujeres y hombres en el ámbito laboral, hay que tener en cuenta las diferencias a través de la implantación de la perspectiva de género. No hacerlo tiene como consecuencia que se subestimen e incluso descuiden los riesgos

reales, especialmente para la salud de las mujeres considerando, a su vez, riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad, la lactancia, etc."

Uno de los aspectos más relevantes y tratados en estas materias dice relación con la diferencia entre hombres y mujeres en lo que atañe a su condición fisiológica es el que afecta a sus respectivos aparatos reproductores, sobre todo en relación con los riesgos.

El 1 de febrero de 2025 entra en vigor en Chile el Decreto 44 sobre gestión preventiva de riesgos laborales, el que incorpora, por primera vez, la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, que establece la obligación del empleador de implementar todas las acciones preventivas, controles y evaluaciones con enfoque de género, incluyendo las medidas de prevención de accidentes de trayecto.

4. Amine Vega Pirasteh (Universidad de La Laguna, Espagne). *Transparencia retributiva: Desafíos y delimitaciones en el derecho español.*

La discriminación retributiva por razón de sexo continúa entre los principales objetivos de la Unión Europea¹, constituyéndose su erradicación como un gran reto. Como es sabido, uno de los principales obstáculos en esta materia se encuentra la falta de transparencia retributiva. De la necesidad de implementar medidas vinculantes que aumenten la transparencia nace la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023². Su objetivo principal es poner término a la persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución y garantizar el respeto del mismo en toda la UE. La ausencia de transparencia en cuanto a los niveles retributivos dentro de las organizaciones perpetúa una situación en la que la discriminación retributiva y los sesgos de género pueden pasar desapercibidos o, cuando se sospechan, son difíciles de demostrar. El ordenamiento jurídico español se adelantaba con su reforma del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores³ y su posterior desarrollo en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ante este contexto normativo y su reciente aplicación práctica, se presenta inevitable enfrentarse a la delimitación de la transparencia retributiva. Ejemplo de ello son los recientes pronunciamientos de la jurisprudencia española, destacando en este momento el realizado por la Sala cuarta del Tribunal Supremo en su sentencia 1302, de 21 de noviembre de 2024 (también analizada por la doctrina española). Su origen se encuentra en que, entre otras obligaciones, las empresas están sujetas a realizar un registro retributivo anual en el que consten los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos o categorías profesionales, iguales o de igual valor (artículo 28.2 del ET). Contemplar datos en este instrumento que excedan de los valores medios, tal y como establece la ley, puede suponer tratar datos salariales individualizados, y ello desembocaría en una colisión con el derecho a la protección de datos personales⁴. En esta sentencia se resuelve que la legislación hasta este momento no ampara la inclusión de estos datos. Esta conclusión no ha estado exenta de defensores y detractores, y la comunicante adelanta en este resumen uno de los argumentos que, a su parecer, deben tener mayor impacto, y es que aun delimitando el alcance de la transparencia, no se debe perder la orientación o finalidad de estas medidas, pues la transparencia alienta a las organizaciones a revisar sus estructuras retributivas y, por tanto, permite al personal detectar y demostrar posibles discriminaciones por razón de sexo, sobre todo las indirectas, puesto que revelan la existencia de sesgos de género en los sistemas retributivos y de clasificación profesional. Habida cuenta de que ese sesgo es, a menudo, inconsciente, limitar el modo de cumplimiento de estas medidas puede contribuir a que no sea posible descifrar diferencias en la retribución que habitualmente no responden a factores discrecionales válidos y que con frecuencia no son deliberadas.

Atelier 4 (1J). Dialogue social

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

1. Susana Rodríguez Escanciano (Universidad de León, Espagne). *El papel de la negociación colectiva ante la transformación digital: avanzando en derechos sociales.*

El carácter ofensivo de los adelantos técnicos, particularmente puesto de manifiesto ante el ingente almacenamiento de datos que permite la reconstrucción de las señas e identidades más profundas de la

profesionalidad y de la personalidad de las personas trabajadoras, obliga a buscar el difícil punto de equilibrio entre, de un lado, el derecho empresarial a optimizar las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen para el incremento de la productividad; y, de otro, el ejercicio, en el seno de la relación laboral, de los derechos de ciudadanía.

Bajo tal premisa, la relevancia de la negociación colectiva como instancia reguladora del respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras frente a la digitalización del trabajo adquiere rango normativo y alcance general merced al art. 88 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD), relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos.

Contando con tal antecedente, la normativa interna española también invoca al convenio colectivo como fuente reguladora tanto de las garantías de los derechos y libertades relacionadas con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras como de las salvaguardas de los denominados “derechos digitales”, referidos a los límites en el ejercicio del control empresarial a través de dispositivos informáticos, mecanismos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo o sistemas de geolocalización en el ámbito laboral [art. 91 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales (LOPDyGDD)]. Al calor de este entramado normativo y del V Acuerdo Interconfederal, la regulación convencional está llamada a ocupar un amplio espacio a la hora de incluir nuevos contenidos imbricados con las tecnologías, los algoritmos, la generalización del uso de internet o la conexión digital cuasi-permanente, adoptando una postura renovada, buscando avances en materias a las que la norma heterónoma no alcanza y que se van imponiendo por el cambio social.

Las normas paccionadas son, sin duda, la herramienta más eficaz para ofrecer salvaguardas contra la rápida evolución tecnológica de la gestión digital, no en vano los instrumentos vinculados al derecho colectivo han demostrado tradicionalmente ser esenciales en aras a acotar las prerrogativas empresariales, pudiendo llegar a ofrecer soluciones flexibles tanto a nivel sectorial como de empresa y tratar de compatibilizar, aplicando los principios generales previstos legislativamente, los intereses de las personas trabajadoras y empresarias, compaginando los mismos cuando estuviesen distanciados.

La negociación colectiva se postula, por ende, como fuente reguladora estrella de la sociedad 5.0, donde la digitalización, virtualización, inteligencia artificial y robotización han adquirido un papel protagonista. La regulación paccionada permite dar respuesta a estos nuevos fenómenos y a sus repercusiones laborales de una forma más ágil y rápida, fruto del consenso entre los interlocutores sociales, capaz de proporcionar una mayor coherencia a la ordenación jurídica con la realidad, una mayor legitimidad, una mejor y más fácil adaptación a los cambios y una mayor seguridad jurídica por ser fruto del acuerdo entre las partes participantes.

2. Ana Belén Muñoz Ruiz (Universidad Carlos III de Madrid, Espagne). *El papel del convenio colectivo en la negociación de fórmulas innovadoras de ordenación del tiempo de trabajo: una perspectiva comparada.*

El trabajo del futuro supone una transformación profunda de numerosas instituciones y condiciones laborales. Entre ellas, destaca el tiempo de trabajo donde se incluye la jornada laboral de los cuatro días y los modelos *flextime* and *flexplace* (horario flexible, teletrabajo, etc.).

En el *paper* hemos investigado y analizado políticas innovadoras sobre acuerdos de tiempo de trabajo que han sido preferentemente negociados entre sindicatos y empresas tanto en el sector público como en el privado. Especialmente, convenios colectivos innovadores que prevén la jornada de los cuatro días en empresas con diferente tamaño y sector.

Para ello, a partir de una encuesta de elaboración propia y proyectada en seis países (Francia, Países Bajos, España, Finlandia, Hungría e Irlanda) y un número representativo de entrevistas con los interlocutores sociales, se ha identificado un grupo de casos de éxito en seis países de la Unión Europea con diferente cultura del tiempo de trabajo y donde el papel del convenio colectivo difiere considerablemente. En la investigación hemos contado con reputadas investigadoras e investigadores de las Universidades de los seis países.

El análisis arroja conclusiones relevantes en países que fueron pioneros en la reducción del tiempo de trabajo (el caso francés) y nuevas formas de innovar en tiempo de trabajo que surgen del convenio colectivo sin promoción por el legislador (caso neerlandés).

Igualmente, se expondrán experiencias exitosas en esta materia que han sido desarrolladas en España en empresas de tamaño medio y pertenecientes a

sectores no vinculados con las TIC (entre ellos, restauración y construcción).

En definitiva, se expondrán los factores que han contribuido a consolidar o rechazar una práctica innovadora en materia de tiempo de trabajo por parte de los sindicatos y cuáles parecen ser las más robustas desde el punto de vista de la empresa y de las personas trabajadoras. Se realizarán conclusiones y propuestas relevantes sobre cuál podría ser el papel del convenio colectivo en esta materia.

3. Joaquín Perrone (Universidad de la República, Uruguay). *Negociación colectiva y trabajo autónomo: una nueva frontera para el derecho social.*

Los cambios en la sociedad y en el mercado de trabajo producto de las transformaciones tecnológicas ha impactado significativamente en los modelos tradicionales de empleo y de protección. Los avances tecnológicos, el auge de la economía digital y la creciente relevancia de la prestación de servicios mediante el estatuto jurídico de “trabajo autónomo” han generado una segmentación del trabajo que excluye a un número significativo de trabajadores de los esquemas tradicionales de protección laboral y negociación colectiva. Este fenómeno, evidente en los trabajadores de plataformas digitales, *freelancers* y otros autónomos, plantea interrogantes urgentes sobre cómo garantizar sus derechos en un sistema jurídico pensado originalmente para el trabajo subordinado.

En este contexto, se pretende abordar una cuestión central del debate actual en el derecho laboral: cómo extender la protección de la negociación colectiva a un sector creciente de la fuerza laboral tomando en consideración los desafíos que esto supone. La negociación colectiva ha sido históricamente una herramienta fundamental para mejorar las condiciones laborales, equilibrar las relaciones de poder y garantizar derechos fundamentales. Sin embargo, su aplicación a los trabajadores autónomos enfrenta en algunos países barreras legales, culturales y estructurales que requieren un análisis crítico y propuestas innovadoras para garantizar su efectividad.

A su vez, explorar cómo incluir a los autónomos en la negociación colectiva permite reflexionar sobre la tensión entre fragmentación y universalización del derecho social, dos dinámicas que redefinen el alcance de las protecciones laborales en el siglo XXI. Además, el tema tiene un enfoque claramente interdisciplinario, al involucrar aspectos jurídicos, sociales, económicos y con perspectiva de derecho comparado.

En definitiva, esta ponencia busca aportar un análisis crítico y propositivo sobre la inclusión de los trabajadores autónomos en la negociación colectiva, respondiendo a la urgencia de garantizar derechos laborales en un mundo del trabajo en constante transformación.

4. Daniele Gabrich Gueiros et Sayonara Grillo (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil). *Negociações coletivas transnacionais e acordos marco globais: estudo de casos sobre impactos de amgs em sindicatos e empresas transnacionais que atuam no Brasil.*

Este artigo analisa limites e possibilidades dos Acordos Marco Globais (AMGs) contribuírem para o debate público sobre direitos sociais e fortalecerem os sindicatos brasileiros. Examina experiências de ação sindical em negociações coletivas transnacionais, voltadas ao respeito aos Direitos Humanos nas relações de trabalho e à preservação e ampliação dos direitos das pessoas que trabalham. Com base em pesquisa empírica que envolveu o levantamento de Acordos Marco Globais (AMGs) realizados entre IndustriALL e empresas transnacionais do setor de energia com atuação no Brasil, objetiva compreender essas experiências; refletir sobre o aprendizado proporcionado pela vivência das negociações do ponto de vista dos trabalhadores organizados e analisar as rupturas e continuidades desse processo ao longo dos últimos anos. Reflete se tais práticas e instrumentos têm potencial para se constituírem em recurso de poder dos trabalhadores organizados nos níveis internacional, nacional e local, a fim de resistir aos processos de precarização das relações de trabalho, e enfraquecimento das instituições de defesa de direitos trabalhistas.

Symposium 3 (Duguit). *I tirocini nel contesto italiano, francese e spagnolo: primi bilanci e nuove prospettive*

Modérateur : Michele Dalla Sega (Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, Italie).

1. **Michele Dalla Sega** (Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, Italie).
2. **Stefano Bini** (Universidad de Córdoba, Espagne).
3. **Delphine Gardes** (Institut National Universitaire Champollion d'Albi, France).
4. **Pascal Caillaud** (Université de Nantes, France).

La presente proposta di simposio ha ad oggetto le politiche per l'occupazione giovanile e, nello specifico, lo strumento dei tirocini, a oltre 10 anni dall'adozione della Raccomandazione 2013/C 120/01 sull'istituzione di una Garanzia per i giovani e nel quadro delle nuove sfide poste dalla Proposta di direttiva presentata dalla Commissione europea il 20 marzo 2024 e dalla Proposta di revisione della raccomandazione del Consiglio del 2014 su un quadro di qualità per i tirocini. I tempi paiono quindi maturi per compiere, da una parte, un primo bilancio sulle strategie adottate a livello europeo per promuovere l'occupazione giovanile e dall'altra sulle prospettive di sviluppo che potrebbero aprirsi a fronte della rinnovata attenzione delle istituzioni comunitarie sulla materia.

Il presente simposio, dunque, grazie al confronto con vari esperti europei, punta ad approfondire le linee di sviluppo della materia a livello eurocomunitario, nonché i diversi modelli di regolazione dell'istituto in tre Paesi membri (Italia, Francia e Spagna) nell'ottica di riflettere sulle differenti tecniche di tutela dei tirocinanti nelle legislazioni nazionali, tra schemi giuridici ispirati ai rapporti di lavoro standard e disposizioni speciali tese a valorizzare la dimensione formativa.

La scelta ricade su tre discipline nazionali che, per diverse ragioni, risultano di particolare interesse per approfondire le finalità e i principali nodi operativi legati all'utilizzo del tirocinio, alla luce dei modelli storici di sviluppo dello strumento e delle più recenti evoluzioni della legislazione (e del dibattito) sulla materia.

L'obiettivo è quello di riflettere sullo status attuale (e futuro) del tirocinante nel contesto europeo, affinché il tirocinio possa essere uno strumento funzionale ad esercitare, sin dal primo ingresso nel mondo del lavoro, il diritto all'apprendimento permanente, nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro. In questa direzione, sarà possibile indagare e approfondire anche i legami esistenti e potenziali di tale strumento con i meccanismi nazionali di certificazione e qualificazione delle competenze.

17:00-18:30. Session 4

Atelier 1 (1J) Transformation du monde du travail

Modératrice : Susana Rodríguez Escanciano (Universidad de León, Espagne).

1. **Ana Luísa S.c.m. Palmisciano** (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brésil). *Dimensões para a compreensão de uma teoria da justiça do mundo do trabalho.*

Este artigo tem por objetivo trazer referenciais para o desenho de uma teoria da justiça do trabalho contemporânea. Para enfrentar seu objetivo, o trabalho analisa, inicialmente, teorias que têm como base arranjos institucionais e as confronta com as premissas de Sen (2009), que compreende a justiça com base em realizações. O artigo estuda abordagens sobre normatividade laboral e seu papel na atualidade a partir de Sen (2000) e Langille (2011) bem como reflete sobre os argumentos de Supiot (2016), Renault (2017) e Dejours (1997) sobre a dimensão humana do trabalhador. As teorias apresentadas trazem tanto aspectos redistributivos como subjetivos. A partir dos argumentos teóricos, o artigo propõe uma teoria de justiça que compreende o trabalho como impulsor da expansão das capacidades individuais (dimensão redistributiva) bem como relacionado à identidade, à capacidade de criação, de cooperação e de reconhecimento dos trabalhadores (dimensão subjetiva).

2. **Rodrigo Palomo Vélez** (Universidad de Talca, Chili). *Jornadas de trabajo flexibles y conciliación de trabajo, vida personal y familiar. Análisis interdisciplinario del caso chileno.*

Diversas normas y políticas públicas impulsadas e implementadas en los últimos años en Chile han tenido como propósito directo o indirecto, explícito o implícito, favorecer la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar. En efecto, el país ha implementado diversas leyes para facilitar el trabajo a distancia y el teletrabajo (Ley 21.342 de 2021 y Ley 21.220 de 2022) y reducir la jornada laboral semanal de 45 a 40 horas, además de flexibilizar los horarios laborales (Ley 21.561 de 2023). Continuando con esta tendencia, en diciembre de 2023, el presidente Gabriel Boric promulgó la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar (Ley 21.645).

La literatura internacional ha analizado este tipo de políticas bajo la idea de “Flexible Working Arrangements” (FWA, por sus siglas en inglés). Las FWA son disposiciones que facilitan el establecimiento de jornadas laborales flexibles o modalidades laborales atípicas, como el teletrabajo, con el fin de hacer compatibles la vida laboral, personal y familiar. Aunque existen numerosas investigaciones sobre las FWA, aún no hay consenso acerca de si estas políticas tienen los efectos positivos esperados. Por ejemplo, investigaciones recientes sugieren que las FWA podrían reforzar la desigualdad de género en la distribución del trabajo doméstico y el cuidado en el hogar. Además, dado que estas investigaciones se han realizado principalmente en países desarrollados, se sabe poco sobre los efectos de las FWA en países como Chile, cuyos contextos socioeconómicos son diferentes. En Chile, estas políticas han comenzado a implementarse recientemente y de forma gradual (por ejemplo, la reducción de la jornada laboral comenzó en 2023 y se aplicará definitivamente en todas las empresas en 2025).

La implementación de políticas de teletrabajo o de horarios laborales flexibles tiende a tener efectos positivos sobre las relaciones laborales. El uso de FWA aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores, su compromiso organizacional, sus percepciones de autonomía y las percepciones positivas sobre las relaciones entre trabajadores y empleadores. Sin embargo, algunos investigadores argumentan que estos hallazgos deben ser vistos con cautela. Al distinguir entre flexibilidad liderada por los trabajadores y flexibilidad liderada por los empleadores, los estudios empíricos muestran que cuando las FWA son impuestas unilateralmente por los empleadores (por ejemplo, cuando imponen jornadas de trabajo irregulares o por horas), la calidad del empleo empeora, así como el bienestar emocional de los trabajadores y sus percepciones sobre la seguridad laboral. Esta investigación también muestra que la flexibilización de los horarios laborales o el uso de modalidades laborales “no estándar” (por ejemplo, el teletrabajo) puede afectar negativamente la socialización de los trabajadores en el lugar de trabajo, limitando así la formación de vínculos sociales entre los trabajadores y las posibilidades de organización sindical y acción colectiva. Por ejemplo, se ha demostrado que el uso de prácticas de programación flexible que incluyen variación irregular de las horas de trabajo aumenta el aislamiento de los trabajadores y disminuye su identificación con la comunidad laboral.

3. Laurianne Enjolras (Université de Montpellier, France). *L’entrepreneuriat salarié, une conciliation réussie entre salariat et indépendance ?*

Les débats autour du statut juridique des travailleurs des plateformes numériques font émerger de nouvelles propositions visant à améliorer la protection des travailleurs. L’une des possibilités explorées est celle de l’entrepreneuriat salarié qui consiste à préserver l’entrepreneuriat individuel tout en essayant de s’affranchir à la fois du schéma binaire opposant travail salarié et travail indépendant mais également du concept de travail économiquement dépendant.

En droit positif français, l’entrepreneuriat salarié se décline en deux formes d’emploi : la coopérative d’activité et d’emploi, créée par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 et le portage salarial, existant depuis plusieurs décennies mais finalement sécurisé par l’entrée en vigueur de l’ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015. Conciliant indépendance et salariat, elles ont été conçues comme des alternatives à la création d’entreprise permettant à un travailleur indépendant de bénéficier du support d’un tiers et du régime social du salariat. Cette proposition de communication a pour objet d’examiner si ces dispositifs apportent une réponse adaptée à des travailleurs aspirant à être indépendants tout en bénéficiant de la protection juridique applicable aux salariés.

De l’analyse textuelle mais également opérationnelle de ces deux formes d’emploi, il résulte d’une part la mise en lumière de leur idée force : proposer un statut hybride original aux travailleurs, associant l’exercice d’une activité techniquement indépendante et le bénéfice de droits sociaux. Ces formes d’emploi reposent ainsi sur l’autonomie et l’expertise des travailleurs, ces derniers bénéficiant d’un accompagnement entrepreneurial variable. Dans le même temps, le législateur leur octroie des droits sociaux (application du droit du travail, du

régime général de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage), parfois indépendamment de la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail.

D'autre part, l'analyse du régime juridique de ces deux dispositifs met en évidence une volonté de créer un régime adapté, notamment sur l'exécution du travail ou encore la rémunération du travailleur. Les deux régimes n'échappent toutefois pas à des imperfections s'avérant de véritables freins au développement de l'entrepreneuriat salarié : rigidités dans l'accès aux dispositifs, défaut de structuration des droits collectifs de ces travailleurs, prélèvements importants et parfois indus sur la rémunération des travailleurs.

Au-delà des améliorations possibles de ces deux dispositifs, une réflexion peut s'engager autour de l'élargissement de l'accès à l'entrepreneuriat salarié au profit des micro-entrepreneurs qui ne constituent pas la cible initiale du législateur.

4. María Belén Fernández Docampo (Universidad de Vigo, Espagne). *Fragmentación del empleo y empleabilidad de los colectivos.*

El objetivo de la presente propuesta de comunicación-ponencia es reflexionar, desde una perspectiva jurídica, sobre cómo la fragmentación del modelo clásico de trabajo subordinado –trabajo indefinido y a tiempo completo– especialmente con la aparición y proliferación de trabajos atípicos –digitales, temporales, discontinuos, trabajos “a la carta”, etc.- puede afectar a la empleabilidad de los colectivos más vulnerables dificultando su inclusión en empleos de calidad. La lista de trabajadores vulnerables es larga. Pero, sin duda, y aún a riesgo de incurrir en alguna omisión relevante, habrá que tener en consideración a los jóvenes, a las mujeres, a las personas de determinada edad, a los migrantes, a las personas con discapacidad y al colectivo LGTBI.

Concretamente, se identificarán las barreras específicas que enfrentan a los colectivos vulnerables a la hora de buscar empleo en un mercado de trabajo fragmentado y que los sitúan en una posición de partida diferente a la que se encuentra el resto de la población trabajadora (estereotipos, falta de redes, brecha digital, falta de cualificación, desigualdad en el acceso a las oportunidades, etc.). Esta diferencia atenta contra el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales y los coloca en una posición desfavorable. Tras la identificación de los obstáculos y barreras, lo procedente es buscar soluciones y alternativas viables que contribuyan, en los supuestos en que sea preciso, a mejorar su empleabilidad. En primera instancia, se atenderá a las políticas públicas que deberían implementarse para abordar dicha problemática. Pero, también, si fuese factible, se buscarán soluciones desde otras perspectivas que pueden resultar interesantes, tales como, la consideración de los propios avances tecnológicos, el papel de las empresas socialmente responsables, la educación, incluso, el propio empoderamiento de los afectados. No se descarta una referencia al eventual papel que puedan desempeñar las agencias privadas de empleo en la empleabilidad de los colectivos vulnerables en el fragmentado mercado de trabajo actual.

La metodología a seguir será la propia del estudio e investigación en el ámbito jurídico, esto es, se procederá a la descripción del estado de la cuestión, con exposición y búsqueda de las situaciones críticas y problemáticas, para concluir con el planteamiento de soluciones viables. A partir de la ordenación jurídica vigente en el Reino de España, que delimitará el escenario de partida, se intentará encontrar algún modelo comparado en otro Estado de la UE del que se puedan extraer buenas prácticas y áreas de mejora.

Atelier 2 (1K). Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail

Modérateur : David Lantarón Barquín (Universidad de Cantabria, Espagne).

1. Sandra Goldflus et Natalia Castro Tomás (Universidad de la República, Uruguay). *El tiempo y el lugar de trabajo en la dimensión digital: hacia una reconfiguración del Derecho Social.*

En el contexto actual, el lugar y el tiempo de trabajo, como pilares clásicos del Derecho del Trabajo, han quedado profundamente impactados por la digitalización y la posibilidad de trabajar a distancia. Este fenómeno, impulsado por la adopción masiva del teletrabajo y la conectividad global, desdibuja las fronteras tradicionales de la actividad laboral.

La ponencia propone abordar los desafíos jurídicos, normativos y prácticos que emergen cuando los empleados trabajan en diferentes husos horarios, realizan tareas desde sus domicilios o cualquier otro espacio externo a la empresa, y participan en equipos multiculturales.

Esta ponencia aspira a contribuir al debate sobre la reconfiguración del Derecho Social, subrayando cómo es posible proteger los derechos laborales en un contexto que desafía los paradigmas tradicionales. La adaptación normativa y la creatividad jurídica son esenciales para responder de manera eficiente y justa a los retos del trabajo en la era digital.

2. Julio Camacho (Universidad Autónoma de Chiapas, Mexique). *El trabajo y justicia laboral en México, entre la tecnología y la realidad.*

Desde la aparición de la pandemia mundial por el virus de SARS-CoV2 (COVID 19); el teletrabajo es la forma disruptiva emergente que evoluciona y gradualmente aumenta su inserción en el mundo entero, el trabajo presencial conlleva el peligro generalizado que pone en riesgo la salud de los trabajadores ese cambio da lugar a una forma no común de trabajo en la que ha sido factor determinante las tecnologías de la información y la comunicación, es ¿entonces el escenario transformado de trabajo habitual en trabajo a distancia?, lo cual da lugar a la pandemia digital como extensión y forma para el trabajo que requiere de readaptación, reinserción, renovación, regeneración, transita el mundo entero, sin menoscabo alguno establece medidas equivalentes para la alineación de la precarización laboral y del desempleo masivo, así como del desvanecimiento e insuficiente protección social, para la permanencia de la informalidad laboral uniformando con ello dispersión de trabajos y empresas. la capacitación para el teletrabajo se convierte en la oportunidad de transformar esta actividad, mediante los usos de la tecnología y la comunicación, por lo que se requiere la adaptación adecuada para diversas actividades, para ser completamente competente para ocupar determinados puestos y que consistirá en nutrirlos de conocimientos, desarrollar talentos y mejorar cualquier habilidad que el talento humano posea para que sea aplicada a los procesos organizacionales, teletrabajo, trabajo digital capacitación, desarrollo e inserción competitiva son los paradigmas de la gestión de las empresas organizaciones e instituciones ante los cambios emergentes y disruptivos. De reciente aprobación en la legislación laboral de México, se insertó apartado considerado como trabajos especiales lo relativo a trabajadores de plataformas digitales, siendo un avance que al menos pone atención a empresas en sus obligaciones con trabajadores considerados prestadores de servicios en temas relacionados con aplicaciones, asignaciones algorítmicas, se destaca la protección social en lo relativo a la seguridad social ,protección social, acceso a la protección a la salud y la vida de los trabajadores que están subordinados laboralmente en esta inclusión tecnológica, digital que establece la ley federal del trabajo en México. El aumento de trabajadores con empleos atípicos en México por ejemplo requiere acceso a dicha protección, ya sea mediante prestaciones transferibles que se concedan al trabajador en lugar de al puesto de trabajo, o a través de un "seguro de subempleo" que ayude a mitigar las fluctuaciones salariales en la economía digital. La protección de los derechos digitales en las relaciones laborales es una preocupación creciente, y se destaca la necesidad de incluir estos derechos en la negociación colectiva, libertad sindical y justicia laboral con el fin de que se redacten protocolos que permitan su ejercicio efectivo. En particular, se subraya la importancia de construir sistemas algorítmicos abiertos, accesibles y verificables por los trabajadores y sus representantes para garantizar su equidad, fiabilidad y transparencia. Finalmente, se advierte que la automatización no debe convertirse en sinónimo de oscurantismo o injusticia social.

3. José Eduardo López Ahumada (Universidad de Alcalá, Espagne). *La transcendencia del desarrollo Big Data y de la inteligencia artificial desde la perspectiva del sostenimiento y la gestión de la Seguridad Social.*

El estudio propuesto analiza cómo la implementación de estas tecnologías puede mejorar la eficiencia y efectividad de las instituciones de seguridad social. Se destaca la importancia de la gestión de datos maestros y la

colaboración entre diferentes administraciones para explotar de manera exhaustiva y sistemática el *Big Data* disponible. Además, se subraya la necesidad de una regulación específica que garantice los derechos y libertades de las personas, evitando consecuencias no deseadas que puedan obstaculizar la adopción de estas tecnologías.

El estudio también aborda la implementación de la inteligencia artificial en la gestión de la seguridad social, destacando su papel en la automatización de procesos y la mejora de la calidad de los servicios. Se mencionan ejemplos concretos como el sistema de liquidación directa (SLD) y el uso de técnicas analíticas avanzadas para la detección y prevención del fraude. La interoperabilidad entre administraciones y la colaboración con otras entidades son aspectos clave para maximizar los beneficios de estas tecnologías y asegurar una gestión eficiente y transparente.

Finalmente, el estudio enfatiza la importancia de la seguridad y privacidad de los datos en la adopción de la inteligencia artificial y el *Big Data*. Se requiere un marco normativo que garantice la protección de los datos personales y evite sesgos en los algoritmos utilizados.

Además, se destaca la necesidad de desarrollar servicios móviles adaptados a las necesidades específicas de cada institución de seguridad social, aprovechando las tecnologías existentes y las experiencias exitosas en otros ámbitos.

Atelier 3 (2B). Devoir de vigilance, Chaines de valeur, RSE, Droit transnational

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

1. Marialaura Birgillito (Universidad Complutense de Madrid, Espagne). *Chaines de valeur mondiales et droit transnational du travail.*

L'article conceptualise les relations entre les sources hétéronomes et autonomes des obligations de respect des droits humains et fondamentaux au travail, au niveau international, communautaire et national, encadrées par la réglementation des relations internationales de travail sur les marchés transnationaux. L'étude approfondit spécifiquement deux aspects : les normes hétéronomes de la Directive (UE) 2024/1760 du Parlement Européen et du Conseil du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ; et les règles collectives des ACI. Trois questions méthodologiques sont abordées : la nature juridique de leurs normes, l'imputation de la responsabilité et les conditions de leur efficacité.

L'approche repose sur deux points. Tout d'abord, la due diligence se déploie sur plusieurs sujets et systèmes juridiques en même temps. Deuxièmement, exiger des entreprises multinationales des responsabilités juridiques nécessite d'éclairer des questions théoriques préliminaires: les sources et le contenu de ces obligations ; les sujets/entreprises obligés de remplir ces obligations; le cadre juridique et la juridiction compétente pour intervenir, conformément aux normes du droit international privé dans la chaîne d'approvisionnement mondiale, et la légitimité des institutions publiques à imposer le respect des obligations et des sanctions légales.

Les questions théoriques sur l'efficacité et la légitimité impliquent des questions liées aux organisations syndicales et à la résistance collective des salariés. L'étude pose des questions sur les stratégies pour universaliser les droits du travail dans une approche globale : l'internationalisation des organisations collectives et ses structures ; la construction d'une courroie de transmission solide entre les organisations syndicales internationales, nationales et au niveau de l'entreprise ; et l'exercice du droit de grève comme levier pour promouvoir de meilleures conditions de travail et ouvrir des horizons émancipateurs pour les travailleurs.

2. Isabel Vieira Borges (Universidade de Lisboa, Portugal). *Direitos humanos e sustentabilidade corporativa: o impacto da Diretiva CSDD no Direito do Trabalho.*

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU endossou os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, implementando a estrutura “Proteger, Respeitar e Remediar” da ONU - segundo a qual as empresas são responsáveis por respeitar os direitos humanos em suas atividades e negócios.

Essas exigências afetaram os mercados e exigiram uma legislação eficaz, pois os Estados foram incentivados a desenvolver e atualizar planos de ação nacionais sobre empresas e direitos humanos, como parte de sua

responsabilidade de disseminar e implementar os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho, que tem estado na vanguarda dos direitos humanos por meio da definição de normas, destacamos a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE) 2022 e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998 e revisada em 2022, como os principais instrumentos que fornecem orientação às empresas sobre política social e práticas trabalhistas responsáveis.

A Diretiva (UE) 2024/1760 sobre *due diligence* em sustentabilidade corporativa, do Parlamento Europeu e do Conselho, foi finalmente aprovada em 13 de junho de 2024.

O objetivo dessa diretiva é promover um comportamento corporativo sustentável e responsável e ancorar os direitos humanos e as considerações ambientais nas operações e na governança corporativa das empresas. As novas regras garantirão que as empresas abordem os impactos adversos de suas ações, inclusive em suas cadeias de valor dentro e fora da Europa.

Os artigos 23 e 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 definem o que pode ser chamado de dimensão trabalhista dos direitos humanos e estipulam que todos, sem distinção de qualquer espécie, têm direito a vários direitos relacionados ao trabalho.

Reforçando essa linha de pensamento, os instrumentos jurídicos internacionais e da União Europeia estabeleceram os direitos fundamentais dos trabalhadores, como na Carta Social Europeia Revisada de 1996 ou no artigo 31 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Acreditamos que isso requer chamar a atenção para os Direitos Humanos do Trabalho em uma perspectiva de Sustentabilidade Corporativa, demandando futuras investigações sob a ótica dos direitos humanos dos trabalhadores e a necessária ação conjunta entre direito e gestão.

Este artigo pretende ensaiar uma análise jurídica sintética articulada entre todos esses instrumentos supraleais, considerando sua aplicação e implementação prática.

3. Cinzia Carta (Università degli studi di Genova, Italie). *Il dovere di diligenza come strumento del diritto transnazionale del lavoro: una prospettiva europea.*

Negli ultimi decenni i rischi sociali dovuti alle recenti crisi finanziarie, ambientali ed umanitarie hanno accelerato il percorso di ripensamento della relazione tra ordinamento giuridico e attività d'impresa (P. F. Kjaer, *The Law of Political Economy: an introduction*, in *The Law of Political Economy. Transformation in the Function of Law*, a cura di P. F. Kjaer, Cambridge 2020), evidenziando la necessità di responsabilizzare anche i soggetti economici attivi su scala multinazionale (V. Brino, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Torino 2020; P. T. Muchlinski, *Multinational enterprises & the law*, Oxford, 2021), per gli impatti extraterritoriali negativi sui diritti sociali, ambientali e delle collettività locali che si celano dietro alla commercializzazione dei propri beni o servizi.

La tutela del lavoro dignitoso nelle catene globali, coerentemente con l'obiettivo 8 dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile, espressamente riferito alla promozione di uno sviluppo economico sostenuto, inclusivo e sostenibile, nonché dell'occupazione e di condizioni di lavoro dignitose per tutti, richiede la capacità di saldare la prospettiva della sostenibilità, incentrata sulla governance dell'attività d'impresa (*Legal Perspectives on Sustainability*, a cura di T. Novitz, M. Pieraccini, Bristol, 2020,) con quella, incentrata sui diritti individuali, della tutela universalistica dei diritti umani sul lavoro (D. Palombo, *Business and Human Rights: The Obligations of the European Homes States*, Oxford 2019).

In un'ottica, non universalistica, ma quantomeno di diritto transnazionale del lavoro, l'introduzione di doveri di diligenza di diritto positivo, dopo l'endorsement degli UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), è divenuta la stella polare della tutela extraterritoriale dei diritti umani sul lavoro (Augenstein, *Towards a new legal consensus on business and human rights: A 10th anniversary essay*, in *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2022, vol. 40, 1, 35 ss. Cfr. altresì A. Trebilcock, *Why the Shift from International to Transnational Law Is Important for Labour Standards*, in *Labour Standards in International Economic Law*, a cura di H. Gött, Cham 2018, 57 ss.; I. Landau, *Human rights due diligence and labour governance*, Oxford 2023). Ne è un chiaro esempio, insieme ad altre recenti soluzioni di diritto positivo nazionale, la direttiva UE n. 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, la cui introduzione potrebbe portare sul piano della

tutela dei diritti fondamentali le violazioni degli stessi perpetrate all'esterno così come all'interno degli stessi ordinamenti nazionali (Violazioni extraterritoriali dei diritti umani sul lavoro, a cura di F. Guarriello, L. Nogler, Milano, 2024).

Il contributo si propone di definire, in una prospettiva di diritto eurounitario e comparato, quali siano le traiettorie del diritto del lavoro transnazionale e se lo stesso sia o meno configurabile, quantomeno limitatamente ad un novero di ipotesi ricomprese nel campo di applicazione della direttiva, nel contesto dell'Unione Europea. Per farlo, occorre distinguere tra le prospettive di responsabilità sociale volontaria e di responsabilizzazione in senso prettamente giuridico che scaturisce dalla introduzione degli obblighi di diligenza.

4. Juan Bautista Vivero Serrano (Universidad de Salamanca, Espagne). *La Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad: perspectiva laboral.*

La ponencia trata de ofrecer una visión panorámica de la Directiva 2024/1760 a partir de cinco puntos de vista complementarios, cuyo denominador común es la contemplación de la regulación de la Unión Europea más desde el exterior que desde el interior. El primer punto de vista pone el foco en la revolucionaria invención jurídica que la Directiva 2024/1760 viene a plasmar, pasando del *soft law* al *hard law*, es decir, desde una invención más ética que jurídica a una invención jurídica de verdad.

La segunda perspectiva de análisis entronca con la filosofía del Derecho y tiene que ver con el enfoque posibilista asumido, que permite enfrentarse a la Directiva 2024/1760 reconociendo de antemano que la misma es mucho más un imperfecto punto de partida que un logrado punto de llegada o punto intermedio de un largo recorrido jurídico. Solo el transcurso del tiempo permitirá valorar cabalmente el alcance revolucionario del punto de partida que la Directiva 2024/1760 supone.

El tercer punto de vista se proyecta sobre la categoría de la diligencia debida, entendida como un medio dúctil para alcanzar el fin de la sostenibilidad social y medioambiental de las empresas. Puesto que se trata de un análisis más desde el exterior que desde el interior de la Directiva 2024/1760, solo se ofrecen unas pocas pinceladas para caracterizar este dúctil instrumento o medio cogido del *soft law* y trasladado al *hard law*, no sin muchas dificultades e interrogantes desde luego.

La cuarta perspectiva de aproximación a la Directiva 2024/1760 desde el exterior tiene por finalidad subrayar que la regulación europea pretende incidir revolucionariamente en el campo del Derecho internacional de los derechos humanos, pero sin alterar el contenido tutelado por dichos derechos humanos, lo que a la fuerza conlleva apoyarse en el contenido protegido por numerosos tratados internacionales sobre el particular. Y en el caso de los derechos humanos laborales eso significa acudir a los estándares elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante).

El quinto y último punto de vista es acaso el menos explorado hasta la fecha por la doctrina científica que se ha aproximado a la Directiva 2024/1760. Se trata de la incidencia de la regulación europea, pensada prevalentemente en clave extraterritorial, en la tutela de los derechos humanos laborales en el territorio español (y en otros países de la UE), en beneficio de los trabajadores que trabajan en España. Una incidencia de naturaleza complementaria, que bajo determinadas circunstancias vendría a mejorar la tutela de los derechos humanos laborales existente en España (y en otros países de la UE) desde hace mucho tiempo.

Symposium 4 (Duguit). *La solidarietà e la dignità nel diritto del lavoro nazionale e internazionale*

Modératrice : Sonia Fernández Sánchez (Università di Cagliari, Italie)

- 1. Sonia Fernández Sánchez** (Università di Cagliari, Italie).
- 2. Sergio Gamonal Contreras** (Universidad Adolfo Ibáñez di Santiago, Chili).
- 3. Cristóbal Molina Navarrete** (Universidad de Jaén, Espagne).
- 4. Simone Auriemma** (Università degli Studi di Cagliari, Italie).
- 5. Enrico Mastinu** (Università degli Studi di Cagliari).

Le evidenti mutazioni, rapidissime e intense, a livello sociale, economico e tecnico (ulteriormente accelerate negli ultimi tempi anche in ragione delle crisi ecologiche, sanitarie e geopolitiche), mostrano sempre più spesso l'inadeguatezza di una legislazione nazionale di dettaglio, in perenne affanno nell'intervenire a dirimere i conflitti sociali che scaturiscono da tali mutazioni.

Su questa premessa e sulla scia degli obiettivi del Convegno, il seminario si prefigge lo scopo di approfondire un tema legato alla reazione del diritto del lavoro (a livello nazionale e internazionale) alle richieste di protezione giuridica degli individui e delle loro organizzazioni collettive.

Segnatamente, reputando necessario, oggi più che mai, che i giuristi del lavoro si interrogino sul ruolo dei principi generali del diritto e delle clausole generali, al fine di fornire risposta e tutela ai bisogni sociali non (ancora?) appagati dallo stretto diritto positivo nazionale, l'intento è di misurarsi, nella prospettiva nazionale e internazionale, in particolare sulle potenzialità del principio di solidarietà e del valore della dignità nel riconoscimento dei diritti del lavoratore e come limite al potere datoriale.

Il seminario si propone di offrire un luogo di incontro con un dialogo tra studiosi di diversa nazionalità, al fine di mescolare saperi e approcci diversi rispetto al menzionato principio di solidarietà ed al valore della dignità ed alla loro potenzialità di essere, essi stessi, strumenti di risoluzione dei conflitti. Ciò nella consapevolezza che occorra reperire il punto di equilibrio tra il bisogno di tutela avvertito dalla società di fronte alle trasformazioni in essere e la meritevolezza giuridica di detto bisogno, ricercando la giusta misura tra l'applicazione di concetti giuridici per loro natura vaghi e l'esigenza di certezza del diritto.

Présentation d'ouvrages (Ellul).

Modératrice : María de los Reyes Martínez Barroso (Universidad de León, Espagne).

1. Luciana Censi (Facultad de Derecho y Facultad de Historia, Argentine). *Derecho laboral feminista*.

El movimiento feminista transformó la vida de millones de personas y atravesó a todos los sectores de la sociedad. Sin embargo, una disciplina fundamental de la vida social y política argentina, el Derecho del Trabajo, casi no registró el impacto de esa transformación. "Derecho Laboral Feminista", el nuevo lanzamiento de Editorial Mil Campanas, ofrece un diagnóstico profundo de esa realidad y -también- un mapa con estrategias y propuestas para el cambio.

En línea con este tiempo histórico, pero lejos de la superficialidad de los trabajos de ocasión, tres laboristas de reconocida trayectoria en el mundo sindical, María Paula Lozano, María Martha Terragno y Luciana Censi, coordinaron a un equipo de abogadas, historiadoras, sociólogas, economistas, docentes y trabajadoras sociales que elaboraron artículos bajo el horizonte de (re)pensar el Derecho del Trabajo clásico, un producto del Siglo XX, bajo una nueva perspectiva, tan movilizadora como incómoda.

"Si la razón de ser del Derecho del Trabajo ha sido históricamente la de proteger a la persona que trabaja frente a la asimetría estructural de la relación capital-trabajo, ese precepto sólo tiene valor y vigencia si incorpora una perspectiva de género", escriben en el prólogo las coordinadoras del libro.

"Derecho Laboral Feminista" contiene artículos de Andrea Andújar, Flora Partenio, Laura Mora Cabello de Alba, Julieta Lobato, Luciana Censi, Victoria Flores Beltrán, María Martha Terragno, Fabiana Sosa, María Paula Lozano, Itatí Demarchi, Laura Soage, Lucía Assef, Cynthia Benziòn e Clarisa Gambera. También entrevistas a Lucía Cirmi Obón e Ivanna Aguilera.

2. Priscila Lauande (Università Europea di Roma, Italie). *Inteligência artificial nas relações de trabalho*.

A Inteligência Artificial (IA), o uso de Big Data e a gestão por algoritmos já são uma realidade no mundo do trabalho.

Tais inovações podem ser benéficas quando substituem trabalhos pesados, perigosos, penosos, repetitivos ou quando conseguem monitorar as atividades de modo a prevenir doenças ocupacionais. Entretanto, estudos demonstram que a assimetria de poderes existente nas relações de trabalho e, particularmente, nas relações de

emprego, pode se acentuar, impondo diversos riscos à dignidade dos trabalhadores. No outro extremo, revelam que podem estar associadas à mercantilização do trabalho humano com a disseminação do trabalho precário.

O objetivo da pesquisa, portanto, foi investigar as dinâmicas de produção com a utilização destes sistemas e quais riscos aos direitos trabalhistas se manifestaram, visando obter um panorama geral sobre esta nova realidade e sobre como tutelar os direitos dos trabalhadores submetidos à gestão algorítmica. Isso se justifica na medida em que se observa um poder cada vez mais invasivo do empregador, a fim de evitar abusos que vão além da discussão sobre a natureza jurídica da relação de emprego, em uma perspectiva normativa internacional com vistas à promoção do trabalho tecnologicamente digno.

3. María Ascensión Morales Ramírez et Esperanza Macarena Sierra Benítez (Universidad Nacional Autónoma de México, Menique, et Universidad de Sevilla, Espagne). *Los derechos digitales laborales en América Latina y España.*

La era digital presenta nuevos desafíos para el Derecho del Trabajo ya que, si bien el uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral ha ofrecido oportunidades de empleo e inclusión, también representa una invasión en diferentes esferas de la vida del trabajador a causa de las nuevas formas del ejercicio de dirección, control y fiscalización utilizados por el empleador.

Este desarrollo tecnológico también ha conducido y conducirá al reconocimiento de nuevos derechos para los trabajadores de nuevos derechos para los trabajadores a fin de equilibrar los derechos en juego, en donde el Derecho del Trabajo tiene que proporcionar las reglas para tender las nuevas realidades, pues si las circunstancias cambian, necesariamente tiene que hacerlo el marco normativo en el entorno digital laboral.

En este contexto, la obra aborda el conjunto de derechos que el orden jurídico de los países de América Latina y España ha reconocido a los trabajadores dentro del mundo digital. Igualmente, se reflexiona y diserta desde el punto de vista científico y académico sobre la posible configuración de una categoría denominada “derechos digitales laborales” y, en su caso, se propone identificar los derechos que podrían ser los óptimos para conformar dicha categoría en un momento trascendente para el Derecho del Trabajo dadas las particularidades de la evolución de las tecnologías, que propicia nuevos riesgos y sesgos de género a causa de la utilización de algoritmos y mecanismos de inteligencia artificial en las relaciones laborales.

4. Emma Rodríguez, Rodríguez et Sebastián Coppoletta (Universidad de Vigo, Espagne et Universidad Nacional del Litoral, Argentine). *Los desafíos sociales a la gobernanza de las relaciones laborales: la vulnerabilidad en el empleo.*

Los ponentes coordinan la publicación de un libro titulado: “Los desafíos sociales a la gobernanza de las relaciones laborales: la vulnerabilidad en el empleo” (ed. Bomarzo) que verá la luz en noviembre de 2025 y en la actualidad se encuentra en fase de elaboración dada la envergadura del propio proyecto. A tales efectos, proponemos su presentación en este Congreso de Cielo, aunque sea como un adelanto de las conclusiones.

La estructura del libro comprende tres partes: 1) Identificación de la vulnerabilidad. 2) La respuesta desde el Derecho del Trabajo a los actuales desafíos sociales. 3) La reparación y el resarcimiento ante la vulnerabilidad laboral.

Contenido del libro

Parte I. Identificación de la vulnerabilidad. - El riesgo de la inteligencia artificial en el actual modelo productivo: gobernanza por números. - La perspectiva de género en las nuevas condiciones laborales. - La diversidad en la protección social. - La emigración laboral vinculada al riesgo climático y las deslocalizaciones productivas.

Parte II. La respuesta desde el Derecho del Trabajo a los actuales desafíos sociales. - La consecución de la igualdad social como reto para el nuevo modelo de empleo. - La diligencia debida como herramienta para un trabajo decente y sostenible. - La regulación del trabajo de los cuidados. - La relación capitalismo/cuerpo humano/trabajo: la prostitución como trabajo.

Parte III. La reparación y el resarcimiento ante la vulnerabilidad laboral. - Políticas protectoras: oportunidades de los derechos colectivos frente a la digitalización. - Procedencia de las indemnizaciones monetarias.

5. Claire Marzo (Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne - Paris 12, France). *Les mutations du droit social européen à la lumière du travail de plateformes.*

Le droit social européen, modèle souvent critiqué, mais finalement établi, est transformé par le numérique et plus précisément par l'instauration de plateformes numériques comme Uber, Deliveroo ou encore Wecasa. De nouvelles directives ont récemment vu le jour ainsi que des recommandations et des lignes directrices. Est proposée ici une analyse de ces textes nouveaux et de leurs conséquences en termes de mutation et d'avenir du droit social européen. C'est aussi une étude de trois droits sociaux révélateurs du droit social européen : le droit à des conditions de travail adéquates, le droit à un revenu minimal et le droit à la protection sociale. Le droit social européen présente désormais une originalité en termes d'objet, de périmètre et enfin d'esprit.

Le premier chapitre consacré à 'l'essence des droits' s'intéresse à la transformation de l'objet des droits sociaux face aux plateformes. Nos trois exemples, les conditions de travail, la protection sociale et le salaire minimum sont l'occasion de découvrir comment l'Union européenne a créé de nouveaux droits sociaux numériques qui viennent compléter un ensemble de droits plus anciens. Il faudra se demander dans quelle mesure ils ont vocation à disparaître ou à perdurer dans le contexte du travail de plateformes.

Le deuxième chapitre sur 'le périmètre des droits' permet de poser la question de l'universalité des droits des travailleurs et de la pertinence de la distinction entre travailleurs salariés et indépendants. Que ce soit à la lumière de la nouvelle directive 'Plateformes' ou de la directive 'Salaire minimum', cette recherche montre les difficultés à percevoir la spécificité du droit social européen qui, par essence, navigue entre trois cercles concentriques du salarié, du travailleur et de la personne. Au-delà de cette ambiguïté originelle, il faut ajouter une remise en question qui tient à la tentative de repenser le droit social en dehors du cadre de l'emploi, voire du travail. Cette transformation peut être conçue comme la fin du droit social européen dont les mécanismes seront étendus à tous ou encore comme une consécration pour la même raison de son extension.

Le dernier et troisième chapitre relatif à 'l'esprit des droits' traite de son originalité en termes de philosophie ou de logique. Il s'agit ici de comprendre les tensions et les nouveaux modèles qui sous-tendent les droits mis en œuvre au titre du droit social européen des travailleurs de plateformes en partant de l'analyse des fondements juridiques des textes étudiés. Cette analyse précise des bases juridiques et des documents d'accompagnement des propositions de la Commission européenne apportera un éclairage sur les choix faits et la remise en question du droit social européen face à d'autres champs en développement comme le droit de la concurrence, les droits fondamentaux ou encore le devoir de vigilance.

19:00-20:45. Cocktail de bienvenue

(Lieu : Musée d'Aquitaine, 20 cours Pasteur)

Jeudi 5 juin

(Lieu : Pôle juridique et judiciaire, 35 place Pey Berland, Bordeaux)

8:00-8:30. Enregistrements

9:00-10:30. Session 5

Atelier 1 (1J). *Transition, Environnement, Climat*

Modératrice : Nicole Maggi-Germain (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, France).

1. **Giulio Centamore** (Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Italie). *Il lavoro nella città della transizione ecologica.*

La proposta si concentra sul tema dei cambiamenti climatici e della transizione ecologica. Il tema è studiato da anni, sotto molti profili: dall'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro, alla riduzione delle emissioni e dei consumi concordate mediante accordi collettivi, alle transizioni occupazionali da settori carbon-intensive o in declino per via dei cambiamenti climatici verso nuovi settori e nuove professioni, ecc. La proposta adotta, tuttavia, una prospettiva che non è oggetto di studi mirati di diritto del lavoro: la regolazione giuridica di livello cittadino. Tradizionalmente, il diritto del lavoro non ha fonti giuridiche di livello cittadino. Le parti sociali stipulano i contratti collettivi principalmente a livello di settore oppure di impresa, mentre la regolazione legislativa è soprattutto di fonte statale (o sovranazionale), per ragioni collegate all'evoluzione storica della materia ed al rispetto dei diritti fondamentali, che devono essere garantiti ovunque sia svolta la prestazione.

Tuttavia, alcune tendenze suggeriscono di avviare una riflessione sulla dimensione "urbana" o "metropolitana" del diritto del lavoro.

Gli autisti di Uber o i riders del food delivery lavorano mediante piattaforme digitali ma hanno come luogo di lavoro gli spazi urbani: una caratteristica che si è rivelata importante sia nelle lotte sindacali sia nei processi di regolazione legislativa e nelle decisioni giurisprudenziali.

La composizione della forza lavoro non dipende soltanto dalle scelte di reclutamento delle imprese, ma in misura sempre più rilevante dalla direzione di sviluppo delle città: in quelle che si concentrano su accoglienza turistica e ristorazione, emergono correlazioni con la diffusione di lavoro precario e sottopagato, ad esempio.

Ma se le politiche delle città influiscono sulla composizione della forza lavoro (forse più delle scelte delle singole imprese e degli attori istituzionali), è anche vero il contrario, e cioè che alcune scelte di organizzazione del lavoro contribuiscono alle trasformazioni dei centri urbani: da dopo la pandemia, la diffusione, in molte forme, del lavoro a distanza, ad esempio nel bancario o nei servizi avanzati, ha influito sia sul traffico cittadino sia sulla conformazione dei quartieri e sulle scelte urbanistiche.

Venendo al tema specifico, in un mondo in cui la popolazione cittadina ha superato, per la prima volta, quella delle aree rurali, è pacifico che il principale scenario della transizione ecologica saranno le città: da un lato, poiché responsabili del grosso delle emissioni, saranno decisive per rispettare i parametri dell'accordo di Parigi, dall'altro, sono il luogo in cui l'impatto dei cambiamenti climatici si avverte in modo particolarmente energico, come insegnano le esperienze delle alluvioni e delle ondate di calore.

La proposta si concentra sulla regolazione giuridica del lavoro in relazione a questo tipo di eventi estremi. Nei vari ordinamenti stanno emergendo istituti che consentono alle imprese di interrompere le attività di lavoro e ai lavoratori di conservare la retribuzione. La proposta si interroga su possibilità e limiti di utilizzo di un istituto del diritto amministrativo italiano (ordinanze contingibili e urgenti) per consentire al sindaco di vietare le attività di lavoro in caso di eventi estremi.

2. **Olga García Coca** (Universidad Pablo de Olavide, Espagne). *El papel de la negociación colectiva ante la emergencia climática.*

La transición ecológica, la descarbonización y la economía circular, está teniendo un impacto en el mundo laboral, pues su implantación puede llegar a modificar las tareas y la naturaleza de los puestos de trabajo, al igual que suponen la creación de nuevos puestos al tiempo que se eliminan otros. Ante esta situación y dado que en el ordenamiento jurídico español la negociación colectiva es protagonista indiscutible de las relaciones de trabajo, al analizar las vicisitudes de los trabajadores y empresarios para elaborar los convenios colectivos, se hace necesario examinar como estos instrumentos pueden llegar a reorganizar las condiciones de trabajo en base a procurar la protección de los trabajadores ante las modificaciones en las relaciones de trabajo que se originan por el cambio climático. Por ello, se hace necesario que a partir de la negociación colectiva se incluyan en los convenios cláusulas que colaboren en la protección del medio ambiente en la empresa, a través de medidas de adaptación o mitigación de los efectos de la transición ecológica en las relaciones laborales, siendo este el objetivo principal de la ponencia.

En este sentido, es preciso examinar como los trabajadores y sus representantes pueden participar en la protección ambiental y qué preceptos legales lo hacen posible. Por otra parte, identificar la normativa que vincula actualmente la protección del medio ambiente y la empresa para poder determinar que margen de actuación tienen los interlocutores sociales a la hora de determinar su participación en la mejora de las condiciones de trabajo ante situaciones derivadas de los riesgos medioambientales. Y, por último, realizar un análisis de los sectores más perjudicados por la emergencia climática y estudiar si la negociación colectiva ha incluido directrices de impacto u otros mecanismos para incorporar la cuestión ambiental en el Derecho del Trabajo.

3. Jorge Rubén Afarian (Instituto de Investigaciones Jurídicas (UNAM), Mexique). *La ciudadanía ambiental como extensión de la ciudadanía laboral: el caso del Frente Auténtico del Trabajo y el TMEC.*

En esta ponencia individual desarrollaré, a partir de una metodología socio-jurídica y cualitativa, la importancia de la salud y medioambiente como ampliación de la representación colectiva. Esta ampliación considera otras áreas de interés colectivo, como la salud pública, el ambiente y la protección de las generaciones presentes y futuras. En este aspecto, la ciudadanía laboral, como concepto teórico-jurídico, puede ser complementada por la noción de ciudadanía ambiental, en la que los sindicatos pueden realizar un aporte clave. En términos de derecho colectivo, la relación sinérgica de ambos conceptos constituye una ampliación del ámbito representativo, cuyo objetivo es profundizar la agenda de discusión nacional e internacional en materia sindical a temáticas extra-laborales, pero que al mismo tiempo constituyen debates que se generan dentro del espacio de trabajo. Mi objetivo principal es analizar los conceptos de ciudadanía laboral y ciudadanía ambiental a partir de un caso de estudio de México, centrado en la experiencia del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y su participación en la negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), actualmente denominado Tratado de México, Estados Unidos y Canadá (TMEC). La trayectoria de este sindicato ofrece interesantes aristas para analizar este fenómeno jurídico y social. A partir del marco teórico señalado, examinaré las reflexiones, intercambios y entrevistas semi-estructuradas que he mantenido con referentes de aquella organización sindical sobre sus acciones y actividades en cuestiones de protección laboral y medioambiental. A partir de este examen, aportaré algunas conclusiones generales, basándome en la perspectiva de los actores que he entrevistado.

4. Henar Álvarez Cuesta (Universidad de León, Espagne). *La lucha contra el cambio climático en la organización productiva: el contenido laboral de las estrategias de adaptación y mitigación.*

Los cambios provocados por los efectos del cambio climático y las estrategias para su mitigación pueden acabar por afectar a un importante número de puestos de trabajo y sectores, bien porque despidan a las personas que los ocupan, bien porque se modifiquen sus condiciones laborales fijadas individual o colectivamente o porque hayan de ser reubicados en otro punto geográfico. Prever las transformaciones venideras y hacerles frente han de formar parte de las facultades y obligaciones de los representantes de los trabajadores en todas las organizaciones productivas, sin importar la actividad que desarrollen.

El impacto en cada sector y empresa es (puede ser) diferente y a los representantes de los trabajadores y a la persona empleadora les corresponde hallar la mejor vía para proteger los puestos de trabajo y mejorar (o mantener) las condiciones laborales anteriores sin perjudicar ni la buena marcha de la unidad productiva ni el medioambiente. Precisamente es el objetivo para alcanzar por las estrategias de transición justa y para avanzar en ellas es

imprescindible contar con los representantes de los trabajadores en cada paso, tanto en la información y consulta como en la negociación colectiva. Ejemplos en este último supuesto vienen dados por los planes de movilidad sostenible (desde la perspectiva de mitigación del cambio climático) y los protocolos de seguridad y salud frente a fenómenos meteorológicos adversos (estrategia de adaptación).

5. Esther Carrizosa Prieto (Universidad Pablo de Olavide, Espagne). *La sostenibilidad en la Formación Profesional. El ordenamiento jurídico español.*

El nuevo siglo ha hecho emerger con virulencia una serie de factores que están transformado profundamente el mundo del trabajo. Además de la digitalización, en los últimos años destaca el cambio o transición climáticos. Esta doble transición, que es la denominación que le otorga las instituciones de la UE, ha provocado en España la aprobación de importantes normas sociales, entre ellas la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional y sus normas de desarrollo. Su implantación en el ordenamiento jurídico español, obligatoria desde el curso académico 2024-2025, ha generado la modificación de las distintas enseñanzas en formación profesional, introduciendo nuevos aprendizajes sobre sostenibilidad.

La ponencia pretende determinar, tal como se expresa en el título de la ponencia, cómo se aborda la sostenibilidad desde el nuevo sistema de formación profesional, incidiendo especialmente, en las enseñanzas profesionales de grado medio y superior, que son las que cuentan con una estructura modular sobre esta materia. El análisis se efectuará desde distintas perspectivas, estructural, curricular, competencial y profesional, con la finalidad de tener una visión global de este tipo de enseñanza y de su utilidad para los usuarios.

Atelier 2 (1L). *Protection sociale*

Modérateur : Philippe Martin (Université de Bordeaux)

1. Marianna Russo (CNR-IRPPS, Italie). *Transizione demografica e digitale al lavoro: nuovi strumenti per l'inclusione dei lavoratori maturi.*

L'invecchiamento della popolazione è una delle più significative tendenze globali del 21o secolo, come attesta il World Social Report redatto nel 2023 dalle Nazioni Unite. Tale fenomeno implica inevitabilmente una trasformazione della società e del mercato del lavoro, con profonde ripercussioni in riferimento alla gestione del personale, sollecitando una grande attenzione nei confronti del c.d. age management.

La transizione demografica, però, non può prescindere da un'altra profonda trasformazione della società e del mondo del lavoro, ossia la digitalizzazione, che ha ormai pervaso l'organizzazione delle attività imprenditoriali e le modalità di svolgimento della prestazione.

Alla luce di ciò, il presente paper intende analizzare se e come le transizioni demografica e digitale possano essere sinergiche per potenziare l'inclusione dei lavoratori anziani attraverso il ricorso alle più sofisticate modalità tecnologiche dell'organizzazione del lavoro e all'utilizzo delle moderne wearable technologies per rendere la prestazione più sicura e sostenibile.

2. Irene Martínez Martínez (Universidad de Deusto, Espagne). *La garantía de la protección social ante la fragmentación de las carreras profesionales en la era digital.*

Las personas constituyen el núcleo de la transformación digital». Así lo enuncia en la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital. Uno de los elementos imprescindibles para que la transición digital esté al servicio de los ciudadanos consiste en garantizar la creación y mantenimiento de trabajo decente, lo cual implica la garantía de la protección social de los trabajadores. Esta, para ser eficaz, habrá de tener en cuenta las vicisitudes que se producen en la carrera profesional de estos trabajadores como consecuencia de la transformación digital.

El desarrollo tecnológico plantea un horizonte de oportunidades con gran potencial de crecimiento económico que, sin embargo, no se encuentra exento de riesgos. La digitalización supone una modernización de nuestro tejido productivo tal, que tiene potencial tanto para la creación de nuevos puestos de trabajo y la mejora de la calidad de

los existentes, como para su destrucción y el empeoramiento de las condiciones laborales. Retos estos que, en el caso español, se ven incrementados como consecuencia de los problemas preexistentes como el desempleo estructural y la precariedad. Es por ello por lo que la Estrategia española aboga, entre otras medidas, por «adaptar las redes de protección social para que protejan a las personas y no a los puestos de trabajo» («España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a Largo Plazo»).

La transición digital presenta dos amenazas principales para nuestras redes de protección social: la disminución del empleo y la irrupción de nuevas formas de empleo que no se ajustan a las tradicionales en las que se ha basado la creación de nuestro sistema de protección.

Lo cierto es que la realidad para la que se concibió el Sistema de Seguridad Social español, al igual que sucede con otros Sistemas, se caracterizaba por la predominancia de contratos de carácter indefinido y carreras profesionales largas, estables y lineales. Sin embargo, esto deja de representar y ajustarse a la realidad actual, en la que emergen nuevas formas de trabajo que cuestionan los postulados clásicos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y que se caracterizan por una mayor variabilidad e intermitencia.

Esta fragmentación de las carreras de profesionales tiene una incidencia directa en las carreras de cotización, así como en la propia seguridad y salud de los trabajadores, tanto a nivel físico como psicosocial. Cuestiones que deben analizarse desde la comprensión de otros desafíos que enfrentan los Sistemas de Seguridad Social y que amenazan a su sostenibilidad, como es la cuestión demográfica.

El objetivo de esta contribución es, partiendo de los pronósticos existentes, repensar cómo los ciudadanos contribuyen al Sistema, y cómo, en qué supuestos y en qué medida, perciben las correspondientes prestaciones. Para ello, se pretende analizar las respuestas que desde el ordenamiento jurídico español se están dando para la reforma del sistema de protección social y su adaptación a los retos de la transición digital en un contexto de carreras profesionales más fragmentadas, compararlo con las respuestas que se dan desde el ordenamiento jurídico francés, con retos similares, y formular propuestas de *lege ferenda*.

3. Marta Navas-Parejo Alonso (Universidad Carlos III de Madrid, España). *La integración de la discapacidad y la sostenibilidad en el trabajo.*

Uno de los aspectos esenciales en la actualidad es el relativo a la sostenibilidad que, entendida por la Comisión Brundtland de Naciones Unidas como aquellos que permite “satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias”, tiene distintas vertientes siendo los ODS manifestación de ello, así como, también, los ESG.

En este marco, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT ha emitido en 2024 el “Compromiso de los líderes empresariales sobre prácticas de sostenibilidad inclusivas de la discapacidad”. Compromiso en que las empresas que forman parte de la Red se comprometen con objetivos inclusivos de la discapacidad dentro de los esfuerzos de sostenibilidad que, en los ESG, incluyen el criterio ambiental, el criterio social y el de gobernanza y que tienen directa relación con los ODS. En este trabajo se pretende examinar la integración de la discapacidad con estos criterios de sostenibilidad.

Un enfoque esencial, puesto que la gran esperanza de vida en España hace que, con el aumento de la edad, se incrementen también los problemas de autonomía y capacidad. En este escenario, la integración plena de las personas con discapacidad es un eje prioritario, que ha evolucionado históricamente desde etapas en que se priorizaba la segregación de estas personas, hasta la integración y enfoques de igualdad de oportunidades.

Para ello, se partirá de examinar el concepto de discapacidad y de sostenibilidad. En segundo lugar, se analizará la relación de la discapacidad en el marco de los objetivos de inclusión desde un punto de vista laboral, en el marco de los ODS y ESG. Se examinarán criterios esenciales de inclusión como la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades, facilitar el acceso a los puestos de trabajo, fomentar la carrera profesional a través de la formación, o tener en cuenta estrategias digitales y de prevención de riesgos. Y, asimismo, debido al cambio climático y necesidades de sostenibilidad, realizar esfuerzos de adaptación a las nuevas enfermedades y discapacidades derivadas del cambio climático y estilo de vida.

Reflexionando, así, sobre aspectos como las ventajas e inconvenientes en cuanto a la verdadera inclusión en el lugar de trabajo, además de en la sociedad, adoptando, además las medidas necesarias de seguridad y salud en el marco, añadido, de un contexto de transición ecológica donde también se juzga esencial tener en cuenta el enfoque de integración (ESG Ambiental). Debe tenerse en cuenta que las personas con discapacidad son consideradas, de

acuerdo con la legislación española, trabajadores especialmente sensibles cuando los riesgos del trabajo les afectan de manera más intensa debido a su situación de discapacidad. Y los cambios asociados cambio climático y la transición ecológica, deben tenerse en cuenta para lograr una verdadera integración en la empresa. Por último, a partir de lo anterior, se pretende llegar a conclusiones acerca de los factores esenciales relativos a esta integración de las personas con discapacidad en un sentido de sostenibilidad.

4. Emma Rodríguez Rodríguez et Sebastián Coppoletta (Universidad de Vigo, Espagne, et Universidad Nacional del Litoral, Argentine). *La protección social y el mantenimiento del empleo en el nuevo ecosistema productivo.*

El objetivo principal de este estudio es analizar los diferentes mecanismos de adaptación y mantenimiento del empleo ante los nuevos cambios en el sistema productivo, como consecuencia de la transformación digital y la transición hacia una nueva economía sostenible, justa y competitiva. Este objetivo general se articula sobre cuatro objetivos específicos, todos ellos muy relevantes e integrados, que posibilitan un análisis completo de la temática que se pretende evaluar desde una perspectiva de derecho comparado entre España y Argentina. De esta forma, se evaluará el régimen jurídico de los mecanismos concebidos para el mantenimiento del empleo; se identificarán y examinarán las políticas públicas de protección social y privadas, en su caso, para el mantenimiento y mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras; a continuación, se reflexionará sobre el papel que tiene que desempeñar la autoridad pública laboral en el acompañamiento de los instrumentos no extintivos de la regulación de empleo; finalmente, se comprobará el impacto de los mecanismos de adaptación y mantenimiento del empleo sobre colectivos de personas vulnerables, por razón de sexo, edad o diversidad funcional.

5. Evangelos Koumarianos (Université Panteion des sciences sociales et politiques, Grèce). *Les mutations du droit de la sécurité sociale en Grèce après 2010. Entre unification et fragmentation.*

Cette contribution propose d'explorer les mutations du droit de la sécurité sociale en Grèce à la lumière des réformes de la crise après 2010 en Grèce. La question de l'unification de la sécurité sociale en Grèce est posée depuis les années 1990. L'universalisation de régimes sociaux envisageait de faire face à la multitude de régimes de sécurité sociale. Les profonds bouleversements que le système grec de sécurité sociale a connus depuis 2010 ont contribué à une intégration organisationnelle complète des institutions de sécurité sociale et à un degré important d'unification des règles de protection dans le premier pilier. Mais, la profonde restructuration de l'organisation de la sécurité sociale et l'élimination de différents régimes se réalise dans le contexte d'un programme d'austérité et de restriction des assurances sociales.

Après 2020, les réformes mettent l'accent sur un rééquilibrage entre la responsabilité collective et la responsabilité individuelle des assurés. Plusieurs facteurs contribuent à cette direction. Le renforcement d'un principe de contributive stricte qui est accompagné de provisions de choix individuel. L'inefficience de contrôles de sécurité sociale conduit à des formes de couverture à la frontière entre formalité et informalité qui reposent en effet sur l'accord mutuelle. Face à ces stratégies, la partie la plus précaire de la population assurée est confrontée à des stratégies individuelles de survie. La fragmentation organisationnelle des institutions de sécurité sociale basée sur le critère de la collectivité du travail, caractéristique du modèle corporatiste dans les systèmes de socio-assurance de la tradition Bismarck, a laissé place à une fragmentation en fonction de la position de chacun dans la division du travail et du statut social.

En examinant les différentes formes de travail précaire en Grèce, on observe que, dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale, des formes de protection et de précarité se fragilisent. Pour étayer cette hypothèse, nous mettons en lumière la façon dont la réforme du droit de la sécurité sociale a fragmenté les dispositifs de protection sociale. La première catégorie concerne les dispositions d'affiliation et les protections pour les catégories de travailleurs qui utilisent le chèque emploi-service universel dans sa version grecque (« ergosimo »). Le deuxième cas évoqué est celui du travail indépendant, un type de travail atypique qui en Grèce elle est double par rapport au moyen de l'UE (26.19%).

Le système de sécurité sociale en Grèce se balance entre universalisation et fragmentation, surtout une fragmentation pour les exclus du marché de travail typique, notamment les personnes à travail précaire et/ou

informel. Tandis que, la fragmentation d'organisation institutionnelle est abolie, on constate une graduelle fragmentation des modes de protection hors du périmètre de la sécurité sociale.

Atelier 3 (1K). *Violence et harcèlement au travail*

Modérateur : Loïc Lerouge (Université de Bordeaux, France).

1. Noemí Serrano Argüello (Universidad de Valladolid, Espagne). *Los perfiles de violencia y acoso en el trabajo identificados (y no identificados) en sede judicial en España.*

La violencia en el trabajo y el acoso laboral es siempre un atentado contra la dignidad del trabajador (de su persona o de su desarrollo y actividad laboral), supone también un ataque contra su integridad por la lesión que se produce (física y en su caso moral). Estas conductas antijurídicas inciden en la salud laboral del trabajador acosado, asimismo supone una lesión a la igualdad de trato por lo cual se calificará la conducta como discriminatoria (de ahí la importancia de la regulación de las Directivas comunitarias frente a los acosos discriminatorios especialmente protegidos por distintos rasgos -sexo, discapacidad, edad, raza, orientación sexual, etc.-).

En las últimas décadas han surgido numerosas normas en los niveles internacional y nacional que combaten la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, pero todavía no existe un reflejo en las respuestas judiciales porque en el seno de las empresas, aún con los protocolos antiacoso laboral, no se frenan suficientemente estos comportamientos. Tampoco porque, pese a las denuncias, es parco el amparo judicial obtenido (en lo cuantitativo y cualitativo). Se podría hablar sin reparo de una insuficiente sensibilidad judicial.

Esta propuesta pretende dar a conocer cómo se aborda en sede judicial en España la violencia y el acoso en el trabajo, con el examen de:

- Definiciones en las normas de elementos que caracterizan la violencia y el acoso.
- Bienes jurídicos lesionados: dignidad e integridad de la persona, discriminación.
- Elementos/conceptos de creación judicial, identificando el acoso y las conductas de violencia en momentos previos a la recepción de normas internacionales.
- Las formas de materializarse el acoso y la violencia en los lugares de trabajo: al hilo de las aportaciones judiciales.
- Conocimiento de las sanciones por acoso.
- Identificación de las actividades más sensibles a violencia y acoso, y grupos que lo sufren. Por ejemplo, deteniéndose en la reciente Directiva 2024/1385 relativa a la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, con repercusiones en el trabajo, examinando los niveles de protección otorgados desde la norma y tutela judicial.
- La presencia de violencia de terceros ajenos a la empresa: cliente, otras empresas, proveedores, etc.

El abordaje se realizará mediante el examen de las respuestas de los órganos judiciales españoles (del orden social y a veces contencioso-administrativo), adelantando ya que en muchos casos las decisiones judiciales son desestimatorias, denegando la presencia de los comportamientos de acoso y violencia en el trabajo denunciados.

2. Gonzalo Riquelme (Universidad de Chile, Chili). *Violencia en el trabajo digital - deber de cuidado del empleador.*

Las nuevas tecnologías permiten el desarrollo del trabajo subordinado sin los límites clásicos de la empresa taylorista: suponen la difuminación de los espacios (físicos) y temporales (horarios) respecto de los cuales el empleador tiene la obligación de resguardar —deber de cuidado— y prevenir conductas lesivas, entre ellas, las distintas formas de violencia. Esa difuminación puede determinar la imposibilidad material de control por parte del empleador atendida la condición material y clásica del trabajo. Así, la configuración de un derecho a la no violencia, con base o condición de derecho fundamental, pudiere ser una construcción eficaz frente a la dificultad material anotada y permitir el cumplimiento del deber de cuidado que pesa sobre el empleador (y que permitiría también, regir normas de autocuidado y deberes de las demás personas trabajadoras).

La conclusión que se espera es poder configurar, a partir de la incorporación del Convenio N° 190 de la OIT y su incorporación en el derecho chileno, la existencia de un derecho fundamental asociado con la erradicación de la violencia que permita estructurar espacios en los que las potestades del empleador, más allá de la mera faena o establecimiento y, a su vez, fuera de la jornada de trabajo, permita controlar, mitigar y erradicar formas de violencia propias del trabajo digital o bajo nuevas tecnologías.

3. Sergio Fuica (Pontificia Universidad Católica de Chile, Chili). *Consecuencias en la implementación del convenio 190 en Chile. Ley 21.643 Ley Karin.*

En este informe se explicará el impacto que ha tenido hasta la fecha la publicación de la Ley N°21.643, en cuanto vino a reformar la legislación vigente en materia de acoso y violencia en el trabajo. La referida ley, surgida al alero del Convenio N°190, tiene por objetivo promover un cambio cultural en las relaciones laborales, con el fin último de asegurar entornos de trabajo libres de violencia, compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Si bien la implementación de este cuerpo normativo, que proscribe tres conductas: el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo ejercida por terceros, generó gran revuelo, el impacto en las relaciones laborales y el cumplimiento de su objetivo está por verse. Los resultados hasta ahora dan cuenta de un gran número de denuncias y de un uso importante del mecanismo propuesto por la ley.

Este informe revisará las principales problemáticas que han surgido a raíz de su publicación, ya sea desde la aplicación práctica o desde la perspectiva legislativa-interpretativa. De este modo, reconocemos los siguientes desafíos: (i) la incorporación del concepto de “violencia en el trabajo ejercida por terceros” en los términos establecidos en la ley; (ii) la delimitación del ámbito de responsabilidad de los empleadores y del deber de cuidado, al alero del artículo 184 del Código del Trabajo, en especial relación con el punto anterior; (iii) plazo de investigación y exigibilidad de su cumplimiento por parte de la Dirección del Trabajo; (iv) incertidumbre, ante la ausencia de pronunciamientos jurisprudenciales sobre la materia, hasta la fecha; (v) valor probatorio del informe de investigación y conflicto con reglas probatorias en caso de despido; (vi) subjetividad o falta de limitación en los conceptos consagrados por la ley.

El análisis de los puntos expuestos precedentemente permitirá esbozar el alcance inicial de esta ley y sus problemáticas, de manera de evaluar cómo ésta ha sido evaluada o aceptada por la sociedad chilena. Así, se podrá exponer preliminarmente cómo ha devenido el fenómeno social en torno a las conductas de acoso y la violencia en el trabajo, mientras esperamos el pronunciamiento y los lineamientos de los tribunales de justicia.

Symposium 5 (Duguit). *Le travail du care comme illustration d'une fragmentation du droit social (programme européen Care for Care)*

Modératrice: Maria Luisa Vallauri (Università di Firenze, Italie).

1. William Chiaromonte (Università di Firenze, Italie).
2. Ferran Camas Roda (Universidad de Girona, Espagne).
3. Haoussetou Traoré (Université de Bordeaux, France).
4. Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).
5. Inés Martínez Corts (Universidad de Sevilla, Espagne).

D'un point de vue historique, le travail du care a longtemps été confiné dans la sphère domestique et relevait traditionnellement des devoirs/ou des activités des femmes du foyer quel que soit le pays. Sa reconnaissance comme un travail s'est faite tardivement, de manière hétérogène, selon des temporalités propres à chaque pays, comme conséquence de l'émancipation des femmes et de leur accès au marché du travail au gré des guerres, des crises économiques, démographiques et des mouvements sociaux (lutes ouvrières et féministes).

Une des hypothèses de recherche sera de démontrer comment l'histoire de la prise en charge du soin et de la diversification de ses modalités sont une variable explicative de la fragmentation de l'encadrement juridique du

travail du care. Chaque paneliste de cet atelier examinera cette hypothèse à la lumière de l'histoire des institutions (famille, collectivités, Etat), de la démographie, de la structuration du marché du travail, etc. dans son pays. D'un point de vue historique c'est une activité qui, en filiation avec l'idée de bienfaisance et de secours public/mutuel, a été prise en charge par des établissements hospitaliers d'essence religieuse et/ou laïque dont le statut juridique relève soit du droit public soit du droit privé (associations). Dans ce prolongement, la délivrance du soin non plus seulement en établissement mais aussi à domicile résulte de facteurs plus contemporains d'ordre démographiques (vieillesse de la population), sociologiques (désir de choix plus large de la prise en charge), économiques (pour l'Etat et les collectivités locales) et politiques. Ce travail du soin à domicile est alors traversé par une autre fragmentation réglementaire qui s'appuie sur des caractéristiques de l'employeur : soit celui-ci est une organisation à but lucratif ou non soit c'est un particulier. Dans ce dernier scénario l'hypothèse explicative soumise à examen de chaque paneliste consisterait à se demander le substrat de cette seconde source de fragmentation qui se traduit par un rattachement ou non au Code du travail ne résulterait pas d'un résidu historique de la domesticité du soin.

Une troisième hypothèse de recherche pourrait être de considérer que ces deux sources de fragmentation se sont cristallisées dans le temps par un droit conventionnel lui-même fragmenté qui peut avoir des incidences négatives pour les travailleurs eux-mêmes en étant par exemple une entrave à la mobilité de la main-d'œuvre et à une harmonisation des droits des travailleurs voire en devenant un frein à leur universalisation.

Chaque paneliste est invité à examiner chacune de ces hypothèses et à présenter le cas échéant des perspectives de dépassement de ces fragmentations à l'œuvre ou non dans son système juridique national.

Cette proposition est issue du projet de recherche européen Care4care coordonné par l'équipe de l'Université de Florence (Pr. Maria Luisa Vallauri).

Symposium 6 (Ellul). *L'universalizzazione del diritto di sciopero nella prospettiva internazionale-sovrana e degli ordinamenti nazionali*

Modératrice : Ombretta Dessì (Università di Cagliari, Italie).

1. Ombretta Dessì (Università di Cagliari, Italie).

2. Sergio Gamonal Contreras (Universidad Adolfo Ibáñez di Santiago, Chili).

3. Raphaël Dalmaso (Université Lorraine, France).

Le trasformazioni alle quali il diritto del lavoro è andato incontro negli ultimi cinque lustri, tra le quali si possono citare la nascita o la ridefinizione dei lavoratori digitali, di quelli nel settore dell'assistenza, del lavoro domestico, dei servizi "on-demand" o del lavoro informale, hanno messo in crisi le certezze maturate nel corso del XX secolo, in cui, a livello di quadro giuridico per il lavoro subordinato, il contratto di lavoro stabile si è consolidato come tendenza alla base della progressiva espansione della componente personale del diritto del lavoro.

Dall'inizio del XXI secolo, tuttavia, si assiste all'affermarsi di forme di lavoro che si allontanano dai modelli classici di subordinazione, avvicinandosi, in misura maggiore o minore, al lavoro autonomo o indipendente, a cui corrisponde il diffondersi di nuove e inedite richieste di protezione giuridica degli individui e delle loro organizzazioni collettive, mettendo in crisi le categorie giuslavoristiche tradizionali, gli Stati nazionali, in qualche caso, prendono le distanze da tali cambiamenti.

Posta questa premessa e tenuto conto degli obiettivi del Convegno, in questo seminario ci si propone di riflettere sulle risposte che il diritto del lavoro può dare, nella prospettiva nazionale, sovranazionale e internazionale, circa il ruolo dei diritti fondamentali, al fine di trovare soluzioni, in particolare sul piano collettivo, per affrontare le trasformazioni del lavoro.

Per rispondere alle questioni sollevate, specialmente riguardo al ruolo dei principi generali del diritto e delle clausole generali in funzione del soddisfacimento dei bisogni sociali che il diritto positivo nazionale non sembra garantire adeguatamente, si reputa necessario che il dibattito all'interno del diritto del lavoro si soffermi sull'universalizzazione del diritto di sciopero.

Il tema è molto attuale, vista la vicenda che, il 10 novembre 2023, ha portato l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) a richiedere un parere consultivo alla Corte Internazionale di Giustizia (CIG) circa l'interpretazione dello statuto del diritto di sciopero nella Convenzione OIL n. 87/1948 sulla libertà sindacale.

Si intendere cogliere l'occasione per dar vita ad un dialogo tra giuslavoristi di diversa nazionalità e che studiano il diritto del lavoro da diverse prospettive (contrattualistica, comparata, etc.), in modo tale da offrire soluzioni distinte rispetto alla questione dell'universalizzazione del diritto di sciopero, quale via da seguire di fronte alla tensione tra frammentazione e consolidamento del diritto del lavoro, partendo dal presupposto che le trasformazioni del lavoro e la comparsa di nuove figure di lavoratori mettono in discussione la capacità degli attori sociali tradizionali di difendere gli interessi collettivi all'interno delle strutture esistenti o attraverso la costituzione di nuovi modelli organizzativi e l'elaborazione di nuove strategie di azione collettiva in grado in grado di rispondere alla pressione delle transizioni digitale, ecologica o demografica.

10:30-11:00. Pause-café. SESSION DE POSTERS

11:00-12:30. Session 6

Atelier 1 (1L). Conditions de travail. Santé au travail

Modérateur : Loïc Lerouge (Université de Bordeaux, France).

1. Sophie Selusi (Université de Montpellier, France). *La négociation collective d'entreprise : un levier de prévention en matière de santé au travail.*

Depuis l'entrée en vigueur de la loi relative au renforcement de la prévention en santé au travail, les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise sont davantage incités à négocier et à intégrer des questions liées à la prévention en matière de santé au travail. Le renouvellement du cadre juridique français de la négociation collective en la matière constitue une occasion de mettre en lumière les possibilités offertes pour répondre aux problématiques liées à la fragmentation sur droit social particulièrement visible sur ce sujet. Ce constat repose à la fois sur ce nouveau cadre juridique et sur l'analyse du contenu de certains accords. Désormais, en l'absence d'accord de méthode, les entreprises doivent négocier annuellement les conditions de travail. L'article 2242-19-1 du Code du travail dispose que la négociation « peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels ». Si d'un point de vue textuel, l'opportunité de coconstruire une politique et une démarche de prévention en matière de santé au travail est offerte, il convient de se demander si les acteurs de la négociation se saisissent réellement de cet outil en pratique.

L'analyse concrète des accords révèle qu'une grande majorité d'entre eux est largement en deçà des attentes. Toutefois, certains accords permettent de mettre en évidence l'intérêt de la démarche. Ces derniers prévoient des méthodologies claires pour l'identification et la définition des problématiques concrètes incluses dans une politique générale de prévention des risques. Or, cette démarche constitue le point de départ des actions de prévention déployées au sein de l'entreprise, articulées avec d'autres outils plus classiques et obligatoires utilisés en matière de santé et de sécurité.

Dans ce contexte, cette proposition de communication visera, d'une part, à présenter les opportunités offertes par la réforme de 2021 et à analyser les pratiques conventionnelles. Elle a également pour objectif de mettre en évidence les freins actuels à l'utilisation efficiente de l'accord collectif comme outil de prévention. D'autre part, elle proposera une réflexion sur la manière dont il est possible de repositionner la négociation collective au sein de la démarche de prévention. Il est ainsi suggéré de reconfigurer les interactions entre les différents accords collectifs d'entreprises afin que les questions de santé au travail soient traitées de manière concrète et effective au sein d'une politique de prévention intégrée et coconstruite. Nos réflexions permettent enfin de mettre en exergue les moyens d'organiser à cette échelle une véritable coordination des acteurs internes et externes à l'entreprise pour faire face aux nouveaux défis en matière de santé au travail, qu'ils soient liés aux problématiques de santé mentale, aux nouvelles organisations du travail ou à l'environnement. Il convient de préciser que cette proposition

de communication est issue de travaux réalisés dans le cadre du projet ANR on-real sur les réalités de l'ordre négocié, ainsi que dans le cadre d'un projet de recherche sur la place de la santé au travail dans l'organisation de l'entreprise.

2. Franck Héas (Université de Nantes, France). *Proposition d'analyse des accords d'entreprise relatif à la qualité de vie et des conditions de travail.*

La présente proposition ambitionne d'analyser un échantillon d'accords d'entreprise conclus en matière de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Suite à la thématique de la qualité de vie au travail (QVT), la loi française oblige les entreprises depuis 2021, à négocier plus largement sur la QVCT (Art. L. 2242-17 et s. C. trav.). La loi inclut ainsi dans le champ de cette négociation l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations, l'emploi des travailleurs handicapés, la prévoyance, le droit d'expression directe et collective des salariés, le droit à la déconnexion, la mobilité des salariés, voire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, la qualité des conditions de travail, la santé et la sécurité et la prévention des risques professionnels.

3. María Belén Fernández Collados (Universidad de Murcia, Espagne). *La universalización del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: la seguridad y salud laboral más allá de la clásica protección del trabajo dependiente.*

En España, históricamente, el derecho a una "protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo" quedaba circunscrito a las prestaciones laborales personales, voluntarias, por cuenta ajena, retribuidas y dependientes, cuando es de sobra conocido que, al margen de que la prestación de servicios reúna o no las notas de laboralidad, los riesgos laborales dependen de las condiciones de trabajo: de la seguridad, el medio ambiente físico, los contaminantes químicos y biológicos, la carga y organización del trabajo. Sin embargo, la tutela jurídica a determinados colectivos -igualmente expuestos a tales riesgos laborales- ha sido tradicionalmente muy precaria o incluso inexistente, tanto en materia de prevención y protección de riesgos laborales, como en la propia protección social una vez materializado el daño. Tal es el caso del trabajo autónomo, el empleo doméstico y del trabajo de cuidados desarrollado por personal no profesional.

Así, en el marco de las investigaciones desarrolladas al amparo del Proyecto PID2022-137171OB-I00 sobre "La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género", financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FSE+ e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023, esta ponencia tiene por objeto abordar como la protección de la seguridad y salud laboral de estos tres colectivos ha ido extendiéndose a lo largo de estas últimas décadas y dilucidar si en España el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable puede ser calificado como universal o cuales son los obstáculos que dicha universalización ha de salvar aún.

Con tal fin, se analizará la evolución normativa y judicial de la prevención de riesgos laborales y de la protección social derivada de tales contingencias en el empleo doméstico, en el trabajo de cuidados desarrollado por personal no profesional y en el trabajo autónomo, en este último supuesto, con un apartado específico sobre el trabajo autónomo como modelo de empleo en la *platform economy*, *on-demand economy* y *gig economy*.

4. Laura Arévalo (Universidad de La República, Uruguay). *La transición digital y el trabajo: Telemedicina.*

La telemedicina, como componente clave de la eSalud, redefine el acceso y la prestación de servicios de salud, especialmente en un contexto global donde las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) impulsan la transformación digital. Desde su inclusión en la resolución sobre Cibersalud de la OMS en 2005, ha sido reconocida como una herramienta eficaz y segura para mejorar la gestión sanitaria. A nivel regional, iniciativas como el Plan de Acción de la Unión Europea (2004-2010) y la estrategia de eSalud de la OPS (2012-2017) han destacado su potencial para ampliar el acceso y optimizar los servicios de salud.

La telemedicina, definida por la OMS, implica la provisión de servicios sanitarios a distancia mediante TIC, abarcando diagnóstico, tratamiento, prevención, investigación y formación médica. Su implementación en Uruguay está regulada por la Ley 19.869 (2020), que establece principios fundamentales como universalidad, equidad, calidad, eficiencia y complementariedad. Estos principios subrayan su capacidad para superar barreras geográficas, mejorar la calidad asistencial y optimizar recursos, sin reemplazar la atención presencial, sino complementándola.

Durante la pandemia de COVID-19, la telemedicina adquirió un rol protagónico, permitiendo la continuidad de servicios en un contexto de distanciamiento social. Este período destacó desafíos relacionados con la inversión tecnológica, la capacitación de recursos humanos y la gestión del cambio organizacional. Las instituciones de salud implementaron modalidades innovadoras, desde consultas virtuales en instalaciones médicas hasta teleconsultas desde los domicilios de los profesionales.

Sin embargo, persisten desafíos inherentes a la telemedicina, como garantizar la confidencialidad, la veracidad de los datos y la equidad en el acceso. Además, su aplicabilidad varía según las especialidades médicas, siendo menos efectiva en el diagnóstico inicial que en el seguimiento o tratamiento. En términos laborales, la relación entre telemedicina y teletrabajo plantea

consideraciones particulares, dado que el usuario, y no necesariamente el profesional, se encuentra fuera del ámbito físico de la institución.

La negociación colectiva en Uruguay ha jugado un rol esencial en la regulación de la telemedicina. En la octava ronda de los Consejos de Salarios del Grupo 15, se establecieron disposiciones específicas para garantizar la calidad de la atención y promover la formación en telemedicina. Estas medidas subrayan su carácter complementario a la atención presencial, limitando la cantidad de consultas no presenciales consecutivas y promoviendo la formación profesional.

La telemedicina representa una herramienta poderosa para abordar desigualdades en la distribución de recursos humanos en salud, especialmente entre Montevideo y el interior del país, donde la disparidad es marcada. Sin embargo, su implementación exitosa depende de políticas inclusivas que aseguren conectividad universal, bienes digitales accesibles y alfabetización tecnológica, permitiendo que esta modalidad complemente la atención tradicional y responda a las demandas de un sistema de salud digitalizado.

Atelier 2 (1K). Transition, Environnement, Climat

Modérateur : Rafael Encinas de Muñagorri (Université de Nantes, France).

1. Margarita Arenas Viruez (Universidad Pablo de Olavide, Espagne). *La transición ecológica de los grandes sectores de la economía española: un impulso a la creación de empleo.*

Con el objetivo fundamental de la descarbonización de la economía española, desde hace más de cinco años, España cuenta con un Marco Estratégico de Energía y Clima, considerado como una oportunidad para la modernización de la economía española y la creación de empleo; además de constituir la base sobre la que se sustentan otros importantes retos del siglo XXI como el desarrollo del medio rural o la justicia social, entre otros. El referido Marco Estratégico de Energía y Clima se estructura en tres pilares: la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética; el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima, que marca las bases para la descarbonización durante el período 2021/2030; y la Estrategia de Transición Justa que, según dispone el art. 27.1 de la citada Ley 7/2021, de 20 de mayo, constituye “el instrumento de ámbito estatal dirigido a la optimización de las oportunidades en la actividad y el empleo de la transición hacia una economía baja en emisiones de gases de efecto invernadero y a la identificación y adopción de medidas que garanticen un tratamiento equitativo y solidario a las personas trabajadoras y territorios en dicha transición”.

Precisamente, el objeto de la presente propuesta es analizar el contenido de la primera Estrategia de Transición Justa, cuyo marco temporal ha abarcado desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024, así como hacer un provisional balance de la misma, con la finalidad de conocer si, efectivamente, ha sido una estrategia de acompañamiento de carácter solidario para procurar que los territorios y las personas que lo habitan aprovechen al máximo la transición ecológica, con el difícil cometido, como se indica en dicha estrategia, de que “nadie se quede atrás”. Se trata de conocer cómo se busca maximizar las ganancias sociales de la transición ecológica (en

base a una adecuada política activa de empleo), así como reducir los efectos negativos de la misma; de forma específica, a los efectos que interesan en esta propuesta, desde la perspectiva de los profesionales y trabajadores asalariados.

Se pretende, pues, analizar el acompañamiento en la transición ecológica, centrando la atención en la obtención de los mejores resultados en cuanto a la generación de empleo de calidad. Para ello, es fundamental apoyar la transformación de los sectores económicos (en especial, el turismo, la construcción, la industria, el transporte, la gestión de residuos, la gestión del agua y el sector agrario), así como la creación y protección del empleo, siendo España un referente internacional para la implementación de una economía más ecológica, además de un país que tiene mucho que ganar, en atención a los niveles de desempleo, sobre todo juvenil y femenino, a la temporalidad en la contratación y a la escasa formación y abandono de estudios que presenta.

2. Clara Orozco (Universidad Popular del César, Colombia). *La universalización de los derechos humanos frente a un escenario de transición ecológica.*

Los sistemas de protección social se están enfrentando a nuevos retos al tener que adaptarse a un contexto diverso de crisis medioambiental que ha llevado gradualmente al desarrollo de una transición ecológica que busca mitigar el impacto negativo de dicha problemática; sin embargo, estas estrategias de desarrollo sostenible deben ser cuidadosamente equilibradas para que no se conviertan en escenarios de revictimización a los sectores más vulnerables.

Se debe tener en cuenta la existencia de poblaciones cuya economía principal es la actividad minera de carbón, y que no es un secreto que su realización conlleva una serie de consecuencias ambientales que no solo son determinantes en el calentamiento global, sino además, un factor de riesgo para las comunidades aledañas, lo que si bien, justifica la transición energética, genera un interrogante particular: ¿Cómo garantizar el cumplimiento del derecho a un ambiente sano y a la salud, sin que se vean comprometidos su derecho al trabajo y la seguridad social?

Aunque esta propuesta encuentra sustento en normativas diseñadas para asegurar la no violación de los derechos humanos, estas políticas tienden a ser idealistas, ya que no tienen en consideración los efectos colaterales de las mismas, esto debido a que, al exigir más requisitos para el otorgamiento de licencias ambientales o la continuidad con el ejercicio de sus labores, en un sector que no cuenta con otras fuentes de empleo, orilla a la informalidad laboral y la práctica de la minería ilegal. Esto no significa que estas leyes ambientales no sean correctas, sino que deben tener una especial conexión con medidas de acompañamiento social, y aún más importante, es necesario el apoyo de la comunidad internacional, todo esto con el fin de brindar herramientas básicas para la realización personal de estos ciudadanos en la transformación de sus entornos y el inicio de una economía que tenga otros soportes.

3. Estefanía Rodríguez Santos (Universidad Pablo de Olavide, España). *Las nuevas fórmulas de participación de las personas trabajadoras en la gestión medioambiental de las empresas.*

Las consecuencias negativas que está produciendo el cambio climático ponen de manifiesto la necesidad de tomar medidas urgentes para su reversión, o al menos, para evitar su empeoramiento. Frente a las condiciones adversas, cada vez más evidentes, como se observa en distintos puntos de la geografía mundial, es inevitable el planteamiento de estrategias, tanto a nivel global, como en el sistema económico productivo y, por ende, en el ámbito del trabajo, que permitan enfrentar las transformaciones que se están produciendo en los territorios a partir de los instrumentos normativos aprobados.

Es responsabilidad de los Estados dar respuestas adecuadas y asumir la futura gobernanza de una transición ecológica justa e integradora, priorizando la dimensión humana y prestando atención a las regiones, los sectores de actividad y a las personas trabajadoras expuestas a los cambios operados, con mayor o menor intensidad, según el caso. Los cauces para llevar a cabo este proceso son variados, incluidos los que desarrolla el Derecho del Trabajo, entre los que destacan, por su especial significación, la participación de las personas empleadoras y personas trabajadoras, necesaria para reformular el tratamiento de los contenidos actuales e impulsar iniciativas en el nuevo contexto socio económico desde la perspectiva medioambiental.

Aunque tímidamente, en España y en otros países europeos, comienza a introducirse el enfoque de sostenibilidad medioambiental y social en la negociación colectiva, no solo incluyendo cláusulas que contienen medidas de adaptación a los efectos del cambio climático y de acompañamiento en las transiciones sostenibles, sino también mejorando los niveles de participación de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión ambiental de las empresas, a través del reforzamiento de las competencias de las formas tradicionales y de la incorporación de nuevas fórmulas, como los delegados de medio ambiente y las comisiones o comités de medio ambiente.

La ponencia que se propone tiene como propósito abordar el estudio de estas formas de participación de los agentes sociales, reconocidas en el marco de la negociación colectiva, su capacidad e idoneidad para asumir facultades de vigilancia, de información, de colaboración y cogestión con la dirección empresarial en el diseño e implantación de las medidas y políticas adecuadas y eficaces para reducir los riesgos medioambientales y proteger a las personas trabajadoras, para la adaptación o mitigación frente al cambio climático, así como el planteamiento de iniciativas destinadas en general a la mejora medioambiental.

Se analizará el marco jurídico en el que encuentra fundamento la creación de estas figuras innovadoras y su plasmación y desarrollo en las cláusulas de los convenios colectivos, a fin de valorar su relevancia y su grado de implantación como instrumentos idóneos para la protección del medio ambiente de trabajo y la evitación del impacto de la actividad empresarial en el medio natural.

4. Francisco Pérez Amorós (Universidad Autónoma Barcelona, Espagne). *Notas sobre el perfil laboral del cambio climático: un debate abierto con mucho futuro.*

Tres transiciones, con objetivos propios, que se retroalimentan en un espacio laboral común. Ciertas tecnologías digitales -la IA- utilizadas en algunas empresas (transición digital), consumen materias y/o agua o/y energía, de tal manera, que, en ocasiones, avivan el cambio climático (transición climática), y, según como, también menoscaban el medio ambiente (transición medioambiental o verde): son tres transiciones, que no se equiparan miméticamente, aunque guardan semejanzas y se retroalimentan.

La transición climática, basada en el protagonismo del clima, incide sobre ordenamiento laboral: amplifica y diversifica su acción protectora individual y sindical; orientándolo hacia el empleo; potencia algunas de sus fuentes; y, refuerza su transversalidad y su transnacionalidad (globalización). La dimensión laboral del cambio climático tiene entidad propia (ex OIT).

Concretando la cuestión, se observa, que algunas de las catástrofes u otros fenómenos meteorológicos adversos, originados por el cambio climático (calentamiento y degradación), deterioran el medio medioambiente (tierra, agua y aire), y, perjudican la producción y el empleo, remarcando así el perfil laboral de tales catástrofes, y, aumentando la preocupación del Derecho del Trabajo por la cuestión.

En tal escenario, la praxis del legislador tendente a minimizar los efectos negativos del cambio climático es compleja y transversal, tanto, materialmente (integral: energética, ecológica, etc.), como territorial (global: sin fronteras) y funcional (reto y oportunidad). El clima -al igual que el trabajo- no es una mercancía. El cambio climático es uno de los conflictos sociolaborales representativo del siglo XXI.

La simple mención de las migraciones climáticas y del novísimo permiso laboral climático en situaciones de emergencia climática, suscita no pocas consideraciones, como las que siguen. El ámbito laboral es frágil ante las emergencias climáticas, y el ordenamiento laboral es insuficiente para evitarlo. La combinación de la explotación del trabajo con la explotación de la naturaleza en y desde las empresas, origina episodios de crisis climática que preocupan al ordenamiento laboral. Las personas más perjudicadas por tales emergencias, coinciden -precisa pero no casualmente-, con las más vulnerables en sentido laboral, y, son -a mayor elocuencia-, las más en número. Y, la transición climática, que debería ser una transición justa, hoy día, no lo es, pues no garantiza el trabajo decente a todas las personas, ni asegura debidamente un desarrollo sostenible global o integral que evite dejar atrás a ciertas personas.

En definitiva: el cambio climático -la crisis climática-, es, una cuestión de clase, es decir, es un terreno abonado y obligado para el Derecho del Trabajo, como prueba de su expansionismo.

El glosario de materias laborales sensibles ante el cambio climático, es amplio, v. gr. : políticas de empleo activas, salud laboral, ambiente laboral, seguridad en el trabajo, previsión de riesgos y protocolos al efecto, formación, tiempo de trabajo, estructura salarial, estabilidad laboral en las cuatro fases del ciclo contractual desde la contratación hasta a la extinción, y responsabilidad social; y, la transición climática, también repercute en la acción

sindical (participación, delegados medioambientales, negociación e información en materia climática), evidenciando así su dimensión democrática social (participativa). *Idem* ocurre con el consiguiente recopilatorio de los derechos laborales -clásicos y nuevos-, y, con algunos de los derechos humanos (derecho humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible).

Y, es más, tal perfil laboral del cambio climático seguirá evolucionando in crescendo, según se desprende, v. gr., de: el Reglamento UE (2024) en materia de Inteligencia Artificial; los resultados finales de la COP29 (2024); la Sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (abril 2024, Application 53600/20); y, de la Carta Global de los Derechos Laborales que, previsiblemente, se aprobará en la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo (2025).

Todas las cuestiones -de reciente presente y, especialmente, de futuro- sobre la laboralidad del cambio climático, serán objeto de la ponencia que se propone, si esta propuesta prospera. El Derecho del Trabajo del futuro, puede y debe coadyuvar, a desenmascarar el “mito del capitalismo ecológico”, tal y como ya lo han hecho opiniones autorizadas. El Derecho del Trabajo, lejos de huir, sigue afrontando nuevas realidades laborales.

Atelier 3 (1J). Droit international Droit de l'Union européenne

Modérateur : Luis Serrano Díaz (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou).

1. José Luis Gil y Gil (Universidad de Alcalá, Espagne). *La protection contre le licenciement injustifié dans les instruments du droit international du travail.*

Ces dernières années, avec les réformes du marché du travail face à la crise, la reconnaissance d'un contrôle de conventionnalité aux juges et tribunaux et les décisions du Comité européen des droits sociaux (CEDS), la protection contre le licenciement injustifié dans les instruments du droit international du travail est devenue un sujet d'un intérêt théorique et pratique incontestable.

La communication est divisée en deux parties. La première partie analyse la Convention n° 158 de l'OIT de 1982 sur le licenciement comme modèle de réglementation. Après avoir étudié les principes de la *iustitia protectiva* garantis par la Convention et la Recommandation n° 166 qui la développe, tels que l'exigence de justification du licenciement ou le droit de défense du travailleur, la communication examine l'influence des instruments universels sur l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée de 1996, qui contient une réglementation moins détaillée et incisive.

La deuxième partie réfléchit à la disparité des prises de position des organes de contrôle et de surveillance, et s'articule autour de deux oppositions : force persuasive versus force contraignante, et flexibilité versus rigidité. Dans la philosophie traditionnelle qui sous-tend les procédures de surveillance et de contrôle de l'OIT, la persuasion l'emporte sur la répression, et le dialogue constructif et la coopération sur le blâme et les jugements. La communication rend compte des tentatives d'une partie de la doctrine de développer l'idée que les décisions du CEDS ont une force contraignante.

Alors que la doctrine de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et les comités tripartites qui ont résolu les plaintes ont préservé la flexibilité de la convention n° 158 de l'OIT, les prises de position du CEDS ont accentué la rigidité du régime juridique de protection contre le licenciement injustifié de l'article 24 de la CSE, en exigeant que l'indemnisation ait un caractère réparateur et dissuasif, et en s'interrogeant sur la possibilité pour le législateur de fixer un plafond. Ainsi, selon l'interprétation large du CEDS, qui ne correspond pas à celle des organes de contrôle et de surveillance de l'OIT, l'article 24 de la CSE semble imposer des obligations plus strictes aux États, alors qu'il est formulé de manière similaire et moins exigeante que l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT. Ce manque de coordination entre les prises de position des organes de contrôle et de surveillance est inquiétant.

2. Esperanza Macarena Sierra Benítez (Universidad de Sevilla, Espagne). *La reconfiguración de las nuevas normas jurídicas sociales de la UE: inteligencia artificial, trabajo en plataformas digitales y diligencia debida.*

A lo largo del año 2024 se ha abordado en el seno de la UE la aprobación de tres nuevas normas que consideramos históricas y de plena actualidad: la inteligencia artificial, el trabajo en plataformas y la diligencia debida que deben mantener las grandes multinacionales en defensa de los derechos humanos en el trabajo.

La primera directiva impone responsabilidades a las plataformas digitales para garantizar la transparencia y la equidad en las condiciones laborales. Se centra en la gestión algorítmica, asegurando que los trabajadores comprendan como los algoritmos toman decisiones que les afectan, y garantizando el control de los trabajadores sobre sus datos.

El Reglamento de Inteligencia Artificial (IA) establece obligaciones para la IA en función de sus riesgos potenciales y su nivel de impacto. Prohíbe ciertas aplicaciones de la IA que atentan contra los derechos de la ciudadanía, como el reconocimiento de emociones en el lugar de trabajo y la IA que manipula el comportamiento humano.

Y, por último, la Directiva de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad corporativa, que contempla la posibilidad de sancionar a las grandes empresas que no cumplan con la normativa relacionada con los derechos humanos y el medio ambiente. Es una norma que obliga a las empresas a tomar medidas para cumplir con los derechos humanos y reducir el impacto medioambiental negativo de sus cadenas de valor.

Estas normas son parte de los esfuerzos de la UE para impulsar un marco regulatorio que promueva la paz social y una sociedad más justa, a pesar de los desafíos geopolíticos mundiales.

En este contexto intentaremos abordar el papel del ámbito subjetivo de este “nuevo” contenido normativo. En concreto, se plantearán posibles vías de actuación y de renovación por parte de las representaciones de los trabajadores, de las empresas, de los Estados y de la ciudadanía en un contexto de crisis post-industrial y de auge digital. Así, por ejemplo, nos preguntaremos ¿Es suficiente la configuración actual del marco normativo y social de las representaciones de los trabajadores en las empresas digitales? ¿Debe ser sustituido por un modelo más cercano a las nuevas realidades de trabajo y, hasta ahora, inexistente?, ¿qué papel juega la ciudadanía en la reconfiguración de las nuevas normas jurídicas sociales de la UE? ¿y las empresas? ¿cuál debe ser el papel de los Estados?

3. Isabel Vieira Borges (Universidade de Lisboa, Portugal). *Direito de Férias: enquadramento de Direito Internacional e de Direito da União Europeia.*

Férias anuais remuneradas (férias/vacinação/licença legal) é o período anual durante o qual os funcionários/trabalhadores se ausentam do trabalho, continuando a receber uma renda e a ter direito à proteção social.

Nas férias anuais remuneradas, os funcionários/trabalhadores tiram um número específico de dias úteis ou semanas de férias, fora do trabalho e sem trabalhar, com o objetivo de dar-lhes a oportunidade de descanso e recreação prolongados.

As férias anuais remuneradas estão disponíveis além dos feriados públicos, licença médica, descanso semanal, licença maternidade e licença parental, etc. Entretanto, esse período de folga remunerada concedido pelos empregadores aos empregados/trabalhadores não pode ser substituído por nenhum tipo de remuneração ou subsídio, a menos que o contrato de trabalho tenha terminado antes do gozo de todas as férias anuais.

Assim, os empregados/trabalhadores são obrigados a tirar as férias anuais remuneradas integralmente, de forma efetiva e cumprindo seus objetivos.

A Convenção da OIT sobre Férias Remuneradas (Revisada), 1970 (No. 132), dá aos funcionários/trabalhadores o direito de tirar três semanas de férias remuneradas por ano. Aqueles que trabalham em um empregador há menos de um ano, mas há mais de seis meses, têm direito a um período proporcional de férias remuneradas. Além disso, a Convenção especifica que deve ser possível que um funcionário/trabalhador tire duas semanas de férias anuais em um bloco sem interrupção. A Convenção também estabelece que o calendário do período de férias deve, em princípio, ser determinado pelo empregador, em consulta com o funcionário ou seus representantes.

De acordo com o artigo 7 da Diretiva de Tempo de Trabalho da UE - Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho - “os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para garantir que todos os trabalhadores tenham direito a férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de direito e de concessão previstas

na legislação e/ou práticas nacionais”, e “o período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por um subsídio em substituição, exceto quando a relação de trabalho for encerrada”.

Além disso, a jurisprudência relevante do Tribunal de Justiça da UE determinou várias regras complementares importantes, destacando que o direito a férias anuais remuneradas é de particular importância como um princípio da legislação social da UE e está estabelecido no artigo 31, parágrafo 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Em muitos países, a legislação prevê um período de férias anuais remuneradas mais longo do que o previsto pela Convenção da OIT e pela Diretiva sobre Jornada de Trabalho. Assim como as normas sobre férias remuneradas estabelecidas em acordos coletivos.

Na Era 4.0, em que o indivíduo se perde no anonimato das tecnologias e a intimidade se dilui nas redes, há uma necessidade urgente de criar um espaço inviolável para o funcionário/trabalhador, onde o tempo de trabalho termina e onde o funcionário/trabalhador pode desfrutar mais do que apenas o tempo de descanso, redescobrando o verdadeiro significado do descanso. Além de garantir a saúde, as férias anuais são um imperativo da personalidade, da dignidade humana e da promoção do trabalho decente.

Nosso artigo tem como objetivo aumentar a conscientização sobre essas realidades e fazer sugestões sobre a legislação internacional e da União Europeia sobre férias anuais remuneradas, à luz da futura legislação trabalhista.

4. Tatsiana Ushakova (Universidad de Alcalá, Espagne). *Mecanismos de control periódico de las normas de la OIT.*

La universalización de las normas internacionales del trabajo, como un proceso paralelo a su fragmentación, requiere del apoyo interpretativo de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los ámbitos internacional, regional y nacional (*Call for papers*, p. 4). En este contexto, los mecanismos de control periódico de la OIT constituyen la piedra angular de un sistema que, a lo largo de más de un siglo de existencia, ha evolucionado para enfrentar los desafíos y cambios en diversos momentos históricos.

La OIT realiza un examen regular de la aplicación de sus normas por parte de los Estados miembros, identificando áreas de mejora y ofreciendo asesoramiento mediante el diálogo social y la asistencia técnica. Actualmente, el control periódico se basa en el análisis de los informes enviados por los Estados miembros, que detallan la aplicación legal y práctica de las normas, complementados con observaciones presentadas por organizaciones de trabajadores y empleadores.

Dos órganos de la OIT desempeñan un papel clave en este proceso: La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y La Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (Comisión de la Conferencia).

El éxito y la longevidad del sistema de control se explican por varios factores, entre ellos: la combinación estratégica de sistemas de control aplicables tanto a convenios ratificados como no ratificados por los Estados miembros, conforme a los artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución de la OIT; y la articulación entre los mecanismos de control periódico y los procedimientos especiales, como el procedimiento de reclamación (artículos 24-25), el procedimiento de queja (artículos 26-34) y el procedimiento especial sobre libertad sindical. En esta línea de ideas, una contribución fundamental del estudio consiste en explorar medidas para reforzar la complementariedad entre los procedimientos, evitando duplicaciones y asegurando su eficacia. Asimismo, resulta crucial avanzar hacia una mayor coherencia entre los mecanismos de control periódico de la OIT y los desarrollados por otras organizaciones y organismos con competencias en la supervisión y control de normas internacionales del trabajo.

5. Petros Stangos (Université Aristote de Thessaloniki, Grèce). *La contribution du Comité Européen des Droits Sociaux à la recomposition du droit social en Europe.*

Les États européens, parties contractantes à la Charte Sociale Européenne (SCE), ont élaboré et mis en vigueur, à la fin des années 1990, un Protocole additionnel à la Charte prévoyant le système des réclamations collectives. Par ce Protocole, ainsi que par des addendas ultérieurs à celui-ci, les gouvernements européens ont créé les conditions qui ont permis au Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) de s'engager sur la voie de la production de décisions politiquement légitimes d'interprétation et d'application de la Charte, qui exercent

désormais une influence constructive sur le contenu des politiques sociales nationales. J'appelle ces décisions du CEDS « politiquement légitimes », parce que leurs générateurs ne sont autres que les acteurs du jeu politique interne dans le domaine social : les syndicats et les organisations de la société civile qui disposent de la possibilité de lancer la procédure des réclamations collectives. Depuis le lendemain de l'entrée en vigueur de l'acte fondateur de la procédure des réclamations collectives jusqu'aujourd'hui, le CEDS s'est engagé dans un exercice périlleux d'approfondissement et d'enrichissement de cette légitimité procédurale, conférée par les gouvernements, afin de la transformer en légitimité par les résultats entièrement fabriquée par ses décisions en matière d'interprétation et d'application transnationale de la CSE.

Le fruit de mes expériences acquises en tant que membre du CEDS pendant douze ans et professeur associé à l'Institut d'études avancées de l'université de Strasbourg pendant trois ans, fut l'ouvrage consacré à « La fabrique de la jurisprudence sociale européenne. Les décisions 'réclamations collectives' du CEDS », paru en mai 2024.

Le congrès « CIELO 2025 », du fait qu'il envisage à promouvoir l'idée de l'universalisation des droits sociaux dans l'ère des transitions numérique, écologique et démographique que connaît notre monde, constitue l'espace propice pour mettre en relief la dynamique de la contribution du CEDS dans ce procédé. À cette fin, les grands traits de la jurisprudence du CEDS seront tirés de l'ouvrage en question et ils seront mis à jour aux termes des décisions du CEDS sur des réclamations collectives ultérieurs à la parution de l'ouvrage ainsi que des « engagements supplémentaires au titre de la CSE » adoptés par les gouvernements-parties à la CSE à Vilnius (Lituanie) en juillet 2024. La place grandissante occupée par la normativité des droits de l'homme (essentiellement par la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme) dans l'herméneutique de la CSE par le CEDS, le pragmatisme qui règne dans l'interprétation de la CSE, les prémisses de l'interprétation et les démarches téléologiques et méta-téléologiques du CEDS constitueront des thèmes qui seront prioritairement abordés.

Symposium 7 (Duguit). *La progresiva ampliación de derechos de los colectivos vulnerables en España y Portugal: especial atención a los trabajadores que cuidan a otros o que necesitan ser cuidados*

Modératrice : Lourdes Mella Méndez (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

- 1. Lourdes Mella Méndez** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).
- 2. Bárbara Torres García** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).
- 3. Duarte Abrunhosa** (CIJ. Universidade do Porto, Portugal).
- 4. Silvia Fernández Martínez** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).
- 5. Lara Munín Sánchez** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

El objetivo de este seminario es realizar un análisis crítico de la aplicación del Derecho del Trabajo a diversos colectivos que, por distintas razones, han quedado tradicionalmente al margen de determinadas garantías laborales. En este contexto, se abordarán tres ejes fundamentales:

- La protección preventiva de las personas trabajadoras del hogar familiar y de quienes prestan servicios de ayuda a domicilio, con un enfoque comparado que permita identificar buenas prácticas y retos comunes.
- Las garantías laborales de las personas que padecen alguna enfermedad, poniendo el foco en cómo las políticas de prevención de riesgos laborales pueden facilitar su reincorporación al trabajo en condiciones adecuadas.
- La protección laboral de las víctimas de violencia de género, analizando las medidas existentes y su efectividad en la salvaguarda de sus derechos en el ámbito profesional

Symposium 8 (Ellul). *Travail décent et universalisation des droits sociaux*

Modératrice : Ombretta Dessì (Università di Cagliari, Italie).

- 1. Ombretta Dessì** (Università di Cagliari, Italie).
- 2. Sylvain Giovanni Nadalet** (Università degli studi di Verona, Italie).
- 3. Vincenzo Ferrante** (Università Cattolica del Sacro Cuore, Italie).
- 4. Vettor Tiziana** (Università degli Studi di Milano-Bicocca, Italie).
- 5. Zina Yacoub** (Université Abd-Errahmane Mira, Bejaia, Algérie).

Le trasformazioni alle quali il diritto del lavoro è andato incontro negli ultimi cinque lustri, tra le quali si possono citare la nascita o la ridefinizione dei lavoratori digitali, di quelli nel settore dell'assistenza, del lavoro domestico, dei servizi "on-demand" o del lavoro informale, hanno messo in crisi le certezze maturate nel corso del XX secolo, in cui, a livello di quadro giuridico per il lavoro subordinato, il contratto di lavoro stabile si è consolidato come tendenza alla base della progressiva espansione della componente personale del diritto del lavoro.

Dall'inizio del XXI secolo, tuttavia, si assiste all'affermarsi di forme di lavoro che si allontanano dai modelli classici di subordinazione, avvicinandosi, in misura maggiore o minore, al lavoro autonomo o indipendente, a cui corrisponde il diffondersi di nuove e inedite richieste di protezione giuridica degli individui e delle loro organizzazioni collettive, mettendo in crisi le categorie giuslavoristiche tradizionali, gli Stati nazionali, in qualche caso, prendono le distanze da tali cambiamenti.

Posta questa premessa e tenuto conto degli obiettivi del Convegno, in questo seminario ci si propone di riflettere sulle risposte che il diritto del lavoro può dare, nella prospettiva nazionale, sovranazionale e internazionale, circa il ruolo dei diritti fondamentali, al fine di trovare soluzioni, in particolare sul piano collettivo, per affrontare le trasformazioni del lavoro.

Per rispondere alle questioni sollevate, specialmente riguardo al ruolo dei principi generali del diritto e delle clausole generali in funzione del soddisfacimento dei bisogni sociali che il diritto positivo nazionale non sembra garantire adeguatamente, si reputa necessario che il dibattito all'interno del diritto del lavoro si soffermi sull'universalizzazione del diritto di sciopero.

Il tema è molto attuale, vista la vicenda che, il 10 novembre 2023, ha portato l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) a richiedere un parere consultivo alla Corte Internazionale di Giustizia (CIG) circa l'interpretazione dello statuto del diritto di sciopero nella Convenzione OIL n. 87/1948 sulla libertà sindacale. Si intendere cogliere l'occasione per dar vita ad un dialogo tra giuslavoristi di diversa nazionalità e che studiano il diritto del lavoro da diverse prospettive (contrattualistica, comparata, etc.), in

modo tale da offrire soluzioni distinte rispetto alla questione dell'universalizzazione del diritto di sciopero, quale via da seguire di fronte alla tensione tra frammentazione e consolidamento del diritto del lavoro, partendo dal presupposto che le trasformazioni del lavoro e la comparsa di nuove figure di lavoratori mettono in discussione la capacità degli attori sociali tradizionali di difendere gli interessi collettivi all'interno delle strutture esistenti o attraverso la costituzione di nuovi modelli organizzativi e l'elaborazione di nuove strategie di azione collettiva in grado in grado di rispondere alla pressione delle transizioni digitale, ecologica o demografica.

12:30-13:30. Pause déjeuner

13:30-15:00. Session 7

Atelier 1 (1L). *Protection sociale*

Modérateur : José Luis Gil y Gil (Universidad de Alcalá, Espagne).

1. Ignacio Zubillaga (Universidad de La República, Uruguay). *La renta básica universal como sistema de protección de quienes trabajan.*

Considerando las transformaciones que las sociedades en general y el mundo del trabajo en particular están sufriendo, y las que todavía se espera que acontezcan, surge como imperioso buscar recetas novedosas en pro de atender las necesidades de quienes trabajan.

Resulta necesario buscar alternativas que no repliquen las mismas carencias de tutela de las que adolecen los sistemas tradicionales de derecho del trabajo y de la seguridad social.

A esos efectos, la ponencia individual que se postula tiene como objetivo analizar los efectos que la implementación de un sistema de renta básica universal (RBU) podría implicar en la protección de las personas que trabajan.

Para ello, en primer lugar, se explicita qué se entiende por la aplicación de un sistema de RBU, las principales características que este debería poseer y los requisitos para que pueda aplicarse. Se parte de la premisa que el principal objetivo de un sistema de RBU es brindar mayor libertad real (y no meramente formal) a las personas. No se dejará de lado la mención de la principal crítica que se le hace a este sistema, cual es la de considerarla utópica porque su financiamiento torna dificultosa su implementación. Aun cuando excede el objetivo del presente trabajo, se mencionarán algunas de las respuestas que se han ensayado a dicha crítica.

En segundo lugar, se analizará de qué forma la aplicación de un sistema de RBU se relacionaría con la protección que actualmente se brinda en dos ámbitos: el Derecho del Trabajo y la seguridad Social.

Respecto del primero, debemos tener presente que esta rama jurídica ha presentado tradicionalmente ciertas carencias en la protección de los trabajadores, como, por ejemplo, la atención de quienes trabajan en el sector informal de la economía. A ello se le agregan problemas nuevos, fruto de las transformaciones que el mundo del trabajo está sufriendo, como ser la duda acerca de si nos encontramos ante el “fin del trabajo”; la incidencia de la IA en las relaciones laborales; el aumento del trabajo a distancia vía uso de la tecnología, lo que muchas veces torna difícil regular las relaciones laborales que se generan recurriendo únicamente a ordenamientos nacionales. En cuanto a la seguridad social, debemos tener presente que estos cambios en el mundo del trabajo suponen nuevos desafíos para mantener una protección adecuada. Pero, además, transformaciones sociales como la caída generalizada de las tasas de natalidad o el aumento significativo de los años de vida, también generan problemas para la sostenibilidad de los sistemas.

Atendiendo a estos panoramas, indagaremos acerca de cómo la RBU podría contribuir a mejorar el grado de tutela que se brinda en la actualidad a través de herramientas que fueron concebidas para la realidad laboral del Siglo XX, pero que ya entrados en el Siglo XXI requieren de una adaptación para no perder de vista su objetivo principal: la tutela de quienes ponen a disposición su trabajo como medio de vida.

2. María-Alexandra Díaz (Instituto Nacional de la Seguridad Social, Espagne). *Estado de Bienestar 4.0: El impacto de la robótica en las cotizaciones sociales.*

La revolución digital abre un nuevo modelo productivo en las actividades empresariales que conllevará, indudablemente, importantes cambios en las relaciones laborales y el mercado de trabajo.

La robotización o la Inteligencia Artificial están llamadas a modificar o reemplazar a un importante número de empleos tradicionales que desaparecerán o se verán transformados de manera profunda. Indudablemente, en los próximos años asistiremos a la creación de nuevos empleos para los que aún no tenemos un nombre. El mercado de trabajo no es finito, pero sí transformable.

Las cotizaciones sociales son la principal fuente de financiación del Sistema de Seguridad Social y su concepción actual, basada fundamentalmente en la imposición sobre el empleo humano tradicional, está en serio peligro si no se diseñan nuevas estrategias de financiación liberadas de esta dependencia.

El uso de nuevas tecnologías aplicadas al trabajo puede suponer una mejora de las condiciones laborales (mayor seguridad laboral, menores pérdidas, abaratamiento de los costes de producción...) pero también pueden suponer la destrucción del Estado de Bienestar por la disminución del poder adquisitivo de la clase trabajadora, un aumento de las tasas de desempleo y, por ende, una minoración en las aportaciones al sistema de Seguridad Social.

Es imprescindible que los países regulen la forma de conciliar la revolución digital con la competitividad empresarial a través de medidas fiscales que permitan suplir la ausencia de ingresos procedentes de cotizaciones sociales tradicionales y evitar que la protección social peligre. Esta robotización modificará irremediamente las políticas fiscales nacionales ya que los Estados seguirán necesitando recursos económicos para financiar sus programas de bienestar social. Esta necesidad obligará a diseñar nuevos modelos recaudatorios que puedan generar los recursos necesarios, valorando necesariamente la posibilidad de que los denominados “robots” puedan llegar a cotizar de la misma manera que lo hacen los trabajadores humanos.

La baja natalidad, el progresivo envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida ponen en peligro las pensiones españolas, cuyo sistema financiero es el de reparto, totalmente dependiente de la cotización asalariada. Si se minora el número de trabajadores cotizantes o se modifican las cuantías de sus aportaciones, deberán llevarse a cabo otras soluciones fiscales creativas que permitan la modernización.

3. Sandys Menoya (Universidad de Málaga, Espagne). *La viabilidad del trabajo decente a bordo de buques de pesca ante los retos de la transición ecológica.*

La importancia de la actividad pesquera no reside solo en sus aportes económico y alimentario, sino también en constituir un ámbito social y un modo de vida para miles de pescadores y sus familias en el entorno de las comunidades pesqueras locales. Uno de los procesos que está poniendo en riesgo a la actividad pesquera es la transición ecológica, con medidas que cada vez más limitan el acceso a los recursos pesqueros, a veces con criterios economicistas. El trabajo cuestiona, desde una perspectiva iuslaboralista, la viabilidad del trabajo decente a bordo de buques de pesca ante los retos propiciados por dicha transición. A partir de un análisis sobre las cuestiones jurídicas que plantea el uso del espacio marítimo desde diversas aristas y posibilidades, y de las implicaciones que esto conlleva para el desarrollo de la actividad pesquera a bordo de buques, se identifican algunas de las paradojas actuales que contempla el concepto de sostenibilidad de cara al trabajo pesquero bajo el enfoque de trabajo decente. Se concluye que en el ordenamiento español no existe una construcción jurídica doctrinal del derecho del trabajo marítimo-pesquero que responda a sus particularidades; que la relación entre sostenibilidad y trabajo decente resulta insuficiente para comprender la realidad actual del trabajo pesquero y su proyección de cara a los retos planteados por la transición ecológica; y que existen alternativas, las cuales este estudio propone, capaces de garantizar la continuidad del trabajo en la pesca, sobre la base de una nueva mirada a dichos conceptos.

4. Viviana López Dourado (Universidad de la República, Uruguay). *¿Un nuevo modelo de seguridad social?*

La Seguridad Social es un instituto esencial en la lucha contra la pobreza, la indigencia y la desigualdad, en la medida que cumple una finalidad de distribución del ingreso nacional.

El análisis en perspectiva histórica nos permite detectar que importantes logros en el combate de la desigualdad se alcanzaron cuando se verificó una expansión del Estado benefactor. Por el contrario, en épocas en las que el gasto social se contrajo, la desigualdad aumentó.

Una sociedad cohesionada, se logra mediante un sistema de Protección Social desarrollado, basado en los principios de solidaridad, suficiencia y universalidad.

El modelo continental Bismarckiano de 1886, se ha expandido y consolidado en el mundo. Este modelo, caracterizado por el seguro social, fue adecuado en un momento histórico determinado y operó de “pacto” entre el capital y el trabajo para lograr la paz social.

Sin embargo, en un contexto de transición ecológica, digital y demográfica el modelo impone su revisión puesto que no está cumpliendo con su finalidad. Nótese que, en el 2015, alrededor de 736 millones de personas aún vivían con menos de US\$ 1,90 al día (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, 2015). Esta situación

se agravó con el shock mundial provocado por la pandemia del covid-19. La disrupción generada por la pandemia ha provocado la pérdida de cinco años de avances hacia la erradicación de la pobreza laboral (OIT, 2021, p. 1). La OIT da cuenta que con relación al 2019, el empleo total se redujo en 114 millones de trabajadores. El déficit mundial del empleo aumentó en 144 millones de puestos de trabajo en 2020, acentuando la escasez de oportunidades de empleo que ya existía antes de la pandemia. Esta realidad, que se vio encrudecida en América Latina y el Caribe, Europa y Asia Central, produjo una fuerte caída de los ingresos laborales y un aumento de la pobreza. Comparado con 2019, se estima que otros 108 millones de trabajadores son ahora extrema o moderadamente pobres, lo que significa que ellos y los miembros de sus familias tienen que vivir con menos de US\$ 3,20 al día (OIT, 2021, p. 1 y 2).

En este contexto y partiendo de la constatación histórica, nos proponemos:

- (i) Poner de relieve mediante la comprobación empírica, que la seguridad social es un instrumento esencial en la lucha contra la pobreza y la desigualdad.
- (ii) En el marco de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo, los cambios demográficos, tecnológicos y los desafíos ecológicos, demostrar la necesidad de revisar los sistemas de seguridad social, creando pilares no contributivos financiados con rentas generales.
- (iii) Partiendo del estudio realizado por doctrina especializada, analizar la implementación de un ingreso mínimo ciudadano como herramienta útil en la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

Atelier 2 (1J). Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail

Modératrice : Tatsiana Ushakova (Universidad de Alcalá de Henares, Espagne)

1. Cristina González Vidales (Universidad de León, Espagne). La protección del capital humano en entornos digitalizados: aportes de la negociación colectiva

La revolución digital ha transformado las relaciones laborales y ha traído consigo ventajas tales como flexibilidad y productividad, pero también desafíos como la conectividad permanente y la sobrecarga informativa. La comunicación explorará los desafíos emergentes asociados a esta transición tecnológica, destacando áreas clave que requieren una atención inmediata por parte de los agentes sociales. Al tiempo, que se busca explorar el papel de la negociación colectiva como herramienta clave para abordar esas nuevas demandas generadas por la digitalización, basándose en el análisis del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023) y diferentes convenios colectivos estatales.

Objetivos: 1) Evaluar el tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en el marco del AENC 2023, destacando su evolución frente a ediciones previas. 2) Identificar las carencias y potencialidades de la negociación colectiva estatal en la integración de estrategias preventivas adaptadas a la transición digital. 3) Proponer, si fuera posible, iniciativas innovadoras para fortalecer la vinculación entre la digitalización y prevención de riesgos laborales en futuros acuerdos colectivos.

Metodología: Revisión de la bibliografía en materia de prevención de riesgos y nuevas tecnologías. Revisión crítica del AENC 2023 y otros acuerdos previos relacionados con la prevención de riesgos laborales y la digitalización. Análisis de ejemplos concretos de convenios colectivos que han implementado protocolos o medidas innovadoras en la gestión de la seguridad y salud laboral en entornos digitales.

Resultados esperados: Localización de los riesgos y desafíos específicos derivados de la digitalización, como el ciberacoso laboral, la desconexión digital y los riesgos psicosociales.

Identificación de buenas prácticas en la negociación colectiva para abordar estos problemas. Recomendaciones concretas para fortalecer la alineación entre la negociación colectiva y las necesidades preventivas de los entornos laborales digitalizados.

En definitiva, el estudio aportará una visión integral sobre cómo la negociación colectiva puede actuar como catalizador para integrar soluciones innovadoras en la gestión de la seguridad y salud laboral frente a las tecnologías digitales, posicionándose como una herramienta clave para garantizar entornos laborales más seguros, inclusivos y adaptados al futuro del trabajo.

2. Ouafa Labbani (Université Constantine1, Algérie). *La redéfinition du droit du travail à l'ère des nouvelles technologies.*

Les nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle, la blockchain et les plateformes numériques, bouleversent les dynamiques du monde du travail. En modifiant les rôles, les statuts et les droits des travailleurs, elles soulèvent des défis majeurs pour le cadre juridique actuel. Dans cette communication on pose la problématique qui suit : Quels sont les impacts de l'introduction des nouvelles technologies sur le monde du travail, et comment le droit du travail peut-il s'adapter pour garantir justice et équité ?

Afin de répondre à cette problématique, l'étude sera structurée en deux axes principaux :

Premier axe : Les impacts des nouvelles technologies sur le monde du travail. Il s'agira d'examiner les effets, tant positifs que négatifs, de ces technologies sur les dynamiques professionnelles.

Deuxième axe : l'adaptation juridique nécessaire face à ces bouleversements.

Il convient de noter que cette étude inclura également une analyse de cas spécifique concernant l'Algérie, afin d'examiner comment les impacts des nouvelles technologies se manifestent dans le contexte particulier de ce pays, en tenant compte de ses spécificités économiques, sociales et culturelles. L'objectif est également d'identifier les adaptations juridiques nécessaires pour faire face à ces évolutions, en analysant les réformes législatives et réglementaires mises en place ou envisagées pour encadrer l'intégration de ces technologies dans le monde du travail en Algérie.

3. María Carolina Feola Casella (Universidad de la República, Uruguay). *La subordinación y la igualdad en tiempos de IA.*

Nos toca vivir en un mundo de profundos desequilibrios globales. La crisis sanitaria ante la pandemia de COVID 19 dejó en evidencia la divergencia entre países ricos y países pobres. El impacto del cambio climático con desastres prolongados (inundaciones, sequías), acarrea a menudo emergencias sanitarias para los países en desarrollo y penurias impensadas a sus habitantes. El impacto económico que tiene a nivel mundial la guerra en Ucrania, no sólo por el alto precio de los alimentos y los fertilizantes, sino por la ralentización del crecimiento económico para los países; en la dimensión humana se traduce en disminución de los ingresos, para los trabajadores de a pie. A la disrupción digital que modificó la forma en que vivimos, nos relacionamos y trabajamos, se suma en el último tiempo, la revolución de la IA a partir de la cual se ponen de manifiesto a nivel mundial nuevas desigualdades.

El Derecho del Trabajo vive una experiencia inmersiva de esta realidad. Y para muchos hombres y mujeres que son empleados por las plataformas para trabajar, la decisión que adopte nuestra disciplina es crucial para evitar caer en la mercantilización del trabajo. Para esos hombres y mujeres, es fundamental el análisis que implique conocer bajo qué parámetros se va a determinar la existencia de la relación de trabajo, o si las instituciones del Derecho del trabajo a nivel colectivo son válidas con esta nueva organización del trabajo. ¿Este nuevo mundo del trabajo, admite ser analizado bajo los conceptos clásicos y cardinales a partir de los cuales se creó esta disciplina? Esa es precisamente la consigna del Congreso, que nos interpela sobre si la nueva organización del trabajo requiere de reconfigurar este derecho para cumplir con su fin central: proteger al más débil.

El término "reconfigurar" si bien no está reconocido por la Real Academia de la Lengua Española, se trata de un neologismo, que deriva del verbo "configurar" del latín *configurare*, que significa "dar determinada forma a algo". Las explicaciones más comunes señalan "reconfigurar implica hacer ajustes a algo que ya estaba configurado previamente, con el objetivo de mejorar su funcionamiento". Desde este punto de partida se impone explorar si al Derecho del Trabajo le basta con un concepto que está en su ADN como es la subordinación jurídica para la calificación del vínculo en esta presente realidad; o si debemos sumar otro concepto-valor central como es la igualdad, en tiempos en que la IA resulta engañosa profundizando desigualdades por razón de género, de ingresos, y de informalidad, empleando trabajadores con déficit de trabajo decente según OIT.

Las razones de porqué entendemos que la subordinación y la igualdad, aún con ajustes, son conceptos válidos y atemporales para sortear la fragilidad que impone la IA, son analizadas en el presente informe.

4. Damien Bondat (Université de Toulon, France). *Le télétravail comme laboratoire d'analyse des mutations du droit social face à la numérisation des rapports de travail.*

Malgré les récentes initiatives de certaines grandes entreprises visant à restreindre l'accès au télétravail, ce dernier s'impose aujourd'hui comme un phénomène social majeur. Défini comme tout travail pouvant être réalisé dans l'entreprise mais exécuté volontairement par le salarié à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication, le télétravail s'est généralisé sous l'effet de la pandémie. Désormais, le modèle du travail flexible – consistant en des jours télétravaillés accordés chaque semaine – est pleinement intégré à la « marque employeur ».

Il constitue un levier de négociation pour attirer une main-d'œuvre qualifiée, jeune et dynamique. Pour les générations Y et Z, le télétravail, synonyme de flexibilité, est désormais un impératif. Cette transformation, bien que porteuse d'opportunités, n'est pas sans conséquences pour les droits des salariés. Si le Code du travail garantit que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le salarié en présentiel et que l'ANI du 26 novembre 2020 réaffirme leur subordination au cadre salarié, cette organisation dématérialisée du travail révèle des lacunes juridiques et de nouveaux risques. L'absence d'un lieu collectif et de rythmes communs complexifie l'application des règles existantes et accentue des problématiques telles que l'isolement ou l'intensification de la subordination.

Plus largement, la généralisation du télétravail illustre les bouleversements induits par la numérisation des rapports de travail. En ce sens, le télétravail peut être appréhendé comme un laboratoire permettant d'analyser les évolutions à venir du droit du travail. Ce phénomène, empreint d'une profonde ambivalence, offre de nouvelles dynamiques pour les travailleurs (autonomie accrue, meilleure mobilité, meilleure conciliation des temps de vie), tout en générant des risques significatifs (affaiblissement des collectifs de travail, isolement, régressions potentielles des droits).

Face à ces mutations, le monde du travail est contraint de s'adapter, soit par la création de normes internes (en témoigne la multiplication des accords d'entreprise sur le télétravail depuis la pandémie), soit en mobilisant de nouveaux cadres juridiques. Ces transformations posent un enjeu central : celui de trouver un équilibre entre flexibilité, innovation et protection des droits des travailleurs dans un monde du travail de plus en plus dématérialisé.

5. Rocío Macarena García De La Pastora Zavala (Universidad Católica de Chile, Chili). *Un análisis a la regulación de la inteligencia artificial y la protección de datos personales en los distintos ordenamientos jurídicos laborales.*

La disrupción tecnológica en el mercado del trabajo ha gatillado diversas reacciones en los países, generando respuestas a destiempo con marcadas tendencias. La injerencia que pueda tener la Unión Europea en el bloque occidental, sobre todo, es una apuesta frente al liberalismo de Estados Unidos y la incógnita China.

El reconocimiento de la protección de datos personales como derecho fundamental aparece como una necesidad frente a una sociedad donde la inocuidad de la tecnología permite invasiones a la privacidad, o quizás, provoca el replanteamiento de la misma. Parece relevante analizar el alcance que en distintos países se ha dado a la autodeterminación informativa y a las facultades del empleador respecto del tratamiento de datos de sus trabajadores y a los límites que pueda tener, sobre todo considerando los datos sensibles y el rol que el consentimiento juega en la materia.

Paralelamente, el avance de la IA y su comodidad ha provocado que el ser humano la incorpore sin percibirla ni comprender su alcance. Los sistemas de inteligencia artificial se alimentan con datos y muchos de ellos, datos personales de personas físicas, que los entregan e incluso, a veces, pagan por entregarlos. La inteligencia artificial generativa presenta importantes vulnerabilidades con impacto directo en los derechos fundamentales, principalmente asociados a la no discriminación, a la privacidad y a la integridad física y psíquica. Además, en relación con la obligación de resguardo del empleador como responsable del tratamiento, existen vulnerabilidades principalmente, asociadas a la suplantación de datos biométricos. Como ha señalado la doctrina, “debido a que los datos biométricos son propios de una persona y perpetuos, el usuario utiliza los mismos datos en diferentes sistemas. Por lo tanto, un robo de identidad no solo es perpetuo en el tiempo, sino que afecta a todos los sistemas en que un usuario tenga almacenados sus datos biométricos el titular por lo tanto, no tiene la posibilidad de utilizar un dato biométrico para el banco, y uno diferente para su sistema de salud, sino que utiliza la misma información para verificar su identidad en ambos, y frente a una vulnerabilidad se ven afectados todos ellos al mismo tiempo” (Sentencia AEPD, expediente PS/00218/2021, p.20).

Específicamente sobre la intimidad, cabe analizar, ¿qué entendemos hoy por intimidad?, ¿por privacidad?, ¿cómo protegemos la privacidad del trabajador en el entorno laboral?, ¿se reconoce la intimidad social laboral en los ordenamientos jurídicos?

Es un hecho que los límites de la intimidad se han alterado, exponiendo las personas su vida con una disminución del pudor y, sobre lo mismo, se tiende a normalizar que el empleador irrumpa en ella a través de la tecnología.

Atelier 3 (1K). *Dialogue social*

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

1. Eleonora Peliza (Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentine). *Fragmentación de los derechos laborales: Desafíos para la representación sindical en un contexto de transformación social, económica y tecnológica.*

En las últimas décadas, los derechos laborales han experimentado una fragmentación significativa, producto de transformaciones sociales, económicas y tecnológicas que han redefinido las estructuras del trabajo. Esta fragmentación, intensificada por la globalización y el avance de las plataformas digitales, ha generado nuevos desafíos para la representación colectiva de los trabajadores. En particular, el debilitamiento de los sindicatos y la creciente individualización de las relaciones laborales han dado lugar a un entorno en el que las necesidades y demandas de los trabajadores resultan más difíciles de identificar y organizar.

Uno de los factores que más contribuye a esta fragmentación es la baja tasa de afiliación sindical, fenómeno que se ha visto agudizado por el modelo de negocio de las plataformas digitales. Estas empresas, en su mayoría operando bajo lógicas de flexibilidad extrema, promueven un trabajo donde la relación laboral se diluye en favor de la autonomía individual, lo que dificulta aún más la consolidación de un movimiento sindical organizado. Esta transformación ha creado un escenario en el que el concepto de "trabajo" se atomiza, haciendo más complicado que los trabajadores se reconozcan como parte de una misma clase con intereses comunes.

Un desafío adicional que agrava esta situación es la tecno-censura, un fenómeno que implica restricciones en la visibilidad y capacidad de organización de los sindicatos en el entorno digital. Las plataformas de redes sociales y otras tecnologías de comunicación controladas por actores privados tienen un impacto directo en la capacidad de los sindicatos para difundir contenido, coordinar movilizaciones o defender los derechos laborales. La censura de contenido relacionado con la organización sindical, el bloqueo de páginas web o el control de las comunicaciones entre los trabajadores representan nuevas barreras para la acción sindical. Esta restricción de visibilidad no solo limita la capacidad de los sindicatos para conectar a los trabajadores, sino que también socava su capacidad para hacer valer sus derechos en un mundo cada vez más digitalizado.

Además de los retos impuestos por las plataformas, se observa un cambio cultural hacia una visión más individualista de las relaciones laborales. Esta tendencia se manifiesta en la creciente percepción de que la representación colectiva, y especialmente los sindicatos, son obstáculos para el progreso económico o la flexibilidad laboral. Este enfoque neoliberal, que promueve la competencia y el auto emprendimiento, ha tenido un impacto negativo en la capacidad de los sindicatos para atraer y movilizar a nuevos trabajadores. En lugar de ser vistos como herramientas para la protección de derechos y condiciones laborales, los sindicatos son a menudo percibidos como estructuras obsoletas que no se alinean con las necesidades de un mercado laboral cada vez más dinámico y cambiante.

La consecuencia directa de este proceso es la atomización del sistema de relaciones laborales, lo que hace que la identificación de las necesidades y demandas de los trabajadores se vuelva cada vez más compleja. Los sindicatos, tradicionalmente encargados de aglutinar a los trabajadores y defender sus derechos, enfrentan ahora una multiplicidad de sectores laborales con condiciones y demandas divergentes. Esta fragmentación, junto con la creciente desconfianza hacia los mecanismos de representación colectiva, está debilitando las bases sobre las cuales se construyeron las conquistas laborales en décadas pasadas.

Ante este panorama, los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores se ven obligados a replantear sus estrategias y enfoques. Es crucial que adapten sus prácticas para abordar los nuevos tipos de trabajo y las realidades del empleo en la era digital, al tiempo que reconozcan la diversidad de las necesidades laborales en un

entorno globalizado y en constante cambio. El fortalecimiento de la representación colectiva no solo depende de recuperar la afiliación sindical, sino de reinventar la manera en que se concibe y ejerce esa representación, integrando enfoques más inclusivos y adaptativos a las realidades del trabajo del siglo XXI. En conclusión, la fragmentación de los derechos laborales y la debilitación de los sindicatos representan desafíos complejos para la construcción de un sistema de relaciones laborales inclusivo y efectivo. Por ello, en este contexto de gran transformación, es urgente repensar las formas de representación colectiva y encontrar nuevas maneras de unir a los trabajadores, no solo en torno a intereses comunes, sino también en su capacidad para influir en la definición de los derechos y condiciones laborales del futuro.

2. Alberto Mattei et Giuseppe Antonio Recchia (Università degli studi di Verona et Université de Bari, Italie). *Sindacati e spazi urbani nel lavoro che cambia: riflessioni a partire dalla città di Bologna.*

Lo scenario delle molteplici crisi succedutesi negli ultimi decenni ha accelerato e amplificato le trasformazioni del lavoro e delle regole collettive volte a proteggerlo. In questo senso, il diritto sociale, nella declinazione del diritto che scaturisce dalle dinamiche delle relazioni industriali quale istituzione sociale prioritaria rispetto alla norma di legge, si riconfigura di fronte a tali trasformazioni.

Nella nostra presentazione individuale intendiamo soffermarci su una delle seguenti questioni proposte nella call. In che modo i sindacati e le organizzazioni datoriali, i giudici o l'amministrazione del lavoro partecipano a questa trasformazione del diritto sociale: attraverso gli strumenti classici del dialogo sociale, il conflitto collettivo o la creazione di altre istituzioni? O, viceversa, quali sono gli effetti delle trasformazioni del diritto sociale sulle prassi e strategie di sindacati, organizzazioni datoriali, giudici e amministrazione del lavoro?

Il focus di osservazione nel nostro contributo è rivolto agli strumenti regolativi delle organizzazioni sindacali chiamate a svolgere un ruolo di attori all'interno degli spazi urbani, quindi in una dimensione locale (in letteratura, qualche riflessione in tale direzione non è mancata negli ultimi anni; v., ad esempio, G. Marcon, Il sindacato nell'Italia che cambia, edizioni e/o, 2024 e, in una prospettiva fuori dall'Europa, I.T. MacDonald (ed.), Unions and the City: Negotiating Urban Change, Cornell University 2017). L'operare degli attori sociali riecheggia l'origine storica di alcune Camere del lavoro quali soggetti di distribuzione delle occasioni di impiego tra il proletariato appena urbanizzato. Questo è vero non soltanto in relazione alla fornitura di servizi nelle sedi sindacali cittadine, che oggi è uno dei principali driver della sindacalizzazione (P. Feltrin, Ascesa e declino del sindacalismo metropolitano. E dopo?, in Quaderni di rassegna sindacale, 2023, n. 2, p. 126 ss.) ma anche, pensando alla regolazione del lavoro dipendente, ad alcune interessanti pratiche di concertazione sociale locale, con particolare attenzione a quanto emerge dalle intese sottoscritte tra Comune di Bologna e organizzazioni sindacali, nelle quali le parti locali sono chiamate ad intervenire su molteplici tematiche (dal lavoro al welfare, dagli affitti alle tematiche di protezione delle donne vittime di violenza) e attraverso tecniche differenti. Pertanto, ricostruito brevemente il quadro di partenza dell'azione collettiva nei territori, mediante una mappatura delle intese locali sarà perciò possibile delineare un quadro regolativo emergente.

3. Roberto Fernández Fernández (Universidad de León, Espagne). *Las nuevas herramientas tecnológicas de exteriorización del conflicto colectivo: ¿realidad o ficción?*

El proceso de digitalización de la sociedad en general resulta un fenómeno imparable del que no puede abstraerse la empresa ni cualquier sistema jurídico de relaciones laborales. Tampoco el Derecho Colectivo del Trabajo puede quedar ajeno a semejante tendencia y a las nuevas coordenadas en que se está situado la organización de la actividad productiva.

De esta manera, los cambios están siendo tan importantes y de tan hondo calado que llegan a poner incluso en duda la eficacia práctica y actual de instituciones con una tradición fuertemente enraizada en el contrato de trabajo como el derecho de huelga.

Conviene no olvidar que esta manifestación del conflicto colectivo ha ido perdiendo su importancia, al menos en sus formas de ejercicio más clásicas, durante el siglo XXI, en un proceso que parece no va a tener fin dadas las dificultades para su puesta en práctica consecuencia de la fragmentación, precariedad y dispersión de la población laboral, los obstáculos para conseguir ponerles de acuerdo dados sus intereses contrapuestos o las nuevas formas de organización del proceso productivo, con el ejemplo señero de la economía de plataformas, donde el espacio

común de prestación de servicios, como lo era la fábrica en el modelo taylorista-fordista, diluye sus paredes para convertir a cualquier lugar en el espacio de trabajo, incluido el mundo virtual.

En consecuencia, la representación de los trabajadores debe buscar nuevas formas, más imaginativas e innovadoras, a fin de encauzar con ciertas dosis de éxito las protestas laborales, si no quieren convertir el derecho de huelga en una prerrogativa reconocida a nivel teórico, pero sin ninguna eficacia práctica por estar su ejercicio vacío de contenido.

A este respecto, deben saber aprovechar las sinergias generadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación y la gran panoplia de oportunidades que ofrecen la amplia variedad de dispositivos digitales a su alcance. De esta forma, Internet y las redes sociales deben constituirse en un aliado imprescindible como caja de resonancia de la huelga y correa de transmisión de información hacia la ciudadanía en aras a convencer a esta de la oportunidad de la medida conflictiva y la justicia de sus protestas, logrando con ello la empatía y solidaridad de los usuarios, sumando así un elemento más de presión al titular de la unidad productiva a fin de que atienda como conviene las reivindicaciones exigidas.

Por esta razón, desde esta propuesta se trata de utilizar la expresión de “huelga TIC” para definir aquella exteriorización de un conflicto colectivo que, acompañando a una huelga tradicional o clásica o de manera autónoma e independiente, utiliza las herramientas de la digitalización para la defensa de los intereses de los trabajadores y

como mecanismo de presión hacia al empresario, aun cuando su ejercicio no conlleve siempre per se paralización del proceso productivo.

4. Juan José Cruz Rodríguez (Universidad Nacional de Trujillo, Pérou). *Retos y perspectivas del derecho a la huelga en el trabajo por plataformas digitales: reflexiones desde el caso peruano.*

En el contexto del avance de la economía digital, el trabajo mediado por plataformas digitales plantea desafíos inéditos para la regulación laboral, especialmente en el ámbito del derecho a la huelga. Este artículo aborda de manera crítica el impacto del diseño algorítmico y las condiciones operativas de las principales plataformas digitales que operan en el Perú, que inciden negativamente en la capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos laborales colectivos. La investigación parte del reconocimiento de la huelga como un derecho humano fundamental, consagrado en instrumentos internacionales y en la legislación peruana, y analiza cómo los trabajadores de plataformas digitales enfrentan barreras estructurales que limitan su ejercicio efectivo.

El estudio identifica tres dimensiones clave de análisis. Primero, la dispersión geográfica y la variabilidad de horarios percibida de los trabajadores dificultan la organización sindical y la coordinación de acciones colectivas. Segundo, los sistemas de gestión algorítmica utilizados por las plataformas introducen mecanismos de control indirecto que penalizan automáticamente a los trabajadores que participen en actividades que supongan la paralización del servicio, socavando la efectividad de estas medidas de presión. Tercero, el artículo reflexiona sobre la ausencia de un marco normativo adecuado que reconozca plenamente la relación laboral subyacente en estas plataformas, lo que deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad jurídica.

Finalmente, se analiza la compatibilidad entre el modelo estático de huelga reconocido por la legislación peruana y las características del trabajo en plataformas digitales. Este modelo, que exige la paralización total de labores con abandono del centro de trabajo, encuentra defectos para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a huelga en esta forma de trabajo.

El artículo concluye que el diseño intrínseco de las plataformas digitales, centrado en la maximización de la rentabilidad mediante el control algorítmico, representa un desafío significativo para el ejercicio del derecho a la huelga. A pesar de los avances organizativos de los trabajadores, persiste una asimetría estructural que requiere la intervención legislativa para garantizar la efectividad del derecho a la huelga en el contexto de la economía de plataformas. Este análisis subraya la necesidad de una reforma regulatoria que adapte los derechos laborales tradicionales a las nuevas dinámicas del mercado digital, con el fin de promover un equilibrio más justo entre las innovaciones tecnológicas y la protección de los derechos de los trabajadores.

Symposium 9 (Duguit). *El (derecho del) trabajo marítimo-pesquero ante los desafíos de la transición ecológica y digital en España, Francia, Italia y Portugal*

Modérateurs : Xosé Manuel Vázquez Carril et Olga Fotinopoulou Basurko (Universidad de La Coruña et Universidad del País Vasco, Espagne).

1. **Xosé Manuel Vázquez Carril** (Universidad de La Coruña, Espagne).
2. **Olga Fotinopoulou Basurko** (Universidad del País Vasco, Espagne).
3. **Alexandre Charbonneau** (Université de Bordeaux, France).
4. **Camilla Faggioni** (Università di Trento, Italie).
5. **María Gorrochategui Polo** (Universidad del País Vasco, Espagne).
6. **Mário Silveiro De Barros** (Universidade Lusófona, Portugal).

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo de España, Francia, Italia y Portugal, este seminario se centra en la necesidad de apostar por la adopción de medidas que garanticen la protección de los ecosistemas y de los recursos marinos, pero también quiere evidenciar que el diseño de su marco regulador no contempla propuestas serias y reales que aseguren la viabilidad de aquellas actividades marítimo-pesqueras amenazadas (entre otras razones, por los cambios propiciados por la digitalización, la adopción de medidas de protección del ecosistema marino y la implantación desequilibrada y abusiva de parques eólicos marinos) con alternativas que permitan ir más allá del abono de compensaciones económicas ante la imposibilidad de continuar con la actividad. Estas alternativas son las que realmente permiten que la transición ecológica y digital sea socialmente justa, equitativa e inclusiva también en el ámbito del trabajo marítimo-pesquero. Y por ello se insiste sobre el hecho de que todas las transformaciones que sean precisas deben acometerse garantizando la continuidad que supone tener el nuevo modelo ya construido antes de proceder al rechazo del que ya no sirve, sin prescindir de nadie en ningún momento.

Symposium 10 (Ellul). *Travail de plateforme : épistémologie et outil de comparaison France/Brazil. Une analyse par les zones grises*

Modérateur : Patrick Cingolani (Université de Paris Cité, France).

1. **Patrick Cingolani** (Université de Paris Cité, France).
2. **Sayonara Grillo Coutinho** (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brésil).
3. **Donna Kesselman** (IMAGER Université Paris-Est Créteil, France).
4. **Sidnei Machado** (Universidade Federal do Paraná, Brésil).
5. **Guénolé Marchadour** (Lise-Cnam-CNRS UMR3320, France).

La régulation et le droit du travail de plateforme se recomposent dans une zone grise pluridimensionnelle qui est marquée par la circulation Sud-Nord de nombreuses dynamiques : les stratégies des plateformes, le positionnement des autorités étatiques et leur instabilité institutionnelle (Grillo, Soares, 2021), l'influence de nouvelles parties-prenantes de la régulation dans l'espace public (Kesselman, 2025, Azais, Dieaude, Kesselman 2017). Nos recherches comparatives entre les chauffeurs VTC et les livreurs de repas entre l'Ile de France et São Paulo, dans le cadre de l'ANR Regreyz (2021-2025) et lors de deux colloques internationaux qui ont eu lieu à São Carlos et Curitiba en décembre 2024 sur l'épistémologie de la comparaison du travail de plateformes à partir des zones grises, viennent nourrir cette problématique.

Ces recherches montrent les recompositions du formel et de l'informel dans le Nord et le Sud au sein de processus interactifs d'intermédiation par l'organisation du travail géré par des algorithmes, notamment à partir d'un pays

comme le Brésil comme laboratoire (Ifood, Fioravanti, Rangel, Rizek). L'étude croisée des zones grises issues des nouveaux intermédiaires permet de comprendre les limites des expériences de la régulation et dans quelle mesure le travail de plateforme déplace leurs enjeux en sortant du champ même de celles-ci. De la même manière, le profil des travailleurs (Machado 2022, Machadour, 2023), les appropriations du travail à partir de la colonisation du quotidien que ce soit à partir de comportement de chalandise (BeMyeyes, Crowdvill, Clic and Walk), le jeu ou la fragmentation extrême de micro-tâches réalisables à toute heure du jour ou de la nuit (Foule Factory) (voir Cingolani, 2021a) montre que les enjeux vont bien au-delà de l'idéologie du nouvel entrepreneuriat en faisant bouger les frontières du travail vers un néo-tâcheronnat et en conséquences déplace les lignes à l'accès aux droits. On peut ainsi parler dans le contexte européen d'une « informalisation » du capital au sens d'une reconfiguration de la zone de l'informel – un informel dont on pouvait croire qu'il avait disparu dans le contexte de la régulation fordiste et des frontières délimitant clairement la sphère du travail (Cingolani, 2021b).

La force de déplacement des frontières et des limites du travail ne se borne plus aux seules majors au sein des plateformes... une sorte de mimétisme multiplie des dispositifs de triangulation à travers l'auto-entrepreneuriat populaire, grossissant le nombre des intermédiaires et avec eux les opacités et les pratiques informelles. Un tel en région parisienne constitue sa plateforme de location d'automobile à partir d'une flotte de quelques voitures, tel autre à San Paulo ou à Paris constitue sa petite flotte de chauffeur en relation avec Uber. Autour des plateformes se constituent encore des agences qui de manière plus ou moins paternalistes prennent en charge les travailleurs démunis ou organisent les interactions avec la clientèle sur des sites spécifiques. A l'exemple des stations qui assurent les conditions matérielles des livreurs en Chine (Ke Huang, 2024) des agences appendices des grandes majors assurent la fidélisation de la main d'œuvre. Au même titre, les dark kitchen ou les dark stores dans l'illégalité souvent étayent les dispositifs de livraison de Glovo, Getir o Gorilla. Une zone grise émerge et se répand à travers ces nombreux dispositifs appendiculaires, comme l'ont démontré nos collègues brésiliens à partir du maquis d'agences et de sous-traitantes qui reconfigure les paysages des activités informelles au Brésil.

La perspective de la réalisation de l'hypothèse de Beck (2010), à partir du travail de plateformes, sur la « Brésilianisation de l'Occident » semble contredite par la montée de la régulation en Europe, mais tandis que celle-ci est encore bien fragile, la viralité de la plateformes semble prendre de court les mesures de contrôle et de régulation, ouvrant de nouvelles zones grises.

Composé de sociologues, d'un politologue et de juristes, de France et du Brésil, notre symposium se propose de comparer les tentatives de régulation entre la France et le Brésil afin de mieux saisir leurs recompositions des droits du travail et de l'emploi (Carelli, Cingolani, Kesselman 2022) mais aussi les angles morts engendrés par la multiplication des plateformes et les modèles d'auto-entrepreneuriat imposés par certaines. Le symposium sera l'occasion d'éprouver la dimension heuristique des zones grises pour rendre compte des mutations du capitalisme.

15:00-15:30. Pause-café. SESSION DE POSTERS

15:30- 17:00. Session 8

Atelier 1 (1L). Numérisation, Intelligence artificielle, Télétravail

Modératrice : Francisca Fernández Prol (Universidad de Vigo, Espagne).

1. Thierry Tauran (Université de Lorraine, France). *Le droit de la sécurité sociale pourrait-il être simplifié ? Obstacles et espoirs. Le cas de la France.*

À l'heure où nous écrivons, le droit de la sécurité sociale, fondé sur le principe de solidarité, est très complexe en France en raison notamment d'une profusion de normes, d'une multitude de régimes sociaux (ex : 42 régimes de retraite) ou encore d'une instabilité des règles juridiques. Il s'agit de se demander si, en France, le droit de la sécurité sociale pourrait être simplifié. Un droit trop complexe ne peut pas atteindre les buts pour lesquels il a été conçu, à savoir mettre en œuvre des mécanismes de solidarité en faveur de la population. Il conviendrait donc de trouver solutions pour tenter de le simplifier et de le rendre plus lisible en faveur des assurés sociaux, des juridictions compétentes ou même des organismes sociaux eux-mêmes.

Les obstacles à une simplification sont d'une part d'ordre juridique (ex : existence de nombreux régimes de sécurité sociale, existence de nombreux risques et de nombreuses charges à couvrir au travers des assurances sociales, de la prise en charge des AT-MP, des prestations familiales, existence de multiples règles de recouvrement des cotisations et contributions sociales...). Les obstacles sont d'autre part extra juridiques (ex : attachement sociologique des catégories professionnelles à « leur » régime de sécurité sociale au travers de corporatismes, facteurs d'ordre politique car les gouvernements successifs se préoccupent surtout de considérations immédiates et manquent souvent de recul sur les évolutions et adaptation nécessaires de la matière...).

Les espoirs d'une simplification du droit de la sécurité sociale sont néanmoins fondés. Ils peuvent s'appuyer d'une part une longue (mais lente) évolution de la matière vers une universalisation des droits accordés aux assurés sociaux depuis une trentaine d'années en France, en dépassant le cas échéant les divers statuts professionnels applicables. Ce mouvement est certes lent et chaotique, mais il apparaît comme un processus irréversible. D'autre part, les évolutions techniques (ex : logiciels, applications informatiques, sites Internet, l'Intelligence artificielles qui monte en puissance) permettent de gérer avec plus d'efficacité le volet recouvrement et le volet liquidation des droits. Certes, des dysfonctionnements peuvent être constatés, mais ce processus apparaît lui aussi comme irréversible.

Ces deux processus rendent peu à peu obsolètes des dispositions, mécanismes, rouages, institutions figurant dans le Code de la sécurité sociale et sans doute appelés à disparaître peu à peu. Davantage de lisibilité de la matière pourrait en résulter.

2. Kieran Van Den Bergh (Université de Bordeaux, France). *Les outils de travail « intelligents » : assistants ou contremaîtres ?*

Un outil contient toujours des finalités qui lui sont inhérentes ce qui signifie qu'il connaît une dimension normative. L'outil contribue dès lors, par sa structure et ses caractéristiques, à déterminer le champ de l'action humaine. Cette réalité est encore plus apparente en ce qui concerne les outils « de travail » qui s'intègrent dans une organisation qui est elle-même finalisée. Les finalités de cette organisation sont déterminées par un chef qui, dans le cadre d'une relation de travail salariée, est l'employeur. Les outils de travail sont donc avant tout du capital dont la fonction est à la fois d'augmenter mais aussi de guider la force de travail du salarié. Ces outils sont par ailleurs, sauf dans quelques cas très exceptionnels, la propriété de l'employeur. Au sens juridique du terme, ce sont des biens sur lesquels l'employeur exerce les prérogatives d'un propriétaire et entrent à ce titre dans son patrimoine. L'autorité que l'employeur peut exercer sur les outils de travail dont ses salariés sont équipés est a priori absolue bien qu'il faille intégrer les apports et les limites élaborés par le droit du travail. Certains outils peuvent être obligatoires au regard de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur. Inversement, l'intégration de nouvelles technologies ou de nouveaux outils qui affecteraient les conditions de travail des salariés suppose de consulter les institutions représentatives du personnel en sachant que le salarié doit être formé à leur usage et dispose de moyens de recours si le bouleversement est trop brutal. Il reste toutefois que dans le cadre d'une relation de travail salarié, le travailleur est subordonné à la volonté de son employeur et que ce dernier reste a priori libre dans le choix des outils de travail de ses salariés. L'apparition des outils de travail dits « intelligents » qui servent à numériser l'interaction entre le travailleur et son environnement de travail emporte dès lors tout un ensemble d'interrogations. Ces outils prennent d'ailleurs des formes multiples mais se caractérisent généralement par le fait qu'ils soient « connectés » à un réseau informatique ce qui permet à l'outil d'échanger des informations avec des serveurs. Ce canal informatique permet une surveillance accrue sur la manière dont le travail est exécuté et peut rendre l'expression du pouvoir plus immédiat et invasif. Plus encore, en intégrant des technologies dites « d'intelligence artificielle », il est même possible pour l'outil lui-même de conseiller, de corriger voire de commander le travailleur au nom de l'employeur. L'objet s'enrichit dès lors d'une nouvelle dimension normative qui ne tient plus simplement à déterminer ses modes d'usage, mais peut aller jusqu'à intégrer des impératifs enrichis d'efficacité, de rendement et de sécurité. Le travailleur est donc augmenté dans sa capacité de production en étant réduit dans ses marges d'autonomies. La présente contribution propose d'interroger la capacité du droit positif à répondre à cette évolution et explore des pistes pour que le travail au XXI^{ème} siècle puisse rester réellement humain.

3. Zina Yacoub (Université Abderrahmane Mira, Algérie). *Quels ajustements en droit du travail à l'ère de l'Intelligence Artificielle ?*

L'un des plus grands investissements en matière d'intelligence artificielle est de créer des travailleurs intelligents pour fournir un service rapide et efficace. Le robot-travailleur n'est plus du tout une fiction mais une réalité des temps modernes qui exige des adaptations adéquates en termes de droit afin de couvrir juridiquement tant les comportements que les conséquences de ces machines intelligentes.

En matière de travail, la problématique de l'IA a dépassé de loin la question du remplacement de l'homme par la machine, et prend aujourd'hui des proportions beaucoup plus pointées qui interrogent l'avenir du droit du travail en termes de droits et d'obligations, de conditions de travail, de contrat, etc.

L'IA travailleuse, ou l'IA comme outil de travail ne saurait cependant se passer de l'homme. L'IA cohabite avec l'homme, employeur ou travailleur, parfois donneuse d'ordre, parfois exécuter, et crée des rapports inédits, complètement méconnus de l'ordonnancement juridique classique des relations de travail.

Dans ce schéma bien compliqué de rapports de travail, la question de la responsabilité retient particulièrement l'attention. Si l'on responsabilise le travailleur sur les fautes disciplinaires qu'il commet, comment responsabiliser le robot sur les dommages causés par ses actes ? ou alors, jusqu'où s'étend la responsabilité du travailleur assistés par l'IA, ou encore la responsabilité de l'employeur utilisateur de l'IA ? Autant de questions qui en suscitent d'autres, liées au statut juridique de l'IA, voire à son emplacement dans la relation de travail.

Le droit du travail requiert aujourd'hui des ajustements importants pour répondre aux nouvelles données du marché du travail à l'ère de l'IA, à commencer par la définition même de la relation de travail, du lien de subordination qui permet tant la sanction disciplinaire que l'accès du salarié à la protection juridique et sociale, des conditions de travail et d'emploi, etc.

L'on s'interroge alors sur les nouveaux défis du droit du travail face à l'intelligence artificielle. Il s'agit, à travers cette communication de dresser un aperçu des différents aspects de l'implication de l'intelligence artificielle dans les relations de travail, et des enjeux juridiques qui en découlent.

4. Mariana Fernández (Universidad de la República, Uruguay). *Uso de la Inteligencia Artificial en el trabajo: Ventajas, desafíos y marco regulatorio en Uruguay.*

Nos proponemos entender cómo la Inteligencia Artificial ("IA"), en particular la generativa, está transformando el entorno laboral, afectando las relaciones laborales individuales y colectivas, así como en el empleo en general. El eventual impacto concreto que pueda tener la implementación de estas tecnologías dependerá de múltiples factores, ya que la automatización en procesos empresariales, que es lo que nos plantea la IA, podría tener consecuencias positivas como negativas.

Desde la perspectiva del empleo, la Organización Internacional del Trabajo en el Papel de Trabajo N.º 121 ha identificado tres posibles escenarios: 1) tareas u ocupaciones que serán totalmente automatizadas, lo que plantea un desplazamiento de trabajadores de dichos puestos laborales y el desafío de su reconversión; 2) tareas u ocupaciones que serán potenciadas, existiendo un nicho importante para mejorar las capacidades humanas y que los trabajadores sean más eficientes y eficaces; y 3) un área gris de incertidumbre ("The Big Unknown") donde aún no es posible determinar el impacto de la IA, ya que dependerá del progreso de las tecnologías y sus aplicaciones concretas.

Desde la perspectiva de la relación de trabajo, la utilización de la IA en los distintos procesos empresariales tiene impacto concreto en los siguientes aspectos: 1) acceso y mantenimiento del empleo, mediante el uso de las herramientas con IA en los procesos de selección de personal, evaluación de desempeño, formación profesional y capacitación de trabajadores, gestión y manejo de información de trabajadores, entre otros; 2) automatización de tareas y gestión algorítmica del trabajo en la asignación de tareas, organización de jornadas de trabajo y supervisión del cumplimiento; y, entre otros, 3) gestión de riesgos laborales.

Todas estas aplicaciones implican una serie de desafíos teóricos y prácticos desde la perspectiva regulatoria que requieren un reexamen de las normas, nacionales e internacionales, que aseguren la correcta protección de los derechos de los trabajadores que, por la intrusión de la IA potencialmente se podrían ver afectados.

En este sentido, la utilización de la IA en aspectos vinculados con la relación de empleo no está regulado en Uruguay.

Pero esta ausencia de regulación específica no implica que no exista normativa de carácter general, ya sea propias del Derecho de Trabajo o emanadas de otras ramas del derecho, que deban ser consideradas.

En esta línea, debe atenderse a la regulación vinculada con: 1) la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores (dignidad, privacidad e intimidad), en especial en lo referido con los controles biométricos, la recopilación y análisis de datos de comportamiento, entre otros; 2) la prevención de la discriminación en el trabajo por cualquier causa en los procesos de selección de personal, evaluación de desempeño y gestión del trabajo; y 3) la protección de datos personales, nacionales e internacionales, en el entendido de que mediante el uso de herramientas informáticas muchas veces se incurre en transferencia internacional de datos personales, los que cuentan con especial regulación.

Atelier 2 (1K). Devoir de vigilance, chaînes de valeur, RSE, Droit transnational

Modérateur : Franck Héas (Université de Nantes, France).

1. Marcel Zernikow (Université de Corse, France). *La (re)lecture du droit social sous l'angle de l'universalisme.*

De l'affaire du Rana Plaza au Bangladesh à celle, plus récente, des producteurs de vin au Brésil, les exemples ne font pas défaut pour illustrer l'enjeu des conditions de travail dans les chaînes de production multinationales. Cette problématique s'inscrit dans le cadre – plus large – de la recherche de solutions à la crise économique, sociale et démographique.

Le sujet des chaînes de valeur à l'échelle mondiale renvoie aux conséquences qu'a la globalisation de l'économie sur la question de la réglementation applicable aux relations de travail. Dans le cadre d'une forte demande de produits et de services dans les pays développés – aussi appelés - « du Nord » dans la littérature critique anglophone, dont la population est en train de décroître, les grands groupes de sociétés délocalisent leur activité dans leurs filiales dans les pays « du Sud ».

Partant d'une lecture universaliste, nous nous proposons, plus spécifiquement, de nous intéresser aux conditions de travail des travailleurs tout au long de la chaîne de valeur. A l'instar de M. le professeur Supiot, l'objectif de la présente contribution est de relire l'universalisme en droit social. L'universalisme doit ici être entendu comme décrivant le résultat d'un long processus qu'est l'universalisation du droit. L'universalisation commande l'application effective, au sein de toute la chaîne de valeur, dans les Etats respectifs, de conditions de travail homogènes, au besoin en étendant celles de la législation – supposée plus protectrice – de l'Etat du siège de la société mère.

L'universalisme ne serait acquis que dès lors qu'existerait un droit mondial couvrant toutes les relations de travail sans égard aux frontières géographiques. A l'heure actuelle, il est plus réaliste de s'intéresser à cette question à partir d'une analyse sectorielle, démontrant les acquis dans un domaine particulier. A cet égard, notre recherche doit se concentrer sur la réparation du préjudice causé à la santé.

Pour expliquer le processus lent et sectoriel, il est utile de revenir sur la notion utopique de droit global, à laquelle il est, par ailleurs, reproché de ne régir que les échanges économiques, tout en mettant à l'écart certaines conséquences sociales.

2. Baptiste Delmas et Leopoldo Gamarra Vilchez (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, France, et Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou). *Quels enseignements tirer des Leyes Sociales pour la recherche juridique contemporaine en droit social ?*

Du début du XVIème siècle à la fin du XVIIème siècle, la Couronne espagnole adopta une série de législations visant à protéger les travailleurs « Indiens ». Le caractère parfois très moderne de ces législations est éloquent : conditions de vie et de travail, protection de la femme enceinte, journée de 8 heures, etc. Pourtant, cette historiographie est largement méconnue de la doctrine travailliste. Peut-on en tirer des enseignements pour la recherche contemporaine en droit social ?

3. **Chakib Boukli Hacene** (Université Djillali Liabès, Algérie). *Le droit du travail algérien et l'émergence des normes RSE.*

Le droit du travail algérien est une composante essentielle de la régulation sociale et économique du pays. Cependant, face aux exigences de durabilité et de compétitivité internationale, l'intégration des normes RSE devient incontournable. En effet, les normes RSE basées sur des principes tels que l'équité sociale, le respect des droits humains et la durabilité, représentent une opportunité pour moderniser le cadre juridique et économique algérien. Cette proposition de contribution vise à explorer l'interaction entre le droit du travail algérien et les normes RSE, en mettant en exergue les défis et les perspectives d'une meilleure assimilation de ces normes dans la législation et les pratiques des entreprises.

4. **Venera Protopapa** (Università degli studi di Verona, Italie). *Lavoro e impresa a rete: quali lezioni dalle esperienze di standard multistakeholder nella filiera agro-alimentare?*

Il contesto della filiera agro-alimentare evidenzia sfide complesse per la tutela dei diritti dei lavoratori, caratterizzate da relazioni di lavoro frammentate, forme di sfruttamento radicate e forti asimmetrie di potere. In questo scenario, gli standard multistakeholder stanno emergendo come strumenti innovativi per affrontare tali problematiche, grazie al coinvolgimento di una pluralità di attori – imprese, sindacati, organizzazioni non governative – nella definizione, adozione e implementazione di regole condivise.

Il contributo analizza esempi di successo, come il Fair Food Program, con particolare attenzione ai meccanismi che ne garantiscono l'effettività. In particolare, il programma include un sistema di incentivi per le aziende che rispettano gli standard, che consistono in un accesso preferenziale a contratti con la grande distribuzione organizzata, vincolata ad acquistare esclusivamente dagli agricoltori aderenti al programma; una equa distribuzione dei costi derivanti dall'attuazione degli standard, e, nello specifico, un impegno della grande distribuzione a farsi carico dell'erogazione di un trattamento salariale integrativo; una partecipazione significativa dei lavoratori nella definizione e nell'applicazione degli standard, anche attraverso iniziative di formazione e canali protetti per la segnalazione delle violazioni; e infine, una valorizzazione nel mercato dell'iniziativa tramite un bollino dedicato.

La presentazione si propone di valutare il potenziale degli standard multistakeholder nel diritto del lavoro. L'obiettivo è riflettere, da un lato, sulle lezioni che tali esperienze offrono in relazione a interventi di incentivazione, regolazione e attuazione di processi di due diligence da parte delle imprese. Dall'altro, queste esperienze invitano a ripensare le tradizionali pratiche di contrattazione collettiva in relazione a tre distinti aspetti: i soggetti, i contenuti degli obblighi e i meccanismi di attuazione.

Atelier 3 (1J). Transformation du monde du travail

Modératrice : **Lara Munín Sánchez** (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

1. **Jean-Philippe Dunand** (Université de Neuchâtel, Suisse). *Les diverses formes de la subordination : retour vers le futur !*

En droit suisse, l'élément caractéristique essentiel du contrat de travail réside dans l'existence d'un lien de subordination qui place la personne employée dans la dépendance de son employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel, ainsi que, dans une certaine mesure, économique. La personne employée est assujettie aux ordres, aux instructions et à la surveillance de son employeur.

Le critère de la subordination doit être relativisé en ce qui concerne les travailleurs qui exercent des fonctions dirigeantes ou des professions libérales (avocats, médecins, vétérinaires, etc.). En effet, dans ces cas de figure, comme l'indépendance de l'employé est beaucoup plus grande, la subordination est alors essentiellement organisationnelle.

La dépendance économique est également un aspect typique du contrat de travail. Est déterminant le fait que, dans le contexte de la prestation que le travailleur doit exécuter, d'autres sources de revenus sont exclues et qu'il ne puisse pas, par ses propres décisions entrepreneuriales, influencer sur son revenu.

Comment situer dans ce contexte juridique les travailleurs qui fournissent des prestations de service à des clients qui leurs sont mis en relation par le biais d'une application dédiée de plateformes numériques ? Agissent-ils en qualité d'auto-entrepreneurs indépendants ou en qualité de travailleurs dépendants des propriétaires des plateformes ? Dans l'ordre juridique suisse, à défaut de norme légale expresse, il faut appliquer les règles d'interprétation habituelles en matière de qualification du contrat de travail. En particulier, les travailleurs des plateformes sont-ils subordonnés aux propriétaires des plateformes ?

Dans deux arrêts rendus en date du 30 mai 2022, le Tribunal fédéral (plus haute instance judiciaire en Suisse) a considéré que les chauffeurs actifs auprès du service de transport « Uber », tout comme les livreurs actifs auprès du service de livraison de repas « Uber Eats » étaient liés par un contrat de travail avec « Uber Switzerland GmbH ». Le lien de subordination résultait notamment du contrôle des travailleurs par le biais d'un système de géolocalisation, ainsi que des possibilités de restriction d'accès et de désactivation des comptes des livreurs, sans préavis.

La vision du travail comme subordination traverse l'histoire de nos sociétés. Si l'on étudie les relations de travail depuis l'époque romaine à nos jours (six modes caractéristiques d'exécution de la prestation de travail dans une période considérée) en nous concentrant sur la nature des liens de dépendance, l'on constatera que la subordination à l'algorithme ne constitue qu'une nouvelle forme de subordination.

Il existe pour chaque période un élément commun et un élément spécifique. L'élément commun se trouve dans un lien de dépendance et de subordination personnelle. Ce lien est renforcé par un lien de dépendance ou d'asservissement spécifique :

- la femme ou l'homme esclave est subordonné-e à son maître et à sa condition de chose mobilière ;
- la femme ou l'homme serf est subordonné-e à son seigneur et à la terre qu'elle ou il ne peut quitter ;
- la compagne ou le compagnon est subordonné-e à son maître artisan et à la corporation qui régit le métier exercé dans la ville considérée ;
- l'ouvrière ou l'ouvrier est subordonné-e à son patron et à la machine de l'usine ;
- l'employée ou l'employé de bureau est subordonné-e à son employeur et au programme informatique de l'ordinateur de l'entreprise ;
- enfin, là où le prestataire d'une plateforme numérique est subordonné-e au propriétaire de la plateforme et à l'algorithme grâce auquel elle fonctionne.

Ainsi, les relations de travail sont caractérisées par un fort lien de dépendance juridique (lien de subordination) et économique (moyen de subsistance) d'une personne, le travailleur, envers une autre. Est-il possible de sortir de ce modèle que nous connaissons au moins depuis l'Antiquité ?

2. Pascal Caillaud (Université de Nantes, France). *Les évolutions contemporaines des classifications de branche en France : une mise en œuvre par les entreprises fragmentant les qualifications ?*

Depuis une dizaine d'années, les branches professionnelles font l'objet d'attentions du législateur qui portent aussi bien sur leur nombre (restructuration des branches initiée en 2014), leur fonction (régulation de la concurrence entre entreprises, dispositions pour les moins de 50 salariés) que leur rapport avec la négociation d'entreprise. Elles doivent définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans plusieurs domaines, dont les classifications professionnelles. Concernant ces dernières, les stipulations de la branche prévalent sur celles de l'accord d'entreprise sauf lorsque celui-ci assure des garanties au moins équivalentes. Si la loi définit faiblement leur contenu, elle impose leur présence pour étendre une convention de branche et une négociation obligatoire quinquennale sur ce thème.

Depuis plusieurs décennies, des enquêtes ont régulièrement analysé les évolutions des classifications de branche (Saglio, 1987 ; Jobert et Tallard, 1995 ; Caillaud, Quintero, Séchaud, 2013) dégageant l'existence de deux grands modèles : grilles Parodi décrivant de façon exhaustive les emplois voire les postes de la branche et grilles à critères classants définissant des critères d'évaluation servant aux entreprises à classer les emplois. Les entreprises occupent donc une place bien différente selon le modèle retenu. Si les grilles à critères classants confèrent aux entreprises, et à leurs services RH, d'importantes marges de manœuvre dans leur mise en œuvre, le modèle Parodi laisse au contraire peu d'autonomie à ces dernières qui doivent se référer à une liste exhaustive d'emplois dans y déroger.

Aucune étude n'a encore analysé les évolutions de ces modèles dans le contexte des réformes initiées depuis 10 ans. Des travaux sur des branches emblématiques et contrastées comme la métallurgie ou l'aide à domicile, qui ont très renégocié leurs classifications, montrent que ces deux modèles subsistent tout en évoluant (Bonnin, Caillaud, Monchatre, 2024). Dans la métallurgie, où la grille à critères classants s'accompagne d'une cotation ou pesée des emplois par l'entreprise, les dénominations des grandes catégories d'emplois (ouvriers, employés, techniciens ...) ont disparu du texte même de la convention, et les diplômes et certifications n'y sont plus reconnus. A l'inverse, l'aide à domicile, où l'identité professionnelle demeure forte, reste attachée à la définition de métiers dans une grille Parodi et valorise les diplômes.

Une analyse des branches ayant refondu leurs classifications depuis 10 ans, montre un mouvement important de glissement du modèle Parodi (57% des branches ayant initié une renégociation sur cette période) vers le modèle à critères classants (80% après le processus de renégociation), et notamment à cotation ou pesée des emplois.

Cette proposition de contribution vise à analyser ces mouvements contemporains de renégociation de classifications, notamment dans ce contexte de restructuration comme de redéfinition des fonctions des branches. Il s'agira de montrer ce que disent ces évolutions du rôle de la branche en termes de qualifications, qu'il s'agisse de la place accordée aux qualifications personnelles des travailleurs (diplômes et autres certifications) comme d'une apparente fragmentation du classement des salariés, par une mise en œuvre laissant une part de plus en plus importante aux entreprises.

3. Tamara Prieto Pérez (Universidad de León, Espagne). *Transformando el Derecho Social: Hacia una protección universal en un mundo laboral cambiante.*

En el contexto de las profundas transformaciones que atraviesa el mundo del trabajo, las disciplinas del Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la Asistencia Social juegan un papel fundamental al ofrecer respuestas jurídicas y sociales adaptadas a los nuevos desafíos. Estos cambios, impulsados por la tecnología, la globalización y la evolución de las formas de organización laboral, exigen una reflexión crítica sobre el alcance y la eficacia de los sistemas de protección social.

El Derecho del Trabajo, en particular, enfrenta el reto de incorporar modalidades emergentes como el trabajo remoto, el trabajo por plataformas digitales y otras formas atípicas de empleo. Estas transformaciones requieren una reinterpretación de conceptos tradicionales, como la subordinación y la dependencia, para garantizar que los derechos laborales, como la remuneración justa, la seguridad en el empleo y la protección contra el despido arbitrario, se apliquen a todos los trabajadores sin importar su modalidad laboral.

Por su parte, la Seguridad Social se encuentra en una encrucijada entre la fragmentación y la adaptación. La proliferación de trabajadores independientes, temporales y por cuenta propia plantea un desafío significativo para los sistemas tradicionales de cotizaciones basados en la relación formal de empleo. La adaptación de la Seguridad Social a estas nuevas realidades implica el desarrollo de mecanismos más flexibles y universales que aseguren la cobertura para todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual.

La Asistencia Social, como componente complementario de la protección social, debe responder a la creciente desigualdad y a las brechas en el acceso a derechos fundamentales. En este sentido, los programas de asistencia deben avanzar hacia enfoques más inclusivos que garanticen el acceso a una red básica de protección para las poblaciones vulnerables, particularmente aquellas excluidas de las redes tradicionales de Seguridad Social.

El Derecho Social, en su conjunto, se encuentra en una evolución crítica que oscila entre la fragmentación y la universalización. La fragmentación se manifiesta en la diversidad de regímenes y normas aplicables a las distintas formas de empleo, mientras que la universalización busca establecer un marco común de protección que trascienda estas diferencias. Este proceso requiere un enfoque integrador que combine la especificidad en la regulación del trabajo con la inclusión de todos los individuos en un sistema amplio y solidario de protección social.

Por todo ello, es fundamental promover un diálogo abierto y participativo entre los actores sociales, económicos y gubernamentales. Este diálogo debe centrarse en la construcción de un modelo de protección social que sea equitativo, sostenible y adaptado a las nuevas dinámicas del trabajo. Para ello, es necesario recurrir a plataformas de discusión interdisciplinarias, investigaciones colaborativas y campañas de sensibilización que pongan de relieve la importancia de garantizar los derechos laborales y sociales en un mundo del trabajo en constante transformación.

Por ende, el Derecho del Trabajo, la Seguridad Social y la Asistencia Social deben evolucionar conjuntamente hacia un modelo más inclusivo y adaptable, capaz de responder a las necesidades de un mundo laboral en transformación. Solo así se podrá garantizar una protección social efectiva y universal que salvaguarde la dignidad y los derechos de todas las personas.

4. Maria Malta Fernandes et Susana Sousa Machado (CIICESI, ESTG, Instituto Politécnico do Porto, Portugal). *Impacto da inteligência artificial na reserva de intimidade do trabalhador.*

A era digital trouxe consigo uma transformação significativa nas relações laborais, especialmente com a introdução da inteligência artificial (IA). A utilização desta, no ambiente de trabalho, levanta questões jurídicas e éticas, particularmente no que diz respeito à reserva de intimidade dos trabalhadores, na medida em que, a monitorização constante através de sistemas de IA pode invadir a privacidade dos trabalhadores, rastreando cada um dos seus movimentos e ações, desde o tempo gasto em tarefas específicas até as pausas destinadas ao seu descanso. De facto, essa vigilância constante pode criar um ambiente de trabalho opressivo, reduzindo a autonomia dos trabalhadores.

Frequentemente, vimos a IA a ser utilizada em contexto laboral na análise das comunicações internas, como sejam os e-mails e as mensagens instantâneas processadas através do Teams ou WhatsApp, as quais muito embora permitam a transmissão de informação ágil e eficiente, podem também fomentar a procura de identificação de padrões de comportamento do trabalhador na sua relação com a entidade empregadora. Assim, essa eficiente comunicação será sempre suscetível de criar no trabalhador uma sensação de invasão de privacidade uma vez que ele sentir-se-á constantemente vigiado.

Uma eventual discriminação algorítmica é outro dos impactos mais significativos da IA em contexto laboral; de facto, algoritmos de IA podem, inadvertidamente, perpetuar preconceitos existentes, avaliando de forma injusta certos grupos de trabalhadores com

base em dados históricos distorcidos e preconceituosos, os quais podem afetar negativamente as oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional do trabalhador e eventualmente, até terem já surgido na hora da sua contratação.

Por sua vez, a implementação de IA no local de trabalho permite a análise e o armazenamento de dados pessoais do trabalhador, designadamente, informações sensíveis, como sejam, os seus dados biométricos e historial de saúde. Ora, a falta de transparência quanto à forma como esses dados são utilizados e protegidos é fonte de preocupação do trabalhador com a sua privacidade, constituindo também esse facto, um impacto negativo da IA a considerar, em contexto laboral.

Em conclusão, sempre se diga que muito embora a IA ofereça inúmeras vantagens para a eficiência e produtividade no local do trabalho, é crucial que o empregador implemente políticas claras e transparentes com vista à proteção da privacidade dos trabalhadores, sendo, pois, essencial, a criação de um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a reserva de intimidade da sua vida privada.

Symposium 11 (Duguit). *Relaciones productivas digitalizadas, Descarbonización y protección social. Reflexiones sobre la transición justa*

Modératrice : **María Salas Porras** (Universidad de Málaga, Espagne).

- 1. María Salas Porras** (Universidad de Málaga, Espagne).
- 2. Francisco Vigo Serralvo** (Universidad de Málaga, Espagne).
- 3. Lucía Aragüez Valenzuela** (Universidad de Málaga, Espagne).
- 4. José Antonio Rueda Monroy** (Universidad de Málaga, Espagne).
- 5. Virginia Cardeñas Porta** (Universidad de Málaga, Espagne).
- 6. Alberto Barrio Fernández** (Københavns Universitets, Danemark).

El interés del Estado español por mantenerse -o ubicarse- entre los participantes en la materialización de la nueva estrategia internacional de la descarbonización justifica actuaciones de impulso tan variopintas como la elaboración de una Estrategia nacional por la transición justa o, el sostenimiento económico e institucional de proyectos de investigación destinados a indagar sobre las repercusiones -plurales, siempre- de esta decisión política. En este contexto quedan justificadas propuestas como esta que ahora nos ocupa, destinada a presentar los primeros pasos de quienes intervenimos en uno de estos proyectos, dentro del favorable entorno que ofrecen congresos como el que nos acoge, abierto a indagar, de forma amplia, sobre los nuevos derroteros que asume y afronta la disciplina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Nuestro seminario tiene como objetivo presentar, para difundir, la existencia de proyectos de investigación destinados a observar los pormenores jurídico-laborales de la implementación de la transición justa en España.

Y es que consideramos esencial crear opinión pública -no solo dentro de la academia- al respecto de esta novedosa estrategia, asumida también por el Estado español que, sin duda, ya afecta a la entera economía mundial. Así, partiendo de la premisa enunciada por la propia Organización de las Naciones Unidas -conforme a la cual no puede existir justicia en una transición socio-económica si la sociedad, principal afectada e interesada, desconoce de su existencia y no se le otorga la oportunidad de pronunciarse al respecto-, se hace preciso salir del propio proyecto, de las actividades en él previstas y del grupo de investigadores que en él colaboramos, de forma que acerquemos las primeras conclusiones, dudas y reflexiones al resto de la ciudadanía. La masa crítica que se genere a partir de acciones como esta no solo fortalecerá los caminos de transición, sino que abrirá espacios de diálogo tan necesarios siempre en las sociedades democráticas.

La presentación, pues, de la andadura de nuestro proyecto de investigación exige que este seminario esté configurado con base en cuatro pilares, coincidentes con las expresiones que conforman su rúbrica. Así, nos referimos a la reflexión sobre las

repercusiones de la digitalización en las relaciones productivas, entendiendo por tales, no solo la relación subordinada laboral, sino también, el trabajo por cuenta propia, los TRADE y el funcionariado público. Debe ser objeto de atención, además, los instrumentos internacionales, nacionales y autonómicos que impulsan y sostienen la andadura político-normativa española en estas lides de la descarbonización en un contexto de transición justa, lo cual nos lleva, irremediablemente a pensar e indagar acerca de las políticas de empleo y protección social que se destinen a los colectivos más vulnerables. La reflexión acerca de los aspectos positivos y negativos es, como se verá, una constante y transversal en todo este ejercicio, si bien será el resultado final de nuestro seminario, destinándolo a ser un enriquecido espacio de intercambio, aprendizaje y discusión.

Symposium 12 (Ellul). *Les droits fondamentaux des travailleurs à l'épreuve de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*

Modérateur : Jérôme Porta (Université de Bordeaux, France).

- 1. Jérôme Porta** (Université de Bordeaux, France).
- 2. Haoussetou Traoré** (Université de Bordeaux, France).
- 3. Bienvenu Bio Boni** (Université de Bordeaux, France).
- 4. Nanga Silué** (Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire).

L'adoption du Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, portant création d'une Cour africaine des droits de l'homme et des peuples, adopté à Ouagadougou en juin 1998 a renforcé l'autorité de texte fondamental.

Bien que seuls, huit des trente-et-quatre États parties au Protocole aient déposé une déclaration reconnaissant la compétence de la Cour pour recevoir des requêtes introduites directement par des ONG et des individus, ce protocole a permis que se déploie une interprétation authentique de la Charte par la Cour africaine.

Alors que les droits des travailleurs ne sont que peu présents au sein de la Charte, la Cour a déployé une jurisprudence constructive à leur égard. Les juges nationaux se sont encore peu saisis de la Charte et a fortiori de la jurisprudence de la Cour africaine.

Le panel proposé vise à prendre la mesure de spécificités des interprétations prétoriennes en Afrique de l'Ouest des droits fondamentaux des travailleurs. Le développement de la jurisprudence de la Cour africaine peut-elle prendre appui sur un socle commun, une lecture commune des droits fondamentaux des travailleurs ? À l'heure où certains auteurs adoptent une perspective culturaliste pour souligner l'existence d'une conception africaine du travail, le panel se propose de mettre cette hypothèse à l'épreuve des interprétations prétoriennes des juges nationaux et de la Cour africaine. Chacun intervenant s'attachera à rendre compte de l'interprétation par la Cour africaine d'un droit fondamental et de le confronter à son interprétation prétorienne dans le contexte national. La comparaison portera sur les droits béninois, burkinabè et ivoirien.

17:00-18:30. Session 9

Atelier 1 (1J). *Droits fondamentaux*

Modérateur : Rafael Encinas de Muñagorri (Université de Nantes, France).

1. Susana Sousa Machado (CIICESI, ESTG, Instituto Politécnico do Porto, Portugal). *Liberdade religiosa e igualdade no acesso ao trabalho em funções públicas: a propósito do Acórdão do STA de 14 de dezembro de 2023.*

No Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo (STA), de 14 de dezembro de 2023, é rejeitado o pedido de candidatas da Igreja Adventista do Sétimo Dia para acomodação das suas práticas religiosas, no que respeita à alteração da data das provas de um concurso público para ingresso na Autoridade Tributária (AT) agendadas para um sábado.

Este artigo analisa criticamente a decisão, argumentando-se que a recusa de acomodação violou direitos fundamentais, como a liberdade religiosa e a necessidade de acomodação razoável que pode encontrar tradução na Lei da Liberdade Religiosa (LLR) portuguesa. A abordagem adotada pelo STA reflete uma compreensão formalista da igualdade, desconsiderando alternativas proporcionais que poderiam ter conciliado os direitos das candidatas com os interesses da AT.

A liberdade religiosa é um dos alicerces da convivência democrática em sociedades pluralistas. Consagrada no artigo 41.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), esta liberdade integra tanto a dimensão interna, relacionada com as crenças pessoais, quanto a dimensão externa, que envolve a prática pública da religião.

O presente comentário aborda criticamente o Acórdão do STA, de 14 de dezembro de 2023, defendendo que a posição adotada pelo tribunal desconsidera a complexidade do princípio da igualdade material e a obrigação constitucional de neutralidade ativa em relação à diversidade religiosa. Argumenta-se que o STA deveria ter dado provimento ao pedido das candidatas adventistas, considerando as exigências da Constituição e da legislação nacional, bem como as mais recentes posições doutrinárias e jurisprudenciais no reconhecimento da acomodação razoável como elemento essencial para a proteção dos direitos fundamentais, nomeadamente no âmbito da proteção da liberdade religiosa no acesso ao emprego.

O caso envolveu candidatas pertencentes à Igreja Adventista do Sétimo Dia que solicitaram a alteração da data de provas de um concurso público para acesso a um posto de trabalho em funções públicas, agendadas para sábado, dia que, segundo a sua fé, deve ser reservado para descanso religioso. A entidade pública recusou o pedido, justificando a decisão com base na necessidade de garantir a igualdade formal entre candidatos e na inviabilidade logística de alterações.

Ao decidir em desfavor das candidatas, o STA argumentou que a marcação, sem possibilidade de alteração, das provas era uma medida legítima e proporcional, considerando a necessidade de assegurar a imparcialidade e a igualdade no concurso. No entanto, esta posição negligenciou a necessidade de procurar alternativas razoáveis, que teriam permitido uma solução equilibrada entre os interesses das candidatas ao emprego e os objetivos de garantia da igualdade entre os candidatos.

2. Francisco Xabiere Gómez García (Universidad de León, Espagne). *Nuevos contenidos de los Acuerdos Marco Globales para la mejora de los derechos sociales.*

La moderna ampliación del espacio negociador dentro de las empresas transnacionales, operada por las Federaciones Sindicales Internacionales principalmente a través de los Acuerdos Marco Globales (AMG), consecuencia del actual carácter transnacional del capital, de la producción y de la prestación de servicios, ha ido aparejada por una evolución interna de sus contenidos, desde el mero compromiso con los derechos humanos hasta la actual introducción de nuevos temas de interés para las partes y para la sociedad.

El objetivo de esta ponencia consiste en destacar algunas de estas novedades, mostrando su aportación a la inclusión social a nivel mundial en temas complejos como la protección de la salud de las personas trabajadoras, la adaptación a las recientes demandas digitales, el cambio climático o la conciliación personal, laboral y familiar. Para este fin, la metodología ortodoxa obliga a hacer una revisión exhaustiva de 117 AMG producidos entre 2001 y 2024, extrayendo las consecuencias más pertinentes y señalando los vacíos o imperfecciones que puedan aparecer.

3. **Andrea Noelia Villagra** (Universidad de Buenos Aires, Argentine). *Derechos humanos laborales e igualdad de género desigualdades estructurales y la eficacia de los Tratados Internacionales en América Latina.*

El principio fundamental en el que se sustenta el Derecho del Trabajo no es la igualdad entre las personas, sino la nivelación de las desigualdades que existen entre ellas. Así, la igualdad deja de ser un punto de partida para el Derecho y se convierte en una meta o aspiración dentro del marco normativo general, y especialmente del Derecho del Trabajo. En este sentido, debe entenderse a este último como una herramienta destinada a promover la empleabilidad, la participación activa y la productividad, con el fin de proyectar sociedades más equitativas e incluyentes.

Partiendo de un diagnóstico global que señala a América Latina y el Caribe como la región más desigual del mundo, esta contribución individual tiene como objetivo analizar la efectividad de la protección ofrecida por los tratados internacionales en materia de derechos humanos laborales, en particular aquellos que reconocen derechos específicos debido a la dependencia de las personas del trabajo como fuente única de ingresos o debido a su condición de subalternidad. El enfoque de este análisis se centrará en los derechos laborales de las mujeres, especialmente aquellas que tienen en su salario el único medio de subsistencia. Este colectivo se ve atravesado por opresiones estructurales, que se agudizan aún más en el contexto de la crisis persistente de los cuidados, caracterizado por una demanda creciente que supera la disponibilidad de personas, servicios e infraestructura adecuada para atenderla. Esta crisis impacta de manera desproporcionada a las trabajadoras, quienes sufren formas múltiples e interrelacionadas de exclusión y discriminación.

Las estadísticas disponibles son alarmantes, y el panorama actual augura un futuro de mayor desigualdad de género. Existen numerosos instrumentos internacionales que buscan fortalecer la tutela de los derechos humanos; Sin embargo, la efectividad de los mismos en el ámbito laboral, específicamente en lo que respecta a la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, sigue siendo una tarea pendiente. Esta 'invisibilización' del trabajo femenino contribuye a la negación de la vinculación entre el empleo y la supervivencia, la independencia económica, la movilidad y la inclusión social. Por ello, la promoción de la igualdad laboral y la reducción de las brechas de género deben ser los ejes centrales de las políticas públicas, en coherencia con las disposiciones de los tratados internacionales de derechos humanos. Reducir la desigualdad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino también un requisito esencial para fomentar el crecimiento económico de las naciones.

4. **Carla Spinelli** (Università degli studi di Bari Aldo Moro, Italia). *Le potenzialità degli accomodamenti ragionevoli nel diritto antidiscriminatorio.*

Nella maggior parte dei Paesi dell'UE la tutela antidiscriminatoria ha ricevuto un notevole impulso a seguito dell'adozione di standard internazionali ed europei.

Un tassello fondamentale della tutela antidiscriminatoria per ragioni di disabilità è costituita, nella normativa internazionale e sovranazionale, dalla previsione di soluzioni ragionevoli (reasonable accommodation), che formano oggetto di un obbligo di contenuto positivo a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, di adattamento della propria organizzazione, coerente con il principio di eguaglianza sostanziale. I datori di lavoro, tuttavia, hanno la possibilità di sottrarsi a tale obbligo, ove le modifiche e gli adattamenti necessari impongano loro un onere

sproporzionato ed eccessivo, secondo quanto previsto sia dall'art. 5 della Direttiva n. 2000/78/CE, la quale stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sia dall'art. 2 della Convenzione ONU per i Diritti delle persone con disabilità del 2006.

Nella prospettiva della universalizzazione dei diritti sociali, ci si propone di verificare se e quanto sia fecondo utilizzare la categoria teorico-pratica degli accomodamenti ragionevoli, sviluppatasi con riferimento primario alle discriminazioni per disabilità, in altri ambiti della tutela antidiscriminatoria, al fine di rafforzarne l'efficacia.

In particolare, la ragione per cui si intende prendere in considerazione tale strumento risiede nella sua riconoscibile idoneità a contrastare, sul piano sostanziale e procedurale, le situazioni potenzialmente discriminatorie tenendo conto dell'interesse della controparte (disproportionate or undue burden, Art. 2 Conv. UNCRPD), realizzando così un attendibile bilanciamento commisurato alle condizioni concrete.

Una riflessione sulla possibile configurazione della violazione dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli, come forma di discriminazione indiretta o altro, si renderà necessaria, anche alla luce del contributo della giurisprudenza CEDU e delle pronunce del UNCRPD Committee.

Atelier 2 (1K). Travailleurs des plateformes

Modérateur : Duarte Abrunhosa e Sousa (CIJ. Université de Porto Portugal).

1. Maria João Machado (CIICESI Politécnico do Porto, Portugal). *De novo o estatuto profissional das pessoas que trabalham em plataformas digitais - ponto da situação.*

Em 2023 – no 4.º Congresso Mundial Cielo Laboral – analisei a presunção de laboralidade da atividade prestada no âmbito de plataforma digital, adotada nesse ano pelo legislador português no Código do Trabalho (artigo 12.º-A), que antecipou a adoção da mesma medida pelo direito da União Europeia.

Finalmente, em 11 de novembro último, foi publicada a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais.

Entretanto, em Portugal, o artigo 12.º-A do Código do Trabalho tem feito o seu caminho, sendo já numerosos os acórdãos de tribunais superiores (em especial as Relações de Guimarães e de Évora) que se debruçam sobre a problemática da natureza do vínculo que associa os prestadores de atividade, no caso estafetas, às plataformas digitais.

Singularmente, tanto tem sido invocada a nova presunção do artigo 12.º-A quanto a presunção geral do artigo 12.º do Código do Trabalho, que tem demonstrado uma capacidade notável de se adaptar às novas realidades, têm sido tomadas decisões de sinal contrário, contra e a favor da qualificação do vínculo como contrato de trabalho, e têm sido esgrimidos argumentos variados que se ordenam, essencialmente, em torno das alíneas d) e f) do n.º1 do artigo 12.º-A, a saber, a possibilidade de o prestador da atividade aceitar ou recusar a tarefa e indicar substituto e a classificação da aplicação informática disponibilizada pela plataforma digital como instrumento de trabalho.

A oportunidade deste 5.º Congresso Mundial Cielo Laboral permite-me dar continuidade à reflexão encetada em 2023, quer na perspetiva do direito comunitário – a comparação do texto de 2023 com o texto entretanto entrado em vigor –, quer na perspetiva do direito nacional, através da análise da doutrina e da jurisprudência portuguesas. Proponho-me analisar:

- A solução a final adotada pela diretiva 2024/2831 para a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham em plataformas digitais;
- A conformidade da norma nacional portuguesa, o artigo 12.º-A do Código do Trabalho, com a formulação europeia da presunção legal (artigo 5.º da Diretiva);
- A necessidade ou não de alteração do artigo 12.º-A do Código do Trabalho aquando da transposição da diretiva; e, finalmente,
- A aplicação da presunção de laboralidade pelos tribunais superiores portugueses.

2. Juan Pablo Severín Concha (Universidad Católica del Norte, Chili). *Protección de los trabajadores de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.*

El trabajo mediante plataformas digitales de servicio, atendidas sus particularidades, ha implicado desafíos en diversos ámbitos normativos. Para el Derecho del Trabajo ha resultado particularmente problemático, pues presenta aspectos que no resultan ser fáciles

de abordar con los criterios y herramientas tradicionales de esta disciplina. Ha existido, por ejemplo, un importante debate en torno al carácter dependiente o autónomo de este

trabajo, con todas las consecuencias en materia de derechos laborales y de seguridad social que de tal definición se desprenden.

En algunos países las respuestas a estas cuestiones han sido dejadas en manos de los tribunales y en otros se ha intentado avanzar en el desarrollo de normas legales. Este es el caso de Chile, país en el cual, después de algunos escasos fallos judiciales, se tomó la

decisión de legislar y, en 2022, se aprobó y publicó la ley núm. 21.431, la que modificó el Código del Trabajo, regulando la relación de los trabajadores con las empresas de plataformas digitales de servicios. La solución legislativa chilena, que contempla la alternativa de que en esta actividad puedan existir trabajadores dependientes y trabajadores autónomos, regula los derechos de unos y otros en materias tales como la jornada y el derecho a desconexión, la remuneración o retribución por el trabajo, libertad

sindical y negociación colectiva, seguridad en el trabajo y derechos fundamentales de los

trabajadores. También asegura el acceso de los fiscalizadores a los algoritmos, especialmente para conocer como las plataformas toman sus decisiones respecto de los trabajadores.

En esta ponencia se propone realizar un examen crítico de la legislación laboral chilena sobre el trabajo mediante plataformas digitales de servicio y de su aplicación, considerando la doctrina científica nacional y extranjera sobre la materia y teniendo a la vista las soluciones legales y judiciales adoptadas en otros países. Se espera dar cuenta de las contribuciones y de los déficits de esta legislación en la tarea de garantizar los derechos de las personas que laboran en el ámbito de plataformas digitales de servicio en el territorio.

3. Antonio Goncalves (BGA Advogados, Portugal). *Teletrabalho no estrangeiro.*

A Pandemia que se instalou no mundo no ano de 2020, trouxe à luz uma realidade no mundo laboral que, até então, tinha uma expressão esporádica no quotidiano: o teletrabalho.

Esta realidade –que não era nova mas que assim parece– veio para ficar. A prestação de trabalho remoto é hoje uma realidade incontornável, que suscitou e continua a suscitar diversas questões no que à prestação de trabalho diz respeito mas, de todas, há uma que emerge de forma, diremos, mais significativa: o teletrabalho prestado além fronteiras.

Passados já praticamente cinco anos desta transformação no mundo do trabalho, há, ainda, algumas questões bastante sensíveis que se mantêm em dúvida no que se refere ao teletrabalho, aos limites territoriais do mesmo e, nesse âmbito, por exemplo, o poder de fiscalização do empregador e, também, os direitos dos trabalhadores nomeadamente no âmbito da proteção social.

4. Poblete Lorena (Universidad Nacional de San Martín, Argentine). *Stratégies d'implantation des plateformes numériques dans le secteur du nettoyage et de soins à domicile en France.*

Au cours de la dernière décennie, les plateformes numériques de travail ont gagné du terrain dans le secteur du travail domestique et des soins à domicile. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), seuls 28 intermédiaires numériques opéraient dans ce secteur dans le monde en 2010 ; toutefois, en 2020, ce nombre atteignait 224 (OIT, 2021 : 45). Les intermédiaires numériques n'ont pas développé un modèle d'entreprise uniforme, car leurs formes d'intervention varient en fonction des caractéristiques du cadre réglementaire. Or, la même plateforme peut adopter différents modèles économiques selon les pays.

Parmi les pays européens, le cas de la France est très intéressant à étudier, car les plateformes doivent trouver une manière de s'adapter à un cadre normatif dense, dans lequel se superposent des réglementations du travail et de la Sécurité sociale, des normes relatives aux allocations sociales (APA, PCH), des agréments et autorisations spécifiques aux services à la personne, ainsi que des avantages fiscaux (crédit d'impôt, par exemple). Pour s'implanter et gagner des parts de marché, les plateformes numériques doivent donc développer des stratégies leur permettant à la fois de profiter des régulations qui facilitent leur activité et d'éviter celles qui constituent une

barrière à leur expansion. Cette communication cherche donc à comprendre comment les plateformes numériques s'adaptent aux normes existantes, en essayant parfois de les modifier en intervenant directement auprès des pouvoirs publics. Le but est ainsi d'analyser les stratégies d'implantation développées par quatre plateformes numériques, deux plateformes centrées sur les services d'aide à domicile (Flavi, OuiHelp) et deux sur le ménage à domicile (Batmaid et Wecasa).

Cette recherche fait partie d'un projet européen (ORIGAMI), et utilise une approche qualitative. Le matériel empirique inclut un corpus de normes relatives au travail, la Sécurité sociale, les allocations sociales pour les personnes âgées dépendantes, et des avantages fiscaux ; ainsi que des entretiens avec intervenantes à domicile, des fondateurs de plateformes numériques et des partenaires sociaux (CGT, FEPEM, FEDESAP).

Atelier 3 (Duguit). *Dialogue Social*

Modérateur : Juan Bautista Vivero Serrano (Universidad de Salamanca, Espagne).

1. Lucas Bento De Carvalho et Alessandro Da Silva (Université de Montpellier, France et Universidade de São Paulo, Brésil). *Vers une reconfiguration du contrôle juridictionnel de la négociation collective dérogatoire ? Approche de droit compare franco-brésilien.*

Il est devenu banal de déplorer que l'accord collectif ne soit plus nécessairement synonyme d'un mieux-disant social. Au niveau de l'entreprise, il est progressivement devenu un moyen de dégrader les conditions de travail, à la recherche d'une flexibilité qui devrait in fine profiter à tous. Les exemples sont nombreux : modulation du temps de travail, baisse de la majoration de salaire en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, restrictions à la liberté d'expression ou encore accords de performance collective. L'on assiste ainsi, pour reprendre les mots du Professeur Auzero, au « passage progressif, mais non moins avéré d'une négociation d'acquisition à une négociation de concession

En droit français, cet essor de l'ordre public dérogatoire – et l'avènement postérieur des lois dites supplétives – a été entamé dans le milieu des années 1980. Au Brésil, la possibilité de négocier in de favorem est plus récente. Elle résulte de la réforme entreprise par la loi n° 13467 du 13 juillet 2017, laquelle a considérablement modifié la réglementation des relations de travail pendant une époque de grave instabilité politique dans le pays. En dépit d'une énumération expresse des matières pouvant faire l'objet d'une négociation dérogatoire, la Cour suprême a estimé qu'il fallait "respecter les droits absolument indisponibles". Il appartiendra à la jurisprudence de définir quels sont ces droits qui ne peuvent être négociés.

D'une tendance amorcée il y a plusieurs décennies en droit français, à des mutations contemporaines en droit brésilien, la place conférée à la négociation collective dérogatoire interroge le rôle du juge. Dans une optique de droit comparé, la communication envisagera les formes d'une transfiguration du contrôle juridictionnel visant les accords dits dérogatoires.

2. Luigi Di Cataldo (Università degli studi di Milano, Italie). *Verso l'universalizzazione dei diritti collettivi del lavoro nell'era digitale: la direzione europea.*

Nel passato, gli orientamenti consolidati intorno all'applicazione del diritto europeo della concorrenza hanno impedito ai lavoratori autonomi individuali di negoziare collettivamente le proprie condizioni di impiego. In particolare, l'articolo 101 del TFUE non consente la sottoscrizione di accordi tra le imprese che potrebbero limitare la concorrenza, fissando direttamente o indirettamente i prezzi o qualsiasi altra condizione commerciale. Sebbene i rapporti collettivi tra imprese e lavoratori non siano disciplinati dalle regole di concorrenza dell'Unione, la Corte di Giustizia ha equiparato i lavoratori autonomi individuali alle «imprese» e ritenuto che la negoziazione collettiva delle loro condizioni di lavoro si ponesse in contrasto con le regole di concorrenza dell'Unione.

Tale impostazione ha impedito a larghe quote di lavoratori digitali – generalmente rientranti nella categoria del lavoro autonomo individuale – di negoziare collettivamente le condizioni di impiego con le proprie controparti. Ne deriva un dilemma giuridico problematico: il dovere degli Stati membri di osservare i propri obblighi di

riconoscimento dei diritti sociali fondamentali ai sensi del diritto internazionale, da conciliarsi con la necessaria protezione della concorrenza nel mercato europeo (v. Hiesl 2023).

Considerato il numero crescente di autonomi che operano in condizioni di lavoro modeste e precarie per imprese che occupano una posizione dominante nel mercato, la limitazione dei diritti collettivi si presenta problematica e ostacola il miglioramento delle condizioni di vita per molte persone (v. Rainone, Countouris 2021; y Gil, G., & Luis, J. 2021).

Nell'ultimo decennio, l'Unione europea ha aggiornato il proprio ordinamento per migliorare i sistemi di diritto del lavoro nazionali e introdurre una serie di progressi concreti nella protezione dei diritti e delle libertà delle persone che lavorano nell'economia digitale sottoposte a forme di algorithmic management (v. Kellogg et al. 2020).

Il presente contributo analizza il quadro dei diritti collettivi dei lavoratori europei nell'era digitale, identificando un'inversione tendenza significativa: un processo di universalizzazione dei diritti collettivi dei lavoratori, che ne prevede il riconoscimento anche a prescindere dallo status occupazionale dei lavoratori interessati.

Nella prima parte dell'analisi, si illustrano i precedenti orientamenti della Corte di Giustizia in materia di concorrenza e le relative implicazioni per le prerogative collettive dei lavoratori autonomi individuali. A seguire, si discute la Comunicazione della Commissione (2022/C 374/02) che raccoglie gli "Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali". Nella terza parte, si propone un commento approfondito dei diritti collettivi introdotti per i lavoratori autonomi individuali dalla Direttiva (EU) 2024/2831 per il miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali. In conclusione, si prevede una prossima estensione del pacchetto di diritti collettivi introdotto per i lavoratori autonomi delle piattaforme digitali a tutti i lavoratori autonomi che sono sottoposti a sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati sul posto di lavoro.

Avendo preso atto delle difficoltà incontrate dai lavoratori digitali nel far valere i propri diritti in modo individuale, l'Unione ha deciso di puntare sulla titolarità collettiva delle posizioni giuridiche come strumento per compensare le asimmetrie scaturite dall'intermediazione digitale e dalle tecnologie intelligenti, al fine di favorire il positivo esercizio del dialogo sociale e della contrattazione collettiva. Nel prossimo futuro, il diritto del lavoro autonomo dei paesi europei potrebbe assumere una dimensione collettiva più marcata, favorendo la formazione e il consolidamento delle relazioni industriali in nuovi settori dell'economia digitale.

3. Lucía Aragüez Valenzuela (Universidad de Málaga, Espagne). *¿Ha llegado el blockchain a la negociación colectiva? Nuevos retos para el Derecho del Trabajo.*

El *blockchain* es una estructura de datos distribuida y descentralizada que permite la creación de un registro inmutable de transacciones a lo largo del tiempo. Permite crear un registro descentralizado y seguro mediante el cual los usuarios podrían validar los datos relativos a una transacción determinada. De esta manera, se suprimen los intermediarios y se aceleran los procesos que serían además más seguros, transparentes y eficaces.

Esta tecnología está comenzando a adentrarse en el ámbito de la gestión laboral ya que, aunque en principio parezcan cuestiones divergentes, en realidad desde la seguridad de los datos hasta la necesidad de procesos más eficientes y transparentes, su impulso y operatividad en el ámbito empresarial y laboral es cada vez mayor.

En líneas generales esta tecnología se ha venido empleando para la contratación de personal, la gestión de identidades de las personas trabajadoras, la automatización de nóminas, el desarrollo del talento y su evaluación teniendo presente el desempeño, e incluso la tramitación de ausencias o vacaciones en el trabajo.

Sin embargo, aunque su uso sea ciertamente tímido, en la presente propuesta de ponencia se pretende profundizar en estas cuestiones y, sobre todo, orientando el estudio al papel que debieran desempeñar los sindicatos e interlocutores sociales en esta cuestión en aras a garantizar la protección jurídica de las personas trabajadoras.

4. Fleur Laronze (Université de Strasbourg, France). *Un droit du travail néolibéral : au-delà du réel ?*

Le droit du travail apparaît au gré des réformes successives de son code, éloigné de l'objectif de protection du salarié et aligné à la consigne néolibérale de fabrication d'outils au service des entreprises. Pour s'en convaincre, les accords de performance collective et leur capacité à modifier les contrats de travail, le rôle des acteurs collectifs comme le CSE qui voit ses droits affaiblis, la relégation des syndicats via le rôle paralégislatif qui leur est reconnu,

la clause de neutralité religieuse et le renforcement du pouvoir normatif de l'employeur... contribuent à l'émergence d'un droit du travail néolibéral, après le droit du travail capitaliste.

De plus en plus, la loi en droit du travail précède le fait social, au point de décrire en son sein non pas la réalité vécue mais la réalité souhaitée. L'illustrant, notamment, les travailleurs ayant recours à des plateformes collaboratives sont considérés par la loi comme des travailleurs indépendants en droit du travail français alors que la réalité criante de leur subordination a été prise en compte dans la directive européenne du 2 octobre 2024 qui établit une présomption de subordination (« de relation de travail »).

Alors que les transformations du travail (l'explosion des plateformes collaboratives, l'apparition du travail digital que l'on pense au développeur ou au travailleur du clic, la robotisation, l'usage des algorithmes à des fins de contrôle...) doivent pouvoir être saisies par le droit du travail qui peut compenser les déséquilibres économiques et sociaux, la question des finalités du droit du travail mérite d'être à nouveau posée. Le décalage du droit du travail avec la réalité sociale est un choix législatif, qui s'exprime par la création de catégories juridiques, par l'infléchissement de la source légale au profit de la source conventionnelle, par l'anticipation d'une fin du travail qui ne s'est pas réalisée. A la lumière des faits historiques mais également des inégalités observées sociologiquement, le droit du travail dispose-t-il d'une capacité de correction des inégalités ? Peut-il encore être protecteur ? Mais l'a-t-il jamais été ?

5. María Gorrochategui Polo (Universidad del País Vasco, Espagne). *La universalización de derechos sociales en la industria marítima, ¿Un paradigma para otros sectores industriales?*

Los efectos más perversos que la globalización produjo sobre las condiciones de vida y trabajo de la gente de mar, derivados de la creación de un mercado global de trabajo en el sector marítimo, así como del desarrollo de las banderas de conveniencia y los registros abiertos, dieron lugar a la creación del instrumento más singular de los existentes en el seno de la OIT: el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 (MLC, 2006). Con el objetivo de promover la competencia leal y el trabajo decente a bordo de los buques mercantes, dicho instrumento incluye un conjunto de normas universales aplicables a toda la industria. De este modo, se trata de dar una respuesta innovadora a los problemas que supuso la globalización económica para este colectivo de personas trabajadoras, lo que le ha llevado a convertirse en el Cuarto Pilar del régimen normativo de la industria marítima.

Este carácter innovador puede ser observado desde dos perspectivas distintas: en primer lugar, desde la óptica de la técnica legislativa utilizada. El MLC, 2006 estructura su contenido en tres niveles –las reglas, las normas de carácter obligatorio y las pautas o recomendaciones–, con el objetivo de alentar o facilitar una amplia ratificación por parte de los Estados; e incluye un mecanismo de enmienda más sencillo que el tradicional para permitir que el convenio pueda adaptarse a los cambios en la industria y mantenerse vivo. Por otro lado, desde la perspectiva del cumplimiento y control de la aplicación de sus contenidos. En este sentido, el MLC, 2006 establece un sistema de inspección y certificación de las condiciones de vida y trabajo a bordo de buques; condiciones que serán certificadas por el Estado del pabellón y controladas por el Estado rector del puerto.

A results de todo lo anterior, puede observarse cómo ha tenido lugar una universalización de ciertos estándares laborales para la gente de mar y, en consecuencia, un aumento del “suelo mínimo” de condiciones de vida y trabajo de este colectivo de personas trabajadoras. Frente a la fragmentación de la que adolece el Derecho del Trabajo desde el último tercio del siglo pasado por el cada vez mayor desequilibrio de poder existente entre el capital y el trabajo –derivado no solo de la internacionalización de las relaciones de trabajo, de la externalización y de la fragmentación de la producción, sino también de la creación de estatutos especiales que desbordan o desarticulan las estructuras clásicas sobre las que se construye nuestra disciplina–, cabe preguntarse si la universalización de derechos que se ha producido en el sector de la marina mercante a través de un instrumento normativo internacional concebido para ser aplicado globalmente, podría servir de paradigma para otros sectores, industrias o colectivos que se encuentran en la actualidad afrontando los retos derivados de la consecución de un proceso de globalización justa y del trabajo decente.

Atelier 4 (1L). *Protection sociale*

Modératrice : Eleonora Peliza (Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentine).

1. Camille Gauter (Université de Lille, France). *Portabilité des droits sociaux des détenus travailleurs : une clé pour l'intégration post-carcérale.*

La présente proposition vise à étudier la portabilité des droits sociaux des détenus travailleurs, en particulier la manière dont elle peut réduire les inégalités entre l'emploi en détention et le marché du travail extérieur. Elle s'intéresse également à la façon dont cette portabilité pourrait contribuer à renforcer les protections sociales accessibles à cette population, tout en s'inscrivant dans une dynamique d'universalisation des droits sociaux.

La réforme du travail pénitentiaire¹, entrée en vigueur le 1er mai 2022 et instaurée dans le cadre d'une volonté de meilleure réinsertion de la personne détenue, contribue à ce que le travail en détention ouvre des "droits pour après". L'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 a marqué un tournant en élargissant les droits sociaux des détenus, incluant notamment l'assurance chômage et la capitalisation des droits à la formation. Ce cadre juridique a récemment été renforcé par le décret n° 2025-8 du 4 janvier 2025³, qui précise les modalités d'application de l'assurance chômage, rendant ces nouveaux droits plus effectifs. Ces avancées visent à réduire la rupture entre l'emploi intra-muros et le marché du travail extérieur, en permettant aux détenus de bénéficier de droits sociaux transférables au-delà de leur période d'incarcération. Cependant, leur mise en œuvre reste incomplète, limitant l'impact potentiel de la portabilité des droits sociaux pour favoriser une réinsertion durable.

2. Tommaso Costantini (Alma Mater Studiorum Università di Bologna, Italie). *Servizi per l'impiego e diritto al lavoro: la rilevanza del livello essenziale.*

In Italia la programmazione e l'erogazione dei servizi per l'impiego è rimessa alle Regioni, con un sistema che presenta quindi un forte decentramento delle competenze. Tale aspetto può determinare forti differenze tra territori e cittadini e una possibile violazione del diritto sociale al lavoro (Art. 4 della Costituzione), da intendersi come diritto a concrete ed effettive opportunità di inserimento e/o di riqualificazione lavorativa (v. M. Rusciano, *Il lavoro come diritto: servizi per l'impiego e decentramento amministrativo*, in Riv. Giur. Lav., 1998; E. Ales, *Diritto all'accesso al lavoro e servizi per l'impiego nel nuovo quadro costituzionale: la rilevanza del "livello essenziale di prestazione"*, Dir. Lav. Mer., 2003).

Le possibilità di mantenere un controllo da parte dello Stato sul sistema di servizi per l'occupazione si fonda al momento sulla clausola costituzionale dei "livelli essenziali delle prestazioni" (Art. 117. co. 2, lett. m), Cost.), strumento che se non consente allo Stato di conformare l'organizzazione dei sistemi regionali (C. Tubertini, *Pubblica amministrazione e garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni*, 2008), gli fornisce però le competenze per selezionare i rischi e i bisogni che il cittadino manifesta nel mercato del lavoro e, conseguentemente, di configurare le tutele e le risposte più opportune: c.d. prestazioni essenziali (A. D'Aloia, *Diritti e stato autonomistico. Il modello dei livelli essenziali delle prestazioni*, 2003).

Da un'interpretazione innovativa e aggiornata dell'art. 4 della Costituzione italiana (in combinato disposto con gli artt. 2, 35, 38 Cost.; in dottrina, M. D'Antona, *Il diritto al lavoro nella Costituzione e nell'ordinamento comunitario*, in Riv. Giur. Lav., 1998; U. Romagnoli, *Dal lavoro ai lavori*, in Lav. Dir., 1997) emerge come, ad oggi, alcuni dei bisogni che la persona manifesta nel mercato del lavoro siano pressoché ignorati dal sistema di sicurezza sociale italiano, derivandone, come conseguenza, la mancanza o l'insufficienza di una serie di tutele che invece sarebbero indispensabili.

A partire dall'analisi critica di alcune politiche adottate dalle istituzioni europee (cfr., ad es., S. Giubboni, *I diritti sociali in Europa dopo il Trattato di Lisbona*, in Riv. Pol. Soc., 2011) e dell'analisi di alcune recenti riforme del mercato del lavoro francese (v. legge n. 789 del 20 agosto 2008 per la democrazia sociale e la riforma del tempo di lavoro; legge n. 994 del 17 agosto 2015 relativa al dialogo sociale e sull'impiego), si vogliono proporre soluzioni per colmare le insufficienze del sistema di servizi per l'occupazione italiano, pur nel rispetto del suo quadro di competenze multilivello e delle caratteristiche del sistema di relazioni industriali.

3. Liliana Rodríguez (Universidad de la República, Uruguay). *Trabajo y discapacidad.*

En el avance de mi estudio de tesis analicé la situación laboral de las personas con discapacidad en Uruguay encontrando las diferentes barreras que determinan que las personas con discapacidad no se encuentran incluidas social (ni laboralmente) encontrándose habitualmente con barreras tales como el estigma social y la discriminación, la falta de accesibilidad y la falta de inclusión educativa y educación profesional principalmente. Tomando como punto de partida que el derecho a la igualdad no admite fragmentaciones, teniendo en cuenta que es un derecho universalmente reconocido y que atraviesa todos los sistemas democráticos de derecho actuales, se hace difícil justificar o encontrar una explicación para su falta de cumplimiento frente a las personas con discapacidad teniendo en cuenta el rol protagónico del trabajo en la vida de todos los individuos y más aún en las personas con discapacidad donde suele ser fundamental para facilitar la inclusión social.

En definitiva, pretendo ahondar en:

- Plantear la discriminación estructural como punto de partida y la necesidad de advertirla y visibilizarla para a partir de ahí buscar soluciones para erradicarla.
- Analizar la insuficiencia de las medidas de protección jurídica existentes.
- Plantear el reconocimiento real de la singularidad de cada individuo como punto de partida para abordar soluciones.
- Analizar las nuevas posibilidades de inclusión laboral que se abren a partir del uso de las nuevas tecnologías y modalidades de trabajo que se presentan actualmente en el nuevo y /o actual mundo del trabajo.

4. Diego Sasiain (Universidad Católica del Uruguay, Uruguay). *Transformación del trabajo y Renta Básica: hacia un nuevo modelo de bienestar en la era digital.*

En un contexto global marcado por profundos cambios en el mundo del trabajo, impulsados por la digitalización, la inteligencia artificial (IA) y la automatización, la Renta Básica se presenta como una propuesta para garantizar un nivel mínimo de bienestar para toda la población. Frente a la precarización laboral y el aumento de la desigualdad, la Renta Básica podría ofrecer una red de seguridad en un mercado de trabajo cada vez más incierto. Las nuevas tecnologías están transformando profundamente los mercados laborales. Profesiones que antes se consideraban estables están siendo reemplazadas por máquinas y tecnologías que reducen la intervención humana. Al mismo tiempo, surgen nuevas ocupaciones que requieren altos niveles de formación o especialización, lo que genera una creciente brecha entre los perfiles demandados y las habilidades disponibles.

Sin embargo, uno de los principales desafíos de la Renta Básica radica en su financiamiento. La implantación de este sistema debería ir acompañada de reformas laborales, de seguridad social y fiscales que permitan una transición equilibrada desde los modelos de bienestar tradicionales hacia uno basado en la Renta Básica. Este escenario genera un intenso debate entre sus defensores y detractores, lo que presenta importantes desafíos políticos.

Por un lado, la introducción de una Renta Básica podría contribuir a la estabilidad social, particularmente en un mundo laboral fragmentado y flexible, donde el empleo tradicional se ve cada vez más reemplazado por nuevas formas de trabajo, como el empleo en plataformas digitales o el trabajo autónomo. Estos trabajadores a menudo carecen de los beneficios y la estabilidad de los empleadores asalariados, lo que aumenta la necesidad de una red mínima de protección.

No obstante, algunos críticos señalan que una Renta Básica podría desincentivar la participación en el mercado laboral o perpetuar trabajos precarios sin abordar las causas estructurales de la desigualdad laboral.

El propósito de esta ponencia es reflexionar sobre la viabilidad de una Renta Básica como respuesta a los cambios tecnológicos que están reconfigurando el mercado laboral, considerando los obstáculos financieros y estructurales que presenta su implementación. Aunque la Renta Básica podría ser una herramienta eficaz para combatir la pobreza y ofrecer una red de seguridad mínima, su éxito dependerá de la puesta en marcha de reformas laborales, fiscales y sociales complementarias que contribuyan a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

Présentation d'ouvrages (Ellul)

Modératrice : Silvia Fernández Martínez (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

1. Ousmane Sidibé (Université de Bamako, Mali). *Repenser le statut du travail. Une contribution africaine.*

Les enjeux de répartition des fruits du travail monopolisent les débats en droit social, considéré à tort comme une matière technique culturellement neutre, dont la seule variable serait liée au niveau des protections accordées aux travailleurs. Cette prétendue neutralité culturelle, portée notamment par la New comparative économiques, qui considère la qualité des institutions et du droit comme une condition essentielle de l'efficacité économique, justifie l'uniformisation des modes d'organisation et du droit du travail autour de la flexibilité et des formes atypiques de travail.

Dans « Le travail au XXI^e siècle », Alain Supiot note que « depuis deux siècles, l'idée de progrès économique et social a généralement eu pour corollaire celle d'une extension à tous les pays du monde des modes d'organisation du travail établis dans les vieux pays industriels ».

Je défends l'idée selon laquelle les techniques de flexibilité du travail exportées dans le monde entier sont inspirées de la notion américaine d'at-will employment (emploi à discrétion), qui correspond à la culture et aux modes d'organisation du travail des entreprises américaines, mais n'est pas adaptée à tous les contextes culturels, en particulier dans les sociétés dites égalitaires, en me référant à la théorie d'Emmanuel Todd relative à l'influence des structures familiales d'origine sur la sphère politique.

En m'appuyant sur des recherches de terrain et sur les travaux de sociologues, anthropologues et juristes comme Emmanuel Todd, Philippe d'Iribarne, Alain Supiot et Jacques Commaille, je formule l'hypothèse qu'à moins d'être sous une forte influence extérieure, la conception qu'une société a du travail se voit à travers ses modes d'organisation et sa législation sociale. Pour Philippe d'Iribarne, c'est la culture qui crée une unité de sens au sein de l'entreprise.

L'uniformisation des modes de production et des normes juridiques n'efface pas les cultures juridiques enfouies dans les consciences collectives, qui peuvent provoquer le rejet des greffes inhérentes à l'importation de normes. Henri Lévy-Bruhl prédisait que l'acculturation juridique et l'unification du droit sont « les problèmes d'aujourd'hui et de demain ». Montesquieu lui-même écrivait que « Les lois doivent être tellement propres au peuple pour lequel elles sont faites, que c'est un très grand hasard si celles d'une nation peuvent convenir à une autre ».

S'agissant de l'Afrique, Dominique Darbon et Jean du Bois de Gaudusson parlent d'une « situation globale d'importation institutionnelle » et même d'une « dépendance juridique ». Il s'agit bien d'importation systématique de normes, à travers le droit colonial, puis à l'occasion de l'adoption des législations nationales après les indépendances et des réformes portées par les institutions de Bretton Wood à partir des années 1980 en droit du travail (I) et dans une moindre mesure en sécurité sociale (II).

2. María Belén Fernández Collados (Universidad de Murcia, Espagne). *La violencia en el trabajo.*

La violencia en el trabajo es una realidad -muchas veces invisibilizada- que afecta aproximadamente a un 23% de las personas empleadas. Con la entrada en vigor del instrumento de adhesión de España al Convenio N° 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se hace necesario un exhaustivo análisis de su impacto en el ordenamiento jurídico español, al que se procede en esta obra, sin olvidar una perspectiva de Derecho comparado con dos de los países más cercanos: Francia e Italia.

Esta obra publicada por la prestigiosa editorial Aranzadi en 2025 está vinculada a la universalización del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, dado que el Convenio N° 190 de la OIT contribuye precisamente a ello, puesto que sólo será efectiva dicha universalización en un mundo laboral libre de todo tipo de violencia.

A través de doce capítulos, se exploran las diversas dimensiones de este fenómeno y las respuestas legales para erradicarla, desde la violencia con perspectiva de género hasta el ciberacoso, pasando por la protección de las personas trans y la prevención de riesgos laborales para trabajadores expatriados. Cada capítulo aborda un aspecto crucial de la violencia en el trabajo, proporcionando un marco teórico y práctico que invita a la reflexión y la acción. Se examinan los diferentes ilícitos del acoso sexual, la tutela judicial y administrativa, y se presentan

respuestas judiciales que iluminan la extensión y el alcance del maltrato en los lugares de trabajo. Además, se analiza la importancia de la negociación colectiva como herramienta para prevenir la violencia laboral.

Con un enfoque comparativo, el libro también trata la ratificación del Convenio 190 en Francia e Italia, ofreciendo una visión internacional sobre los retos y avances en la lucha contra la violencia en el trabajo.

En definitiva, se trata de una lectura obligada para toda persona interesada en comprender cómo la legislación está evolucionando para erradicar la violencia laboral y crear espacios de trabajo libres de acoso, donde se exponen los resultados del objetivo 1 “La prevención de la violencia en el trabajo” del proyecto PID2022-137171OB-I00, “La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género”, financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FSE+ e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

3. José Eduardo López Ahumada (Universidad de Alcalá, Espagne). *Derechos fundamentales y Derecho del Trabajo ante el proceso de transformación digital.*

El presente libro aborda la relevancia de la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo desde la perspectiva del modelo de cambio tecnológico-digital. La transformación digital está teniendo un impacto significativo en los derechos fundamentales de los trabajadores. Este proceso abarca desde la protección de la dignidad humana y la intimidad personal hasta la prevención del acoso y la violencia en el trabajo mediado por tecnologías de la información y la comunicación. Los estudios que se incluyen en esta obra resaltan la necesidad de adaptar las normativas laborales para proteger los derechos fundamentales en un entorno digital, donde la vigilancia y el control pueden colisionar con la privacidad y el secreto de las comunicaciones. Además, se subraya la importancia de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo frente a los riesgos psicosociales contemporáneos, así como la reparación de los daños causados por la inteligencia artificial. En este contexto, la protección de datos personales de los trabajadores se convierte en un tema crucial, especialmente con el uso de datos biométricos y sistemas de inteligencia artificial. Un espacio relevante ocupa el tratamiento de la regulación europea sobre inteligencia artificial y la negociación colectiva, que son herramientas clave para defender los derechos de los trabajadores en plataformas digitales. Asimismo, se abordan nuevos derechos sociales, como la renta básica universal, y se analiza la responsabilidad civil contractual por daños provocados por la inteligencia artificial en el ámbito laboral. La transformación digital exige una reflexión profunda y una actualización constante de las normativas para asegurar que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados y protegidos en esta nueva era.

4. Francisco Vigo Serralvo (Universidad de Málaga, Espagne). *El deber de trabajar. Significado constitucional y proyección legislativa.*

El deber de trabajar ha sido parcialmente desatendido por los estudios de Derecho Político o de Derecho Laboral. Aunque se trata de un deber con un extendido reconocimiento en el constitucionalismo comparado, apenas algunos pronunciamientos doctrinales le reservan un lugar protagonista. Este precario estado de la cuestión obedece a una constante minusvaloración del significado y la eficacia de dicha cláusula constitucional. Tal percepción encuentra, a su vez, varias causas explicativas: la prevalencia del discurso de los derechos sobre el de los deberes en la teoría jurídica contemporánea, su indeterminada formulación literal o la carencia de mecanismos que sancionen su incumplimiento. Este libro se propone colmar ese vacío doctrinal asumiendo un enfoque positivo-formal que no acepta la intrascendencia de un precepto proclamado en una norma jurídica, en este caso en el texto vigente de una constitución. Desde ese convencimiento, pretende el autor descifrar la finalidad político-constituyente que subyace tras la codificación del deber de trabajar. Se busca, a partir de esta fundamentación, identificar la conducta exigida por este deber y su proyección sobre la legislación ordinaria. En suma, es este un estudio sobre la caracterización técnica del deber de trabajar, pero también sobre su relevancia jurídico-política. Se concluye que nos encontramos ante un precepto clave en el engranaje distributivo del Estado social en tanto que expresa la justa proporción entre los beneficios y las cargas sociales a la que aspira esta forma política de convivencia.

5. Leopoldo Vilchez Gamarra (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pérou). *Del Estado de Necesidad al Estado de Bienestar: El Derecho a la Seguridad Social Mínima.*

El presente libro, cuyo título da cuenta de la perspectiva de la investigación, tiene como objetivo básico mostrar, en primer lugar, que los seguros sociales, que ofrecen protección a las situaciones de inseguridades específicas laborales y de manera contributiva público o privado, son insuficientes para superar los problemas de pobreza e informalidad en los países de América Latina. En segundo lugar, se propone desarrollar y justificar la implementación de la Seguridad Social Mínima (SSM), como un concepto más amplio y especial, para enfrentar los riesgos sociales de forma universal y con prestaciones múltiples, considerando algunas normas propias de la OIT como el Convenio 102 de 1952 y la Recomendación 202 de 2012 que persiguen una función de redistribución y apoyo para quienes se encuentran en condiciones de pobreza, los cuales pueden ser por su situación de informalidad, pobreza extrema o por no tener acceso a las vías institucionales que les permitan mejorar su situación económica y social.

En el libro se tratan esos dos objetivos por el hecho que en América Latina cerca del 30% de la población vive en la pobreza y más del 10% en la extrema pobreza (CEPAL, 2023); además, la mayoría no goza de un ingreso fijo. El modelo previsional en la región, basado solo en seguros sociales y programas focalizados, tiene muchos años de implementación a través de diferentes prestaciones contributivas y asistenciales. Esto ha creado exclusiones y desigualdades sociales. Esta situación refleja la ausencia de condiciones necesarias y suficientes para que las personas no trabajadoras puedan contar con prestaciones de protección social. Es decir, la dependencia de las prestaciones sociales a los ingresos laborales es una limitación muy fuerte en el segmento de la mayoría de la población, especialmente de los pobres quienes representan un tercio de la población total latinoamericana.

Se plantea que la implementación de la SSM se podría realizar en base a los estándares internacionales de la OIT y las principales experiencias, como el de Argentina, Chile y Uruguay, y especialmente el de España. De esta manera se puede contribuir en el desarrollo de mecanismos para proteger a los ciudadanos de los riesgos sociales y así superar la informalidad y la pobreza. Es decir, cuanto más favorable sea la atención del Estado a las necesidades de la población, mayor será la protección social en la erradicación de la pobreza, en la disminución de la desigualdad y en sus aportes al crecimiento económico equitativo. Y cuanto mayor sea la dotación de instrumentos en estructura de protección social, mayor será el medio para reducir el nivel de informalidad y pobreza.

20:00-23:00. Diner officiel

(Lieu : Palais de la Bourse, 2 Place de la Bourse)

Vendredi 6 juin

(Lieu : Pôle juridique et judiciaire, 35 place Pey Berland, Bordeaux)

8:00-8:30. Enregistrements

9:00-10:30. Session 10

Atelier 1 (2B). *Transition, Environnement, Climat*

Modératrice : Tatiana Sachs (Université Paris-Nanterre, France).

1. Jérôme Porta (Université de Bordeaux, France). *Quelle écologisation du droit du travail ?*

L'écologisation du droit du travail marque un tournant radical pour la discipline du droit du travail. On aurait tort de mesurer cette évolution à l'aune des réformes ou même de l'accroissement de la production doctrinale en la matière. L'évolution est d'une tout autre nature. Elle est d'ordre épistémique. L'environnement s'impose comme une des interprétations proposées des transformations du droit du travail. L'avenir du droit du travail se conçoit désormais au travers de la question climatique. Elle rejoint ainsi d'autres grands récits du changement du droit du travail. À cet égard, elle a toutefois un statut particulier. La question climatique n'est pas simplement prise comme un des facteurs d'évolution de la législation du travail. Elle se donne pour interprétation globale du changement en droit du travail. Ce n'est en effet pas seulement des aspects particuliers du droit du travail qui seraient en quelque sorte impactés par la question climatique. Elle propose, tout au contraire, une interprétation et une explication globale des métamorphoses du droit du travail. D'autres récits concourent pour proposer un renouvellement de la discipline, de ses catégories, de ses justifications et de son ordonnancement. La question technologique a une pareille prétention paradigmatique. De l'informatisation à l'IA en passant les NTIC, on sait que la doctrine du droit du travail a fait de la technologie l'occasion de réflexions paradigmatiques sur le droit du travail. La flexibilisation du droit du travail, un temps porté par le modèle de la flexisécurité, ou la fondamentalisation du droit du travail, ont de manière analogue, présenté comme des tournants disciplinaires.

La question climatique paraît rejouer à nouveau frais cette mise en scène du changement. Comme rendre compte du changement amorcé et à venir du droit du travail ? L'écologisation du droit du travail est un lieu particulièrement fécond pour s'essayer à l'analyse de la manière dont les juristes pensent et (se) racontent le changement en droit. Ces récits jouent inévitablement le conflit des anciens et des modernes. Conter le changement, la transformation du droit du travail, implique le choix d'une narration, d'une dramaturgie (I). Il faut raconter ce qui fait changer et ce qui change. Toutefois, le changement s'écrit rarement sur une page blanche. Signe d'une dépendance au passé, les récits des changements écologiques du droit du travail s'inscrivent dans les répertoires juridiques préexistants (II).

2. Francisca Fernández Prol (Universidad de Vigo, Espagne). *Un nuevo Derecho del Trabajo ante la crisis climática: herramientas de emergencia y para la transición ecológica.*

El cambio climático es una realidad tangible, con impacto en múltiples ámbitos, también en las relaciones laborales, generando una nueva transformación del Derecho del Trabajo. Pues, este ha de dar respuesta a diversas circunstancias: en primer término, a situaciones de crisis y peligro extremo, frente a las que han de implementarse herramientas de urgencia con objeto de sostener el empleo y adaptar condiciones de trabajo; en segundo lugar, habida cuenta la necesaria transición de industrias altamente contaminantes a métodos de producción más sostenibles, mediante el necesario recurso a instrumentos de reestructuración empresarial y, en su caso, recolocación de las personas trabajadoras.

De lo primero, desafortunadamente ha sido protagonista el Derecho laboral español, constreñido, por mor de la DANA que afectó a la región de Valencia en octubre de 2024, a la articulación de medidas de emergencia: entre otras, suspensiones contractuales (determinantes del acceso a prestaciones de desempleo) durante la paralización

de las actividades, así como permisos remunerados y singulares tránsitos al trabajo a distancia con objeto de evitar desplazamientos y mantener, cuando fuere posible, las prestaciones de servicios.

Lo segundo –las reestructuraciones empresariales fruto de la transición verde del tejido productivo tradicional-, si bien resulta menos llamativo, ostenta, sin embargo, una relevancia trascendental. Contrarrestar el cambio climático requiere, en efecto, una nueva reconversión –de la industria, así como de los servicios y del sector primario- que precisa, para evitar consecuencias traumáticas y generar el necesario respaldo social, del acompañamiento del Derecho del Trabajo –así como del Derecho de la Seguridad Social-.

Así, la crisis climática ha generado ya nuevos derechos laborales y de Seguridad Social para dar respuesta a situaciones de emergencia. Y debe alumbrar, así mismo, con objeto de frenar su avance, un nuevo Derecho social para la transición ecológica. La transformación implica múltiples aspectos de nuestra disciplina: obviamente, la prevención de riesgos laborales –habida cuenta la afectación de la salud de las personas trabajadoras-, el Derecho individual del Trabajo –dado el impacto en el contrato de trabajo-, el Derecho de la Seguridad Social –con objeto de articular prestaciones sustitutivas del salario dejado de percibir-, e incluso el Derecho colectivo –toda vez que las representaciones de las personas trabajadoras también han de colaborar activamente en la prevención de riesgos climáticos y, más aún, en los procesos de transición ecológica de las empresas-.

El estudio, que se desarrollará en términos críticos y también propositivos, persigue, en esencia, dos objetivos: por un lado, analizar las herramientas laborales y sociales ya dispuestas como consecuencia de la crisis climática; por otro lado, poner de manifiesto las deficiencias apreciadas, singularmente en la articulación de instrumentos de impulso y acompañamiento para la transición verde de las empresas, procurando el avance propuestas de *lege ferenda* susceptibles de aplicación en España y también de extrapolación a otros ordenamientos jurídicos.

3. Lucien Carré (Institut universitaire européen, Italie). *Universaliser la protection du droit du travail dans la politique commerciale européenne – Quelles avancées avec le Pacte Vert Européen ?*

La transition énergétique de l'Union Européenne (UE) présent des risques importants pour les travailleurs des États Membres comme des États tiers. Pour s'approvisionner en matières premières et biens industriels nécessaires au verdissement de son économie, l'UE dépend en partie de chaînes de valeur mondiales qui reposent sur l'exploitation des travailleurs. Protection des travailleurs et transition énergétique se trouvent dès lors en tension : la transition énergétique de l'UE, urgente, repose sur l'exploitation de travailleurs extra-européens.

Ces tensions n'étaient, jusqu'à récemment, jamais explicitement mentionnées dans le droit européen. Travail et environnement sont certes pris en compte conjointement dans la politique commerciale de l'UE, notamment par le biais des chapitres « Commerce et développement durable » des accords de libre-échange conclus par l'UE. Mais le droit de l'UE s'est d'abord concentré sur leurs similarités, notamment la vulnérabilité des réglementations sociales et environnementales à la concurrence normative, et plus récemment sur leurs potentielles synergies, par exemple via la promotion du commerce de biens et services durables.

La présente proposition de communication s'intéresse à un changement de discours récent, identifié dans trois règlements adoptés dans le cadre du Pacte Vert Européen : les règlements (UE) 2023/1542 sur les batteries, (UE) 2023/1115 sur la déforestation et (UE) 2024/1252 sur les matières premières critiques. Ces trois textes, qui ont un objectif environnemental, mentionnent explicitement l'exacerbation des risques d'exploitation pour les travailleurs et communautés locales. Ce changement d'approche ouvre-t-il la voie à des politiques européenne de transition qui ne se basent plus, en pratique, sur l'exploitation des travailleurs extra-européens, et de leur environnement proche ?

Les trois règlements sur la déforestation, les batteries et les matières premières introduisent des mécanismes ciblés sur des risques précis, notamment liés aux activités minières, qui intègrent les aspects environnementaux et sociaux. Le règlement sur les batteries introduit un devoir de vigilance dont le contenu et les modalités contrôle ciblent les risques que les politiques européennes de transition exacerbent. Le règlement sur la déforestation intègre protection des travailleurs et de l'environnement en interdisant, dans une même disposition, tant le commerce des biens issus de la déforestation et que celui de ceux produits en violation du droit social local. Dans le règlement sur les matières premières, enfin, l'UE s'engage à privilégier les pays tiers qui intègrent des exigences environnementales et sociales dans la mise en œuvre des mécanismes de coopération qu'elle prévoit.

La reconnaissance explicite par l'UE des risques sociaux et environnementaux associés à ses propres politiques de transition pourrait, cependant, n'avoir qu'une portée très limitée. Ces trois textes ne représentent qu'une

fraction des mesures adoptées dans le cadre du Pacte Vert, et sont fortement critiqués pour leur manque d’ambition et leur incapacité à protéger efficacement les populations et travailleurs locaux. Reste qu’ils conduisent à s’interroger sur ce à quoi devrait ressembler un droit de l’UE qui prenne réellement en compte les travailleurs extra-européens que les décisions européennes impactent.

Atelier 2 (1J). *Dialogue social*

Modérateur : Marcel Zernikow (Université de Corse, France).

1. François-Xavier Lievens (Université Catholique de Louvain, Belgique). *Rôle des relations collectives de travail dans la transition écologique en Belgique.*

La crise écologique induit des transformations profondes de l’organisation de l’activité économique, et ipso facto du droit du travail. Au travers du droit des relations collectives, les travailleurs peuvent se saisir de la transition écologique. Notre contribution présente, d’une part, un état des lieux de cette question au départ de la législation internationale et de la doctrine, et d’autre part, la situation du droit belge.

Premièrement, nous établissons un tableau général. D’une part, nous passons en revue les instruments internationaux qui appellent depuis 1992 à ce que les salariés et leurs représentants s’impliquent en la matière. D’autre part, nous identifions les lignes de force tracées par la doctrine, surtout française et espagnole, sur la manière de réaliser cette implication, en prenant appui sur les législations nationales respectives. Les multiples voies proposées par les auteurs apportent chaque fois une réponse singulière à la question de savoir si le droit du travail est adapté ou devrait être adapté en vue de la transition écologique. Ces voies montrent aussi le degré d’ambition que les travailleurs peuvent avoir quant à leur implication sur ce sujet.

Deuxièmement, nous abordons la situation en Belgique pour la négociation collective et la concertation sociale. D’une part, quant à la négociation collective, nous mettons en lumière les potentialités ouvertes par une liberté syndicale dont la portée n’a pas de limite explicite. Primo, la question de la légalité d’une grève pour le climat est exposée, au regard de certaines actions qui ont utilisé cette possibilité. Secundo, la conclusion de conventions collectives de travail comportant des clauses relatives à des engagements écologiques est envisagée, à l’aune notamment des exemples des écochèques et des remboursements de frais de transport autre que par voiture. D’autre part, en matière de concertation sociale, nous développons deux dispositifs. Primo, il existe actuellement une information et une consultation au moins triennale relative aux déplacements des travailleurs de l’entreprise entre leur domicile et leur lieu de travail. Secundo, suite à la transposition de la Directive 2022/2464 relative aux informations en matière de durabilité, les entreprises d’une certaine taille vont devoir instituer une concertation concernant l’impact écologique de leur activité.

En tenant compte des voies tracées par les instruments internationaux et la doctrine, nous jetons un regard critique sur la situation en Belgique et les perspectives pour les travailleurs dans la transition écologique.

2. Andrea Francesco Greco (Università degli Studi di Siena, Italie). *‘Social Movement Unionism’ e nuove forme del conflitto industriale.*

Negli ultimi trent’anni, in Italia come in diversi paesi a capitalismo avanzato, la produzione normativa ed intellettuale nell’ambito del diritto del lavoro ha vissuto una vera e propria involuzione sotto l’influenza del c.d. “giuslavorismo liberista”. Questa trasformazione dell’assetto ordinamentale, unita all’adozione da parte delle principali organizzazioni sindacali di un approccio concertativo alle relazioni industriali, ha condotto ad una progressiva pauperizzazione delle tutele materialmente garantite alla generalità dei lavoratori e ad un affievolimento del sentimento di “solidarietà di classe”. Due elementi che, come evidenziato da autorevole dottrina, caratterizzano l’attuale fase di “interregno” del diritto del lavoro (così definita per sottolineare la sua natura “dubitativa” e precaria). In questo contesto incerto e a fronte all’incapacità della normativa vigente e del sindacalismo tradizionale di rispondere alle trasformazioni dei processi produttivi in corso, e (ancor di più) al mutato quadro dei rapporti di forza tra capitale e lavoro, in diverse occasioni lavoratori appartenenti a settori merceologici differenti hanno fatto ricorso a strumenti di organizzazione ed azione collettiva alternativi, riconducibili al fenomeno del cosiddetto social movement unionism. Queste esperienze, ricercando saldature con

le social movement organisations (SMOs) e adottando un approccio conflittuale, hanno ottenuto rilevanti risultati. Da un lato sono stati, infatti, in grado di dare vita a veri e propri “conflitti di lealtà” tra ordinamenti giuridici statali e ordinamenti intersindacali - riuscendo in diversi casi a far prevalere questi ultimi; dall’altro hanno riscoperto genuine forme di contrattazione collettiva territoriale “triangolare” coinvolgendo anche le istituzioni pubbliche e “politicizzando” le piattaforme rivendicative. L’indagine che si propone intende perciò approfondire queste “nuove” (rectius “riscoperte”) forme di organizzazione ed azione collettiva a cui i lavoratori sembrano ricorrere con maggiore intensità e che di frequente travalicano il limite della tipizzazione giuridica. L’obiettivo è esplorare il tema, scarsamente approfondito in sede teorica, delle forme di elasticità che gli ordinamenti possono dimostrare di fronte a fenomeni di disapplicazione di massa di precetti giuridici. Come sottolineato da attenta letteratura, infatti, in linea generale le strategie adottate da questi collettivi combinano una piattaforma rivendicativa “politica” - che supera la tradizionale ottica sindacale “economicistica” e permette un coinvolgimento delle comunità locali nelle azioni dirette - con strumenti di tutela collettiva caratterizzati da uno spiccato grado di conflittualità ed antagonismo (si pensi ai c.d. blocchi stradali, alle occupazioni unilaterali dei luoghi di lavoro o ai c.d. “wildcat strikes”) e capaci di sfidare, sul piano dei rapporti di forza, la tenuta di determinate norme giuridiche (percepita come inique). L’analisi seguirà, perciò, un approccio interdisciplinare, combinando prospettive giuridiche e sociologiche, in modo da non svinire le concrete esperienze di lotta e ricondurre ad unità il profilo teorico e quello “materiale”. Sempre in quest’ottica, inoltre, come casi studio, verranno analizzate alcune esperienze del social movement unionism italiano, nello specifico, quelle del “Collettivo di Fabbrica GKN” di Campi Bisenzio e quella del Collettivo Autonomo Lavoratori Portuali di Genova. Queste realtà, infatti, possono rappresentare vividi esempi dei risultati ottenuti non solo sul piano della contrattazione collettiva, ma anche in ambito “politico” grazie al coinvolgimento delle comunità locali nei processi rivendicativi.

3. Fabiola Lamberti (Università degli Studi Roma Tre, Italia). *Trasformazioni socio-economiche e scenari giuslavoristici emergenti: strategie operative e nuove interazioni tra sindacati, imprese e istituzioni.*

Di fronte a un contesto caratterizzato da rapidi cambiamenti socio-economici e dall’emergere di nuovi modelli di lavoro, il diritto del lavoro si è evoluto, tentando di rispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese e alle nuove istanze di protezione dei lavoratori.

L’obiettivo della presente proposta è quello di esplorare gli effetti di tali trasformazioni, esaminando le mutate strategie operative e le nuove interazioni degli agenti sindacali, datoriali e istituzionali in conseguenza dei cambiamenti sociali e del quadro regolatorio, nazionale e internazionale.

Sul versante sindacale emerge la necessità di affrontare sfide inedite per rappresentare i diritti dei lavoratori in un contesto di precarizzazione e parcellizzazione del lavoro. Con la crescente diffusione di forme di lavoro atipiche, come il lavoro autonomo, il lavoro a distanza e il lavoro su piattaforma, i sindacati sono chiamati a rivedere le proprie strategie di organizzazione e contrattazione per costruire una nuova identità collettiva e fare in modo che l’autonomia e la distanza non portino alla solitudine dei (nuovi) lavoratori nell’affermazione e nella tutela dei propri diritti. Le trasformazioni normative, come l’introduzione di leggi riguardanti il lavoro agile e l’economia delle piattaforme, hanno spinto i sindacati a riformulare le proprie politiche per includere questi lavoratori “non tradizionali”, ampliando il loro campo d’azione e cercando alleanze strategiche tra associazioni, anche in contesti internazionali.

Gli agenti datoriali, inizialmente poco inclini al dialogo con queste nuove realtà, hanno risposto alle trasformazioni adottando approcci più proattivi, come nel caso di accordi collettivi sullo smart working, e hanno riconosciuto l’importanza di un dialogo sociale costruttivo, anche funzionale al mantenimento della competitività aziendale. Diverse associazioni datoriali hanno riconosciuto la necessità della formazione continua per aggiornare le competenze dei lavoratori e la rilevanza del welfare aziendale come strumento per attrarre e mantenere talenti. Da tali comportamenti emerge come le trasformazioni del diritto sociale possano essere integrate nelle strategie aziendali, anche di tipo organizzativo.

Sul versante applicativo giudiziario, il ruolo dei giudici nell’interpretazione e nell’applicazione delle norme tradizionali al “nuovo” diritto sociale è diventato cruciale. Recenti sentenze hanno messo in evidenza l’importanza di una visione estensiva della tutela dei diritti dei lavoratori anche nelle nuove forme di lavoro (i.e. riders, smart workers). Questo processo di adattamento ha avuto ripercussioni significative sulle pratiche giudiziarie; la

giurisprudenza – anche domestica – si è andata progressivamente adattando verso un'estensione dei diritti fondamentali, cercando di bilanciare le innovazioni tecnologiche e le esigenze di flessibilità richieste dalle imprese con la necessità di garantire i diritti fondamentali a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale o dal nomen juris del contratto.

Le trasformazioni richiedono però un approccio innovativo soprattutto da parte delle Istituzioni, che devono promuovere politiche attive del lavoro e garantire una protezione adeguata per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro tipologia contrattuale.

La lettura dei fenomeni sociali è fondamentale per garantire la tutela dei diritti dei lavoratori e il sostegno alla competitività delle imprese nel mercato del lavoro ed impone una precisa consapevolezza dell'ineludibile necessità di un dialogo costruttivo tra tutte le parti coinvolte.

4. Dana Volosevici (Petroleum-Gas University of Ploiesti, Roumanie). *Vers une agilité syndicale : protéger les droits des travailleurs à l'ère du management agile.*

L'émergence du management agile, caractérisé par la flexibilité, la collaboration et l'itération continue, a transformé les dynamiques organisationnelles contemporaines. Ce modèle, devenu central pour les entreprises cherchant à s'adapter rapidement à des environnements en mutation, soulève néanmoins des défis majeurs en matière de protection des droits des travailleurs. Dans ce contexte, une réflexion s'impose : les syndicats doivent-ils, à leur tour, intégrer les principes de l'agilité pour remplir efficacement leur rôle protecteur ?

Le management agile redéfinit les structures de travail traditionnelles en promouvant des équipes autonomes et horizontales, souvent soumises à une pression accrue pour atteindre des résultats rapides. Ces nouvelles pratiques complexifient parfois l'application des protections légales existantes, notamment en matière de droit au repos, de limitation des horaires de travail ou de protection des données personnelles. Par ailleurs, la dilution des responsabilités managériales dans des équipes auto-organisées rend plus difficile l'identification et la correction des abus. Les cycles courts de travail, associés à une évaluation constante des performances et à un monitoring parfois intrusif, peuvent engendrer un stress excessif et une intensification des tâches, fragilisant ainsi les droits relatifs à la santé et à la sécurité au travail. Ces défis renforcent la nécessité pour les syndicats de s'adapter et de moderniser leurs approches.

Face à ces enjeux, le modèle syndical traditionnel, souvent perçu comme rigide et procédural, montre ses limites. Les transformations rapides des environnements professionnels et l'évolution des attentes des travailleurs exigent des réponses plus réactives, inclusives et innovantes. Ainsi, les syndicats doivent envisager l'opportunité de devenir eux-mêmes « agiles ».

Cette transformation leur permettrait d'anticiper plus efficacement les effets du management agile sur les droits des travailleurs. En adoptant des mécanismes de veille active et des outils numériques, les syndicats pourraient évaluer en temps réel l'impact des nouvelles méthodes de travail sur les conditions d'emploi. De tels outils faciliteraient également une représentation plus directe et participative, en recueillant rapidement les préoccupations des travailleurs. En outre, devenir agile favoriserait un dialogue renforcé avec les entreprises, permettant aux syndicats de négocier des solutions adaptées aux nouvelles réalités organisationnelles. Cela inclut notamment la mise en place de garanties spécifiques, telles que la régulation de la charge de travail et la protection de la vie privée des travailleurs.

Cependant, l'agilité syndicale pose également des questions juridiques et institutionnelles. Les principes fondamentaux de l'agilité, notamment la transparence, la collaboration et la flexibilité, doivent être compatibles avec les cadres juridiques régissant les relations collectives et les obligations statutaires des syndicats. Cette adaptation doit s'opérer sans compromettre l'indépendance syndicale ni son rôle essentiel de contre-pouvoir dans les relations sociales.

L'article se propose d'analyser si l'agilité pourrait constituer une voie pertinente pour les syndicats, leur permettant de rester efficaces face aux transformations induites par le management agile. Cette évolution pourrait leur permettre de mieux accompagner les travailleurs dans la gestion des défis propres à ce modèle organisationnel, tout en renforçant leur capacité à négocier un équilibre entre flexibilité managériale et respect des droits fondamentaux.

Atelier 3 (1K). *Droit international, Droit de l'Union européenne*

Modératrice : Sandra Goldflus (Universidad de la República, Uruguay).

1. Javier Fernández-Costales Muñiz (Universidad de León, Espagne). *Obligaciones preventivas empresariales en el marco del desplazamiento transnacional de trabajadores en el territorio comunitario.*

El lugar de trabajo puede cambiar a lo largo de la vigencia del contrato, entre otras razones porque el trabajador tiene una cierta movilidad espacial, pudiendo su prestación exigir hacer uso de la misma en mayor o menor intensidad. El desplazamiento al extranjero es un instrumento de organización y de producción cada vez más utilizado por empresas que buscan una mayor internacionalización y que son en muchos casos tendencialmente globales. El auge de los movimientos migratorios laborales a escala europea también se proyecta sobre el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Los trabajadores que se desplazan se ven expuestos a los riesgos habituales generados por su actividad, pudiendo estos incrementarse por el desplazamiento en virtud de determinadas circunstancias, pues las obligaciones preventivas se pueden ver diluidas o matizadas en los supuestos en los cuales se decide movilizar a un trabajador a otro país.

2. Aneta Tyc (University of Łódź, Pologne). *Proposta di regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che vieta i prodotti ottenuti con il lavoro forzato sul mercato dell'Unione: Osservazioni dal punto di vista del Diritto del Lavoro.*

Il 14 settembre 2022, sulla base degli articoli 114 e 207 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, la Commissione ha proposto un regolamento che vieta i prodotti ottenuti con il lavoro forzato sul mercato dell'Unione. Di fronte all'attuale situazione, il Parlamento europeo ha adottato la risoluzione legislativa del 23 aprile 2024 sulla proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che vieta i prodotti ottenuti con il lavoro forzato sul mercato dell'Unione (adottando la sua posizione in prima lettura). Questo tema è importante perché secondo la proposta di regolamento, l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha stimato a 27,6 milioni il numero complessivo di persone costrette al lavoro forzato. Lo scopo dello studio è quello di fornire un'analisi e una valutazione critica della proposta di regolamento dal punto di vista del diritto del lavoro. L'autrice si concentra sui seguenti aspetti:

- La poco chiara relazione tra il regolamento in questione e la direttiva relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità;
- L'utilizzo della definizione di lavoro forzato dell'OIL di cui alla convenzione sul lavoro forzato del 1930 (n. 29) e gli 11 indicatori dell'OIL sul lavoro forzato;
- L'assenza di un'apposita valutazione d'impatto;
- La mancanza di un adeguato risarcimento per le vittime del lavoro forzato;
- Il rapporto tra la proposta di regolamento e le norme dell'Organizzazione mondiale del commercio.

3. José Pedro Oliveira Pinto (Universidade Católica Portuguesa, Portugal). *Trabalho doméstico: entre o TJ(UE) e o ordenamento jurídico português - do acesso a prestações de desemprego aos registos e tempos de trabalho.*

Nos últimos anos, o Tribunal de Justiça da União Europeia —doravante, TJ(UE)— tem apresentado decisões pertinentes em matéria de trabalho doméstico. Na primeira, em fevereiro de 2022, no caso CJ. v. TGSS (proc. C-389/20), o TJ(UE) estipulou que uma norma nacional que exclua trabalhadores de serviço doméstico do acesso a prestações de desemprego no âmbito do regime de prestações de segurança social constitui uma discriminação indireta em razão do sexo (uma vez que a maior parte dos trabalhadores que presta esse tipo de serviços é do sexo feminino e, portanto, essa norma, aparentemente neutra, afeta de forma desproporcional as trabalhadoras femininas) e, portanto, constitui uma violação do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 79/7/CEE.

Na segunda decisão a analisar, o caso Loredas (proc. C-531/23), de dezembro de 2024, o TJ(UE) estipulou que uma disposição nacional ou prática administrativa que isenta as entidades empregadoras das trabalhadoras de

serviço doméstico de proceder aos registos de tempo de trabalho demonstra-se como contrária à Diretiva 2003/88/CEE. Consequentemente, torna-se obrigatória a implementação de um sistema que permita medir o tempo de trabalho diário de cada trabalhador de serviço doméstico, sob pena de inexistência de um registo objetivo e fiável do número de horas trabalhadas e que inviabilize o cumprimento de outros deveres laborais (v.g. o pagamento de trabalho suplementar). Uma vez mais, neste caso, o Tribunal não exclui a possibilidade de neste caso também se verificar uma situação de discriminação indireta em razão do sexo.

Deste modo, partindo inicialmente de uma análise destes dois marcos jurisprudenciais, procuramos de seguida estabelecer a ligação com o ordenamento jurídico português, precisamente no âmbito das mesmas matérias: (i) o acesso a prestações de desemprego e (ii) os registos e tempos de trabalho.

Apesar da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril (a denominada “Agenda do Trabalho Digno”) ter procedido a revisões fundamentais no domínio do trabalho do serviço doméstico, a verdade é que ficou aquém do que poderia ter determinado, sendo estes dois tópicos os principais a assinalar. Note-se, que quem trabalha no serviço doméstico apenas terá acesso a prestações de desemprego se a base de incidência contributiva corresponder a remuneração efetivamente auferida em regime de contrato de trabalho mensal a tempo completo (regime distinto do aplicado à generalidade dos trabalhadores no âmbito do sistema previdencial da segurança social) — o que promove uma clara desproteção destas trabalhadoras, conduzindo a que, em grande maioria das vezes, não tenham acesso a prestações de desemprego.

Quanto aos tempos de trabalho, permanece a norma nacional que prevê que, no caso dos trabalhadores de serviço doméstico alojados, apenas os tempos de trabalho efetivo serão contabilizados. Destarte, tal como a não obrigação da existência de registos de tempo de trabalho, defendemos que aqui também se vislumbra uma norma contrária à Diretiva 2003/88/CEE, ao não permitir a contabilização dos tempos de disponibilidade.

É precisamente neste contexto de jurisprudência europeia e da legislação nacional que procuramos apresentar uma análise crítica do regime do trabalho doméstico no domínio destas duas matérias.

4. **Christophe Degryse** (European Trade Union Institute – ETUI, Bruxelles). *Quelle place pour un agenda social dans une « Europe de sécurité » ?*

Au cours des quelques dernières années, l’Union européenne a été confrontée à une succession de crises qui ont toutes mis à nu ses multiples vulnérabilités : crise sanitaire, conflit militaire en Ukraine, guerres et rivalités commerciales, événements climatiques extrêmes, crise énergétique...

Outre sa « double transition » climatique et numérique proclamée, l’Union européenne multiplie depuis peu des fragments de réponses à ces vulnérabilités : stratégie de sécurité économique, préparation aux situations d’urgence, soutien à l’industrie de l’armement, renforcement des frontières... Il apparaît aujourd’hui que l’une des priorités de la Commission von der Leyen 2 (2024-2029) sera la création d’un véritable agenda européen de sécurité, comme le plaide le récent rapport Niinistö.

Dans un tel contexte, les deux questions que l’on propose de discuter lors du colloque seraient : d’une part, comment s’assurer qu’une politique de sécurité européenne ne se transforme, sous la pression des succès électoraux de partis politiques radicaux et d’extrême droite, en politique « sécuritaire » européenne, primant sur les droits fondamentaux, hostile aux corps intermédiaires, négligeant les droits sociaux et la démocratie au travail ? D’autre part, quels pourraient être la place et le rôle des organisations syndicales dans une Europe de sécurité ; à quels nouveaux défis celles-ci pourraient-elles se trouver confrontées ?

À l’occasion du colloque CIELO 2025, cette dernière question pourrait être abordée en lien avec le dialogue social européen : quel rôle les partenaires sociaux pourraient-ils jouer dans une « Europe de sécurité » pour s’assurer du respect des droits sociaux fondamentaux ?

5. **Pamela Martínez** (Universidad de Chile, Chili). *Los problemas del ejercicio de la huelga en los sistemas jerárquicos de vinculación empresarial en Chile.*

El problema que pretende tratar esta investigación es el ejercicio del derecho a huelga en los sistemas jerárquicos de vinculación empresarial en Chile, dado el marco normativo y sus reformas, existen problemas de eficacia de la misma, no obstante, reciente jurisprudencia que viene a darle cobertura.

La conclusión que se espera es el avance de la jurisprudencia en dar cobertura a la huelga en estos sistemas de vinculación empresarial, derribando de ese modo las barreras legales para su ejercicio.

Symposium 13 (Duguit). *Salute e lavoro: la tutela del lavoratore con malattie croniche in Italia e Spagna*

Modérateur : Giorgio Impellizzieri (Università di Modena e Reggio Emilia, Italie).

1. **Giorgio Impellizzieri** (Università di Modena e Reggio Emilia, Italie).
2. **Alifano Francesco** (Università di Modena e Reggio Emilia, Italie).
3. **Claudia Carchio** (Università di Udine, Italie).
4. **Fulvio Cucchisi** (Università di Udine, Italie).
5. **María del Mar Crespi Ferriol** (Universidad de las Islas Baleares, Espagne).
6. **Valeria Fili** (Università di Udine, Italie).
7. **Loïc Lerouge** (Université de Bordeaux, France).

La presente proposta di simposio ha ad oggetto il difficile rapporto tra salute e lavoro in diversi ordinamenti statuali europei. In particolare, la discussione muove dalla consapevolezza delle profonde trasformazioni demografiche che stanno coinvolgendo l'Europa, dedicando specifica attenzione al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione continentale, da cui deriva una crescente diffusione, tra i lavoratori, di fattori di disabilità e di malattie croniche, intese quali malattie caratterizzate da un lento e progressivo declino delle normali funzioni fisiologiche.

Le principali indagini statistiche, infatti, evidenziano come l'età media degli occupati sia in costante aumento, tanto che una quota sempre più rilevante di lavoratori appartiene alla fascia compresa tra i 50 e i 64 anni. L'aumento del numero di occupati ultracinquantenni –la cui vulnerabilità, in ragione di alcune oggettive caratteristiche psicofisiche, è più elevata rispetto a quella dei lavoratori più giovani– ha quindi causato anche l'incremento del numero di lavoratori con disabilità o affetti da malattie croniche.

Il problema della gestione dell'aumento dei fattori di disabilità e delle malattie croniche nella popolazione potrebbe, a prima vista, sembrare principalmente una questione di long-term care, legata alla risposta ai bisogni di una popolazione anziana attraverso un sistema adeguato di servizi di cura pubblici e privati. Bisogna però considerare che non solo l'innalzamento dell'età lavorativa, che in molti ordinamenti supera i 65 anni, ma anche la presenza di una quota rilevante di persone con disabilità o affette da malattie croniche al di sotto di tale età rende urgente affrontare questo fenomeno da una prospettiva di diritto del lavoro e di diritto della sicurezza sociale. Risulta infatti evidente, come testimoniato dalle principali rilevazioni statistiche, che ormai sempre più persone in età lavorativa sono chiamate a convivere quotidianamente con condizioni di salute precarie, causate da disabilità o malattie croniche. Proprio queste persone, spesso troppo giovani per essere escluse dal mercato del lavoro, necessitano di un approccio innovativo che vada oltre il piano delle misure di assistenza.

Il presente simposio, dunque, mira a dibattere sullo stato dell'arte negli ordinamenti di Spagna e Italia in materia di inclusione nel mercato del lavoro dei lavoratori con disabilità o malattia cronica. I diversi contributi dei relatori, in tale prospettiva, avranno ad oggetto le specifiche misure e soluzioni individuate negli ordinamenti nazionali per garantire l'effettiva partecipazione attiva alla vita lavorativa in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori dei lavoratori con stato di salute precario. Nello specifico, le analisi si concentrano non solo sulle soluzioni approntate dal legislatore, ma anche su quelle elaborate, all'interno dei sistemi di relazioni industriali, dalla contrattazione collettiva, dove presente e radicata.

In una prospettiva di *iure condendo*, inoltre, i diversi contributi mirano, ponendosi in dialogo tra loro, a verificare la possibilità di elaborare e proporre inedite proposte di policies da adottare nei singoli ordinamenti per garantire la ricollocazione lavorativa e l'inclusione sociale di lavoratori con disabilità e malattia cronica.

Symposium 14 (Ellul). *Sulla configurabilità di un minimum wage regionale: analisi e proposte operative*

Modératrice : Martina Bassotti (Università Mercatorum, Italie).

1. **Martina Bassotti** (Università Mercatorum, Italie).
2. **Anna Casalino** (Università Mercatorum, Italie).
3. **Caterina Corrado Oliva** (Università Mercatorum, Italie).
4. **Valentina Franca** (Université de Ljubljana, Slovénie).
5. **Marco Mocella** (Università Mercatorum, Italie).

Il diritto a un salario dignitoso è garantito da una serie di strumenti internazionali volti alla tutela dei diritti umani (UNDR, ICESCR, ESC) e da molte costituzioni nazionali. Tuttavia, l'approccio per determinare il livello specifico del salario minimo, il meccanismo per garantire che il salario corrisponda alle spese necessarie per una vita dignitosa e il calcolo del salario differiscono drasticamente nei diversi Paesi del mondo. L'assenza di approcci universali o addirittura regionali porta all'utilizzo del fattore salariale nella lotta competitiva da parte delle imprese internazionali e all'eventuale "corsa al ribasso".

La recente attenzione dell'UE al problema, anche mediante l'adozione della direttiva sul salario minimo - seppur controversa nei suoi contenuti, secondo diversi commentatori -, è un'altra prova dell'importanza del problema per il diritto sociale europeo. Ma anche l'adozione degli standard di rendicontazione della sostenibilità dell'UE, che forniscono il quadro di riferimento per la rendicontazione delle questioni materiali di un gran numero di imprese dell'UE e di paesi terzi, includono una parte relativa ai salari nella forza lavoro delle imprese che redigono i rapporti e nelle loro catene di approvvigionamento. Infine, la recente Direttiva sulla Due Diligence, applicabile non solo alle imprese dell'UE ma anche a quelle che vendono i loro prodotti nel mercato dell'UE, include anche il salario minimo.

Un'ulteriore possibilità di garantire un salario minimo è offerta dall'implementazione di una no-tax area che consente di raggiungere un livello economico uguale in una specifica regione limitando l'effetto del cosiddetto Fiscal Drag, che può influenzare negativamente il salario minimo.

Inoltre, è possibile considerare rilevante per il progetto l'esperienza dell'adozione e della ratifica della Convenzione OIL sui marittimi, che definisce il livello di salario minimo dei marittimi a livello internazionale.

Resta ferma, in generale, la necessità di una contrattazione collettiva solida e dinamica, in grado di garantire la concreta attuazione dei principi e delle disposizioni quadro definite dalla regolamentazione legale.

10:30-11:00. Pause-café. SESSION DE POSTERS

11:00-12:15 (Auditorium Duguit). *La simbiosis protectora de los derechos humanos laborales en el mundo del trabajo. Le salariat sans subordination*

Modératrice : Isabelle Daugareilh (Université de Bordeaux, France).

Keynotes : dialogue entre **Miguel Canessa Montejo** (professor de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Pérou) et **Danièle Linhart** (Directrice de recherche émérite au CNRS, France)

12:15-13:00 (Auditorium Duguit). Clôture – Au revoir

6. POSTERS

1. **Juliette Germain** (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, France). *L'élargissement de la notion de « justice sociale » aux enjeux climatiques : une source de transformation du droit du travail ?*
2. **Venera Protopapa** (Università degli studi di Verona, Italie). *Ricerca applicata, sfruttamento lavorativo e innovazione sociale.*
3. **Ángel Edoardo Ruiz Buenrostro** (Universidad de Guadalajara, Mexique). *El Teletrabajo en México: Un desafío laboral, de seguridad social y fiscal.*
4. **Robert Siuciński** (University of Łódź, Pologne). *Procedimiento de quejas sobre la aplicación de los convenios ratificados de la Organización Internacional del Trabajo: el ejemplo de Myanmar.*
5. **Silvio Sonnati** (Università Commerciale Luigi Bocconi, Italie). *Il diritto del lavoro tra crisi demografica e progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa: la proposta di costruzione di un indice di giustizia intergenerazionale teso a verificare l'impatto della normativa giuslavoristica dal punto di vista sociale.*

7. BIOGRAPHIE DES KEY-NOTE SPEAKERS

1. Nicolas Bueno

NICOLAS BUENO est professeur assistant auprès de la faculté de droit d'UniDistance Suisse où il enseigne le droit international public et européen. Il est directeur du Centre de droit, globalisation économique et développement durable et membre du comité éditorial du Business and Human Rights Journal. Il a obtenu son doctorat à l'Université de Lausanne après avoir séjourné à Columbia Law School (2012-2013). Il a ensuite mené des recherches postdoctorales à l'Université de Louvain (2016) à la London School of Economics (2017) et à l'Université de Zurich (2018-2021). Ses recherches portent sur la responsabilité des entreprises multinationales en matière de durabilité et sur le droit du travail et la transition écologique et ont été publiées dans International Labour Review, Comparative and International Law Quarterly, Journal of Human Development and Capabilities ou Journal of World Investment and Trade. Il est co-éditeur du livre Labour Law Utopias: Post-Growth and Post-Productive Approaches (OUP 2024).



2. Isabelle Schömann

Isabelle Schömann a été élue Secrétaire générale adjointe lors du 15e Congrès de la Confédération européenne des syndicats (ETUC), qui s'est tenu à Berlin en mai 2023. Elle pilote les politiques de l'ETUC sur la démocratie au travail avec un accent sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs. Elle supervise également les affaires juridiques, avec un focus sur les syndicats, les droits des travailleurs et les droits fondamentaux de l'homme. Par ailleurs, elle dirige ETUCLEX, la stratégie législative, juridique et contentieuse de l'ETUC, ainsi que les dossiers relatifs à l'égalité de genre, au marché unique et à la digitalisation, en particulier l'intelligence artificielle dans le monde du travail, en veillant au respect du principe d'un contrôle humain.

De 2002 à 2016, en tant que chercheuse principale à l'Institut syndical européen (ETUI), elle a participé au groupe de négociation de l'ETUC portant sur les accords européens relatifs au harcèlement et à la violence au travail, au stress professionnel et au télétravail. Ses recherches ont porté sur les droits sociaux fondamentaux, la participation des travailleurs et le programme européen d'amélioration de la réglementation.

Ancienne cheurcheuse associée au Centre des sciences sociales de Berlin (WZB - Allemagne) de 1995 à 2022, Isabelle est titulaire d'un diplôme de troisième cycle en droit social et droit du travail de l'Université de la Sorbonne à Paris.



3. Miguel F. Canessa Montejo

Miguel F. Canessa Montejo est avocat et sociologue de l'Université pontificale catholique du Pérou. Docteur en droit de l'Université Carlos III de Madrid. Directeur du Master en Relations de Travail à l'Université Pontificale Catholique du Pérou. Professeur invité dans des universités à l'étranger. Maître de conférences, chercheur et consultant international pour l'Organisation internationale du travail (OIT). Il est également membre du comité de rédaction de plusieurs revues nationales et internationales et membre de la Société péruvienne de droit du travail et de la sécurité sociale. Il a publié de nombreux livres et articles dans des revues spécialisées nationales et internationales. ORCID : 0000-0002-0129-101X

Parmi ses publications récentes figurent :

CANESSA, M. F. (2024). Caso Boleso vs Argentina de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Gaceta de Jurisprudencia Laboral Latinoamericana.

CANESSA, M. F. (2024). El empleo público en Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador y Perú: las condiciones de trabajo en los gobiernos subnacionales. LIMA. Palestra Editores.

CANESSA, M. F. (2024). El debate sobre los derechos humanos laborales en Latinoamérica. En La construcción jurídica de los derechos humanos laborales en Latinoamérica (pp. 129 - 154).



4. Danièle Linhart

Danièle Linhart est sociologue du travail, docteur et habilitée à diriger des recherches en sociologie. Directrice de recherches émérite au CNRS, elle est membre du laboratoire CRESPPA-GTM, associé aux universités de Nanterre (Paris 10) et Saint-Denis (Paris 8). Ses travaux portent tout particulièrement sur les problématiques liées à l'évolution du travail et de l'emploi.

Parmi ses publications récentes figurent :

-Danièle LINHART, T Travailler sans les autres ? Février 2009, Le Seuil, Coll Hors Normes, 213 pages

-Danièle LINHART, Nelly MAUCHAMP, Le travail, Collection Idées Reçues, Le cavalier Bleu, 2009, 122 pages.

Danièle LINHART, La comédie humaine du travail ; de la déshumanisation taylorienne à la sur humanisation managériale, Coll Sociologie clinique, Erès, 2015.

-Danièle LINHART, Zoe THOURON, Le burn out ; travailler à perdre la raison, La petite bédéthèque des savoirs, Ed Le Lombard, 2019.

-Danièle Linhart, L'insoutenable subordination des salariés, Coll Sociologie clinique, Erès, 2021.



8. COMITÉS DU CONGRÈS

A) COMITÉ SCIENTIFIQUE DU 5^{ème} CONGRÈS MONDIAL CIELO LABORAL

- Prof. Pascal Lokiec** (IRJS, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, France).
- Prof. Emmanuelle Mazuyer** (CERCRID, Université de Lyon, France).
- Prof. Thomas Pasquier** (IRERP, Université de Nanterre, France).
- Prof. Rafael Encinas de Muñagorri** (DCS, Université de Nantes, France).
- Prof. Marion del Sol** (IODE, Université de Rennes, France).
- Prof. Isabelle Desbarats** (CDA, Université de Toulouse Capitole, France).
- Prof. Franck Héas** (DCS, Université de Nantes, France).
- Prof. Frédéric Guiomard** (IDP, Université de Toulouse Capitole, France).
- Prof. Nicolas Moizard** (DRES, Université de Strasbourg, France).
- Prof. Farida Khodri** CERCRID (Université Jean Monnet Saint-Etienne, France).
- Prof. Sophie Robin** (Ecole de droit, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, France).
- Prof. Tatiana Sachs** (IRERP, Université de Nanterre, France).
- Prof. Patrice Adam** (Université de Lorraine, France).
- Prof. Ch. Willmann** (Université de Rouen, France).
- Prof. Alexis Bugada** (Université Aix-Marseille, France).
- Prof. Gwenola Bargain** (Université de Tours, France).
- Prof. Jean Philippe** (Lhernoud, Université de Poitiers, France).
- Prof. Lucas Bento Carvalho** (Université de Montpellier, France).
- Prof. Sergio Gamonal** (Universidad Adolfo Ibáñez de Santiago de Chile, Chili).
- Prof. M.K. Landaburu** (Pontificia Universidad Católica Perú, Perou).
- Prof. Hugo Barreto Ghione** (Universidad de la República, Uruguay).
- Prof. Laura Calafà** (Universidad de Verona, Italie).
- Prof. Juan Pablo Mugnolo** (Universidad de Buenos Aires y San Andrés, Argentine).
- Prof. Sidney Machado** (Universidad de Paraná, Brésil).
- Prof. Teresa Coelho Moreira** (Universidad de Minho, Portugal).
- Prof (E) Emilia Casas Baamonde** (Universidad Complutense Madrid, Espagne).

B) COMITÉ D'ORGANISATION

Isabelle Daugareilh (COMPTRASEC, Université de Bordeaux, France).

Loïc Lerouge (COMPTRASEC, Université de Bordeaux, France).

Lourdes Mella Méndez (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

Silvia Fernández Martínez (Universidad de Santiago de Compostela, Espagne).

Bárbara Torres García (Université de Santiago de Compostela, Espagne).

Philippe Martin (COMPTRASEC, Université de Bordeaux, France).

Duarte Abrunhosa e Sousa (CIJE-Université de Porto, Portugal).

Esperanza Macarena Sierra Benítez (Université de Séville, Espagne).

Lavinia Serrani (ADAPT, Italie).

9. CHIFFRES DU CONGRÈS

Pays participants : 20

Algérie, Argentine, Belgique, Brésil, Canada, Colombie, Côte d'Ivoire, Chili, Espagne, France, Grèce, Italie, Mexique, Pérou, Pologne, Portugal, Uruguay, Roumanie, Suisse et Turquie.

Participants intervenants : 226

Participants totaux : 268

Sessions : 10

Sessions plénières : 2

Ateliers : 34

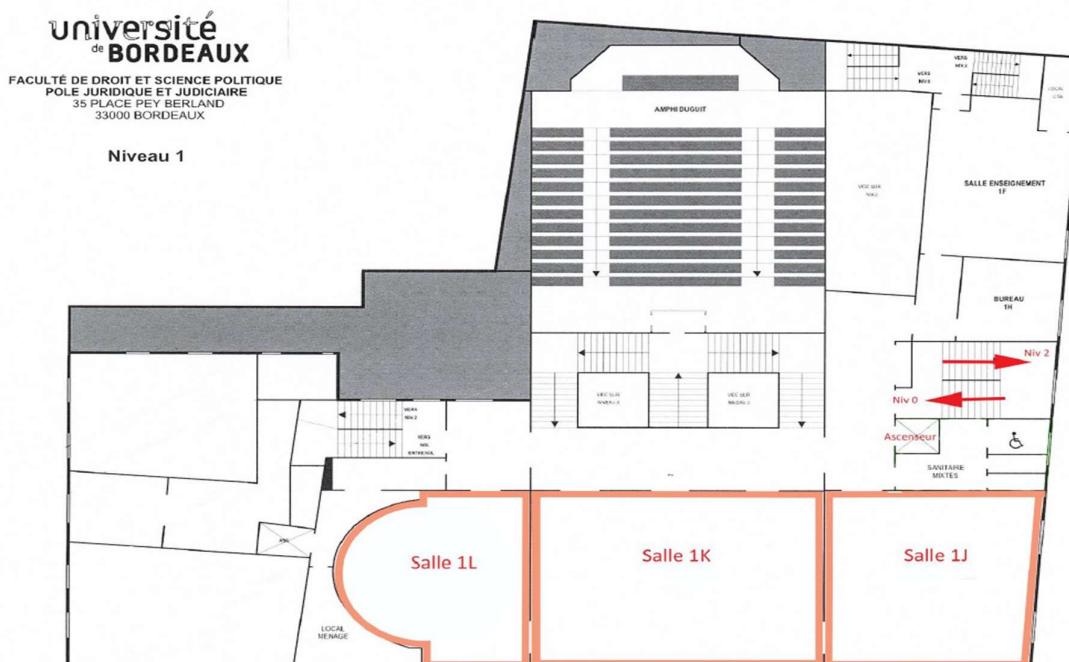
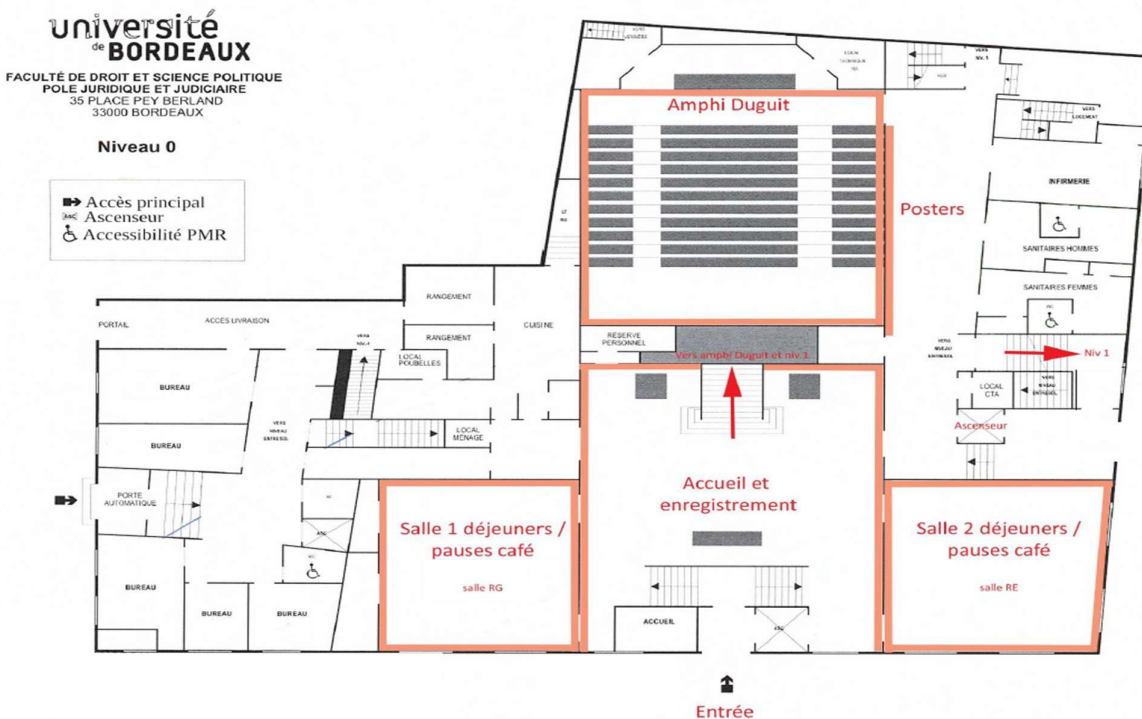
Symposiums : 14

Sessions présentation d'ouvrages : 2

Modérateurs et modératrices : 44

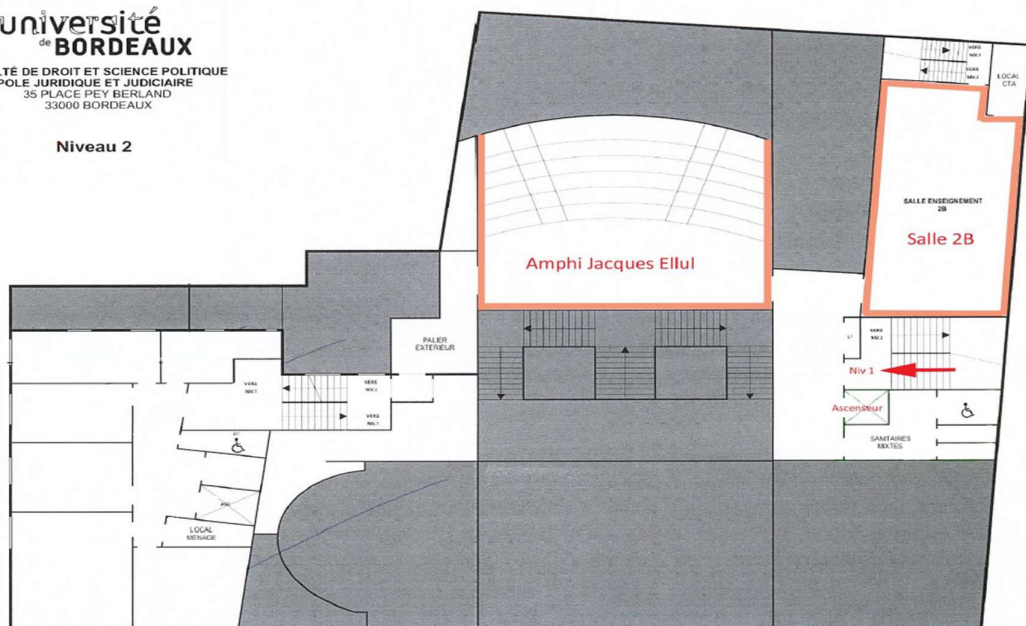
Activité culturelle : Visite au Musée d'Aquitaine, Bordeaux (cocktail de bienvenue).

10. LIEU DU CONGRÈS : PLANS ET PHOTO



université de BORDEAUX
FACULTÉ DE DROIT ET SCIENCE POLITIQUE
POLE JURIDIQUE ET JUDICIAIRE
35 PLACE PEY BERLAND
33000 BORDEAUX

Niveau 2





LE RÉSEAU CIELO LABORAL SOUHAITE REMERCIER TOUTES LES ENTITÉS ORGANISATRICES ET COLLABORATRICES POUR LEUR SOUTIEN A CE CONGRÈS, AINSI QUE TOUS LES PARTICIPANTS ET MODÉRATEURS POUR LEUR CONTRIBUTION.

MERCI BEAUCOUP A TOUTES ET TOUS !