

#ADAPTCONFERENCE2024

CONVOCATORIA
DE RESÚMENES

¿Qué quieren los trabajadores, hoy?

Una reflexión interdisciplinar sobre
representación, relaciones
industriales y derecho laboral

Congreso internacional XIV Edición

EVENTO PRESENCIAL

Bérgamo (Italia)

4 - 6 de diciembre de 2024

Centro Congressi Giovanni XXIII
(Viale Papa Giovanni XXIII, 106)

internationalconference.adapt.it

@ADAPTLAND



CONTENT PARTNER



SUPPORTER

IN COLLABORATION WITH



El trabajo aparece hoy como una realidad cada vez más fragmentada, en la que es cada vez más difícil identificar puntos fijos para orientarse. En particular, las transformaciones de los procesos de producción y de la organización del mercado de trabajo, pero también los cambios culturales en las relaciones entre el trabajo y las personas y, de manera más general, las evoluciones estructurales en la conformación de la sociedad han hecho que sea cada vez más difícil orientarse en la comprensión de las urgencias y necesidades de los trabajadores. La clase trabajadora es cada vez menos uniforme, rota por la mezcla entre sectores productivos y transversalidad de roles y tareas, un proceso que se ha acelerado recientemente debido a la omnipresencia de las tecnologías digitales. Al mismo tiempo, se observa la creciente dificultad de la representación para involucrar a los trabajadores atípicos, así como a los jóvenes o a una gran parte de los empleados en el sector servicios. La crisis de esta dimensión colectiva hace, por tanto, más complejo identificar las necesidades que, expresadas por una multitud diversa de individuos, adquieren por consiguiente una dimensión cada vez más individual tanto en su horizonte como en su especificidad. Por lo tanto, nuestra mirada sólo puede dirigirse al mundo de la representación, a menos que queramos imaginar un mundo en el que las demandas de los trabajadores surjan sólo a nivel individual, dejando así espacio para fuertes polarizaciones y desigualdades basadas en oportunidades y recursos de poder individuales. El sindicato y la representación tal como se entienden tradicionalmente se ven puestos a prueba por enormes transformaciones sociales y económicas (terciarización de la economía, diversificación de la fuerza laboral, mayor precariedad en el trabajo, políticas gubernamentales, etc.) y han surgido nuevas y directas formas de participación de los trabajadores. De la misma manera, las organizaciones de empleadores también se han enfrentado a nuevos desafíos relacionados con la creciente fragmentación de la producción y de los sectores, con la compartimentación de intereses y con la tendencia hacia la regulación gubernamental de algunas cuestiones (por ejemplo, el salario mínimo), por un lado, y hacia la descentralización o incluso el debilitamiento de la negociación colectiva, por otro.

En este escenario, la XIV edición del Congreso internacional organizado por la International School of Higher Education in Labour and Industrial Relations de ADAPT invita a académicos e investigadores a reflexionar y ofrecer su aporte sobre el tema de las necesidades actuales de los trabajadores, la dimensión colectiva de trabajo y los factores que siguen siendo relevantes

para valorar el trabajo de las personas, promover la realización personal y la identidad profesional y crear mercados laborales sostenibles e inclusivos. Reflexiones que no pueden dejar de tener un carácter ante todo internacional y comparado, pero también interdisciplinario, considerando los diferentes aspectos que toca un intento de análisis tan amplio.

Tema 1 - ¿Qué quieren los trabajadores del derecho laboral?

Tanto en su dimensión de protección de la parte más débil del contrato de trabajo como en la de derecho de producción, que asegura una competencia justa entre las empresas y la regulación del uso del factor trabajo en la economía, el derecho laboral está sujeto en su evolución a las demandas que surgen de la transformación de la sociedad. Preguntarnos hoy qué quieren los trabajadores y, en consecuencia, cómo les gustaría que el derecho laboral respondiera a sus necesidades, significa tratar de relacionar las normas del derecho laboral con las antiguas y nuevas demandas provenientes del tejido social, tanto del trabajador individual como de las comunidades (dentro y fuera del ámbito laboral) en las que se expresa su personalidad. Por un lado, emerge -en un mercado laboral que ha abandonado (o quizás traicionado) el pacto social basado en el intercambio entre trabajo, estabilidad del empleo e ingreso suficiente y donde se observa un crecimiento de los trabajadores pobres- una nueva centralidad de las necesidades relativas a la garantía de una seguridad económica y de empleo a lo largo de toda la vida activa. Por otro lado, el envejecimiento de la población activa y la entrada de nuevas generaciones con una nueva concepción de la relación entre persona y trabajo determinan la aparición de nuevas necesidades individuales relativas a la sostenibilidad del trabajo (con respecto a condiciones de salud que cambian a lo largo del tiempo) y a la calidad del trabajo, cada vez más evaluada también en relación con la capacidad de responder a deseos de flexibilidad y de conciliación, pero también de carácter ideal con respecto al impacto del propio trabajo en la sociedad. ¿Con qué herramientas y con qué eficacia el derecho laboral, a nivel nacional y supranacional, está respondiendo a las necesidades tradicionales del trabajador con respecto a la garantía de sus derechos e intereses fundamentales y al mismo tiempo promoviendo una nueva concepción del trabajo, más capaz de responder a posiciones e instancias particulares o individuales? El tema se presta a reflexiones, también desde una perspectiva comparada, sobre

intervenciones regulatorias particulares implementadas a nivel nacional o supranacional en respuesta a una o más de las instancias mencionadas anteriormente, así como a lecturas sistemáticas relacionadas con la evolución del derecho laboral y de sus instrumentos.

Tema 2 – Inteligencia artificial: más allá de los riesgos del desempleo tecnológico, el nudo de la calidad del trabajo

Con este tema, se pretende explorar la naturaleza multifacética y multidimensional de la expansión de la IA con respecto a la calidad del trabajo, en referencia tanto a la dinámica de los mercados laborales (¿qué nuevos empleos y qué nuevas competencias? ¿cómo capacitarlas? ¿cómo gestionar el impacto sobre los trabajadores y, en particular, sobre los más expuestos?) como a la realidad de las relaciones laborales en contextos de producción cada vez más avanzados tecnológicamente, sin olvidar también el papel vital que desempeñan los trabajadores, incluidos los “invisibles” -en particular en los países en desarrollo involucrados en la cadena global de suministro de IA- que a menudo se encuentran trabajando en condiciones laborales difíciles y precarias. Por lo tanto, se alienta la presentación de propuestas, especialmente de carácter interdisciplinario o multidisciplinario, destinadas a examinar críticamente la búsqueda incesante de innovación en IA, destacando cómo con ella se corra el riesgo de eclipsar la necesidad crucial de condiciones de trabajo y políticas de desarrollo sostenible que promuevan resultados más justos en el mercado laboral, tanto en las economías avanzadas como en los países en desarrollo. Más allá del impacto de la IA, el tema de investigación ubica estos debates dentro del alcance más amplio de la agenda de desarrollo y de las limitaciones de estas tecnologías para impulsar una transformación estructural que sea inclusiva y conduzca a la creación de empleo decente y productivo.

Tema 3 – El papel de las asociaciones sindicales y empresariales en la construcción de itinerarios educativos y formativos: ¿decadencia o redescubrimiento?

Los sindicatos y las asociaciones de empleadores han desempeñado un papel decisivo, en muchos países europeos y fuera de ellos, en la promoción de la relación entre formación y trabajo, tanto para los trabajadores ya

empleados como para los jóvenes matriculados en cursos de educación y formación y comprometidos en la siempre compleja transición de la escuela a la universidad y al mundo laboral. Pensemos, por ejemplo, en el sistema dual alemán, donde la representación ha desempeñado históricamente un papel decisivo en la regulación del aprendizaje. Hoy observamos, al menos en algunos contextos nacionales, un proceso de descolectivización de los sistemas de construcción de competencias, indicando con esta expresión el declive de ese protagonismo de representación ya mencionado. Al mismo tiempo, observamos que también existe una necesidad creciente, a la luz de diversos fenómenos como la transición gemela o los impactos de las transformaciones demográficas, de una educación y formación inclusivas y de calidad, para cuya concepción e implementación los sindicatos y las asociaciones empresariales podrían ser (aún) decisivos. ¿Es inevitable el declive del interés de la representación en la construcción de los itinerarios de educación y formación? ¿De qué se genera? ¿En qué contextos (nacional, territorial) es posible observar esta dinámica? O, por el contrario: ¿existen experiencias contemporáneas en las que es posible observar un redescubrimiento del papel de los interlocutores sociales en la construcción de itinerarios educativos y formativos “duales”? Y finalmente: ¿cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo la relación entre representación, Estado y empresas en la regulación y construcción de itinerarios educativos y formativos? Estas son algunas de las preguntas que pueden plantearse a la luz de la temática propuesta por este tema, que puede ser investigado desde diferentes perspectivas disciplinares, en clave comparativa, pero también gracias a análisis históricos y reconstructivos, con el fin de explorar la complejidad que (desde siempre) caracteriza la relación entre representación y sistemas de formación.

Tema 4 – La evolución de las formas de representación de los trabajadores en el contexto de las *twin transitions*: ¿qué espacio para la participación directa de los trabajadores?

En el contexto de los actuales procesos de desarrollo de la organización del trabajo, caracterizada por un creciente énfasis en la participación directa de los trabajadores, se puede cuestionar el papel tradicional de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores. Del mismo modo, las herramientas que tradicionalmente pusieron en marcha para las

actividades de representación (negociación colectiva, co-determinación, información y consulta) compiten hoy en día con canales directos e informales para la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales, cada vez más puestos a disposición por los empleadores y a veces posibilitados por la innovación tecnológica. Por lo tanto, este tema tiene como objetivo investigar las diversas formas en que el sindicato aborda el fenómeno de la llamada *"employee-driven innovation"*, caracterizada por una fuerte cooperación entre trabajadores y empresas, a la luz de los diferentes recursos de poder de que disponen las partes y de los marcos legislativos nacionales, pero también de la influencia de las prioridades transversales de la Comisión Europea (The European Green Deal, A Europe fit for the digital age, An economy that works for people). Las estrategias de los sindicatos para promover la participación de los trabajadores y su contribución a la reivindicación de sus intereses también serán objeto de este tema. El tema propuesto puede ser investigado desde diferentes perspectivas disciplinarias (jurídicas, sociológicas, etc.), incluso en clave comparativa.

Tema 5 – Trabajadores y relaciones industriales ante el desafío de la transición socioecológica

El cambio climático y la degradación ambiental han puesto de relieve la necesidad de una acción colaborativa a nivel internacional, europeo, nacional y territorial para facilitar la transición ecológica. Sin embargo, es cada vez más claro que esto requiere esfuerzos no sólo para reducir la dependencia del carbono y promover actividades climáticamente neutras, sino también para proteger a los ciudadanos, los trabajadores y los grupos vulnerables durante las transformaciones y conversiones en curso. Al analizar si este proceso es compatible con el actual sistema capitalista, y en qué medida, el nuevo paradigma laboral mencionado plantea la cuestión de quién decide el objeto y el modo de producción. A este respecto, parece fundamental apoyar la participación, la democracia y la igualdad en los procesos de transición de sectores, territorios y comunidades para garantizar que la transición a economías climáticamente neutras no exacerbe las discriminaciones ya existentes, sino que actúe como una oportunidad para abordarlas y reducirlas. Dada esta correlación entre las transiciones verde y socioeconómicas, es imperativo reconocer un papel central para los interlocutores sociales y los sistemas de relaciones

industriales, como actores privilegiados para orientar y plasmar de modo constructivo el camino de esta transformación fundamental. Por lo tanto, este tema tiene como objetivo investigar este argumento compuesto y complejo, fomentando el análisis de la negociación colectiva, las relaciones industriales, la legislación laboral y la dinámica cambiante de los mercados laborales a través de la lente de la transición socioecológica. El objetivo es explorar cómo los trabajadores y los sistemas de relaciones industriales reaccionan y actúan en respuesta a estas transformaciones, tomando en consideración los desafíos enfrentados, los objetivos perseguidos, las herramientas y acciones implementadas por los interlocutores sociales, capaces de capturar y responder a las intrincadas dinámicas de la transición, reconociendo la conexión entre las cuestiones ambientales y sociales. El tema propuesto puede ser investigado desde diferentes perspectivas disciplinarias (jurídicas, sociológicas, etc.), incluso en clave comparativa.

Tema 6 – El aprendizaje permanente como clave para el *empowerment* de los trabajadores

Tanto las imponentes transformaciones del trabajo (progreso tecnológico, transición ecológica, envejecimiento demográfico) como la aparición de nuevas demandas de los trabajadores -como, por ejemplo, el deseo de una mayor participación en las decisiones organizativas y estratégicas, así como de una creciente personalización en la forma de trabajar- sugieren que se preste especial atención al tema de la formación de los trabajadores y, más en general, al derecho al aprendizaje continuo. En esta perspectiva, se esperan nuevos estudios que investiguen aquellas normas, políticas e instituciones que, tanto a nivel nacional como supranacional, contribuyen a la profesionalización de los trabajadores y su formación. El tema se presta a reflexiones provenientes de diferentes disciplinas (derecho del trabajo, relaciones industriales, sociología del trabajo, etc.) que, incluso desde una perspectiva comparada, pueden investigar diferentes perfiles. A modo de ejemplo: el marco jurídico-institucional de referencia en los diferentes ordenamientos jurídicos; la contribución de la negociación colectiva y de los interlocutores sociales; las herramientas y políticas para la formación de los trabajadores en la relación laboral; las herramientas y políticas para la formación de trabajadores fuera de la relación laboral; las instituciones (públicas, privadas, colectivas) involucradas en la planificación,

financiación e implementación de medidas a favor del aprendizaje continuo.

Tema 7 – Representación, comunicación y lenguajes: intereses colectivos y desintermediación en la era de las redes sociales

En los últimos tiempos, el movimiento sindical mundial ha experimentado un notable resurgimiento, desafiando las percepciones comunes sobre su declive. En el contexto de una naturaleza cambiante del trabajo contemporáneo, la *voice*, término difícil de traducir en otros idiomas y contextos como expresión de la dimensión sindical anglosajona, a menudo surge de esfuerzos organizativos espontáneos, desafiando el know-how tradicional de los sindicatos existentes. Estas dinámicas suelen estar estrechamente relacionadas con los métodos de comunicación y las estrategias de uso de las redes sociales que, al mismo tiempo, se presentan, por un lado, como herramientas indispensables para la autonomía colectiva para comunicarse con sus asociados y promover su sentido de pertenencia y, por el otro, como dispositivos capaces de desintermediar al actor colectivo preestablecido y dar lugar a formas independientes de agregación. Estas dinámicas no conciernen sólo a los sindicatos, sino también a la representación del mundo laboral *tout-court*. En particular, la influencia de las asociaciones de empleadores también se enfrenta a importantes retos en los países occidentales. En respuesta, en muchos contextos nacionales, estas entidades han intentado ampliar su función de prestación de servicios a las empresas, desinvirtiendo en la lógica intrínsecamente comunicativa de la representación en sentido estricto. Subyace a este proceso que afecta a las organizaciones empresariales un profundo y duradero proceso de cambio en los perfiles de las empresas, cada vez más especializadas y, por tanto, cada vez más proclives a expresar nuevas necesidades de representación. Esto se refleja también en las recientes protestas de los trabajadores agrícolas en Europa, a menudo organizadas a través de los medios digitales y dirigidas también a las asociaciones empresariales. Las organizaciones de empleadores, tradicionalmente inclinadas a operar entre bastidores, se ven ahora obligadas a reinterpretar su compromiso público. ¿Cómo interpretan y afrontan las asociaciones estos cambios? ¿Qué estrategias, qué mensajes, qué herramientas adoptan para hacer frente a los retos del cambiante

mundo laboral y cumplir al mismo tiempo su función de proteger y promover los intereses de sus asociados?

Tema 8 - Intereses de los trabajadores e intercambio en la negociación: entre la cuestión salarial y la (in)seguridad social

Durante mucho tiempo, los salarios han ocupado un lugar central y relevante en los sistemas de negociación colectiva, debido a que son uno de los principales elementos del intercambio contractual entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, la evolución de los sistemas de negociación colectiva cuestiona profundamente esta centralidad: con frecuencia, el centro de gravedad de las negociaciones sindicales se desplaza y no se centra tanto en los niveles salariales como en la necesidad de hacer frente a las múltiples y nuevas necesidades de protección, debido también a las profundas transformaciones organizativas que se están produciendo en el mundo laboral. Por otra parte, ante la crisis progresiva de los sistemas públicos de bienestar y de su capacidad para responder a las necesidades de protección que pueden surgir durante la carrera laboral de los trabajadores, algunos sistemas de negociación colectiva intentan construir un sistema de protección social paralelo al público, para hacer frente a las crecientes inseguridades sociales. Esta tendencia lleva a preguntarse qué buscan hoy los trabajadores en su intercambio contractual con el empleador: ¿sólo un salario para defender su poder adquisitivo ante las diversas coyunturas económicas? ¿O estamos ante un cambio radical, en el que en el intercambio propio de la relación laboral cobra protagonismo no sólo el valor económico del trabajo realizado, sino también el interés -especialmente del trabajador- por obtener diversas garantías capaces de satisfacer las más diversas necesidades y mejorar su calidad de vida? Ante estos interrogantes, el tema pretende estimular y promover investigaciones y reflexiones encaminadas a revelar si la dinámica de la negociación colectiva está cambiando en los distintos países, y de qué manera, así como los efectos de estos cambios en las relaciones laborales individuales.

Tema 9 – Igualdad de oportunidades en el mercado laboral y papel (actual y potencial) del diálogo social

La discriminación en el mundo laboral, además de violar los derechos fundamentales de los ciudadanos, es un obstáculo para la promoción de condiciones de vida y de trabajo dignas, esenciales para el progreso económico y social y para la creación de un desarrollo verdaderamente sostenible. Por ello, hablar hoy de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo exige la necesidad de adoptar estrategias e instrumentos a nivel internacional y nacional adecuados para la eliminación de los obstáculos formales y sustanciales generados por mecanismos discriminatorios basados en el género, la religión, la etnia, la edad, la orientación sexual y el estado de salud. Hablar de igualdad de oportunidades invita a reflexionar sobre los diversos factores que inciden en la calidad y cantidad del trabajo, hoy monitoreados a través de indicadores que describen la persistencia de desigualdades relacionadas con las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral, con la dinámica salarial y con el desarrollo de perfiles laborales y trayectorias profesionales a lo largo de la vida. Estos perfiles son cruciales para garantizar un funcionamiento correcto y equitativo de los sistemas económicos y sociales, trazar la senda para el desarrollo de sistemas de protección social adecuados a las necesidades de los ciudadanos y reducir la brecha de oportunidades especialmente para los llamados grupos vulnerables (mujeres, mayores de 55 años, jóvenes, discapacitados). Las instituciones que regulan el mundo del trabajo desempeñan un papel fundamental en la definición de una vía de desarrollo más equitativa y sostenible, como lo demuestra también el papel desempeñado por el diálogo social en la promoción de mecanismos incentivadores y correctores también y sobre todo a través de la negociación colectiva. Este tema pretende, por tanto, explorar la cuestión de las desigualdades en el mercado de trabajo para responder a algunas preguntas: ¿qué entienden hoy los trabajadores por igualdad de oportunidades en el mercado laboral? En diferentes contextos nacionales o regionales, ¿qué se entiende por igualdad de oportunidades en el mercado laboral? ¿Cuál es el papel del diálogo social en la lucha contra la discriminación y cuáles son las buenas prácticas?

Tema 10 – El papel de las dinámicas territoriales para unos mercados laborales competitivos, inclusivos y sostenibles

Este tema pretende explorar en profundidad las complejas interconexiones entre las dinámicas territoriales y los mercados laborales, con especial atención a la consecución de un equilibrio entre competitividad, inclusividad y sostenibilidad. Serán bienvenidas las contribuciones tanto teóricas como empíricas destinadas a arrojar luz sobre las múltiples dimensiones que conforman las aspiraciones de los trabajadores, las oportunidades de crecimiento individual, tanto personal como profesional, y la creación de capital social a nivel local (por ejemplo, a través de modelos organizativos innovadores, mediante iniciativas de colaboración público-privada y en la cadena de suministro). Las reflexiones en respuesta a este tema también pueden centrarse en la dimensión colectiva del trabajo, donde la colaboración y las interacciones entre diferentes partes interesadas y actores en los mercados laborales locales juegan un papel fundamental. Por último, otro elemento de interés es el papel de la dimensión territorial con respecto a la de las cadenas de valor mundiales. ¿Cómo pueden influir los territorios, y los actores que los animan, en la calidad del trabajo dentro de estas cadenas? ¿Cómo gobernar las dinámicas territoriales para garantizar condiciones de trabajo de calidad, seguras y satisfactorias a los trabajadores que intervienen en las distintas etapas de las cadenas de valor mundiales? ¿Cómo influyen las cadenas de producción en la competitividad y el atractivo locales?

PLAZOS

- Los resúmenes podrán presentarse entre el **18 de marzo y el 31 de mayo de 2024**
- Las notificaciones de selección se enviarán antes del **28 de junio de 2024**
- La confirmación de asistencia al Congreso deberá recibirse antes del **6 de septiembre de 2023**
- Los trabajos completos de los Autores cuyas contribuciones hayan sido aceptadas y estén interesados en su publicación deberán enviarse antes del **31 de octubre de 2024**

DIRECTRICES PARA EL ENVÍO DE RESÚMENES

Los resúmenes deben enviarse a través del [Abstract Submission Portal](#), que también contiene instrucciones detalladas para el envío.

Se publicará una recopilación de los resúmenes seleccionados; las propuestas aceptadas se publicarán en el **Book of Abstracts**, en el sitio web oficial del evento.

COMITÉ CIENTÍFICO

Para garantizar un alto nivel de calidad, el ADAPT International Scientific Committee participó en todas las fases organizativas del Congreso. A continuación, figura la lista de los académicos que lo componen.

- Prof. **Lena Abrahamsson** (Luleå University of Technology, Sweden)
Prof. **Giuseppe Bertagna** (University of Bergamo, Italy)
Prof. **John Budd** (University of Minnesota, USA)
Prof. **Alexis Bugada** (Aix-Marseille University, France)
Prof. **Federico Butera** (University of Milan-Bicocca, Italy; IRSO Foundation, Italy)
Prof. **Jesús Cruz Villalón** (University of Seville, Spain)
Prof. **Marc De Vos** (Ghent Law School, Belgium)
Prof. **Juan Raso Delgue** (University of the Republic, Uruguay)
Prof. **Ruth Dukes** (University of Glasgow, Scotland)
Prof. **Anthony Forsyth** (RMIT University, Australia)
Prof. **Bernard Gazier** (University of Paris 1 Panthéon-Sorbonne, France)
Prof. **José Luis Gil y Gil** (University of Alcalá, Spain)
Prof. **Julio Armando Grisolia** (National University of Tres de Febrero, Argentina)
Prof. **Thomas Haipeter** (Institute for Work, Skills and Training, Germany)
Prof. **József Hajdú** (University of Szeged, Hungary)
Prof. **Thomas Kochan** (Massachusetts Institute of Technology, USA)
Prof. **Felicity Lamm** (Auckland University of Technology, New Zealand)
Prof. **Lourdes Mella Méndez** (University of Santiago de Compostela, Spain)
Prof. **Shynia Ouchi** (Kobe University, Japan)
Prof. **Daiva Petrylaitė** (Vilnius University, Lithuania)
Prof. **William Roche** (University College Dublin, Ireland)
Prof. **Alfredo Sánchez Castañeda** (National Autonomous University of Mexico, Mexico)
Prof. **Michele Tiraboschi** (University of Modena and Reggio Emilia, Italy) – Coordinator
Prof. **Eric Tucker** (York University, Canada)

Prof. em. Dr. **Manfred Weiss** (Goethe University, Germany)

Prof. **Adrian Wilkinson** (Griffith University, Australia; University of Sheffield, UK)

TRABAJOS COMPLETOS

Los mejores trabajos completos presentados en el Congreso serán evaluados para su publicación en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), [Professionalità Studi](#), [Diritto delle Relazioni Industriali](#), [E-Journal of International and Comparative Labour Studies](#) o en un volumen especial que se incluirá en [ADAPT Labour Studies Book-Series](#) (Cambridge Scholars Publishing). También se tendrán en cuenta para su publicación los trabajos de quienes no puedan asistir al Congreso, pero que aún estén dispuestos a aportar su contribución.

COSTES

La participación en el Congreso es gratuita. Los gastos de viaje y alojamiento correrán a cargo de cada participante. Se concederá un número limitado de becas para cubrir parcialmente los gastos de viaje a estudiantes o doctorandos cuyos resúmenes sean especialmente meritorios en términos de originalidad y calidad científica. La solicitud de la beca para cubrir parcialmente los gastos de viaje deberá recibirse junto con la presentación de los resúmenes enviando un correo electrónico a fondazioneadapt@gmail.com.

MÁS INFORMACIÓN

Para más información, escriba a fondazioneadapt@gmail.com

RIMANETE IN CONTATTO

Las actualizaciones y avisos relativos a la **#ADAPTConference2024** (hashtag de las redes sociales) se comunicarán en el sitio web oficial del evento internationalconference.adapt.it y a través de los canales sociales [@ADAPT_Bulletin](#) (X en inglés), [@adaptland](#) (X en italiano), [@adaptland](#) (Instagram), [ADAPT](#) (Facebook) y [ADAPT](#) (LinkedIn).