

#ADAPTCONFERENCE2024

ADAPT

What Do Workers Want, Today?

An Interdisciplinary Reflection on
Representation, Industrial Relations
and Labour Law

International Conference XIV Edition

BOOK OF ABSTRACTS

IN-PERSON EVENT

internationalconference.adapt.it

Bergamo (Italy)
4 - 6 December 2024

Venue: Centro Congressi Giovanni XXIII
Viale Papa Giovanni XXIII, 106

@ADAPTLAND



CONTENT PARTNER



IN COLLABORATION WITH



PARTNERS AND SUPPORTERS

Table of contents

<i>Introduzione/Introduction/Introducción</i>	8
Can social dialogue guarantee decent work in GVCs? Insights from an empirical study on Italy, Albania, and Hungary	9
Direct participation and worker representation: exploring areas of integration.....	12
Telework and right to disconnect: an EU turning point?	15
Nuevos tiempos para la participación institucional: entre la gobernanza y los mecanismos tradicionales de representación. Un debate político, normativo y territorial	17
Employee management and power asymmetry in the era of artificial intelligence systems	19
Training as a tool for the inclusion of vulnerable workers: what role for trade unions?.....	21
Rapporto salariale, retribuzione sufficiente e diritto del lavoro	24
Tiempo de trabajo, flexibilidad y conciliación	26
Le sort des salaires dans les entreprises en difficulté : “vers un nouveau droit du travail au secours de la sauvegarde des intérêts salariaux”	28
Social dialogue: an essential element of the European cohesion and competitiveness	30
La negociación colectiva en el sector público: evolución, involución e innovación	33
El techo de cristal en la alta dirección del sector público: ¿igualdad de oportunidades?.....	35
La formación y orientación profesional como instrumento de readaptación profesional ante la transición climática. El ordenamiento jurídico español.....	37
El diálogo social como vía hacia un trabajo doméstico decente: experiencia comparada y retos para su desarrollo en España	39
La corresponsabilidad como contenido de la negociación colectiva: avances y deficiencias.....	42
AI managing people: the need for a new generation of rights at Work	45

Employee participation reimagined: insights from trade union and company collaboration	47
Brecha salarial de género: Un problema pasado y presente.....	50
Tecnocensura y la transformación de la representación sindical en la era de las redes sociales: desafíos y estrategias	52
La prevención del acoso laboral como pilar del derecho a un entorno seguro y saludable en el trabajo en la Comunidad Andina de Naciones	55
The role of trade unions in the hospitality sector in safeguarding the quality of work of a diverse labour force: some comparative insights from an EU project.....	58
La dimensión de género del teletrabajo: Implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo.....	60
EU Social Dialogue and lifelong learning: a fit or a mismatch?.....	62
Essere donna e straniera nel mercato del lavoro lombardo. Casi studio dal terzo settore	66
Parità di genere e accesso al mercato del lavoro. Quali strumenti per diminuire il <i>gender pay gap</i> nel contesto europeo? Analisi comparata tra Italia e Spagna	68
What do workers want today? Some insights from recent labour market dynamics for the occupational well-being.....	71
Democracy at work, democracy in society.....	74
Participatory tools, work inclusion and (possible?) responsibility: the role of workers' representatives for health and safety	76
The return of full employment. What does it mean for labour market policy?.....	79
Una revisión del derecho de reunión	81
La representación transnacional de los intereses de los trabajadores en los comités de empresa europeos de las compañías aéreas: presente y futuro.....	83
Exploring methodologically in human resource management in favour of decent work	85
La generación de empleo en el sector de las energías renovables.....	86
Propuestas y soluciones para afrontar las desigualdades de género en materia de seguridad y salud laboral.....	88
Oportunidades de empleo en el sector primario en el marco de la transición ecológica.....	91
El concepto francés de calidad de vida y de condiciones de trabajo: un análisis desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo.....	93

Derecho del trabajo con perspectiva medio ambiental	95
La tutela antidiscriminatoria por razón de edad y género en las relaciones laborales.....	99
Tradición e innovación en las estructuras de representación de los trabajadores	101
“¿Qué quieren las personas empleadas de hogar y de cuidados? Muy fácil: Algo de lo prometido y no cumplido”	103
Interacciones de la Inteligencia Artificial y la prevención de riesgos laborales: impacto en los trabajadores de cadenas globales de suministro	106
Workplace tests for drugs similar to alcohol and discrimination against workers in treatment.....	109
Protecting the image of the employee in the age of digital technologies - the legal position and employee attitudes and expectations.....	111
La negociación colectiva ante el desafío de la descarbonización en España.....	113
La Directiva Europea sobre diligencia debida y trabajo decente. Una mirada a las migraciones y al trabajo infantil en las cadenas de valor ...	116
Career stability and insecurity: evidence from outsourced jobs in Romania	118
Sobre la confianza, la discriminación y el reconocimiento socio-laboral de mujeres teletrabajadoras.....	120
Workers’ organizational participation in the ecological transition.....	122
La tensión entre lo individual y lo colectivo en el ámbito de la tutela de las personas trabajadoras autónomas no empleadoras.....	124
European trade unions and climate change: moving the agenda forward.....	126
Envejecimiento, empleo y riesgos psicosociales: un difícil reto para las políticas públicas	128
LGTBI plans and harassment protocols in companies.....	130
Lifelong learning and labour law from an international law perspective.....	132
Cross-sector labour coalitions in the “new economy” and “logistics sector”: enhancing coalitional power resources.....	134
Gendered effects of decarbonisation, automation and AI in the automotive industry	137
Derechos Fundamentales y Soft Law en el Derecho Laboral: La Nueva Ciudadanía en el Ámbito del Trabajo.....	140

Economic, Financial, and Logistical Challenges in the Green Transformation of Social Cooperatives: A Polish Perspective	144
Monitoring of the remote worker – Between the right to privacy and protection of the employer’s interest	147
Tiempo de trabajo y empleo en el hogar familiar: una relación compleja.....	149
Datafied Creativity and Unclaimed Artistry: Protecting Creative Workers’ Data Rights in the AI Era.....	151
El aprendizaje continuo en España: permiso individual de formación	155
Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas.....	158
Discriminación por situación de enfermedad o condición de salud e inversión de la carga de la prueba	160
El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización	162
Internacionalización de un marco normativo para impulsar el tránsito del bienestar en el trabajo a la felicidad en el trabajo: algunas referencias concretas más allá de la UE.....	164
What do workers want, today? Representing the new ‘we’ in neo-liberal globalization	166
Developing future-ready local economies	168
Algorithmic management in traditional workplaces: the case of high vs. low involvement working practices. (The context of the non-inclusive industrial relations system in Hungary)	170
Autonomy for some, decent work for others?	173
Fostering inclusive labour markets through transnational social partner agreements.....	175
El fomento de la formación dual en España a través de la negociación colectiva	177
Las dinámicas del teletrabajo: entre inclusión y nuevas formas de exclusión laboral	179
El Papel de los Sindicatos en la Protección de Derechos Laborales en la Era Digital	181
Estudio Bibliométrico de la Inteligencia Artificial y el Derecho al Trabajo Publicitario.....	183
La inteligencia artificial y la protección de la estabilidad laboral en el Ecuador.....	185

El rol del inspector del trabajo y la protección de los derechos del trabajador en el Ecuador	187
Los trabajadores uruguayos: la disputa por el empleo, el trabajo y la construcción sindical.....	190
Creating Opportunities for Poverty Reduction among Industrial Workers through Inclusive and Sustainable Industrial Development ..	193
Tests to Determine Employer-Employee Relationships in India: Looking towards the Future?	195
Libertad de expresión: El ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio, en el Ecuador	196
Barreras sociales, políticas y culturales como limitación de los derechos laborales de personas en movilidad	198
La lucha contra el cambio climático por los agentes sociales: la configuración de la figura del delegado de medio ambiente.....	201
La violencia y el acoso en los términos del Convenio 190 OIT	203
Labour law and lifelong learning: the future research needs and strategies.....	205
Social packages agreed in income policy agreements – political exchange between wage increase and social benefit and reforms.....	207
El trabajo fantasma en la era de la digitalización: La necesaria protección del trabajo decente en las cadenas de suministro de Inteligencia Artificial	209
TikTok in the Perception of Italian Labor Interest Groups. Collective labour representation or individual satisfaction through services?.....	212
The challenges of bioethics in access to parental labour rights: from surrogacy to trans pregnancy.....	215
La negociación colectiva y la inteligencia artificial en el mundo del trabajo.....	218
The key role of workers' participation in the regulation of AI	220
Eficacia de la normativa laboral latinoamericana: tensiones y sinergias. La brecha entre la tésis de la normativa y la realidad sociolaboral. ¿Qué demandan los actores sociales?	223
<i>¿Qué quieren los trabajadores?</i> Fenomenología de la Huelga como expresión del conflicto social, económico y político en Argentina Brasil y Uruguay. Un Análisis comparado	226
Human oversight of the algorithmic management and the role of workers' representatives	230
Renta básica forma de complementar y alcanzar una dignidad para el trabajador.....	232

La selección automatizada de trabajadores mediante sistemas de inteligencia artificial.....	235
Do workers want security? Protection against dismissal in the 21st century.....	237
Organizational participation of invulnerable workers: participatory governance in Italian universities.....	240
Azienda che promuove la salute mentale: un’iniziativa brasiliana che risponde ai desideri dei lavoratori.....	242
Principales aspectos sobre la contratación temporal en México.....	245
Is a revival of collective bargaining possible? the transposition of the Adequate Minimum Wages Directive in central and eastern Europe...	248
Digitalización y calidad en el empleo: luces y sombras	251
Decentralized pay determination in Ireland since the global financial crisis.....	260
El derecho al trabajo y Ley 3/2023 de Empleo de España: Lagunas, instituciones sociales y posibilidades de realización de este derecho social.....	263
Transición laboral justa: el papel del diálogo social y la negociación colectiva ante el cambio climático	268
Los derechos de las personas trabajadoras ante la inteligencia artificial: garantías para una transición justa.....	270
Salud mental y trabajo decente: desafíos de la prevención de riesgos ante la transformación de los entornos laborales.....	273
La Gran Dimisión y las pequeñas dimisiones: el papel del Derecho del Trabajo.....	276
‘We’re Not Robots’: Legal Limits on Work Intensity and Productivity Quotas in the Context of Workers’ Health and Safety at the High-Tech Warehouse.....	278
La vertiente colectiva de la subcontratación laboral: el convenio colectivo aplicable como vía para alcanzar la equiparación de condiciones laborales	281
Intelligenza artificiale, algocrazia e nuove frontiere del diritto del lavoro.....	283
Desafíos jurídicos ante la gobernanza de datos y la opacidad algorítmica en el empleo.....	286
From conflicts over the results of production to negotiated legislation in Sweden: Lessons from a labor law in flux.....	292
Fermenting contemporary handicrafts: new professions, green economy, and transformations in the global market	294

El papel de la representación de los trabajadores en las nuevas normas jurídicas sociales de la UE: inteligencia artificial, trabajo en plataformas digitales y diligencia debida	297
Implementing lifelong learning into a national Labour law– A case study of Hungary	299
A right to rest as a measure to limit working time in the digital environment	301
Acuerdos marco globales	304
Il ruolo dei servizi per il collocamento mirato e dei <i>disability manager</i> nel contrasto alle discriminazioni per disabilità nell'accesso al lavoro ..	306
Should workers want to work on Sundays?	309
Algorithmic management and workers' right to information	311
La jornada laboral en el teletrabajo.....	314
No space for worker voice in the Global South: case of international Cambodia.....	316
El derecho de información de los trabajadores tras la implantación por las empresas de sistemas automatizados de toma de decisiones que utilizan IA.....	318
Seguridad y Salud Ocupacional: Derecho a Desarrollar Labores Dependientes en un Ambiente Adecuado y Propicio	321
¿Qué anhelan los trabajadores en América, en el mundo laboral?	323
From the EU-New Zealand FTA to the EU-Kenya EPA: A step backwards for sanctions for non-compliance with the ILO core labour conventions?	326
Mecanismos de control de las normas de la OIT: particular referencia al procedimiento especial de queja	329
Moving the needle on lifelong learning: calibrating progress	332
Legal perspectives on human reliability and AI: balancing industrial efficiency and worker rights	335
Corporate Family Responsibility in financial sector in Europe	337
The hidden toll of work of the invisible digital human labour in the AI supply chain.....	340
What future for human work in the age of artificial intelligence.....	342
La formación preventiva en la política de lugar de trabajo sobre violencia y acoso	344
Setting boundaries: do we need a right to disconnect when we have a fundamental right to rest?	347

Introduzione/Introduction/Introducción

Questo volume raccoglie i contributi accettati a seguito delle proposte inviate in risposta alla [call for abstracts](#) per la XIV edizione del convegno internazionale di ADAPT [Cosa Vogliono i Lavoratori. Oggi? Una Riflessione Interdisciplinare su Rappresentanza, Relazioni Industriali e Diritto del Lavoro](#). Gli elaborati sono ordinati alfabeticamente (lettera iniziale del cognome del primo autore). Gli *abstract* sono stati raccolti mantenendo inalterata la lingua in cui sono stati sottoposti a valutazione (inglese, spagnolo, italiana e francese) e sono stati inclusi nel presente volume senza interventi sostanziali rispetto al contenuto fornito dagli Autori, ad eccezione di lievi adattamenti per garantire maggiore uniformità nelle sezioni dedicate alle bibliografie.

This volume collects the abstracts accepted following the proposals submitted in response to the [call for abstracts](#) for the 14th edition of ADAPT's international conference, [What Do Workers Want, Today? An Interdisciplinary Reflection on Representation, Industrial Relations and Labour Law](#). The contributions are organised alphabetically, according to the first letter of the surname of the first author. The abstracts have been retained in the original languages in which they were submitted for evaluation (English, Spanish, Italian, and French) and are presented here with minor adjustments made to ensure consistency in the sections dedicated to the bibliography.

Este volumen recoge los resúmenes aceptados tras las propuestas enviadas en respuesta a la [convocatoria de resúmenes](#) para la 14ª edición del congreso internacional de ADAPT [¿Qué quieren los trabajadores, hoy? Una reflexión interdisciplinar sobre representación, relaciones industriales y derecho laboral](#). Los documentos están ordenados alfabéticamente (letra inicial del apellido del primer autor). Los resúmenes se han recogido manteniendo la lengua en la que se sometieron a evaluación (inglés, español, italiano y francés) y se han incluido en este volumen sin cambios sustanciales en el contenido aportado por los Autores, a excepción de ligeras adaptaciones para garantizar una mayor uniformidad en las secciones dedicadas a las bibliografías.

Can social dialogue guarantee decent work in GVCs? Insights from an empirical study on Italy, Albania, and Hungary

Francesco Alifano

Assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Diletta Porcheddu

ADAPT Research Fellow

Abstract & methodology

This presentation will illustrate the research findings of the ongoing Valuefacturing SMEs project (Fostering SMEs Competitiveness in Manufacturing GVCs through Social Dialogue – GA No. 101102391) coordinated by Confimi Industria (an Italian employers' organisation active in the manufacturing sector) and co-funded by the European Union, aimed at exploring the role of social dialogue in facilitating the participation of Small and Medium Enterprises (SMEs) active in the manufacturing sector in Global Value Chains (GVCs) and protect workers' rights. The project is carried out by a Consortium participated by Italian, Albanian, Hungarian and European-level partners.

The most relevant goal of the project is that of facilitating dialogue between employers' organisations and trade unions in national contexts where industrial relations are more fragile, in order to increase and improve SMEs advantage from quality and effective sectoral social dialogue strategies designed and implemented by well-trained business side and workers' representatives. Social dialogue is in fact believed to be an effective instrument to guarantee compliance with decent work standards.

- 1) In more detail, the specific contents of the research entail:
Introduction to the concept of global value chains in the manufacturing sector;
- 2) Exploration of factors that can foster/hinder SME participation in global value chains;
- 3) Theoretical framework regarding the role of social dialogue and collective bargaining in the governance of global value chains and in guaranteeing decent work at all levels of the GVCs;
- 4) Country sheets on the positioning of Italian, Hungarian and Albanian SMEs in global value chains and description of the specific characteristics of manufacturing production sectors in different countries, industrial

relations systems of and social dialogue dynamics (focus on IR for global value chains);

5) Collection of supranational (European and non-European) and national initiatives on governance of global value chains through social dialogue and collective bargaining, in an effort to ensure compliance with decent work standards.

The illustrated research is fed by data collected through both desk and field research. The desk research was carried out through the analysis of academic and grey literature concerning the topic of GVCs, the weight of SMEs in the European economy, cross-sectoral and sectoral social dialogue on the EU and at national level, especially focused on the manufacturing sector; the field research instead entailed eighteen semi-structured interviews, mainly involving members of employers' organizations and trade unions active in the Italian, Albanian, Hungarian and European manufacturing sectors. The results acquired through the field research integrated the desk research, as well as the inputs collected during the in-presence workshops (Italy; Albania) carried out between June and October 2024.

Essential Bibliography

Anner, M., Fischer-Daly, M., Maffie, M. (2021), Fissured employment and network bargaining: emerging employment relations dynamics in a contingent world of work, in *Industrial and Labor Relations Review*, 74, 3, pp. 689-714.

Boscati, A., Sartori, A. (2023), Le "Global Supply Chains" negli strumenti dell'OIL. Testo, contesto e prospettive evolutive, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2, pp. 475-509.

Brino, V. (2019), Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione, in *Lavoro e Diritto*, 3, pp. 553-570.

ILO (2016), Decent work in global supply chains, International Labour Conference, 105th Session.

Kano, L. et al. (2020), Global value chains: A review of the multi-disciplinary literature, in *Journal of International Business Studies*, 51, pp. 577–622.

Lewandowski, P. et al. (2023), The Role of Global Value Chains for Worker Tasks and Wage Inequality, IZA – Institute of Labor Economics;

Nikulin, D., Parteka, A., Wolszczak-Derlacz, J. (2022), Working conditions in Europe: The role of global value chains and advanced digital production-driven technological specialisation, ETUI Report.

OECD (2023), Report Policies to strengthen the resilience of global value chains.

Keywords

Industrial relations, social dialogue, global value chains, manufacturing, collective bargaining, decent work

Direct participation and worker representation: exploring areas of integration

Ilaria Armaroli

Senior Research Fellow at ADAPT

Abstract & methodology

Addressed in various organisational and HRM studies since the second half of the 20th century, contextually to the emergence of the first inefficiencies of the Taylorist model of production, and with a view to boost company performance, direct worker participation has only been dealt with to a limited extent from an industrial relations perspective. On the other hand, the possibility of coexistence between traditional forms of labour representation and modern direct participation practices has been questioned in those contexts in which workers' involvement was promoted by employers with the precise intention of avoiding their unionisation (Danford et al., 2008; Kochan et al., 1986). Moreover, though less frequently, there has been no lack of contributions arguing for the substantial irrelevance of direct participation in those realities where union representation rights are extensive and developed (Godard, 2004).

Though limited, empirical research has nevertheless shown that the adoption of direct worker participation initiatives can also take place in companies with labour representation bodies. However, even from these analyses, direct participation emerges as largely promoted and implemented by the company management alone, and concentrated on areas and functions quite different from those governed by the actors and institutions of industrial relations, justifying (at least apparently) the lack of involvement of labour representation in this sphere.

This is at odds, though, with the contribution that direct participation (albeit designed by company managers) is proved to be able to make to the dimensions of *efficiency*, *voice* and *equity* that industrial relations themselves are geared towards balancing (Budd, 2004; Pohler & Luchak, 2014), thus prompting to wonder whether it is reasonable to continue to relegate the issue to managerial action, leaving aside the benefits that could be generated in the interaction with workers' representation.

Drawing on this background, thanks to the opportunity offered by the 'BroadVoice – Broadening the spectrum of employee voice in workplace innovation' research project co-financed by the European Commission, this paper intends to further deepen those workplaces where both direct and representative participation channels coexist, to look for their possible relationships and contribution, in a more or less integrated manner, to the

balancing of the *efficiency*, *equity* and *voice* outcomes to which modern industrial relations should tend. To pursue this objective, two sectorial case studies (on the engineering and advanced tertiary sector) in Italy, each enriched with two company case analyses, are developed through research on primary and secondary documentary sources, semi-structured interviews with workers' representatives, company managers and external experts, and a discussion group with social partners at both company and national level.

Essential Bibliography

Ahlstrand, R., & Gaudić, J. (2023). Labour-management relations and employee involvement in lean production systems in different national contexts: A comparison of French and Swedish aerospace companies. *Economic and Industrial Democracy*, 44(4), 1027-1051.

Armaroli, I. (2022). Integrating direct employee voice within the framework of worker representation: The role of an Italian trade union in organising disintermediation. *Economic and Industrial Democracy*, 43(2), 658-684.

Budd, J. W. (2004). *Employment with a human face. Balancing efficiency, equity, and voice*. Cornell University Press.

Cox, A., Zagelmeyer, S., & Marchington, M. (2006). Embedding employee involvement and participation at work. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 250-267.

Danford, A., Richardson, M., Stewart, P., Tailby, S., & Upchurch, M. (2008). Partnership, high performance work systems and quality of working life. *New Technology, Work and Employment*, 23(3), 151-166.

Godard, J. (2004). A critical assessment of the high-performance paradigm. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 349-378.

Kochan, T. A., Katz, H. C., & McKersie, R. B. (1986). *The transformation of American industrial relations*. New York: Basic Books.

Knudsen, H., Busck, O., & Lind, J. (2011). Work environment quality: The role of workplace participation and democracy. *Work, Employment and Society*, 25(3), 379-396.

Looise, K., Torka, N., & Wigboldus, J. E. (2011). Understanding worker participation and organizational performance at the firm level: In search for an integrated model. *Advances in Industrial and Labor Relations*, 18, 87-113.

Oeij, P. R. A., & Dhondt, S. (2017). Theoretical approaches supporting workplace innovation. In P. R. A. Oeij, D. Rus, & F. D. Pot (Eds.), *Workplace Innovation: Theory, research and practice* (pp. 63-78). Springer.

Pohler, D. M., & Luchak, A. A. (2014). Balancing efficiency, equity and voice: The impact of unions and high-involvement work practices on work outcomes. *ILR Review*, 67(4), 1063-1094.

Strauss, G. (2006). Worker participation – Some under-considered issues. *Industrial Relations*, 45(4), 778-803.

Wood, S. J., & Fenton-O’Creevy, M. P. (2005). Direct involvement, representation and employee voice in UK multinationals in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 11(1), 27-50.

Keywords

Direct worker participation, industrial relations, labour representation

Telework and right to disconnect: an EU turning point?

Matteo Avogaro

Post-doctoral researcher in Labour Law, ESADE Law School, Ramon Llull University

Abstract & methodology

Telework and right to disconnect are topics that, currently, involve around 20% of workforce in the EU (EU Commission, 2022) and which, thus, have become familiar for the labour-law debate in some EU Member States. In this view the recent announcement of the launching – by the EU Commission – of a first-stage consultation of European social partners on a possible EU regulatory action is a remarkable news.

Such an EU intervention in the field of telework and right to disconnect, indeed, would allow to update current national regulations (where present), with the aim to provide fairer working conditions, adequate work-life balance, and more in general to meet workers' desiderata. So that, to ensure the spread of a methodology of work that proven, in recent years, to benefit also companies, reducing costs and increasing productivity.

In this view, the purpose of this paper is to examine three possible game-changing issues for telework and right to disconnect, which remained on the background in the Consultation Document published by the EU Commission in April 2024.

These cross-cutting issues – individuated on the basis of a preliminary literature review addressing positions of EU social partners, research centres and think tanks – consists of:

- 1) The model of telework envisaged by the EU regulatory initiative, between a way to ensure the mere respect of “classic” working time, or a new way of organizing working performance, free of most of time constraints that characterized it in the XXth century.
- 2) Sectorial and occupational regulation of telework and especially or right to disconnect, to deal with different workers' needs and desiderata corresponding to different jobs, also characterised by different rates of “informal overtime”.
- 3) Telework and new job trends: solutions to cope with the phenomenon of employee influencers. That is, how to regulate telework and right to disconnect for those employees required to act as influencers for their employer, with part of the work performance extending, in this way, to their personal spaces of communication and rest-time.

For all of these issues, the paper will explore workers' desiderata, through an analysis of data provided by most relevant EU research centres (Eurofound, Eurostat, etc.). Furthermore, the focus will move on the *pars construens*, outlining corresponding possible regulatory options to integrate in the EU proposal, relying on: i) a EU-level literature review looking for more promising solutions proposed by scholars; ii) from the practical perspective, an analysis of the solutions already offered by the one of the most advanced EU legal frameworks for telework and right to disconnect in the EU: the Spanish one, regulated by Law 10/2021.

The purpose of the paper is to define and offer some guidelines to strengthen and improve the quality of the upcoming EU regulatory intervention, and to go further with the implementation of the European Pillar of Social Rights in this context.

Essential Bibliography

Avogaro, M. (2022). A holistic approach to remote digital work: From the inconveniences suffered by employees to a comprehensive 'fair compensation'. IDP. *Revista de Internet, Derecho y Política*, 36, 1–16.

Countouris, N., De Stefano, V., Piasna, A., et al. (2023). The future of remote work. ETUI aisbl.

Eurofound. (2020). Right to disconnect in the 27 EU Member States. Eurofound Working Papers.

European Commission. (2024). First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect. Consultation Document C(2024) 2990 final.

Ginès, I., & Fabrellas, A. (2021). Teletrabajo: Estudio jurídico desde la perspectiva de seguridad y salud laboral. Aranzadi.

Keywords

Telework, right to disconnect, workers' desiderata, EU first-stage consultation, employees influencers, working time, informal overtime

Nuevos tiempos para la participación institucional: entre la gobernanza y los mecanismos tradicionales de representación. Un debate político, normativo y territorial

Francisco José Barba Ramos

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Huelva

Abstract & methodology

El papel de sindicatos y asociaciones empresariales como portadores de intereses generales, y su participación en asuntos públicos vuelve al debate público en cuanto se toma conciencia de la disfunción que se produce entre los mecanismos institucionales de representación y participación, en contraposición a los cambios que experimentan nuestras relaciones laborales y la sociedad en general.

La interlocución política de los agentes sociales parecería que no tendría que generar mayor debate que una correcta interpretación del art. 7 de la Constitución Española, junto a lo establecido legalmente sobre mayor representatividad sindical y empresarial, si no fuera por la recurrente aparición de escenarios que provocan incertidumbre alrededor de todo ello.

Se presentan aquí un conjunto de situaciones de orden jurisprudencial, de previsión legislativa y de carácter político que vienen a agitar el aparentemente pusilánime escenario del intercambio político; bien con posibles alteraciones en las fórmulas de la representatividad, bien con la pretensión de cierto blindaje en la participación institucional por parte de los actuales actores.

Más allá de un escenario de negacionismo del “pacto social” por parte de fuerzas políticas de extrema derecha (y que se percibe con la desaparición de estructuras participativas a nivel autonómico), lo cierto es que el monopolio de la representación de los intereses profesionales en exclusiva a sindicatos y asociaciones empresariales pudiera chocar con la realidad de una sociedad más compleja. Vemos ciertas señales de cambio con ocasión de la Sentencia del Tribunal Supremo 4262/2023, de 16 de octubre tras la presencia de otras organizaciones sindicales diferentes a las “más representativas” en el denominado Consejo de Desarrollo Sostenible.

Por otra parte, nos vamos a encontrar con un compromiso reflejado en el acuerdo PSOE-SUMAR para la configuración del actual gobierno de España relativo al impulso de una “ley de participación institucional” que

regule la presencia de los interlocutores sociales en los diversos órganos de las Administraciones Públicas. Sería una forma de cerrar el círculo junto a otras normas de similar sentido en muchas de nuestras Comunidades Autónomas, y que pretenden añadir un plus de garantía de dicho rol político de los agentes sociales.

Junto a ello, señalamos que en el “Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado 2024” (y en cumplimiento del RD 286/2017, de 24 de marzo), se presenta la propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social para el presente ejercicio de una Ley Reguladora de la Representatividad Empresarial en el ámbito de las Pequeñas y Medianas Empresas, con el objetivo de “desarrollar las reglas de representatividad empresarial, especialmente las relativas a la mayor representatividad de las pequeñas y medianas empresas en el ámbito del diálogo social, la negociación colectiva y la participación institucional”. Así, junto al intento de reforzar la participación institucional, se podría abrir una posible modificación de los sujetos representativos de los intereses empresariales tras 50 años de monopolio absoluto y unidad orgánica del asociacionismo empresarial entorno a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Essential Bibliography

Cruz Villalón, J., Menéndez Calvo, M. R., & Nogueira Guastavino, M. (Cords.). (2017). Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez. Bomarzo.

Porras Nadales, A. (2018). Entre representación y participación: dinámicas y límites. *Revista General de Derecho Constitucional*.

Harguindeguy, J. (2020). Análisis de políticas públicas.

Cabero Morán, E. (2022). Los Consejos Económicos y Sociales de las Comunidades Autónomas.

Font, J. (2020). Los consejos como espacios deliberativos. El caso español. In AA.VV., ¿Una nueva democracia para el siglo XXI?

Keywords

Participación institucional, representación, representatividad, sindicatos, asociaciones empresariales, gobernanza

Employee management and power asymmetry in the era of artificial intelligence systems

Miłosz Barłóg

PhD Candidate at University of Silesia in Katowice

Abstract & methodology

The development of technology is fundamentally changing the world of work. In the era of the digital economy, an example of how the traditional model of organizational functioning is changing is algorithmic management, which uses advanced technologies including artificial intelligence systems to make automated decisions. Originally, management by algorithms was directly related to the operation of online platforms such as Bolt, Uber and Airbnb. However, digital transformation processes have led to algorithms being increasingly used in traditional workplaces as well.

Technology can increase efficiency and objectivity in evaluating employees. On the other hand, the over-automation of the management model brings serious challenges to workers' rights. Algorithms can lead to increased pressure on performance by imposing unattainable goals and intensifying the pace of work, which can negatively affect the physical and mental health of employees. In addition, a lack of transparency in the operation of algorithms can result in unfair treatment, discrimination and privacy issues.

In traditional workplaces, where the relationship between employees and employers has so far been based on face-to-face communication, algorithmic management can lead to the dehumanization of the work environment by, among other things, automating expectations of the employee and schematizing the evaluation of his work. In addition, algorithmic management is becoming an increasing challenge to classical labor law, changing the traditional paradigm of the employment relationship. Institutions such as employee subordination and employer risk are being transformed, shifting the dangers of new technologies to employees.

The role of the law, both at the international, European and national levels, is to confront existing regulations with the new dangers and to develop a legal framework that allows technological advances to benefit everyone, including workers. Transforming traditional labor law institutions requires understanding and regulating new technologies to ensure that workers' rights are adequately protected in the era of artificial intelligence systems.

Methodology: The historical-legal method, which involves analyzing technological changes and their impact on legal regulations, will be used to examine the evolution of employee management models from the time of the Great Industrial Revolution, through scientific management, to contemporary models based on artificial intelligence systems. The dogmatic-legal method will enable the identification and interpretation of existing regulations concerning algorithmic management and employment relationships. This will allow for an assessment of the effectiveness of current legal provisions in the context of the objectives and values of labor law, as well as the identification of legal gaps and inconsistencies, which may serve as a basis for formulating new legal solutions.

Essential Bibliography

Aloisi, A. and De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour.*

Babu, N., Marda, K., Mishra, A., Bhattar, S., Ahluwalia, A. and Services, E. (2024). The Impact of Artificial Intelligence in the Workplace and its Effect on the Digital Wellbeing of Employees. *Journal for Studies in Management and Planning*, 10, pp. 1-32. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10936348>.

De Stefano, V., & Taes, S. (2023). Algorithmic management and collective bargaining. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 21-36.

Ghasemaghaei, M. and Kordzadeh, N. (2024). Understanding how algorithmic injustice leads to making discriminatory decisions: An obedience to authority perspective. *Information & Management*, 61(2), p. 103921. <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.103921>.

Rilinger, G. (2024). Algorithmic Management and the Social Order of Digital Markets. *Theory and Society*. <https://doi.org/10.1007/s11186-024-09555-6>.

Keywords

Algorithmic management, algorithmic decision-making, artificial intelligence (AI), employee rights, employee subordination, employment relationship, technology and work

Training as a tool for the inclusion of vulnerable workers: what role for trade unions?

Matilde Biagiotti

PhD Candidate in *European Law* at the University of Bologna

Abstract & methodology

Context. Nowadays, discrimination and lack of diversity in the workplace entail significant human and economic costs, with serious repercussions on society as a whole. In this context, it is increasingly important to ensure the inclusion at work of all individuals who are still considered vulnerable due to one or more personal characteristics that differentiate them from the majority, e.g. age, disability, gender, race, ethnic origin and sexual orientation. Inclusion is a complex procedure, starting with the identification of the barriers that stand between these individuals and their entry or stable permanence in the labour market, and continuing with the planning of work activity oriented towards the enhancement of their characteristics.

The research focuses on the analysis of training as a tool to improve the condition of vulnerable individuals: the investment in the professional and personal development of each individual acquires fundamental relevance to the outcome.

What role for trade unions? When it comes to vocational training, a fruitful social dialogue between employee representatives and employers is necessary to ensure its effectiveness in the face of the opposing interests at stake: the adequacy of skills in the light of productive demands on the one hand, and personal development for active citizenship on the other hand.

The research proposes to investigate the actions taken by trade unions in the construction of training paths for workers, especially vulnerable workers. To this end, the analysis is developed along two main axes: the investigation of the forms of trade union representation of disadvantaged workers in the first place, and the study of the construction of *ad hoc* training paths in the second place.

With regard to the first issue, we observe a gradual process of adaptation of trade union structures and activities towards a greater representation of workers that, historically, these bodies have often neglected, also in the wake of the spread of *Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)* corporate strategies.

In relation to training, the data collected show that the presence of trade unions through their representatives in the company favours the

participation in training activities of those who do not belong to the target group favoured by employers, which, statistically, is made up of highly qualified, male, young workers with long-term contracts.

The research thus proposes the study of a series of factors that feed, or do not feed, the attention of trade unions with respect to the training of vulnerable workers, including: organisation and relational powers of trade unions, partnership building, and objectives of the training plans offered. The analysis is conducted using a comparative methodology in order to explore the role of trade unions in training in the European landscape.

Essential Bibliography

Boeren, E., Cabus, S., & Mackie, A. (2023). Participation in adult learning: System characteristics and individuals' experiences. In J. Holford, P. Boyadjieva, S. Clancy, G. Hefler, & I. Studená (Eds.), *Lifelong learning, young adults, and the challenges of disadvantage in Europe* (pp. 45-67). Palgrave Macmillan.

Durazzi, N., & Geyer, L. (2020). Social inclusion in the knowledge economy: Unions' strategies and institutional change in the Austrian and German training systems. *Socio-Economic Review*, 18(1), 123-145.

Fili, V. (2022). Le ricadute dell'invecchiamento della popolazione sul Welfare, sul mercato del lavoro e sulla solidarietà intergenerazionale. *Salute e Società*, 21(3), 78-95.

Impellizzieri, G. (2023). La formazione dei lavoratori nei contratti collettivi: Tra vecchi e nuovi modelli. *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, (3), 15-32.

Mikelatou, A., & Arvanitis, E. (2018). Social inclusion and active citizenship under the prism of neoliberalism: A critical analysis of the European Union's discourse of lifelong learning. *Educational Philosophy and Theory*, 50(5), 435-450.

Mocellin, S. (2023). Il lavoro nel framework del capability approach: L'interpretazione di A. Sen. *Lavoro Diritti Europa*, (1), 21-38.

Stypińska, J., & Turek, K. (2017). Hard and soft age discrimination: The dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*, (14), 31-45.

Tuparevska, E., Santibáñez, R., & Solabarrieta, J. (2020). Social exclusion in EU lifelong learning policies: Prevalence and definitions. *International Journal of Lifelong Education*, (15), 29-45.

Verlage, T., Milenkova, V., & Ribeiro, A. B. (2020). Tackling vulnerability through lifelong learning policies? In M. Parreira do Amaral, S. Kovacheva, & X. Rambla (Eds.), *Lifelong learning policies for young adults in Europe: Navigating between knowledge and economy* (pp. 60-84). Policy Press.

Wotschack, P. (2020). When do companies train low-skilled workers? The role of institutional arrangements at the company and sectoral level. *British Journal of Industrial Relations*, 58(3), 324-348.

Keywords

Inclusion, vulnerability, labour, training, trade unions, social partners, DE&I, representation

Rapporto salariale, retribuzione sufficiente e diritto del lavoro

Marialaura Birgillito

Researcher /Ayudante Doctor Professor at Complutense University of Madrid

Abstract & methodology

Il lavoro di ricerca si inserisce all'interno delle tematiche proposte dalla traccia 8, riguardante gli interessi dei lavoratori e lo scambio negoziale, tra questione salariale ed (in)sicurezza sociale. Si propone di approfondire le dinamiche retributive, in risposta ai termini posti dal dibattito europeo sul salario minimo legale e sulla retribuzione sufficiente, per far fronte al fenomeno del lavoro povero, in alternativa alle formule del reddito universale. Entrambe vengono formulate nei termini di rivendicazioni collettive, promosse dai sindacati o dalle organizzazioni di lavoratori di ambito nazionale e sovranazionale, per reclamare un "salario giusto".

Il contributo propone di delimitare i termini dell'analisi e le prospettive metodologiche sulla retribuzione sufficiente con un preliminare approfondimento teorico del concetto di retribuzione, come controprestazione datoriale o come vincolo salariale, e con una disamina delle teorizzazioni sul superamento del principio di corrispettività del contratto di lavoro.

Ripercorre, a tal fine, i filoni di ricerca ed i percorsi argomentativi tracciati da tre classici del diritto del lavoro: Treu T., *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1968; Roccella M., *I salari, Il mulino*, Bologna, 1986; Zoppoli L., *La corrispettività nel rapporto di lavoro*, ESI, Napoli, 1991. Ne ripercorre i percorsi argomentativi elaborati nel corso della rivisitazione della corrispettività tradizionale e del superamento dell'orientamento classico della corrispettività civilistica, le conclusioni della tesi derogatoria e la nuova dimensione dell'obbligazione retributiva, che propone una bipartizione tra obbligazione sociale ed obbligazione corrispettiva; approfondisce, quindi, il nuovo significato della corrispettività proposto da Zoppoli.

Si sofferma, infine, sulla ricerca condotta da Roccella sulla dimensione minima del salario e sulla struttura della retribuzione, che si intende come propedeutica ad una proposta di riforma della struttura del salario, imperniata sull'introduzione di un salario minimo legale e su una maggiore interazione tra fonti, autonome ed eteronome, che limiti l'operatività degli automatismi retributivi e favorisca il necessario processo di trasformazione delle politiche salariali.

L'argomento centrale risiede nell'articolo 36 della Costituzione, dal quale discende la necessità di avere dei parametri oggettivi ed uniformi di determinazione della retribuzione sufficiente. Su tale argomento si innesta la questione teorica delle fonti più adatte a quantificarla: preso atto delle limitazioni nel regime dell'efficacia dei contratti collettivi e dell'assenza di un obbligo, legislativamente sancito, di applicazione delle tariffe collettive, Roccella propone l'introduzione di un salario minimo legale, ritenendolo un doveroso meccanismo di attuazione costituzionale, che tenga conto del nesso salario-orario di lavoro, sia riferendo la garanzia del minimo ad una prestazione giornaliera, sia determinando una misura oraria del salario minimo, derogabile *in melius* dalla contrattazione collettiva.

Il disposto costituzionale sulla retribuzione sufficiente impone, dunque, una nozione di retribuzione tendenzialmente "oggettiva" e sottrae la misura di quella parte di essa all'apprezzamento delle parti del contratto individuale e a logiche di mercato. La locuzione "retribuzione sufficiente" andrebbe interpretata, pertanto, in un duplice senso: nel senso di retribuzione disancorata dai criteri capitalistici e parametrata ad elementi esterni al mercato, coincidenti esclusivamente con il livello di reddito necessario al lavoratore per condurre un'esistenza libera e dignitosa; e nel significato di porre un valore minimo di remunerazione del lavoro, "perché tale è e deve restare il suo valore sociale".

Il contributo propone infine di accostare la teorizzazione esaminata agli attuali rapporti di produzione nella società del salariato ed ai termini nei quali il dibattito viene oggi posto, presentando altresì una disamina dei principali elementi retributivi, al fine di ravvisarvi contraddizioni ed antinomie.

Essential Bibliography

Treu, T. (1968). Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro. Giuffrè.

Roccella, M. (1986). I salari. Il Mulino.

Zoppoli, L. (1991). La corrispettività nel rapporto di lavoro. ESI.

Ratti, L., & Schoukens, P. (Eds.). (2023). Working yet poor: Challenges to EU social citizenship. Hart Publishing.

Vv.Aa. (2024). Il lavoro povero sans phrase oltre la fattispecie. In B. Caruso (Ed.), Il Mulino.

Keywords

Salario, salario minimo, contrattazione collettiva, lavoro povero, corrispettività del rapporto di lavoro, retribuzione sufficiente

Tiempo de trabajo, flexibilidad y conciliación

Ana Aguas Blasco

Investigadora Predoctoral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Zaragoza

Abstract & methodology

Como habitualmente se refiere, al Derecho del Trabajo se le atribuye el carácter de «derecho vivo», pues no cesa en su constante cambio, evolución y adaptación a las nuevas realidades sociales. Dentro del amplio espectro de materias que lo conforman, el tiempo de trabajo ocupa una posición central, siendo una de las grandes instituciones por excelencia, que no ha dejado de verse alterada en los últimos años, y que, sin lugar a duda, es, no solo una de las principales preocupaciones del legislador, sino también de las personas trabajadoras, que buscan cada vez más la satisfacción de su vida extralaboral.

Así las cosas, de la conjugación de los diversos intereses, el avance de la sociedad y la consolidación de la revolución tecnológica, se presentan nuevos escenarios sobre los que se debe actuar y que dan lugar a nuevos retos. Las personas trabajadoras demandan mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo que dedican a la prestación de su actividad laboral y, más concretamente, interesan la conciliación de sus vidas personales, familiares y laborales.

En este sentido, el artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que «las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral», siempre que sean «razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa». También, en el marco europeo, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, contempla la reducción de jornada como una de las formas de trabajo flexible.

Por supuesto, tampoco podemos olvidar la perspectiva del empresario que, en atención de sus intereses, también demanda flexibilidad para ajustarse a sus procesos productivos, además de que tratará de que la

flexibilidad que demandan las personas trabajadoras sea ponderada siempre con relación a dichos intereses propios.

En última instancia, interesa asimismo detenerse en la relevancia que tiene el teletrabajo como fórmula de conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.

Pues bien, en lo que aquí respecta, en este trabajo se pretende abordar cómo afectan los factores de la flexibilidad y la perspectiva de la conciliación en materia de tiempo de trabajo; qué transformaciones se están sufriendo y qué nuevas dimensiones emergen.

Essential Bibliography

Alcázar Ortiz, S.: «Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar», en VV.AA.: Tiempo de trabajo y descanso. Universidad de Huelva, 2021.

De Val Tena, A. L.: «El tiempo de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia y en supuestos híbridos», en VV.AA.: La reordenación del tiempo de trabajo, Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2022.

De Val Tena, A. L.: «La flexibilidad en el tiempo de trabajo», en VV.AA.: Tiempo de trabajo y descanso. Universidad de Huelva, 2021.

Gorelli Hernández, J.: «Límites a la conciliación: de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada», en Trabajo y Derecho, 46, 2018.

Gorelli Hernández, J.: «Trabajo y necesidades familiares: la reducción y adaptación del tiempo de trabajo», en Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 48, 2018.

Igartua Miró, M. T.: Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario. Tirant lo blanch, 2018.

Quintanilla Navarro, R. Y.: «Negociación colectiva en el teletrabajo: conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo», en Teletrabajo y negociación colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.

Sala Franco, T., Lahera Forteza, J.: La transformación del tiempo de trabajo: ¿hacia la jornada semanal de 4 días? Tirant Lo Blanch, Valencia, 2022.

Torrente Gari, S.: «El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y de conciliación», en Crisis económica y empleo: la experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.

Keywords

Tiempo de trabajo, flexibilidad, conciliación

Le sort des salariés dans les entreprises en difficulté : “vers un nouveau droit du travail au secours de la sauvegarde des intérêts salariaux”

Aloui Bouchta

Maitre de conférence Habilité (MCH)
Université Sidi Mohamed Ben Abdellah-Fès-Maroc
Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales-Fès
Laboratoire ESSOR : Droit, Philosophie et Société

Abstract & methodology

Les salariés des entreprises en difficulté se trouvent souvent délaissés dans des situations de précarité et d’incertitude, où leurs droits et intérêts semblent négligés. Face à ces défis, il est impératif de concevoir un dispositif juridique novateur, capable de sauvegarder efficacement leurs droits et intérêts. Un tel dispositif doit non seulement garantir la continuité des droits salariaux, mais aussi offrir des instruments de représentation et de protection sociale adaptés aux circonstances spécifiques des entreprises en difficulté. L’évolution du droit social, en ce sens, serait essentielle pour assurer une meilleure sauvegarde des intérêts salariaux, tout en permettant aux entreprises de surmonter leurs difficultés opérationnelles.

Cette confrontation complexe entre les règles du droit social et celles du droit des entreprises en difficulté se manifeste avec une acuité accrue, indépendamment de la nature ou de la gravité des difficultés rencontrées, ainsi que de la procédure appliquée, qu’elle soit préventive ou judiciaire. En principe, même en situation de défaillance, l’entreprise débitrice est tenue de respecter les obligations inhérentes à son rôle d’employeur, notamment en matière de sauvegarde des droits sociaux des salariés : le paiement des salaires, la protection sociale, la représentation des salariés, le respect des procédures de licenciement, ainsi que la compétence juridictionnelle en cas de contestation des relevés de créances salariales par les salariés.

Cette perspective appelle à une réflexion approfondie sur l’intégration harmonieuse des impératifs du droit social dans le contexte de la gestion des entreprises en difficulté, afin d’assurer une protection équitable et efficace des salariés tout en permettant aux entreprises de retrouver leur stabilité économique.

Essential Bibliography

Cerati, A., Perruchot, V., & Triboulet, D. R. (2023). Le droit social des entreprises en difficulté. LexisNexis.

Donnette-Boissière, A. (2021). Les relations de travail et le droit des procédures collectives : pour un droit du travail des entreprises en difficulté. Source Lexis 360 Intelligence - Revues - La Semaine Juridique - Entreprise et affaires, 14, 1190.

Pellissier, M. (2024). Licenciement pour motif économique : entre droit des entreprises en difficulté et droit de la responsabilité. Source Lexis 360 Intelligence - Revues - La Semaine Juridique - Social, 1, 1003.

Vignal, N. (2023). Sauvegarde, redressement et liquidation judiciaires : situation des salariés. Source Lexis 360 Intelligence - Juris-Classeur Procédures collectives - Encyclopédies - Fasc. 2430.

Keywords

Salariés, entreprises en difficulté, prévention, sauvegarde, redressement, liquidation judiciaire, représentation des salariés, protection sociale, licenciement, créances salariales, intérêts salariaux

Social dialogue: an essential element of the European cohesion and competitiveness

Gianfranco Brusaporci, International Officer at FISASCAT-CISL,
Adjunct Professor at the Università Cattolica del Sacro Cuore

Riccardo Fazioli, International Officer at FISTEL-CISL

Abstract & methodology

The globalisation and the recent events of the last years such as the pandemic, the inflation, the wars, the increasing price of the raw materials are threatening the European competitiveness. The EU share of the worldwide value added in manufacturing value chains decreased from 30% in 2000 to 22% in 2014 with China representing the largest individual country share of 20% (JRC Technical Report 2021). Nowadays there is an open political debate on the European economic competitiveness and the EU Commission is expecting the results of the Mario Draghi report in the coming months. Those who are losing out the most from this uncertainty of the EU economic system are workers. Indeed, according to the statistics, working poors in the EU are a substantial group which is increasing year by year. Eurofund (2017) states that European workers at risk of poverty passed from 8% in 2007 up to 10%. The importance of phenomenon of poverty and its heterogeneity among the EU countries is evident considering that in 2022 95.3 million people (22% of the population) were at risk of poverty or social exclusion (Eurostat 2023).

To overcome this situation the EU should strengthen the European Social Dialogue to bring positive change in quality and working conditions and to improve the performance of European economy (see Grimshaw, Koukiadaki and Tavora 2017). In particular, a well-organized and coordinated collective bargaining can improve working conditions, wages and workers' rights but also impact positively on the competitiveness of European companies (see Traxler 2003; Traxler and Brandl 2012; Braakmann and Brandl 2016).

The European Pillar of Social Rights places social dialogue among the fundamental principles of European political action. An effective and efficient social dialogue is the salt of the European socio-economic system and of the European democracy. In order to have a strong democracy with an effective social cohesion, social partners should work to strengthen European trade unionism, the European institutions and intermediate bodies in general. The full implementation of the European Pillar of Social Rights should be among the priorities of the European Union together with an effective and efficient European Social Dialogue as reaffirmed by

the Val Duchesse Tripartite Declaration of 31 January 2024 signed by the European Social Partners, the EU Commission and the Belgian Presidency of the Council of the European Union.

This paper tries to contribute to the current debate on European competitiveness analysing the central role of the social partners and the Social Dialogue at European and national level. A Social Dialogue which takes the form of joint actions, negotiations and agreements, capable to improve the working conditions of all European citizens and at the same time to develop a unique model able to increase the EU economic competitiveness and growth.

Essential Bibliography

Eurofound. (2017). In-work poverty in the EU. Publications Office of the European Union.

Eurostat. (2023). People at risk of poverty or social exclusion 2022.

La Hulpe. (2024). La Hulpe Declaration on the Future of the European Pillar of Social Rights.

European Social Partners, the EU Commission, and the Belgian Presidency of the Council of the EU. (2024). Val Duchesse Tripartite Declaration.

Grimshaw, D., Koukiadaki, A., & Tavora, I. (2017). Social Dialogue and Economic Performance: What Matters for Business - A review. International Labour Office, Geneva.

Braakmann, N., & Brandl, B. (2016). The efficacy of hybrid collective bargaining systems: An analysis of the impact of collective bargaining on company performance in Europe. MPRA, Munich Personal RePEc Archive.

Traxler, F. (2003). Bargaining (de)centralization, macroeconomic performance, and control over the employment relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 41(1), 1-27.

Traxler, F., & Brandl, B. (2012). Collective bargaining inter-sectoral heterogeneity and competitiveness: A cross-national comparison of macroeconomic performance. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 73-98.

Mussida, C., & Sciulli, D. (2022). The dynamics of poverty in Europe: What has changed after the great recession? *The Journal of Economic Inequality*, 20(3), 915–937.

Keywords

European social dialogue, working poors, collective bargaining, European Union, European competitiveness, European pillar of social rights

La negociación colectiva en el sector público: evolución, involución e innovación

José Javier Cabello Burgos

Abogado especialista sector público (Auren Abogados)

Abstract & methodology

La negociación colectiva en el sector público presenta notorias especialidades, inclusive en la denominada administración periférica, más aproximada a las entidades privadas. La confluencia de aspectos típicamente laborales con otros de índole administrativos- presupuestarios genera evidentes limitaciones en cuanto a las materias objeto de negociación.

No podemos negar las recíprocas sinergias entre los pactos del ámbito público y los convenios privados (sectoriales o de empresa). Son múltiples los aspectos novedosos que inicialmente se plasmaron en el ámbito público y que posteriormente se adoptaron en el privado, con mayor o menor intensidad, de los que podemos citar, a título meramente ejemplificativo, los conocidos días de asuntos propios en el año 1983. A sensu contrario, como consecuencia de la implantación de las teorías de la Nueva Gestión Pública y el gerencialismo en las entidades de la Administración periférica, se tendió por éstas a intentar plasmar propuestas semejantes a las de las mercantiles privadas.

Será objeto de nuestro análisis la evolución de la negociación colectiva desde los inicios del siglo XXI hasta la actualidad, así como una reflexión sobre el futuro marco convencional.

Dicha investigación se fundamentará sustancialmente en un método eminentemente empírico de la evolución de los convenios colectivos, en base a la propia experiencia de quien suscribe como partícipe en diversos acuerdos y pactos tanto de Ayuntamientos (y sus entidades dependientes) como Agencias públicas de las Administraciones Autonómicas.

Dichos estudios, desde una óptica cualitativa, expondrán la evolución desde la inicial permisibilidad de los pactos y materias negociables, a la posterior involución por las restricciones de máxima intensidad tras las crisis económicas de los años 2010 a 2012; y seguidamente, la actual situación de fiscalización y previa autorización de las aprobaciones de los convenios colectivos por las Consejerías de Hacienda y/o Administración Pública.

Finalmente, se reflexionará sobre la obligada innovación que precisa el ámbito de negociación, para ofrecer a los trabajadores no solo la deseada estabilidad laboral y económica característica de las entidades públicas, sino la motivación necesaria para su desarrollo profesional. Aspectos

como el desarrollo de la carrera profesional horizontal (vinculada al incentivo a la formación y a la evaluación del desempeño, tan inusualmente desarrolladas), la regulación del personal directivo, la reducción de los días de trabajo, la compatibilidad del trabajo a distancia con la atención a la ciudadanía, las jubilaciones parciales o anticipadas, o la aplicación de la inteligencia artificial en las Administraciones son retos, entre otros, que se habrán de abordar, en sustitución de los más tradicionales bloques referidos a tiempo, lugar de trabajo, remuneración y procedimientos disciplinarios.

Essential Bibliography

Esteban Miguel, A. (2022). *La empresa pública como empleadora en un entorno estratégico cambiante*, en Trabajo y Derecho, n. 94. Recuperado de la base de datos Wolters Kluwer.

Gárate Castro, J. (2024). *Negociación colectiva*, en Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 274 (parte Crónicas). Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. Recuperado de la base de datos Wolters Kluwer.

Gómez Rufián, L. (2016). *La negociación colectiva en el sector público: particularidades desde la norma y los datos*, en Revista de Información Laboral, n. 11 (parte Artículos doctrinales). Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. Recuperado de la base de datos Wolters Kluwer.

Lahera Forteza, J. *La reordenación de salarios en la negociación colectiva*, en Trabajo y Derecho, n. 88. Recuperado de la base de datos Wolters Kluwer.

López Gómez, J. M. (2013). *Medidas laborales de las Comunidades Autónomas y negociación colectiva del personal laboral en tiempos de crisis*, en Documentación Laboral, n. 97, pp. 65-74.

Moll Noguera, R. (2020). *La negociación colectiva del personal laboral de las Administraciones públicas y su exclusión del convenio sectorial*, en Trabajo y Derecho, n. 69. Recuperado de la base de datos Wolters Kluwer.

Picard, S. (2022). *Las nuevas fronteras de la negociación colectiva: una guía breve sobre cuestiones emergentes*, en Confederation Syndicat European Trade Union, pp. 1-12.

Keywords

Sector público, negociación colectiva, limitaciones presupuestarias, fiscalización, carrera profesional horizontal, evaluación del desempeño, jornada laboral, jubilación anticipada

El techo de cristal en la alta dirección del sector público: ¿igualdad de oportunidades?

Aída Cabello Roldán

Becaria de iniciación a la investigación del Plan Propio de la Universidad de Málaga - España

Abstract & methodology

Como consecuencia de la aparición de los denominados “entes públicos instrumentales” (agencias públicas empresariales, agencias administrativas, sociedades mercantiles, etc.) así como la tendencia al gerencialismo, que pretendía dotar a esta actividad de cierta agilidad y semejanza al sector privado, surgió la necesidad de regular la figura de quienes desarrollaban funciones de representación y toma de decisiones, es decir, el personal directivo.

Ciertas referencias jurisprudenciales existían ya en relación a personal de las instituciones sanitarias, si bien la definición normativa expresa surgió con la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que en su artículo 13 posibilitaba un doble régimen (estatutario y laboral) para las personas que desarrollasen unas funciones denominadas “directivas profesionales”.

En ese sentido, uno de los aspectos más controvertidos de tal personal directivo lo ha constituido el proceso de selección del mismo, puesto que a pesar de la previsión del Estatuto Básico, con más reiteración y de forma más habitual de lo deseable, se llevaba a cabo de forma relativamente similar al personal eventual.

Por lo tanto, será objeto de análisis la proporcionalidad de mujeres con responsabilidades directivas de primer y segundo nivel en las citadas Administraciones periféricas y, en su caso, la posible investigación sobre las causas de su presunta y aparente “infrarrepresentación”. Es notoria la actual incorporación de la mujer al empleo público, en proporción más elevada que en los hombres en gran parte de las actividades que se desarrollan; pero, sin embargo, este índice de participación no parece corresponderse con la representatividad en puestos de alta dirección.

El método de la presente investigación se acogerá a criterios tanto de carácter cualitativo como cuantitativo, mediante un muestreo de diversas entidades de diferentes ámbitos territoriales y naturaleza jurídica. Además, con posterioridad, se realizará una reflexión crítica sobre las posibles causas que justifican dicha infrarrepresentación, con objeto de determinar si la causa de la misma corresponde a los criterios de los procesos de selección u otras causas como puede ser la existencia de los roles y estereotipos de género tradicionalmente arraigados en nuestra sociedad.

Por tanto, pretendemos adoptar una posición objetiva con perspectiva de género para abordar este asunto, de tal forma que verdaderamente se valore el razonamiento para esta desigualdad y si justifica la existencia de falta de oportunidades iguales para hombres y mujeres en el entorno del liderazgo y la responsabilidad.

En definitiva, esta investigación pretende cubrir una laguna existente en este ámbito debido a la escasa información y estudios existentes sobre ello. De hecho, un simple vistazo a la bibliografía existente muestra que existe una evidente carencia en esta materia que, de cierta forma, esta investigación pretende completar.

Essential Bibliography

Carrancio Baños, C. (2018). El techo di cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos di responsabilidad. *Revista Española de Sociología (RES)*, 27(3), 475-489.

Gaete Quezada, R., & Álvarez Rodríguez, J. (2020). Alta dirección pública y techo di cristal: Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. *Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad*, 27(77), 179-222.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2016). Herramienta de apoyo nº 4: “Presencia di mujeres en puestos di responsabilidad”.

Pereda-Pérez, F. J., López-Guzmán, T., & González-Santa Cruz, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias di género en el sector público: el caso de Córdoba (España). *Revista Española de Ciencia Política*, 46, 199-230.

Soriano Aranz, A. (2021). La situación di las mujeres en el empleo público: análisis y propuestas. *IgualdadES*, 4, 87-121.

Valcárcel, A. M. (2024). Acceso y promoción di la mujer en el empleo público: Discriminación por razón di género en España y Europa. *Revista General de Derecho Administrativo*, 65.

* Datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para datos de España y, en su caso, Eurostat para datos europeos.

Keywords

Techo di cristal, mujeres, sector público, responsabilidad, desigualdades di género, igualdad di oportunidades, discriminación

La formación y orientación profesional como instrumento de readaptación profesional ante la transición climática. El ordenamiento jurídico español

Esther Carrizosa Prieto
Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

Abstract & methodology

El proceso de transición climática ha provocado que la generalidad de los países de la UE centre su atención en las políticas de empleo, tanto en las políticas pasivas como en las activas. Dentro de las políticas activas adquiere una especial relevancia la formación profesional, tanto la que se desarrolla en el ámbito educativo como en el laboral. Recientemente España ha aprobado la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, una norma ambiciosa, ágil y moderna, que pretende revolucionar la formación profesional en España para abordar el cúmulo de transiciones que están afectando al mercado de trabajo. En este contexto adquiere una importante relevancia la digitalización y el cambio climático. Para abordarlos, la nueva normativa prevé múltiples instituciones que tienen por objeto impulsar la readaptación profesional de las personas trabajadoras. La investigación que se propone pretende abordar el análisis de estas instituciones, especialmente en lo que respecta al impacto que la transición climática va a tener en el mercado de trabajo.

Essential Bibliography

Álvarez Cuesta, Henar: Transición energética y políticas de empleo verde: el caso de la minería del carbón en el noroeste de España. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, ISSN-e 2660-7360, Vol. 3, N° 3, 2022, págs. 154-179.

La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, ISSN 2792-8314, ISSN-e 2792-8322, N° 469, 2022, págs. 89-120.

La lucha contra la crisis climática en la Ley de Cambio Climático en España: ¿una verdadera apuesta por una transición justa? *Revista*

Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ISSN-e 2282-2313, Vol. 10, N° 1, 2022.

La transición justa en la Ley de Cambio Climático. Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, N° 9, 2021.

Transición justa y lucha contra el cambio climático en el Pacto Verde europeo y en el Proyecto de Ley de Cambio Climático en España. Iuslabor, ISSN-e 1699-2938, N° 2, 2020.

Efectos del COVID19 en la lucha contra el cambio climático. Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, N° 5, (2020). Iuslabor, ISSN-e 1699-2938.

La sostenibilidad ambiental y social en el sector cementero. Comentario al III Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISSN-e 1696-9626, N° 48, 2018.

Moreno Molina, Ángel M.: El Derecho del Cambio Climático: Retos, instrumentos y litigios, Tirant lo Blanch, 2023.

Rodríguez Escanciano, Susana: Implicaciones jurídico-laborales de la desregulación horaria y espacial en la industria 4.0.

Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, ISSN 2445-0472, N° 11, 2021, págs. 49-67.

Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 152, 2020, págs. 13-52.

VV.AA. ILERA European Congress 2022: Industrial relations and the Green Transition. Towards inclusive and sustainable growth, Barcelona.

El diálogo social como vía hacia un trabajo doméstico decente: experiencia comparada y retos para su desarrollo en España

Laura Casanova Martín

Personal Investigador en Formación en Universidad de La Laguna

Abstract & methodology

La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de derecho de negociación colectiva encabezan los principios y derechos fundamentales del trabajo enunciados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998 y enmendada en 2022. Y es que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, juega un papel esencial en el mundo de las relaciones laborales, especialmente en relación con la consecución del trabajo decente y la justicia social.

El Convenio núm. 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011), junto con su Recomendación núm. 201, aun llamando la atención sobre las particularidades inherentes a este tipo de trabajo, reconoce expresamente a las personas trabajadoras de este sector el derecho a la negociación colectiva, así como la libertad de asociación y la libertad sindical (art. 3.1 y 3).

Sin embargo, el trabajo doméstico ha estado históricamente excluido de la negociación colectiva, salvo contadas excepciones en las que su desarrollo es desigual y depende en gran medida de los marcos normativos nacionales. La OIT ha reconocido esta realidad y en su Estrategia de Acción para hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras domésticas en todo el mundo (2023), incluye entre sus principales líneas de actuación facilitar la organización y representación de las trabajadoras domésticas y de las personas empleadoras, dado el potencial impacto positivo que la negociación colectiva puede tener en ampliar el estándar de protección en ámbitos clave como la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social, la intervención de las agencias privadas y la propia regulación para el disfrute efectivo y la promoción de la negociación colectiva en el trabajo doméstico.

Tras la entrada en vigor del C189 para España, el legislador se enfrenta a importantes retos para adecuar el ordenamiento nacional, no tanto en lo que al reconocimiento formal se refiere (el RDL 16/2022, de 6 de septiembre ya ha abierto la veda a la equiparación de derechos), sino más bien al disfrute efectivo de estas nuevas previsiones protectoras. La negociación colectiva en este sector ha sido inexistente, en parte debido a la estructura y regulación nacional de la misma y la especialidad de esta

relación laboral (problemas de legitimidad y representatividad, particularmente en relación con la parte empleadora), pero también por la desafección y la falta de iniciativa de las partes, siendo preciso un impulso estatal.

Este trabajo pretende estudiar esta problemática, partiendo de un análisis comparado con Italia, donde sí existe una tradición de negociación colectiva en el trabajo doméstico. Se trata de desgranar las especificidades derivadas del marco de negociación colectiva español y de reconocer y proyectar el impacto positivo que ha tenido en Italia, teniendo presente las diferencias entre ordenamientos.

Essential Bibliography

Arufe Varela, A., Carril Vázquez, X. M., Martínez Girón, J., & Vizcaíno Ramos, I. (2024). O dereito de negociación colectiva no traballo doméstico: Un estudo comparado con Alemaña, Francia, Italia, Portugal e co Reino Unido. *Consello Galego de Relacións Laborais*.

Ayala del Pino, C. (2024). Derechos colectivos de las empleadas del hogar. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 57, 221-244.

Benavente Torres, M. I. (2021). Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar. *Lex Social*, 11(1), 534-557.

Cruz Villalón, J. (2019). La negociación colectiva en Europa: Una perspectiva transversal. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

García Testal, E. (2022). ¿Trabajo doméstico decente? Una reflexión sobre los déficits de protección del régimen jurídico de las personas que realizan trabajo doméstico en España. *Documentación Laboral*, 125, 117-138.

Guamán Hernández, A. (2024). Hacia la trasposición del Convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del hogar. *Oxfam Intermón*.

Nieto Rojas, P. (2021). Trabajo doméstico y derechos colectivos: Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT. *Lex Social*, 9(2), 397-410.

Quesada Segura, R. (2022). Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y seguridad social de las trabajadoras del hogar familiar: Análisis del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 63, 190-218.

Seiffarth, M. (2023). La negociación colectiva en el trabajo doméstico y su contribución a la regularización y la formalización en Italia. *Revista Internacional del Trabajo*, 142(3), 547-573.

Keywords

Negociación colectiva, diálogo social, trabajo doméstico, trabajo de cuidados, igualdad de trato, no discriminación, trabajo decente

La corresponsabilidad como contenido de la negociación colectiva: avances y deficiencias

Ana Castro Franco

PhD candidate at University of León

Abstract & methodology

Reflexionar acerca del principio de igualdad por razón de género que subyace a la expresión externa de la corresponsabilidad a la luz de los frutos de la negociación colectiva supone cubrir —al menos— un triple flanco: en primer lugar, el análisis de la regulación concreta en los espacios que la ley deja a la negociación colectiva; en segundo término, la adaptación de la norma a las diversas realidades profesionales, reforzando el efecto legitimador del convenio; en fin, el desarrollo de una función “compensadora” frente a las mayores prerrogativas del empresario, limitando su uso cuando sea abusivo o incurra en situaciones de discriminación.

De este modo, la norma particular de este sector del ordenamiento, por permitir la intervención directa en su creación a los sujetos a quienes va dirigida (empresarios y trabajadores a través de sus representantes), está llamada a asumir un especial protagonismo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: en primer término, como elemento para la ampliación funcional y desarrollo de la norma; a la par, y adicionalmente, como factor distintivo de las empresas y una ventaja competitiva derivada de la fidelización y motivación de los trabajadores.

El ejercicio del derecho a conciliar ya sea a través de los permisos, excedencias, reducciones de jornada, así como cualquier mecanismo o instrumento que tenga por objeto la compatibilidad entre la vida familiar y la laboral, resulta un arma de doble filo, en tanto recae en mayor medida sobre la mujer la obligación de hacerse cargo —influida muy probablemente por los roles de género— de las responsabilidades familiares.

Todo ello ha motivado que el enfoque jurídico haya evolucionado desde las primeras normas que concedían, explícita o implícitamente, a las trabajadoras tiempo y permisos para ausentarse de su puesto de trabajo a fin de desempeñar sus quehaceres familiares, hasta llegar, finalmente, a las actuales medidas que abogan por corresponsabilizar a hombres y mujeres mediante los diferentes instrumentos destinados a la conciliación de ambos sexos.

Los interlocutores sociales, sabedores de la importancia que la conciliación tiene sobre la salud de los trabajadores y los riesgos laborales que acarrea

una ausencia de esta, articulan en la redacción de las normas paccionadas obligaciones generales en la materia. De tal manera que las partes firmantes se comprometen, por un lado, a elaborar y ejecutar Planes de Igualdad que fomenten, entre otras materias, la conciliación laboral, personal y familiar de los trabajadores, al tiempo que dedican preceptos o capítulos a concretar las medidas de conciliación, aunque estas no sean todo lo novedosas que se desearía; por otro, a, escuetamente, aplicar la legislación vigente en la materia o los acuerdos de sector donde se prevén las distintas medidas relativas a la conciliación. Cabría señalar que los objetivos que en la materia prevén para los planes de igualdad pasan, no solo por propósitos abstractos como son los de favorecer y garantizar la conciliación, sino también por medidas concretas, como, por ejemplo, la de dar a conocer e informar de los derechos de los trabajadores sobre permisos y excedencias. De seguro, los ejemplos de horario flexible (determinación con un cierto margen de libertad de las horas de entrada y salida), en ciertas épocas del año o con carácter estructural, constituyen una apuesta preñada de futuro de cara a fomentar la corresponsabilidad, tanto en su variante más común —coincidente con periodos de vacaciones de los hijos—, como en las más evolucionadas que llegan a depositar en el trabajador la gestión del tronco común de horas cuando fuese preciso para atender a parientes que de él dependan.

Essential Bibliography

Cabero Morán, E. (2019). La conversión de las situaciones de maternidad y paternidad en la de nacimiento y cuidado de menor por el principio de corresponsabilidad. *Trabajo y Derecho*, 53.

Cruz Villalón, J. (2016). Nuevas funciones de la negociación colectiva y su impacto sobre las relaciones entre ley y convenio. In J. Cruz Villalón, J. M. Gómez Muñoz, & P. Rodríguez Ramos (Coords.), *Los grandes debates actuales en el Derecho del trabajo y la protección social: Estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel* (pp. 287-307). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Hurtado de Mendoza, C. (2011). *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid.

Lousada Arochena, J. F. (2008). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Rodríguez Escanciano, S. (2020). *Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar ante la emergencia sanitaria por COVID-19*. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 4.

Keywords

Negociación colectiva, tiempo de trabajo, corresponsabilidad, igualdad de género, planes de igualdad

AI managing people: the need for a new generation of rights at Work

Philippa Collins

Assistant Professor, University of Bristol

Joe Atkinson

Assistant Professor, University of Southampton

Abstract & methodology

Technology has revolutionised the way we work in the last 30 years. Now, it is radically changing the way that we are managed at work. Rather than a traditional line manager, many workers are recruited, directed, and disciplined by AI management systems that generate recommendations through the application of complex algorithms and are underpinned by huge amounts of data processing about workers and workplaces. These practices pose a pressing threat to the enjoyment of decent working conditions, as well as to the effective use of worker voice and to workers' exercise of their human rights.

Whilst there are existing rights and regulations that should inform the development and deployment of AI management systems, these are ineffective in several ways. In addition to shortcomings in the content of current worker protections, there are significant barriers to access to justice that prevent workers from enforcing these rights and those most affected by these innovations will often fall outside the protective scope of the regulations. A new approach is necessary. The participation of worker representatives in decision-making regarding the use of technology in the workplace must be enhanced: expertly trained and well-informed Technology Representatives should be introduced, alongside a reduction in the barriers to collective negotiation and action that currently prevent the effective representation of workers' interests in the workplace.

Strengthened worker voice must also be complemented by a novel framework of rights and responsibilities tailored specifically to the challenges created by AI management. These would include guarantees that systems are implemented in a manner that respects human rights, a right to contest any decision made, and prohibitions of some technologies that amount to an unjustifiable interference upon the rights of individuals. Rather than being limited to labour law's historic categories of 'employee' or 'worker', any individual whose working conditions are determined or influenced by algorithmic processes should benefit from these rights. Enforcement of these and other relevant provisions should be strengthened by establishing a new regulator with responsibility for

licencing and ensuring compliance of algorithmic management systems. In addition, joint liability for rights infringements should be imposed on any companies developing and marketing algorithmic management tools, to ensure that working people's interests are adequately considered at all stages of the technological life cycle.

This presentation will focus on exploring the limits of the current regulatory regimes when faces with AI management systems and examining the new generation of rights that workers need to guarantee decent work in the era of AI.

Essential Bibliography

Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Bloomsbury Publishing.

Ajunwa, I. (2018). Algorithms at work: Productivity monitoring applications and wearable technology as the new data-centric research agenda for employment and labor law. *Louisiana Law Review*, 63, 21–54.

Adams-Prassl, J. (2019). What If Your Boss Was an Algorithm? *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(1), 123–146.

Atkinson, J., & Collins, P. (2023). Artificial Intelligence and Human Rights at Work. In A. Quintavalla & J. Temperman (Eds.), *Artificial Intelligence and Human Rights*. Oxford University Press.

Atkinson, J., & Collins, P. (2024). Algorithmic Management and a New Generation of Rights at Work. *Institute of Employment Rights*.

Atkinson, J., & Collins, P. (2023). Worker Voice and Algorithmic Management in Post-Brexit Britain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29, 37.

De Stefano, V. (2020). “Masters and Servers”: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36, 425.

Keywords

AI, decent work, employment rights, law reform, management processes, algorithms, job quality

Employee participation reimaged: insights from trade union and company collaboration

Lino Codara

Associate Professor at DIMI, Università degli Studi di Brescia

Francesca Sgobbi

Associate Professor at DIMI, Università degli Studi di Brescia

Abstract & methodology

Recent decades have seen a growing demand for better work-life balance and job quality, with more people valuing leisure time, meaningful tasks, and interesting jobs. Employee participation, involving employees' engagement in decisions about their job and workplace (Knudsen *et al.*, 2011), could address this need (Gonzalez, 2010; Gollan and Xu, 2015). However, management-driven participation often prioritises business benefits over workers' well-being and industrial democracy (Wilkinson *et al.*, 2010; Boxall and Macky, 2014). Trade unions might promote an alternative participation agenda centred on employees' needs (Terry, 2003), but no consensus exists on viable tools and solutions (Hoque *et al.*, 2014; Armaroli, 2022).

The debate on effective employee participation remains unresolved partly due to its social nature. Employee participation aims at organisational change and involves communication, dialogue, and experimentation among parties. Lasting engagement by employees and employers is essential. An institutional framework promoting employee participation can facilitate the adoption of participative practices. However, in contexts with weak enforcing mechanisms, like Italy, what supports the establishment of participative practices? Specifically, can employee participation emerge from voluntary engagement in field experiences?

This article presents an innovative workplace participation experience named USIL (*Università, Sindacato e Impresa al Lavoro*, University, Trade Unions, and Firms at Work), where researchers from a Northern Italy university mediated between trade unions and companies to explore new forms of engagement in workplace change. Under the USIL project, joint teams of engineering students and trade union delegates designed solutions to operational challenges. They presented outcomes to company representatives, who provided feedback. The USIL project aimed to train students and trade union members in change management and to advance industrial relations by fostering innovative learning and dialogue among social partners.

The USIL project had two key features. First, unlike the typical reactive approach (Bacon and Blyton, 2004), a trade union proactively promoted the initiative (Armaroli, 2022). Second, the project used an action research approach (Huzzard and Björkman, 2012; Coghlan and Brannick, 2005), where academic staff, trade union delegates, students, and managers collaborated on workplace improvements.

Participants from the 2022 and 2023 editions reported positive assessments and willingness to replicate the initiative. The USIL project showed that even under weak institutional enforcement, positive participation experiences can increase perceived benefits, mutual trust, and commitment, activating participation-oriented practices that support further initiatives. However, without these positive factors, companies and trade unions often revert to traditional, more controlling and adversarial behaviours.

Essential Bibliography

- Armaroli I (2022). *Economic and Industrial Democracy* 43(2): 658-684.
- Bacon N, and Blyton P (2004). *Work, Employment and Society* 18(4): 749-773.
- Boxall P, and Macky K (2014). *Work, Employment and Society* 28(6): 963-984.
- Coghlan D, and Brannick T (2005) *Doing Action Research In Your Own Organization*. London: Sage.
- Gollan PJ, and Xu Y (2015). *Work, Employment and Society* 29(2): NP1-NP13.
- Gonzalez MC (2010). *Journal of European Social Policy* 20(2): 160-168.
- Hoque K, Earls J, Conway N, and Bacon N (2017). *Economic and Industrial Democracy* 38(1): 27-50.
- Huzzard T, Björkman H (2012). *Work, Employment and Society* 26(1): 161-171.
- Knudsen H, Busck O, Lind J (2011). *Work, Employment and Society* 25(3): 379-396.
- Terry M (2003) *Work, employment and society* 17(3): 459-472.
- Wilkinson A, Gollan PJ, Marchington M, and Lewin D (2010). Conceptualizing employee participation in organizations. In: Wilkinson A, Gollan PJ, Marchington M, and Lewin D (eds) *The Oxford Handbook of Participation in Organizations*. Oxford: Oxford University Press, 3-25.

Keywords

Employee participation, industrial relations, organizational change, action research, trade unions

Brecha salarial de género: Un problema pasado y presente

Ana Cristina Cova Medina

Médico residente de Medicina del Trabajo en Servicio Andaluz de Salud (SAS) en el Sistema Nacional de Salud Español (España).

Abstract & methodology

Investigaciones recientes revelan una significativa brecha de género en el empleo, afectando más a las mujeres. Según el informe “New data shine light on gender gaps in the labour market”, el 15% de las mujeres en edad laboral desean trabajar pero no tienen empleo, frente al 10,5% de los hombres, manteniéndose esta disparidad durante los últimos 20 años.

Las responsabilidades personales y familiares, como el cuidado de niños y tareas domésticas no remuneradas, limitan el tiempo de las mujeres para trabajos pagados, afectando sus ingresos, ganando en promedio 51 centavos por cada dólar que ganan los hombres. El 24% de la brecha salarial se debe a la segregación sectorial, con mujeres en sectores de bajos salarios. Además, las mujeres tienen menos acceso a puestos ejecutivos. En la UE en 2020, las mujeres ocupaban sólo un 34% de los puestos directivos, ganando un 23% menos que los hombres en la misma posición. En 2022, el 28% de las mujeres en la UE trabajaba a tiempo parcial, frente al 8% de los hombres, pero dedicaban más horas semanales al trabajo total, incluyendo el trabajo no remunerado. El índice global de brecha de género del Foro Económico Mundial destaca la magnitud de la desigualdad en 146 países, con Oriente Medio y el norte de África teniendo la mayor desigualdad y Europa la menor, con los países nórdicos en primer lugar de igualdad.

Estas disparidades agravan el riesgo de pobreza y exclusión social para las mujeres. Estudios indican que relaciones laborales sólidas y un diálogo social efectivo son claves para fomentar la igualdad de género en el trabajo. El informe de la OIT de 2021 describe iniciativas como la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC) para promover la igualdad de remuneración para 2030.

A pesar de los esfuerzos, las mujeres siguen infrarrepresentadas en procesos de toma de decisiones laborales debido a relaciones de poder desiguales, estereotipos de género y una carga desproporcionada de trabajo no remunerado.

Revisión sistemática de bases de datos electrónicas (Scopus, Web of Science y LILACS) con términos como “brecha salarial de género” y “diálogo social en igualdad de oportunidades laborales”, seleccionando

estudios y artículos de 2018 a 2023, e informes de la OIT y el Foro Económico Mundial.

Las mujeres ganan menos por hora, realizan más trabajo no remunerado, tienen menos acceso a puestos ejecutivos y mayor probabilidad de desempleo que los hombres, lo que conlleva ingresos significativamente menores y aumenta el riesgo de pobreza y exclusión social. Se necesitan políticas públicas para fomentar la igualdad de oportunidades, erradicar la discriminación de género y promover una cultura de igualdad. Las desigualdades multifactoriales siguen limitando la representación y toma de decisiones de las mujeres en el trabajo, afectando tanto sus propias vidas como a la economía global.

Essential Bibliography

ILO. (2024, April 12). New data shine light on gender gaps in the labour market. Ilo.org.

International Labour Organization. (2023). Las diferencias de género en el empleo son mayores de lo que se pensaba, según un informe de la OIT. International Labour Organization. Retrieved May 27, 2024.

European Commission. (2024, May 27). The gender pay gap situation in the EU. European Commission. Retrieved May 27, 2024.

Parlamento Europeo. (2024, May 27). Comprender la brecha salarial de género: definición y causas. Temas | Parlamento Europeo. Retrieved May 27, 2024.

ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. (2024, April 12). Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. ONU Mujeres – América Latina y el Caribe.

World Economic Forum. (2023). Global gender gap report (2023). Retrieved April 12, 2024.

International Labour Organization. (2021). La contribución del diálogo social a la igualdad de género. International Labour Organization. Retrieved May 28, 2024.

Keywords

Brecha de género, brecha salarial de género, diálogo social en brecha de género, estereotipo de género, discriminación por género

Tecnocensura y la transformación de la representación sindical en la era de las redes sociales: desafíos y estrategias

David Crespo Ortiz

Doctorando en la Universitat de València – Dret del Treball i de la Seguretat Social

Abstract & methodology

En la era digital, las redes sociales han transformado radicalmente la forma en que los sindicatos y las organizaciones laborales se comunican, organizan y representan los intereses de sus miembros. Este trabajo trata de examinar el impacto de la tecnocensura en la representación sindical y la comunicación laboral, un tema de creciente relevancia debido a la creciente dependencia de las plataformas digitales para la movilización y la expresión colectiva.

La tecnocensura se refiere a la moderación y restricción de contenidos por quien controla el medio digital de expresión, utilizando algoritmos y políticas de uso que pueden suprimir o limitar la visibilidad de ciertas informaciones y usuarios. Así mismo, la falta de control sobre el medio de expresión, su potencial alcance y su permanencia, propicia comportamientos de autocensura propios de los sistemas panópticos entre los usuarios.

El objetivo de este estudio es comprender el alcance de la tecnocensura como un desafío de los movimientos sindicales. La censura de publicaciones, el bloqueo de cuentas y las políticas de moderación de contenido pueden interferir con la capacidad de los sindicatos para comunicarse eficazmente y movilizar a sus miembros, lo que a fin de cuentas supone restricciones en la autonomía colectiva de los sindicatos y en su capacidad para representar los intereses de sus afiliados.

El artículo también busca explorar las estrategias que los sindicatos y las organizaciones laborales pueden adoptar para mitigar los efectos de la tecnocensura. Entre otras, la diversificación de plataformas de comunicación, la creación de contenido menos susceptible a la censura algorítmica y el uso de tecnologías alternativas para mantener la comunicación y la organización. A parte de esta implicación activa de adaptabilidad y resiliencia frente a los desafíos tecnológicos, también el sistema jurídico debe aportar soluciones que garanticen a las personas trabajadoras derechos fundamentales como la libertad de expresión, de asociación y sindical en el entorno digital.

La capacidad de los sindicatos y las organizaciones laborales para adaptarse a estos desafíos tecnológicos es crucial para su supervivencia y eficacia en

la era digital. Las recomendaciones para mejorar la comunicación y la representación en este entorno incluyen la inversión en nuevas tecnologías, la formación en competencias digitales y la colaboración con plataformas alternativas que ofrezcan mayor libertad de expresión. También será preciso la exigencia y el control jurídico de transparencia y protección de la libertad de expresión en los medios digitales para que sindicatos, organizaciones laborales y personas trabajadoras puedan no sólo resistir la tecnocensura, sino también aprovechar las oportunidades que ofrece la era digital para fortalecer la voz y la representación de los y las trabajadoras.

Essential Bibliography

Castells, M. (2015). *Networks of Outrage and Hope: Social Movements in the Internet Age*. John Wiley & Sons.

García Morales, M. J. (2013). La prohibición de la censura en la era digital. *Teoría y realidad constitucional*, 31, 237-276.

González San Juan, J. L. (2021). El control de contenidos en las redes sociales: La nueva forma de censura de la era digital. *Ibersid: revista de sistemas de información y documentación = journal of information and documentation systems*, 15(2), 23-28.

Houghton, D. J., & Hodder, A. (2021). Understanding trade union usage of social media: A case study of the Public and Commercial Services union on Facebook and Twitter. *New Technology, Work and Employment*, 36(2), 219-239.

Jalil Naji, M. (2019). *Innovación sindical: Las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva. El futuro del trabajo: cien años de la OIT: comunicaciones* (pp. 1413-1434). ISBN 978-84-8417-542-1.

Kyriakopoulou, K. (2011). Authoritarian states and internet social media: Instruments of democratisation or instruments of control? *Human Affairs*, 21(1), 18-26.

Peralta Gutiérrez, A. (2023). Tecnocensura de los algoritmos a la libertad de expresión. *Derecho Digital e Innovación. Digital Law and Innovation Review*, 15, 5.

Rocha Sánchez, F. (2017). Retos del sindicalismo de clase ante la economía digital. *Arxius de Ciències Socials*, 36-37, 49-59.

Teruel Lozano, G. M. (2014). Libertad de expresión y censura en Internet. *Estudios de Deusto: revista de Derecho Público*, 62(2), 41-72.

Tufekci, Z. (2017). *Twitter and Tear Gas: The Power and Fragility of Networked Protest*. Yale University Press.

Upchurch, M., & Grassman, R. (2016). Striking with social media: The contested (online) terrain of workplace conflict. *Organization*, 23(5), 639-656.

Wood, A. J. (s.f.). Beyond mobilisation at McDonald's: Towards networked organising—Alex J. Wood, 2020. Retrieved May 29, 2024.

Keywords

Tecnocensura, redes sociales, sindicatos, libertad sindical, libertad de expresión, autocensura, trabajo, representación

La prevención del acoso laboral como pilar del derecho a un entorno seguro y saludable en el trabajo en la Comunidad Andina de Naciones

Maritza Cruz Caicedo
Universidad del Tolima

Abstract & methodology

Positioning prevention as a central element of the right to a safe and healthy environment, and specifically as a mechanism to eliminate or mitigate the effects of workplace harassment, raises various questions about how this is addressed in the legal systems of the member countries of the Andean Community of Nations (hereinafter CAN), including Bolivia, Colombia, Ecuador, and Peru. The realization of this right concerns not only governments but also employers and workers during the execution of the employment contract.

Precisely, focusing on prevention in situations where workers experience workplace harassment is crucial, as global statistics indicate that the occurrence of harassment in work environments is frequent, with more than 22.8% of the working population having been victims of persecution, discrimination, inequity, or mistreatment at least once during their working life (ILO, 2022, p. 8). This generates the dehumanization of work and unsafe conditions for practicing any profession or trade.

This underscores that one of the challenges in prevention to achieve safe and harassment-free environments is understanding the cause-effect relationship between exposure to psychosocial risks that give rise to such behaviors and health damage. From the perspective of a biopsychosocial model that refers to well-being, physical, mental, and emotional balance, and the improvement of people's quality of life, it is important that effective strategies are built in the workplace to harmonize the social relationships derived from work.

Therefore, the objective of this paper is to reflect on the scope of prevention in the right to a safe and healthy environment in connection with health, given the importance of the preventive function interpreted by the various legal systems of the CAN member countries. This is viewed through the lens of Decision 584 of 2004 on occupational safety and health and other related instruments on human rights at work at the regional level, which contain guidelines for the development of a regulatory framework in this regard, as well as the implementation of

public policies, plans, and programs to advance the prevention of occupational diseases as a consequence of workplace harassment.

In this context, the right to work in its individual and collective dimensions cannot be detached from this discussion, which seeks to understand how to efficiently prevent harm to the health of harassed workers in order to achieve full protection of the human person in the workplace. Thus, the question arises whether it ¿Does the preventive function regarding psychosocial risks, as currently applied in the CAN member countries, need to be reconsidered as an essential condition to guarantee the right to a safe and healthy environment for victims of workplace harassment?.

To address this, a comparative law methodology will be used to review the different legal systems in Bolivia, Colombia, Ecuador, and Peru, and international regulations. Through this method, it is possible to identify and analyze the similarities and divergences between the different legal systems, allowing a deeper understanding of the right to a safe and healthy environment through a global and contextualized perspective.

In line with this, the paper is divided into four parts. The first part develops a general regulatory framework that addresses safe and healthy environments in contrast to workplace harassment. The second part, the most important of this work, provides a comparative study of the four CAN member countries through three categories of analysis. The third part approaches the concept of the right to a safe and healthy environment, and finally, the fourth part discusses the conclusions derived from the study.

Essential Bibliography

CAN. (2004). Decisión 584, instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, presentada en la 12ª reunión ordinaria. Consejo de Ministros de Relaciones Exteriores, 1-12.

CAN. (2005). Resolución 957 del 23 de septiembre de 2005, reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, 1-8.

Loffredo, A. (2007). El mobbing en el ordenamiento jurídico italiano. In M. Correa Carrasco & B. Valdés de la Vega (Coords.), *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo* (pp. 137-156). Editorial Comares.

Martínez Abascal, V. A. (2008). *El acoso moral en el trabajo: Claves para su protección extrajudicial*. Tirant lo Blanch.

OIT. (2023). Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones. Informe III (Parte A). Ginebra. Recuperado el 25/01/2024 de <https://www.ilo.org>.

OIT. (1944). Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, 1-2.

OIT. (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE.

ONU. (2005). Observación general No. 18 sobre el derecho al trabajo, presentada en la 35ª periodo de sesiones. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 5. Recuperado de <https://www.escribnet.org>.

Ovejero Bernal, A. (2006). Psicología del trabajo en un mundo globalizado: Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral. Editorial Biblioteca Nueva.

Piñuel, I. Y. (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial Sal Terrae.

Rozo Sordini, P. E. (2002). El Daño Biológico (1ª ed.). Universidad Externado de Colombia.

Santos Fernández, M. D. (2007). El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (II): Prevención, reparación y represión de la conducta. In M. Correa Carrasco & B. Valdés de la Vega (Coords.), Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo (pp. 157-172). Editorial Comares.

Keywords

Prevention, psychosocial risk, workplace harassment, health damage, right to a safe and healthy environment

The role of trade unions in the hospitality sector in safeguarding the quality of work of a diverse labour force: some comparative insights from an EU project

Michele Dalla Sega
ADAPT Research Fellow

Diletta Porcheddu
ADAPT Research Fellow

Abstract & methodology

This presentation will illustrate the first research findings of the ongoing StrongerHospitality project (Building trade union capacity in hospitality-tourism to enable a stronger sectoral social dialogue - n. 101102331) coordinated by the European Federation of Food, Agriculture and Tourism trade unions (EFFAT) and co-funded by the European Union, aimed at strengthening social dialogue in the hospitality-tourism sector and to reinforce the capacity of hospitality-tourism trade unions to address the various challenges the sector faces.

The rationale behind the project is that of addressing some of the root causes behind the prevalence of non-standard forms of employment and low wages in the hospitality-tourism sector across Europe causing serious labour shortages, such as structural characteristics of the sector (e.g. seasonality of most activities) but also weak or non-existing sectoral social dialogue and collective bargaining, and low trade union membership.

The research is therefore focused on providing an overview of the main characteristics of social dialogue in the hospitality-sector at the European and national level – so as to understand its peculiarities and how to best tackle the challenges connected to them. In more detail, the specific goals of the research entail:

- mapping trade union organizations;
- collecting data concerning trade union density;
- collecting data concerning the trade union membership of young workers;
- gathering a comprehensive overview of sectoral social dialogue in the hospitality sector;
- verifying the coverage of collective agreements (on sectoral and company level);

- identifying the main challenges connected to organizing union activities (especially involving young workers), conducting social dialogue and stipulating collective agreements in the hospitality sector.

The present Report is fed by data collected through both desk and field research.

The desk research was carried out through the analysis of academic and grey literature concerning cross-sectoral and sectoral social dialogue on the EU and at national level; the field research instead entailed twelve semi-structured interviews (which still need to be completed) with sectoral level trade unionists active in the hospitality sector, whose results integrated the information collected through the desk research. Moreover, the findings acquired through the research have been enriched with the inputs collected during the online webinars and the in-presence workshop in Czech Republic carried out between January 2024 and April 2024.

In terms of geographical coverage, the Report takes into consideration 12 Member states of the European Union (Cyprus, Czech Republic, Estonia, Greece, Latvia, Lithuania, Malta, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia, the Netherlands) and also provides relevant data with regard to the European-level context.

Essential Bibliography

Eurofound (2012), Employment and industrial relations in the hotels and restaurant sector, Dublin.

Eurofound (2018), Representativeness of the European social partner organisations: Hotels, restaurants and café (HORECA) sector, Dublin.

ILO (2017), ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism, Geneva.

Müller, T. and Zwysen, W. (2024), Working conditions in the hospitality industry, ETUI. Presented during the Stronger Hospitality webinar of January 23rd, 2024.

Williams, C., Horodnic, I. A., (2020) Tackling undeclared work in the tourism sector, Research Report.

Keywords

Industrial relations, social dialogue, hospitality, working conditions, collective bargaining

La dimensión de género del teletrabajo: Implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo

Top Dan

Presidente de la Asociación para el Estudio de las Relaciones Profesionales de Trabajo, Rumania

Hrestic Maria Luiza

Valahia Universidad de Târgoviște, Rumania

Abstract & methodology

Los beneficios del teletrabajo, como la flexibilidad, se ven contrarrestados por desafíos como los riesgos psicosociales y la difuminación de la línea entre el trabajo y la vida privada. Por lo tanto, se necesitan regulaciones sobre el teletrabajo que tengan en cuenta las cuestiones de género para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de las mujeres, dado el impacto desproporcionadamente negativo del teletrabajo en las mujeres en términos de conflicto, estrés y salud.

El teletrabajo tiene un impacto desproporcionadamente negativo en las mujeres en términos de conflictos entre el trabajo y la vida personal, estrés y resultados negativos para la salud. El teletrabajo está asociado a riesgos psicosociales, como disponibilidad extendida (aunque oficialmente el horario finaliza a las 17.00 horas, se reclama estar disponible más allá de este límite horario, incluso los fines de semana), horas extras que ni siquiera se contabilizan como tales y el aislamiento, y otros riesgos emergentes relacionados con el uso de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación). Las mujeres siguen soportando una carga desproporcionada del trabajo doméstico no remunerado, lo que genera “pobreza de tiempo” y mayores conflictos entre el trabajo y la vida personal.

La mayoría de las legislaciones nacionales no incluyen aspectos específicos de género en la regulación del teletrabajo, aparte de disposiciones genéricas que tienen implicaciones positivas para el equilibrio entre la vida laboral y personal, y que se espera que tengan una dimensión de igualdad de género. Además, en muchos países, el derecho a solicitar el teletrabajo y el derecho a desconectarse no hacen referencias explícitas a la dimensión de género, lo que puede limitar el impacto de estas medidas en la promoción de la igualdad de género en el teletrabajo.

Como metodología de enfoque científico, el estudio considera el método comparativo en el análisis de diversas normativas nacionales, el método

histórico de la evolución de dichas normativas, pero también el método prospectivo, anticipando normativas futuras.

Essential Bibliography

Țop, D. (2024). *Tratat de dreptul muncii* (ediția a V-a). Ed. Universul Juridic.

Eurofound. (n.d.). Working conditions in sectors. www.eurofound.europa.eu.

Țop, D. (2018). Regulatory of the teleworking activities in Romania. *Revue Européenne du droit social*, 3(40), 79-94.

Duca, M. V. (2021). Evoluții ale conceptului de flexicuritate în materia telemuncii. *Dreptul*, 7, 65-80.

(2023). Nuevos enfoques para el teletrabajo en Rumanía bajo condiciones de sociedad en continuo cambio. *Noticias CIELO*, 3, ISSN 2532-1226.

EU-OSHA. (n.d.). Exploring the gender dimension of telework: implications for occupational safety and health. European Agency for Safety and Health at Work.

Chung, H. (2022). *The flexibility paradox: Why flexible working leads to (self-)exploitation*. Bristol University Press.

Keywords

Teletrabajo, riesgos psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y personal, resultados negativos para la salud, igualdad de género, el derecho a desconexión

EU Social Dialogue and lifelong learning: a fit or a mismatch?

Alexander De Becker
Full Professor, University of Ghent

Abstract & methodology

Lifelong learning is a concept which remains a concept which has to be approached from a multilevel perspective. A lot of Member States indicate that social partners play a crucial role in the development of lifelong learning. It will commence by examining the potential role of workers' representatives, contemplating the factors that might inspire them to assume the role of ambassadors for lifelong learning. Additionally, the paper will compare the role of social partners to those of other social actors active in lifelong learning. The transposition of collective agreements into individual legal rights will also be analysed. Furthermore, the sliding boundaries of labour law unavoidably provoke the question to what extent the (potential) collective regulatory framework of lifelong learning also influences the ongoing debate on the boundaries of collective bargaining regarding the shifting employment relations. The specific role of EU Social Dialogue shall be analysed with regard to principle of subsidiarity. Social Partners should know the limits of their possible negotiations.

EU Social Dialogue is considered to be a part of the EU Pillar of Social Rights and it has to play its role with regard to the development of the lifelong learning at EU-level. Lifelong learning is a topic which is developed at member state level equally to EU level.

Essential Bibliography

ALL DIGITAL. (2022). ALL DIGITAL's position on the proposed Council Recommendation on Individual Learning Accounts. Position Paper, 10 March 2022.

BusinessEurope. (2022). Individual Learning Accounts. Position Paper, 28 February 2022.

Dehmel, A. (2006). Making a European Area of Lifelong Learning a Reality? Some Critical Reflections on the European Union's Lifelong Learning Policies. *Comparative Education*, 42(1), 49-62.

DIGITALEUROPE. (2021). DIGITALEUROPE's response to the initiative on Individual Learning Accounts. Position Paper, 14 October 2021.

EAEA. (2021). EAEA Contribution to the Commission's Micro-credentials Open Public Consultation. Position Paper, July 2021.

Ensie. (2021). Feedback on European initiative on individual learning accounts to empower all individuals to participate in training. Position Paper, 20 April 2021.

ETF, CEDEFOP, ILO. (2016a). Using labour market information - Guide to anticipating and matching skills and jobs, Volume 1. Luxembourg: Publications Office.

ETF, CEDEFOP, ILO. (2016b). Developing Skills Foresights, Scenarios And Forecasts. Guide To Anticipating And Matching Skills And Jobs, Volume 2. Luxembourg: Publications Office.

ETF, CEDEFOP, ILO. (2016c). Working at sectoral level, Guide To Anticipating And Matching Skills And Jobs, Volume 3. Luxembourg: Publications Office.

ETUC. (2020). Position on the European Skills Agenda and future skills strategies. Position Paper, 28 October 2020.

ETUC. (2021). ETUC's position on an EU initiative on Individual Learning Accounts. Executive Committee Meeting of 3-4 June 2021. Position Paper, June 2021.

ETUC/ETUCE. (2020). Joint ETUC – ETUCE Position on Micro-credentials in VET and tertiary education. Position Paper, July 2020.

ETUCE. (2021). European initiative on individual learning accounts to empower all individuals to participate in training. Position Paper, 7 June 2021.

EURASHE. (2021). Micro-credentials in Professional Higher Education. Statement within the European Open Public Consultation.

Eurochambres. (2021). Eurochambres input for public consultations on the micro-credentials framework and the initiative for individual learning accounts. Position Paper, 13 July 2021.

Eurochambres. (2022). Proposal for a decision of the European Parliament and the Council on the European Year of Skills. Position Paper, 14 December 2022.

Eurocadres. (2022). Individual Learning Accounts (ILA). Position on the draft Council recommendations, 28 February 2022.

European Commission. (2020). European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. Communication to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions, COM(2020) 274 final.

European Commission. (2021a). The European Pillar of Social Rights Action.

Lifelong Learning Platform. (2022). Individual Learning Accounts and Microcredentials. Position Paper, 15 March 2022.

Napierala, J. (2023). The feasibility of using online job advertisements in analysing unmet EU demand. Cedefop Working Paper, No 18. Luxembourg: Publications Office.

Napierala, J., Kvetan, V., & Branka, J. (2022). Assessing the representativeness of online job advertisements. Cedefop Working Paper, No 17. Luxembourg: Publications Office.

OECD. (2016). Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs. OECD Publishing, Paris.

OECD. (2019a). Individual Learning Accounts. Panacea or Pandora's boxes?. OECD Publishing, Paris.

OECD. (2019b). Individual Learning Accounts. Design is key for success. OECD Publishing, Paris.

OECD. (2023). Micro-credentials for lifelong learning and employability: Uses and possibilities. OECD Education Policy Perspectives, No. 66. OECD Publishing, Paris.

Rodrigues, M., Fernández-Macías, E., & Sostero, M. (2022). A unified conceptual framework of tasks, skills and competences. JRC Working Papers on Labour, Education and Technology, 2021/02, European Commission, Seville.

SIG Europe. (2021). SIG Europe response to the first stage consultation of the Social Partners on platform work. Position Paper, 7 April 2021.

Smeunited. (2021). Individual Learning Accounts and Micro-credentials. Position Paper, 28 April 2021.

Smeunited. (2022). Proposal for a Council Recommendation on Individual Learning Accounts. Position Paper, 16 February 2022.

Sostero, M., & Tolan, S. (2022). Digital skills for all? From computer literacy to AI skills in online job advertisements. JRC Working Papers on Labour, Education and Technology, 2022/07. European Commission, Seville.

WEC - World Employment Confederation. (2020). The European Skills Agenda of the European Commission. Position Paper, 21 September 2020.

Keywords

EU Social Dialogue, EU Pillar of Social Rights, lifelong learning, labour law

Essere donna e straniera nel mercato del lavoro lombardo. Casi studio dal terzo settore

Virginia Maria de Capitani Riva
Scuola Professionale d'Arte Muraria

Abstract & methodology

Il presente contributo intende analizzare la situazione di eguaglianza di opportunità sul mercato del lavoro per le giovani donne di origine straniera nel contesto lombardo, partendo da due casi-studio di due donne, protagoniste di percorsi di inclusione e inserimento lavorativo realizzati dalla Scuola Professionale d'Arte Muraria di Milano, ente del terzo settore, attivo nella formazione professionale e nei servizi al lavoro, nonché iscritto al Registro delle Associazioni e degli Enti che svolgono attività a favore degli immigrati del Ministero dell'Interno. Attraverso l'analisi di queste esperienze pratiche, dalle quali emerge con chiarezza il tema dell'intersezionalità, si approfondirà il ruolo svolto dal tessuto socioculturale lombardo nel contrasto alle discriminazioni, nonché le politiche attive al momento disponibili.

Attraverso i casi concreti presentati, si cercherà di individuare i fattori ancora rilevanti nel valorizzare il lavoro delle persone, nel favorire la realizzazione personale e l'identità professionale e nel creare mercati del lavoro sostenibili e inclusivi, analizzando il ruolo della formazione professionale e delle politiche attive nella realizzazione di questi obiettivi. L'analisi presenterà, inoltre, il punto di vista degli operatori e delle operatrici attraverso la presentazione dei risultati della somministrazione di un questionario, circa il significato di eguaglianza di opportunità nel mercato e sulle possibilità di contrasto alle discriminazioni.

Essential Bibliography

A.A.V.V. (2023). *Intersezionalità: Genealogia di un metodo giuridico*. Editoriale Scientifica.

Adichie, C. N. (2015). *Dovremmo essere tutti femministi*. Einaudi.

Battaglia, S., & Caon, F. (2022). *La comunicazione interculturale in azienda e nelle organizzazioni*. Marsilio.

Bello, B. G. (2020). *Intersezionalità: Teorie e pratiche tra diritto e società*. Franco Angeli.

- Bertilotti, T. (2018). *Altri femminismi: Corpi, violenza, riproduzione, culture*. Manifestolibri.
- Betti, E., & De Maria, C. (2021). *Genere, lavoro e formazione professionale nell'Italia contemporanea*. Bononia University Press.
- Bianco, A., & Maretti, M. (2018). *Prospettive di parità nella formazione e nel mercato del lavoro: Strumenti e ricerche*. Franco Angeli.
- Bichi, R. (2011). *La conduzione delle interviste nella ricerca sociale*. Carocci Editore.
- Cafà, A. (2023). *Parità di genere, mercato del lavoro, contrattazione di qualità*. Giuffrè.
- Caselli, M. (2007). *Indagare col questionario: Introduzione alla ricerca sociale di tipo standard*. Vita e Pensiero.
- Castello D'Antonio, A. (2015). *Interviste e colloqui nelle organizzazioni*. Raffaello Cortina Editore.
- Guerra, J. (2024). *Il femminismo non è un brand*. Einaudi.
- Nannicini, A. (2019). *Lavoratrici al margine: Donne che lavorano con altre donne*. Manifestolibri.
- Orsi, C., & Parisi, D. (2020). *Economia al femminile: Donne, lavoro e impresa in prospettiva storica*. Nerbini.
- Pruna, M. L. (2007). *Donne al lavoro*. Il Mulino.
- Rigo, E. (2022). *La straniera: Migrazioni, asilo, sfruttamento in una prospettiva di genere*. Carocci Editore.
- Sorgoni, B. (2022). *Antropologia delle migrazioni: L'età dei rifugiati*. Carocci Editore.
- Susi, F. (1991). *I bisogni formativi e culturali degli immigrati stranieri*. Franco Angeli.

Keywords

Intersezionalità, parità di genere, immigrazione, inclusione, buone pratiche, terzo settore, politiche attive, donne, lavoro

Parità di genere e accesso al mercato del lavoro. Quali strumenti per diminuire il *gender pay gap* nel contesto europeo? Analisi comparata tra Italia e Spagna

Gabriella de Chiara

Centro Studi Ordine dei Consulenti del Lavoro di Ancona

Abstract & methodology

La discriminazione di genere, in particolare per le donne, occupa una posizione di primo piano nella scala dei problemi nel campo dei diritti sociali. Nel corso degli ultimi decenni il tema della discriminazione di genere è stato attenzionato sia a livello europeo sia in ambito internazionale. Secondo le stime dell'ILO, il tasso di occupazione delle donne è ancora a livelli bassi, nonostante un significativo miglioramento negli ultimi anni. Ciò è reso ancora più rilevante se consideriamo le madri che rappresentano il gruppo più svantaggiato di donne lavoratrici.

Nonostante gli impegni assunti dagli Stati membri dell'UE nell'adozione delle direttive europee e delle convenzioni internazionali in materia di parità di genere, i risultati attesi sono ancora in lento aumento.

I tassi di occupazione femminile in tutti i paesi europei diminuiscono con la presenza di un figlio e talvolta questo porta all'uscita definitiva della donna dal mercato del lavoro. Anche il divario retributivo tra una madre che lavora e una non madre è un fattore discriminante, così come i dati sul divario di genere forniti da Eurostat mostrano una differenza di valore media del 12,7% tra salari maschili e femminili nel 2021.

Da parte sua, la Commissione europea ha proposto nuovi obiettivi più ambiziosi in materia di occupazione, competenze e protezione sociale.

Il piano d'azione sull'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali 2021 fissa tre nuovi obiettivi principali per l'UE da raggiungere entro la fine del decennio: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione sociale e inclusione entro il 2030.

Il presente contributo si concentra sulla questione della parità di genere e in particolare vuole analizzare il tema della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini.

Il focus principale oggetto di studio del presente contributo è la Direttiva 2023/970 del 10 maggio 2023 che mira a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i suoi meccanismi di applicazione. Entro tre anni dalla pubblicazione della direttiva, gli Stati membri devono garantirne l'adozione.

Alla luce di ciò, l'articolo intende analizzare sul piano scientifico, nella prospettiva del diritto del lavoro comparato, gli strumenti normativi vigenti in Italia e Spagna con riferimento alle recenti introduzioni in tema di parità di genere e analizzare il contesto socio giuridico nel quale si va ad inserire la nuova direttiva, affinché il principio della parità retributiva tra uomini e donne, principio fondante dell'Unione Europea, sancito dall'art. 157 e il divieto di discriminazione ai sensi dell'art. 4 della Direttiva 2006/54/CE, trovino una concreta e sostanziale attuazione all'interno degli ordinamenti giuridici di tutti gli Stati membri.

Essential Bibliography

Del Punta R., Gottardi D., Nunin R., Tiraboschi M., (2020). Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali, Adapt University press.

Joaquín Giles A., (2023). El concepto de discriminación. Una redefinición para el discurso jurídico, Revista telemática de filosofía del derecho (RTFD), ISSN-e 1575-7382, N.º. 26, págs. 3-45.

Lassandari A., (2010). Le discriminazioni nel lavoro, nozioni, interessi, tutele in F. Galgano, Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia, CEDAM, Padova.

Romero García Aranda C., El papel del parlamento europeo en el apoyo de políticas de igualdad de género en el trabajo

Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social, (2023). ISSN-e 2173-0822, ISSN 2386-6039, N.º.15, págs. 22-39

Sartori F., (2009). Differenze e disuguaglianze di genere, Il Mulino, Bologna.

Scarponi S., (2016). Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata, Cedam, Torino.

Ultreras Correa P., Ortiz Medina I., Hernández Ortiz M., (2023). Inserción de la mujer al mercado laboral: Empleo de alta dirección en la región central del Estado de Zacatecas 2000-2020, RELIGACIÓN CICSH-AL. Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades desde América Latina. ISBN 978-9942-7099-5-0.

Vicent Valverde L., Trillo del Pozo D., Eugenia Ruiz Gálvez M., (2023). La realidad salarial de las mujeres en el mercado de trabajo español: brechas, discriminación y efectos divergentes desde la perspectiva de género, Revista de economía crítica, ISSN-e 2013-5254, ISSN 1696-0866, N.º. 35.

Keywords

Diritto del lavoro, parità di genere, tutele antidiscriminatorie, accesso delle donne nel mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, equilibrio tra vita professionale e vita privata, diritto comparato

What do workers want today? Some insights from recent labour market dynamics for the occupational well-being

Massimiliano De Falco

Research Fellow in Labour Law at the University of Udine

Abstract & methodology

Since the Covid-19 pandemic, the labour market has shown an unprecedented dynamism.

This phenomenon (widely known as “Great Resignation”) has affected a remarkable number of workers, who have shifted from one job to another, looking for more fulfilling working conditions, not only in terms of wages. The issue was at its height in the United States, but it also affected Europe, arousing such a media uproar that a new transformation of the world of work was imagined.

Among European countries, Italy can be considered an emblematic case study. Indeed, in the Italian context, these occupational transitions mainly involved a privileged target of workers (men, in the middle-age and high-skilled groups, already in permanent and full-time employment), and only specific economic sectors. However, this trend has prompted a broader reflection on how the employment relationship exchange is evolving, under the banner of occupational well-being.

The matter concerns not only workers, but also companies, which are called upon to address the crisis of attractiveness they have experienced extensively. Although the flow of resignations seems to have slowed down, employers will continue to face this paradigm shift in ways of understanding the value of work (beyond the white collars’ perspective), to which they will have to adapt, to retain adequate and long-term staff.

Workers’ participation in company decision-making would provide insight into what workers want today, to meet their needs, and to improve their retention. Since this model of workers’ engagement has never been successful in Italy, the question seems to be about the social partners’ ability to improve working conditions and to meet workers’ expectations, through collective bargaining.

In this scenario, occupational welfare can be considered a crucial tool. The reference is to the set of goods, services, and benefits, with a social purpose, provided by employers to workers, in addition to wage, and in execution of collective agreement’ provisions. However, the variety of measures that can be planned in a collective agreement requires a meticulous examination of the actual effects for the receivers, looking for the practices that best meet the workers’ demand.

Moving from the recent dynamics of the Italian labour market, towards the assessment of the relevance of organisational wellbeing among the expectations placed on the employment relationship by workers, this proposal aims to investigate occupational welfare measures, and their suitability to improve working conditions. Indeed, the questions arise as to *a)* what workers want today, *b)* how to fulfil their demands, and *c)* which collectively negotiated tools can best improve organizational well-being. In addition to using legal and industrial relations approaches, in order to answer these questions, the research intends to draw on empirical investigation, through the analysis of data on the Italian labour market.

Essential Bibliography

Bacchini, F. (2017). Welfare aziendale: Illazioni (ricostruttive) giuslavoristiche (I. Parte generale). *Argomenti di Diritto del Lavoro*, (3), 634-654.

Boday, N. S., Campesan, D., Pavin, A., & Valenti, C. (2024). The concept of “well-being” in (and outside) the workplace. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, (1), 97-126.

Caruso, B. (2016). “The bright side of the moon”: Politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale. *Rivista Italiana del Diritto del Lavoro*, (1), 177-207.

Ciucciovino, S., & Caravaggio, N. (2023). Great Resignation o Great Reshuffle? Un’analisi giuridico-quantitativa delle transizioni nel mercato del lavoro a seguito delle dimissioni post-Covid in Italia. *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, (177-178), 197-240.

Fili, V. (2022). Il ruolo del welfare privato nel sistema di sicurezza sociale. *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, (4), 595-612.

Mattei, A. (2020). Innovazione e rapporti di lavoro. *Diritto delle Relazioni Industriali*, (4), 1001-1023.

Natali, D., Pavolini, E., & Vanhercke, B. (2018). Occupational welfare in Europe: Risks, opportunities, and social partner involvement. *ETUI*.

Olivelli, F. (2020). L’inquadramento sistemico del welfare aziendale. *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, (1), 103-124.

Santini, F. (2018). Profili di regolamentazione collettiva del welfare aziendale. *Argomenti di Diritto del Lavoro*, (6), 1476-1499.

Squeglia, M. (2017). L’evoluzione del “nuovo” welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale. *Argomenti di Diritto del Lavoro*, (1), 103-132.

Pascucci, P. (2016). Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi. *Prisma Economia Società Lavoro*, (1), 21-31.

Tiraboschi, M. (2020). Il welfare aziendale ed occupazionale in Italia: Una prospettiva di relazioni industriali. *Diritto delle Relazioni Industriali*, (1), 86-102.

Treu, T. (2016). Introduzione Welfare aziendale. WP CSDLE “Massimo D’Antona”. IT, (297).

Tursi, A. (2019). Retribuzione, previdenza, welfare: Nuove variazioni sul tema. *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, (161), 95-124.

Vincieri, M. (2016). Attività sindacale e benessere organizzativo dei lavoratori. *Diritti Lavori Mercati*, (3), 631-649.

Keywords

Labour market, participation, social partners, organizational well-being, industrial relations, occupational welfare, attraction, retention

Democracy at work, democracy in society

Stan De Spiegelaere

Policy & Research Director UNI Europa; guest professor University of Ghent

Abstract & methodology

“I come before you finally as one who believes that the greatest issue confronting the country today is the preservation of political democracy” declared US senator Robert Wagner in the 1930s, *“and that the price of political democracy in the modern world must be industrial freedom.”* (US Congressional Record-Senate, 1939)

Just as in the 30s, also now Europe experiences a worrisome rise in political populism and radical right-wing ideas and conceptions. And also now, a part of the answer might be found in industry, in the companies, through democracy at work.

Based on extensive literature research and secondary data analysis of international comparative data, this paper investigates the relation between democracy at work and democracy in society.

In a first part, the paper discusses the relation between democracy at work and political democracy on the micro-level by looking at literature on how individual workers experience democracy depending on the degree of democracy they experience during in their professional organisation (e.g. Budd et al., 2018; Wu & Paluck, 2020).

In a second part, the focus is on the meso-level and how, given existing power imbalances in companies, democracy at work is necessarily collective and not (only) individual (Freeman & Medoff, 1984).

The third part, consequently, focuses on the country level and provides original cross-country evaluation of the correlates of democracy at work (as measures by the European Participation Index (De Spiegelaere & Vitols, 2024)) and outcomes in terms of employment rates, productivity, inequality and innovation.

The paper concludes with a discussion and evaluation of the current debate in a historic context (Blumberg, 1973; Hyman, 2008; Webb & Webb, 1897) on the contributions of democracy at work for political democracy and implications for the future.

The general argument in the paper is that, in order to protect our political democracies, we should actively promote democratic practices in companies again, for democracies sake, and not (only) for economic or pragmatic motivations.

Essential Bibliography

Blumberg, P. (1973). *Industrial Democracy: The Sociology of Participation*.

Budd, J. W., Lamare, J. R., & Timming, A. R. (2018). Learning about Democracy at Work: Cross-National Evidence on Individual Employee Voice Influencing Political Participation in Civil Society. *ILR Review*, 71(4), 956–985.

De Spiegelaere, S., & Vitols, S. (2024). The European Participation Index (EPI) and inequality: A multi-dimensional cross-national comparative measure of worker participation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10242589241252412.

Freeman, R., & Medoff, J. (1984). *What do unions do?* Basic Books.

Hyman, R. (2008). *The State in Industrial Relations*. In P. Blyton, E. Heery, N. A. Bacon, & J. Fiorito (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial Relations* (1 edition, pp. 258–283). SAGE Publications Ltd.

US Congressional Record-Senate (1939).

Webb, S., & Webb, B. (1897). *Industrial Democracy*. Longmans, Green, and Company.

Wu, S. J., & Paluck, E. L. (2020). Participatory practices at work change attitudes and behavior toward societal authority and justice. *Nature Communications*, 11(1), 2633.

Keywords

Collective bargaining, participation, democracy, democracy at work, industrial democracy, trade unions

Participatory tools, work inclusion and (possible?) responsibility: the role of workers' representatives for health and safety

Angelo Delogu

Assistant Professor of Labour Law at the University of Urbino Carlo Bo

Abstract & methodology

The contribution will concern the instruments for the worker's participation in the framework of the discipline of protection of health and safety at work, in the light of occupational inclusion, with particular attention to the role, the prerogatives and possible responsibilities of workers' representatives for safety.

The real cornerstone of the participatory policy on health and safety at work in Italy is, in fact, the Workers' Safety Representative, that is, the person elected or designated to represent workers with regard to the preventionist aspects. This is a necessary form of representation, since election or designation must take place in all holdings or production units. In the absence of the representative in the company, moreover, the same function is exercised by the territorial representative for security, who carries out these competences with reference to the territory or the sector of competence. In order to coordinate particularly complex productive contexts, in which there is a presence of more enterprises or yards, the figure of the representative of productive site has also been introduced.

The workers' safety representative is an exponential subject of the interests of individual workers, also aimed at the inclusion of work, increasingly necessary in the face of fragility, disability or risk factors. He plays a role as a link between the base and the top management and has an important advisory and propositional function: he must be heard about the precautions to be taken and makes proposals on the company's preventive strategy. Moreover, through its powers of control, reporting and recourse, it can make a decisive contribution to achieving a state of complete organizational well-being of the workers.

It is common knowledge, that they (the workers), have a contractual weakness that does not allow them to fully protect their rights, and this is even more true for those who are employed with precarious, flexible or atypical employment relationships. However, the SGM has no decision-making powers: its opinions are not binding, and the final decisions are taken by the employer and he is responsible for them.

The RSL cannot therefore be regarded as a taxable person subject to the duty to protect working conditions, so much so that it is not subject to criminal and administrative penalties.

However, according to the most recent jurisprudence, it may also be liable if it fails to exercise its role, duties and powers. Precisely the profile of responsibility is the most delicate one because it seems to call into question the unconditional exercise of prerogatives, directly linked to the free trade union recognized and protected by the Italian Constitution.

Essential Bibliography

Ales, E. (2011). L'articolo 9 statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo? *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 57.

Angelini, L. (2013). Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza. *Working Papers Olympus*, 20.

Angelini, L. (2020). Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia. *Diritto della sicurezza sul lavoro*, (1), 96 e ss.

Bernasconi, C. (2010). Gli altri garanti della sicurezza sul lavoro. In F. Giunta Fausto & D. Micheletti (Eds.), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro* (pp. 86-89). Giuffrè.

Brambilla, P. (2023). Alcune riflessioni critiche sul riconoscimento della responsabilità penale in capo al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza in caso di morte o lesioni del lavoratore. *DLS*, (2).

Campanella, P. (2010). I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. In L. Zoppoli, P. Pascucci, & G. Natullo (Eds.), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n.106 (2a ed., p. 471 e ss)*. Milano.

Contri, F. (2023). Note a margine di un'inedita (e discussa) condanna del RLS per omicidio colposo. *DLS*, (2).

Deidda, B. (2023). Una china pericolosa: rovesciare sui lavoratori la responsabilità dell'organizzazione delle misure di sicurezza sul lavoro. *DLS*, (2).

Frascheri, C. (2008). Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori. In G. Santoro-Passarelli (Ed.), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D. Lgs. n. 81/2008* (p. 219 ss). Milano.

Giovannone, M. (2017). La partecipazione dei lavoratori alle politiche di prevenzione e protezione della salute e sicurezza nel quadro internazionale e comparato. In S. Ciucciovino & M. Marchiori (Eds.), *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e della sicurezza. Il ruolo del*

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel settore dell'igiene ambientale (p. 35 ss). Roma.

Ingrao, I. (2023). Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: Storia, funzioni e responsabilità penale. *DLS*, (2).

Lai, M. (2009). Il ruolo delle parti sociali. In M. Tiraboschi & L. Fantini (Eds.), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.Lgs. n. 106/2009) (pp. 483-492). Milano.

Lai, M. (2009). Il ruolo delle parti sociali nel Testo Unico della salute e sicurezza del lavoro. *D. Lgs. n. 81/2008, integrato e corretto dal D. Lgs. n. 106/2009. Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, (3), 727-742.

Natullo, G. (1993). Sicurezza sul lavoro e rappresentanze dei lavoratori nella prospettiva del diritto comunitario. *Diritto delle relazioni industriali*, 214.

Orciani, B. M. (2014). *Rappresentanza e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*. Napoli.

Palavera, R. (2023). Fiducia e deterrenza: due paradigmi compatibili? Note in margine all'affermazione di responsabilità penale del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. *DLS*, (2).

Pascucci, P. (2023). Per un dibattito sulla responsabilità penale del RLS. *DLS*, (2).

Pascucci, P. (2010). Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs. 81/08. *Diritti, lavori, mercati*, 663 ss.

Tampieri, A. (2009). Gli aspetti collettivi della sicurezza sul lavoro: rappresentanze dei lavoratori, ruolo della contrattazione, organismi paritetici e buone prassi. In L. Galantino (Ed.), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro* (pp. 105-125). Torino.

Keywords

Labour market, participation, social partners, organizational well-being, industrial relations, occupational welfare, attraction, retention, security in the workplace, protection of health and safety at work

The return of full employment. What does it mean for labour market policy?

Jan Denys

Labour Market Expert Randstad Belgium

Abstract & methodology

In many countries in the EU we can consider the situation on the labour market as full employment. There is no common accepted definition for full employment. The last time that the concept was used was during the sixties when employment rates were around 60% and unemployment rates around 3%. A strange situation if you consider that at the moment many women already decided to stay on the labour market after marriage. In each case the dream of full employment disappeared in 1974 when the first of the two big recessions in Europa and other parts of the world took place. In Belgium the unemployment rate increased till 15% in 1984. For a long time there was the idea that full employment was a concept never to return. The best thing to do was sharing labour and try to limit unemployment as much as possible. But slowly the employment rates increased over time, combined with the normal economic cycles. Some countries achieved already twenty years ago a situation that we can consider as full employment (80% employment rate, between 3 to 5% unemployment rate). In 2022 eight EU countries reached an employment rate of 80% or more and an unemployment rate of less than 5%. Canada, Australia, New Zealand, Japan, Singapore ... all have now an employment rate of 80% or more. Full employment is back. Few academics or labour market experts are open to accept this new idea. In the paper I want to present I want to explore what this return of full employment means for labour market policy.

We start with the meaning of full employment with the insights of the founding fathers Beveridge and Keynes and explore why full employment is so important for social policy. Full employment is still an official goal of ILO, EU and UN.

We describe how full employment disappeared completely in the mid 70's. A majority of academics and experts believed that full employment would never come back again with popular concepts at the time as jobless and even jobless growth, collective working time reduction and labour redistribution, attempts to decrease the working population (early exit schemes). For at least three decades the main labour market policy was to decrease unemployment and develop policies to bring unemployed or inactive people back to the labour market.

We describe that in many parts of the developed world full employment is back or within reach. The EU foresees a 78% unemployment rate at the end of this decennium. A big part of the EU is in full employment or on the way to it. Only Italy, Spain and Greece, but also southern part of Belgium is still far away of full employment.

In the last part of the paper we will describe what full employment means for labour market policy. I think it's fair to say that we are close to a paradigm shift in European labour market policy.

Essential Bibliography

Appelbaum, E., e.a. (1994) The end of full employment? On economic development in industrialised countries, *Intereconomics*, Baden-Baden, Vol. 29, 3, pp.122-130.

Beveridge, W.F., (1944) Full employment in a free society.

Burggraeve, K. (2015) e.a. Het verband tussen economische groei en werkgelegenheid, Nationale Bank van België.

Frey, C. & Osborne M. (2013) The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? University of Oxford.

Gill, I., e.a. (2013) Full Employment: A Distant Dream for Europe, *IZA journal of European Labor Studies*, 2:19.

Philpott, J., e.a. (1997) Working for Full Employment, Routledge.

Thomas, G., (1983) The end of full employment: a comparative study of the social and political implications of unemployment in Great Britain and France, 1973-1979. University of Southampton.

Keywords

Full Employment, unemployment, employment rate, inactivity rate, labour market policy, scarcity of labour, redistribution of labour, unions, employers, Beveridge

Una revisión del derecho de reunión

Julia Dormido Abril

Profesora Ayudante Doctora Universidad Complutense de Madrid

Abstract & methodology

El derecho de reunión, o asamblea, que se encuentra regulado en el art. 77 ET constituye un derecho laboral básico de los trabajadores, en consonancia con lo dispuesto en el art. 4 de la norma laboral básica.

Ahora bien, pese a que el ejercicio del mismo les corresponde a los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo, la convocatoria de la asamblea es una facultad que le corresponde a unos determinados sujetos. Esto es, son los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal y comité de empresa) los que están legitimados para convocarla. Es cierto que también pueden hacerlo un número no inferior al 33% de la plantilla, pero esta posibilidad se ve limitada cuando se continúa con la literatura del precepto.

En tal sentido, el problema se encuentra en el desarrollo de la asamblea, pues tras su convocatoria se precisa de una presidencia que la guíe. Esto no podrá llevarse a cabo por los trabajadores, pues se trata de una competencia que se ha reservado única y exclusivamente a los representantes legales de los trabajadores. Si bien, convendría repensar en qué ocurre en aquellos supuestos en los que no está constituida la representación legal de los trabajadores. Por ejemplo, en aquellas empresas que inicien su actividad por primera vez o que sen plataformas digitales.

Esto fue lo que ya evaluó el Tribunal Constitucional en su Sentencia 168/1996, de 29 de octubre de 1996, con motivo de la petición de celebración de una asamblea por parte del delegado de la Sección Sindical y en la que el jefe del Departamento de Personal se negaba en tanto que no le reconocía la existencia de la Sección Sindical de CNT ni la condición de delegado sindical al recurrente y, por consiguiente, la convocatoria de la referida asamblea era nula de pleno derecho. De forma más reciente, contamos con otras resoluciones judiciales como la Sentencia del Tribunal Supremo 340/2024, de 22 de febrero o la 15/2010, de 22 de noviembre de 2010, en las que se aborda la cuestión objeto de estudio.

Asimismo, este derecho ha sido interpretado por un sector importante de la doctrina como de titularidad exclusiva de los representantes de los trabajadores, por cuanto que se encuentra regulado en el Título II, relativo a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa. Sin embargo, al constituir éste un capítulo independiente creemos que puede ser ejercido en su plenitud por cualquier trabajador, siendo el requisito para ello que se ejerza de manera colectiva. Por tanto, convendría revisar esta potestad de los trabajadores en su conjunto,

enmarcándolo además en el contexto actual en el que se encuentran las relaciones de trabajo, pues la concepción del empresario y de la empresa que el Estatuto de los Trabajadores presenta parece haber quedado obsoleta.

Por todo ello, hemos considerado oportuno revisar el citado derecho, teniendo en cuenta su utilidad en las nuevas formas de trabajo y en aquellas empresas en las que aún no esté constituida la representación legal de los trabajadores.

Essential Bibliography

Albiol Montesinos, I. (1982-1983). Reflexiones sobre el derecho de reunión de los trabajadores. *Anales del Centro de Alzira de la Universidad Nacional de Educación a Distancia*, (3), 7-15. ISSN 0211-3082.

Calvo Gallego, F. J., & Domínguez Morales, A. (2020). Derecho de reunión: [Art. 21 C) y normas concordantes]. In B. del Mar López Insua, J. L. Monereo Pérez, F. Vila Tierno, & J. C. Álvarez Cortés (Eds.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos* (pp. 407-448). ISBN 978-84-9045-727-6.

Prado de Reyes, F. J. (1981-1982). El derecho de reunión laboral. *Anuario de estudios sociales y jurídicos*, (10-11), 191-258. ISSN 0211-4178.

Quintanilla Navarro, R. Y. (2008). Artículo 46. Derecho de reunión. In R. Y. Quintanilla Navarro, A. Palomar Olmeda, & A. V. Sempere Navarro (Eds.), *Comentarios a la ley 7-2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* (pp. 362-367). ISBN 978-84-8355-521-7.

Rodríguez Sañudo, F. (2003). El derecho de reunión de los trabajadores en el marco de la libertad sindical. In T. Sala Franco, J. M. Ramírez Martínez, & E. Borrajo Dacruz (Eds.), *Derecho vivo del trabajo y constitución: Estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González* (pp. 249-268). ISBN 84-9725-525-9.

Torrents Margalef, J. (2014). Derecho de reunión y manifestación y crisis. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, (15), 269-295. ISSN 1576-2904.

Vila Tierno, F., & Montes Adalid, M. G. (2021). El derecho de reunión de los empleados públicos. In J. L. Monereo Pérez, R. M. González de Patto, C. Spinelli, & R. Vida Fernández (Eds.), *Los derechos fundamentales en el empleo público: Sistemas jurídicos italiano y español: Cuestiones actuales y puntos críticos* (pp. 365-376). ISBN 9788413691275.

Keywords

Reunión, asamblea, representante de los trabajadores, derecho colectivo

La representación transnacional de los intereses de los trabajadores en los comités de empresa europeos de las compañías aéreas: presente y futuro

Fernando Elorza Guerrero

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad Pablo de Olavide - España

Abstract & methodology

¿Qué quieren los trabajadores del Derecho laboral?, constituye el Tema 1 de los propuestos para este Congreso, y en este sentido, la comunicación que se propone pretende realizar una reflexión sobre el presente y el futuro de los comités de empresa europeos, una vez que se ha conocido, en Enero de 2024, la propuesta de la Comisión Europea en relación con la Directiva que ha de modificar la norma comunitaria vigente en la materia, como es el caso de la Directiva 2009/38/CE.

No obstante, lejos de realizar una reflexión amplia (multisectorial) sobre esta institución participativa, se propone focalizar el análisis, tras la consideración crítica de la reforma planteada de la Directiva, con carácter general, en un sector productivo concreto, como es el de las compañías aéreas, donde coinciden dos factores que identifican a este sector: a) uno de carácter general, común por tanto a muchos otros sectores de actividad, como es el reducido número de acuerdos alcanzados para la constitución de comités de empresa europeos – menos del 50% de las compañías en situación de poder constituir dichos comités -; b) la resistencia de las compañías low cost a constituir un comité de estas características.

Por tanto se plantea, partiendo de una consideración inicial, y su correspondiente análisis crítico, de lo que es la configuración jurídica actual de los comités de empresa europeos en el ámbito de las compañías aéreas – presente -, identificar, en primer lugar, las principales novedades que registra la reforma propuesta de la Directiva 2009/38/CE, para posteriormente, y en segundo lugar, analizar cómo dicha propuesta puede impactar en la constitución y funcionamiento de los comités de empresa europeos en este sector, al tiempo que fomentar su creación, siendo éste último uno de los handicaps más significativos que enfrentan sobre todo las compañías aéreas low cost – futuro -.

En definitiva, la propuesta que se realiza desea responder, teniendo en cuenta las características particulares de este peculiar mercado de trabajo, a la cuestión de hasta qué punto la reforma propuesta por las instituciones comunitarias en la materia es la necesaria para que la representación

transnacional de intereses de los trabajadores se pueda ejercer de forma efectiva superando el actual, e insatisfactorio, marco jurídico, razón última de la reforma propuesta en este 2024. Una cuestión en la que por cierto, los trabajadores pertenecientes a este sector se juegan mucho, pues hay que recordar que, en el caso de las compañías aéreas, el ejercicio de la autonomía colectiva tiene un marcado carácter empresarial, de manera que la negociación colectiva de condiciones de trabajo suele ser de ámbito empresarial o inferior a la misma.

Essential Bibliography

Comisión Europea. (2024). Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional. COM (2024) 14 final.

Elorza Guerrero, F. (2020). *European Works Council*. Spain. Wolters Kluwer.

Elorza Guerrero, F. (2013). Transposición de la Directiva 2009/38/CE y reforma de la Ley sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (158).

European Commission. (2024). Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council. Final Report. Brussels.

Gordo González, L. (2018). Collective Transnational Bargaining: Practical Implementation Experiences from European Works Council in Spain. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, 7(1-2).

Landa Zapirain, J. P. (2019). Trade Unions' Rights, Work Councils' Functions and the Legal Framework for Governing European Corporations: A Spanish Perspective. *Oñati Socio-Legal Series*, 9(1).

Havlovic, S. J. (2020). Transnational representation by European Works Council in the Passengers Airline Industry. *Journal of Air Transport Studies*, 11(1).

Spiegelaere, S. (2020). Transnational union action at Ryanair. *Transfer*, 26(2).

Keywords

Comité de empresa europeo, participación de los trabajadores, compañías aéreas

Exploring methodologically in human resource management in favour of decent work

Blandine Emilien

University of Bristol Business School

By now, the United Nations' 2030 sustainable development (SD) agenda is recognised as a compass and framework to address the grand challenges facing different groups of social actors as they navigate across a socio-ecological transition. This framework has been equally embraced within management and industrial relations education and learning. While in the realms of work and employment, the agenda's 8th goal focuses on decent work and economic growth, there is currently much room to reflect upon the ways in which academic research and learning contribute to a collective endeavour in favour of more sustainable practices in the workplace and beyond.

In line with this claim, I argue that it is possible to experiment with and propose new methods to study decent work in a conscious attempt to contribute to social impact. I draw from two projects in which I conducted research respectively with an action-research approach and film-based sociology. I explain how these approaches have benefited my intent to conduct fieldwork, given an explicit ontological focus on workers' experiences at workers and vulnerability. I present two vignettes that help contextualise my two projects. The first vignette will focus on my action-research project where I was required to support a trade union confederation as it embarked on an internal process to reflect upon its EDI-oriented policies. This union was analysed as a non-profit employer in the research. The second vignette provides some of the main findings and implications of creating a documentary as research medium and dissemination material. Finally, I discuss the challenges facing the critical researcher trying to innovate methodologically in HRM and industrial relations while also highlighting the benefits of an exploratory approach in favour of decent work.

La generación de empleo en el sector de las energías renovables

Javier Fernández-Costales Muñiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Abstract & methodology

Los rápidos y numerosos cambios que la sociedad ha experimentado en los últimos tiempos han venido a transformar en gran medida sus costumbres, economía, legislaciones y estructuras. Al amparo de tales circunstancias han surgido nuevas formas de relaciones sociales y económicas, y con ello nuevas oportunidades de negocio y nuevas formas de empleo.

En este marco general se ha comenzado a abogar por una transformación en el sistema energético a la que ya se está asistiendo, como es el paulatino paso de los combustibles fósiles y fuentes de energía tradicionales a las renovables. Son muchos los países que han adoptado diferentes medidas para apoyar el uso y la expansión de las energías renovables, y es que, además de ser un elemento fundamental de ayuda en la lucha contra el cambio climático, no puede olvidarse tampoco el establecimiento y crecimiento de industrias a nivel nacional, así como la creación de empleos verdes

Essential Bibliography

Palomar Olmeda, A., & Terol Gómez, R. (Eds.). (2021). Comentarios a la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética. Pamplona: Aranzadi.

García-Moreno Rodríguez, F. (Ed.). (2021). Transición ecológica y desarrollo rural. Algunas propuestas integradoras en el camino hacia una sinergia necesaria y mutuamente beneficiosa de ambas políticas públicas. Pamplona: Aranzadi.

Delgado Piqueras, F., Galán Vioque, R., Garrido Cuenca, N., & González Ríos, I. (Eds.); Ruiz Olmo, I. (Coord.). (2021). Los desafíos jurídicos de la transición energética. Pamplona: Aranzadi.

Álvarez Cuesta, H. (2023). Las empresas de inserción como aliadas para llevar a cabo una transición ecológica, en particular en la economía circular y en los empleos verdes. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, (42).

Fernández Pérez, A. (2023). Derecho de la Energía Europeo y cambio climático. Pamplona: Aranzadi.

Keywords

Renovables, transición ecológica, empleo, cambio climático, empleos verdes

Propuestas y soluciones para afrontar las desigualdades de género en materia de seguridad y salud laboral

M^a Belén Fernández Collados

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia

Abstract & methodology

La consecución de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral requiere una protección eficiente de la salud de las personas trabajadoras con independencia de su género.

Tradicionalmente se ha entendido que las diferencias en materia de salud laboral de las personas trabajadoras estaban relacionadas exclusivamente con su sexo y que para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de seguridad y salud laboral bastaba con atender a las diferencias biológicas que podían provocar cualquier tipo de desigualdad. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que los roles de género en el ámbito laboral: la segregación horizontal (la división sexual del trabajo) y la segregación ocupacional vertical (categorías profesionales) inciden también en las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de seguridad y salud laboral y, por ende, en las dificultades para garantizar una efectiva igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Año tras año, los datos anuales sobre siniestralidad laboral reflejan un número de accidentes laborales de trabajadores muy superior al de trabajadoras, una diferencia que disminuye cuando se trata de enfermedades profesionales, aunque siguen siendo más los casos de hombres que de mujeres. No obstante, esos datos no reflejan la invisibilidad de la siniestralidad laboral de las mujeres, en buena medida por la propia invisibilidad del trabajo femenino, en forma de economía informal, pero, sobre todo, por el infradiagnóstico de las enfermedades vinculadas al trabajo que afectan en mayor medida a las mujeres, entre otras razones por la falta de previsión de las dolencias padecidas en profesiones y ocupaciones altamente feminizadas: limpiadoras, camareras de piso, peluqueras, gerocultoras y auxiliares domiciliarias en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

El objeto de este trabajo es analizar cómo influye el sexo y el género en los riesgos laborales y en las consecuencias para la salud y la protección social de hombres y mujeres, así como detectar las deficiencias del sistema con el propósito de hacer factible una auténtica implementación de la

perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales y en la calificación de las contingencias a través de la normativa y también de la negociación colectiva. En definitiva, su busca lograr un diseño de las políticas de prevención con perspectiva de género eficientes, como fruto de las investigaciones realizadas 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.

Essential Bibliography

Blázquez Agudo, E. (2020). La necesaria asunción de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. *Femeris*, 5(1).

Cavas Martínez, F. (2021). La interpretación del sistema de Seguridad Social con perspectiva de género en la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (29).

Fernández Collados, M. B. (2023). Etiología laboral y perspectiva de género en las prestaciones por incapacidad. In B. García Romero (Ed.), *La protección social de las personas mayores, menores y dependientes. Estudios con perspectiva de género*. Aranzadi.

Igartua Miró, M. T. (2023). El enfoque de género y la enfermedad profesional: reflexiones desde el ordenamiento español. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(2).

Lousada Arochena, J. F. (2021). *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*. Bomarzo.

Moreno Solana, A. (2022). Una vuelta de tuerca a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. In S. Barcelón Cobedo, C. Carrero Domínguez, & S. de Soto Rioja (Eds.), *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: Homenaje al profesor Santiago González Ortega*. Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Núñez González, C., & Estardid Colom, F. (2022). *Marco normativo y gestión de la prevención de riesgos laborales* (6ª ed.). Tirant lo Blanch.

Vallejo Dacosta, R. (2023). La perspectiva de género en la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2023-2027: Especial referencia a la intervención en la detección de la violencia doméstica en los lugares de trabajo. *Iuslabor*, (2).

Keywords

Igualdad, salud, prevención, protección, género, negociación colectiva

Oportunidades de empleo en el sector primario en el marco de la transición ecológica

Roberto Fernández Fernández

Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Abstract & methodology

La importancia del sector primario a nivel comunitario y nacional no plantea discusión alguna como actividad esencial para un desarrollo próspero del mundo rural y una gestión más óptima del patrimonio natural dada la gran tradición agropecuaria de España.

Sin embargo, uno de los mayores problemas que afronta el tejido empresarial agropecuario es el reducido tamaño de las explotaciones aquí ubicadas, lo que lastra a la postre las posibilidades de crecimiento y competitividad de las mismas.

Por otro lado, los empleos creados habitualmente han estado vinculados al trabajo en el campo y la roturación de las fincas agrícolas que permiten la explotación de la tierra y la obtención de materias primas vegetales, así como por la existencia de industrias ganaderas dedicadas a la explotación y comercialización de animales.

Junto a ellos, se abren nuevas perspectivas a fin de mejorar la ocupabilidad de quienes residen en las zonas agrícolas o facilitar el retorno a quienes emigraron o nacieron en las grandes urbes, habiendo detectado hasta siete modernos yacimientos de empleo: la generación de energía a través de la biomasa y las fuentes renovables; las posibilidades vinculadas a la optimización productiva gracias a la incorporación de las nuevas tecnologías como la robótica, la visión artificial, los drones, la agricultura de precisión, la inteligencia artificial, las aplicaciones móviles, etcétera; la apuesta por aumentar la relevancia de la agricultura ecológica, abandonando poco a poco las formas tradicionales de explotación más agresivas y dañinas para el medio ambiente; una mejora en la trazabilidad de los productos ganaderos con el fin de fidelizar aún más al consumidor, así como fomentar la ganadería ecológica; explorar al máximo las posibilidades que ofrece la bioeconomía, utilizando todo el potencial de la investigación y la innovación con el fin de hacer compatible la seguridad alimentaria y el uso sostenible de los recursos naturales con los intereses mercantiles; la capacidad de crear empleos de la industria relacionada con el hábitat y al patrimonio cultural, natural, arquitectónico, paisajístico y gastronómico, dada las amplias opciones que ofrece España en estos ámbitos, debiendo aprovechar al máximo las posibilidades que permitan

construir una oferta de turismo rural fuerte y sostenible; en fin, el cuidado de personas abre importantes expectativas en un país tan envejecido, circunstancia agravada en especial en el mundo rural.

Todas las posibilidades anteriores no serán aprovechadas óptimamente si en el diseño de cualquier planificación no se tienen en cuenta dos principios transversales que han de estar presentes en cualquier circunstancia, a saber, el respeto al medio ambiente y la superación de la atomización empresarial, incorporando en este último mecanismo de lucha contra la brecha generacional y de género.

Essential Bibliography

Álvarez Cuesta, H. (2016). Empleos verdes: Una aproximación desde el Derecho del Trabajo. Albacete: Bomarzo.

Consejo Económico y Social. (2021). Informe sobre un medio rural vivo y sostenible. Madrid: CES.

Fernández Fernández, R. (2017). Capítulo I. Tercera Parte. Agricultura. In B. Agra Viforcós (Ed.), Empleos verdes y prevención de riesgos laborales. Valencia: Tirant lo Blanch.

Fernández Fernández, R. (2020). Parte Segunda. Capítulo I: El sector agropecuario como ‘corazón’ del empleo en Castilla y León. In S. Rodríguez Escanciano (Ed.), & H. Álvarez Cuesta (Coord.), Apostando por la calidad en el empleo en Castilla y León: El diálogo social como premisa. Valladolid: CESCyL.

Monereo Pérez, J. L., & Rivas Vallejo, P. (2010). Prevención de riesgos laborales y medio ambiente. Granada: Comares.

Rodríguez Ramos, M. J. (2002). Salud laboral versus medio ambiente: Por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo. *Aranzadi Social*, (22).

Keywords

Cambio climático, ganadería, agricultura, transición ecológica, empleos verdes, brecha generacional, brecha de género

El concepto francés de calidad de vida y de condiciones de trabajo: un análisis desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo

Silvia Fernández Martínez

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela - España

Abstract & methodology

En Francia, el concepto de bienestar en el trabajo se ha desarrollado, principalmente, en el ámbito de la negociación colectiva, a través del concepto específico de calidad de vida en el trabajo (QVT), que, posteriormente, se transformó en el de calidad de vida y de condiciones de trabajo (QVCT). Al contrario de lo que ocurre con el enfoque más general de bienestar en el trabajo, la QVCT se centra en la mejora de las condiciones de trabajo y no en otras cuestiones como la alimentación de los trabajadores o la promoción del ejercicio físico. Asimismo, la QVCT se vincula con la prevención primaria y la seguridad y salud en el trabajo es uno de los elementos que influyen en su percepción de la QVCT. El objetivo del presente trabajo es analizar el marco normativo y la negociación colectiva sobre QVCT en Francia, poniendo especial atención en los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Se analizarán los acuerdos interprofesionales nacionales de 2013 y de 2020 sobre la temática, así como las diferentes referencias normativas al concepto de QVCT presentes en el Código del Trabajo francés, en particular el deber de negociar sobre esta cuestión. Por último, se examinará cómo se ha desarrollado la QVCT en la negociación colectiva sectorial y a nivel de empresa.

Essential Bibliography

ANACT. (2023). Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), Référentiel.

Lacoste-Mary, V. (2021). Finalement, il n'y a pas si loin de la coupe aux lèvres... À propos de la transposition de l'ANI du 9 décembre 2020 relatif à la santé au travail. *Droit Social*, (11).

Véricel, M. (2021). La place de la représentation du personnel et du dialogue social en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, après les réformes de 2020-2021. *Droit Social*, (11).

Lerouge, L. (2020). Risques psychosociaux et qualité de vie au travail: une articulation au prisme du droit et d'une approche éthique. *Sciences & Bonheur*, (4).

Héas, F. (2019). La négociation d'entreprise sur la qualité de vie au travail. *Droit Social*, (11).

Ray, J.-E. (2015). Des conditions de travail aux conditions de vie dans l'entreprise. *Droit Social*, (2).

Keywords

Calidad de vida y de condiciones de trabajo, bienestar en el trabajo, prevención de riesgos laborales, negociación colectiva

Derecho del trabajo con perspectiva medio ambiental

Fernando Fita Ortega

Profesor T.U. Departamento de Derecho del Trabajo. Universidad de Valencia

Abstract & methodology

El mundo de las relaciones laborales se encuentra inmerso en un cambio cultural que se extiende sobre diversos frentes y que está impactando en las disposiciones jurídicas que lo disciplinan.

En cuanto a los factores que tienen incidencia en el referido cambio cultural cabe referirse, entre otros, a la preocupación por el respeto de los *derechos humanos laborales* dentro de los que cabría incluir la cuestión medioambiental como una manifestación más del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en el ámbito no solo interno, sino también en el externo.

Como derecho patrimonial de la ciudadanía ha de tomarse en consideración una perspectiva medioambiental en la regulación laboral y su interpretación, de forma análoga a cómo se está implementando la perspectiva de género en este ámbito.

Se avanzaría, de este modo, en la tendencia dirigida a *ecologizar el derecho*, dentro de la que se ha llegado a defender la existencia de un principio *in dubio pro natura* que contribuiría a materializar los valores que dan ropaje normativo a los ideales éticos que la sociedad ha consensuado como deseables, complementando los Derechos Humanos, puesto que éstos no se alcanzan sin calidad medioambiental.

La adopción de una perspectiva medioambiental en la creación e interpretación del derecho conseguiría coherente el carácter tuitivo que poseen tanto el Derecho del trabajo como el Derecho medioambiental, favoreciendo unas normas laborales que, a la par que proteger al trabajador en un contexto de cambio climático, servirían para defender el medioambiente.

La metodología que se empleará en la elaboración de este estudio resultaría la propia de la investigación jurídica, empleando los recursos que ofrece tanto la doctrina científica como judicial, analizando el origen y evolución de la ideología de género en la creación e interpretación del derecho del trabajo, y desarrollando una teoría dirigida a concienciar acerca de la necesidad de hacer lo propio con la cuestión medioambiental. Partiendo de la de aplicación de diversas instituciones jurídico-laborales en la gestión de los recursos humanos -analizada a través de los casos judicializados- y de los criterios jurisprudenciales manejados por los tribunales a la hora de

resolver los conflictos entre personas trabajadoras y empresas, se persigue generar la base necesaria para la implementación de la perspectiva medioambiental en el derecho del trabajo. El trabajo presentará, además, una vertiente sociológica, analizando la demanda social de protección del medioambiente. Este aspecto se desarrollará mediante el estudio de la literatura especializada al respecto.

Essential Bibliography

Álvarez Cuesta, Henar, (2022). “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel” *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469 (julio-agosto).

Canessa Montejo, Miguel Francisco, (2006). *Derechos fundamentales, Derecho laboral, Derecho internacional*. Tesis doctoral.

Carta, C. (2022). “Lavoro e ambiente nell’Antropocene: le regole e la prospettiva” *Lavoro e Diritto* a. XXXVI, n. 2.

Chacartegui Jávega, Consuelo, (2019). *Negociación colectiva y sostenibilidad medioambiental. Un compromiso social y ecológico*. Bomarzo. Albacete.

Casado, A., (2024). *Droit social à vocation environnementale. Vecteur de durabilité de l'entreprise*. LexisNexis. Collection : Droit & Professionnels. Sous-collection : Droit social.

Centamore G., (2022). “Una just transition per il diritto del lavoro”, *Lavoro e Diritto*, n.º. 2.

Deloitte Gen Z and Millennial Survey Waves of change: acknowledging progress, confronting setbacks. 2023. Available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/si/Documents/deloitte-2023-genz-millennial-survey.pdf>.

Escribano Gutiérrez, J., (2017). “Derechos de los trabajadores ante órdenes medioambientalmente injustas”. *Revista de Derecho Social*, n.º. 78.

Greenpeace Un año de teletrabajo. Su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2 (marzo 2021) Available at: <https://es.greenpeace.org/es/wp-content/uploads/sites/3/2021/03/informe-teletrabajo-GP-2.pdf>

Greenworking Et Ademe. (2020). *Etude sur la caractérisation des effets rebond induits par le télétravail*. Available at : <https://librairie.ademe.fr/mobilite-et-transport/3776-caracterisation-des-effets-rebond-induits-par-le-teletravail.html>.

Instituto Elabe, *Crise et transition écologiques : quels impacts sur le travail ?*. Encuesta realizada por el para la Union nationale interprofessionnelle

pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) Available at : <https://www.unedic.org/publications/crise-et-transition-ecologiques-quels-impacts-sur-le-travail#:~:text=R%C3%A9alis%C3%A9e%20par%20Elabe%2C%20cette%20%C3%A9tude,se%20posent%20des%20questions%20existentielle>s.

King Lewis C., Van Den Bergh Jeroen, en “Worktime Reduction as a Solution to Climate Change: Five Scenarios Compared for the UK”, *Ecological Economics*. Volumen 132, Febrero 2017. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800916302579#:~:text=This%20study%20proposes%20five%20different,reduction%20is%20efficiently%20managed%20by>.

Lamb W.F et al. (2020). “Discourses of climate delay”. *Global Sustainability* 3, e17, 1–5.

Luelmo Millán, Miguel Ángel, “Ética y derecho social: una introducción”. *Revista de Justicia Laboral*, n°. 56/2013.

Ministerio De La Transición Ecológica Y El Reto Demográfico. *Perfil Ambiental de España 2020*.

Miñarro Yanini, Margarita, (2021). “Digitalización del trabajo y sostenibilidad ambiental: ¿Es verde el teletrabajo?” *Noticias CIELO*, n°. 9.

Miñarro Yanini, Margarita, (2021). “El desafío de la transición verde y la digitalización del trabajo: los sistemas de «hot desk»” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (463).

Olivares, Alberto Y Lucero, Jairo, (2018). “Contenido y desarrollo del principio in dubio pro natura. Hacia la protección integral del medioambiente”. *Ius et Praxis* vol. 24 n°. 3.

Padilha, Norma Sueli, (2010). “O direito ao meio ambiente ecológicamente equilibrado: a contribuição de sua constitucionalização frente aos desafios de sua efetividade. Gramática dos Direitos Fundamentais (Coord. PADILHA, Norma Sueli; NAHAS, Thereza Christina, DONISETE MACHADO, Edinilson) Elsevier. Sao Paulo, p. 51.

Pendell, Ryan y HELM, Sara Vander, (2022). *Generation Disconnected: Data on Gen Z in the Workplace*, noviembre.

Pérez Amorós, Francisco, (2010). “Derecho del trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias”. *Revista Gaceta Laboral* . Vol. 16, No. 1, Universidad del Zulia.

Rivas Vallejo, M^a. Pilar, (1999). “La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales”, *Tribuna Social* n° 103.

Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, Miguel (1995). “Trabajo y medio ambiente”, *Relaciones Laborales*, II.

Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, Miguel, (1999) “Medioambiente y relaciones de trabajo”, Temas Laborales, n° 50.

Rodríguez Ramos, (2002). María José, “Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo. Aranzadi Social, n°. 22.

Serrano, José Luis, (1992). Ecología y Derecho. Principios de Derecho Ambiental y Ecología Jurídica. Granada. Comares.

Keywords

Derecho del trabajo, derechos humanos laborales, ecologizar el derecho, in dubio pro-natura, perspectiva medioambiental, transición justa

La tutela antidiscriminatoria por razón de edad y género en las relaciones laborales

Inmaculada Sandra Fumero Dios

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna (España)

Abstract & methodology

La propuesta de Comunicación gira en torno a tres cuestiones sustanciales. En primer lugar, determinar si el envejecimiento de la población activa contribuye a la merma de oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo.

En segundo lugar, analizar las medidas de protección y tutela relacionadas con la discriminación por razón de edad y género: marco legal, políticas de empleo y mecanismos de tutela basados en el diálogo social y en las buenas prácticas.

En tercer lugar, analizar causas de discriminación y los mecanismos de protección relacionados con la diversidad generacional y el género en el ámbito de la salud laboral.

El análisis de estas cuestiones relacionadas con la edad y la perspectiva de género plantea serios interrogantes en relación con los principios de igualdad, seguridad y salud laboral, pobreza y no discriminación.

Por otra parte, los avances legislativos siguen encontrando dificultades a la hora de garantizar una transición laboral justa y equitativa para las personas trabajadoras de edad avanzada, pues sigue existiendo cierta presión hacia la jubilación anticipada. En este sentido, se requiere analizar casos de estudio relevantes, así como los pronunciamientos judiciales en la práctica laboral. La tutela antidiscriminatoria basada en la edad y su relación con el género precisa de una revisión de criterios diferenciadores en la esfera jurídica laboral a fin de garantizar y reforzar los derechos individuales de las personas trabajadoras, pues los distintos vértices que favorecen la discriminación por razón de edad y género, ya sea por barreras estructurales o culturales necesitan de una llamada a la acción política y a las partes interesadas. Se impone, por tanto, abordaje en este estudio de investigación la implementación de un enfoque integral y holístico que promulgue propuestas de *lefe ferenda* al caso de la tutela antidiscriminatoria. Propuestas basadas en la inclusión y ampliación de programas de formación, promoción, mejora de las condiciones laborales y técnicas contractuales.

Essential Bibliography

Cabeza Pereiro, J. (2022). Trabajo de mayores y discriminación por edad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10(3).

Igartua Miró, M. T. (2016). Cambio demográfico: envejecimiento de la población, prolongación de la vida activa y Seguridad y Salud en el trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(1).

Poquet Catalá, R. (2024). Análisis del edadismo o discriminación por edad en la relación laboral. *Trabajo y Derecho*, (109).

Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, M. (2010). Discriminación en el empleo por razón de edad en el Derecho Comunitario. In VV.AA., *Trabajo, contrato y libertad. Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol* (pp. [inserte le pagine, se disponibili]). Universidad de Valencia.

Sanguineti Raymond, W. (2019). Discriminación por edad y negociación colectiva: una relación por construir. In M. B. Cardona Rubert (Coord.), *Edad, Discriminación y Derecho* (pp. [inserte le pagine, se disponibili]). Pamplona: Aranzadi.

Keywords

Tutela antidiscriminatoria, edad, género, igualdad de oportunidades, salud laboral, jubilación, vulnerabilidad

Tradición e innovación en las estructuras de representación de los trabajadores

Manuel García Muñoz

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Pablo de Olavide

Abstract & methodology

La legislación laboral española configura la constitución de los órganos representación de los trabajadores en la empresa como un derecho que se puede ejercer por impulso de sus titulares, si concurren las circunstancias que la normativa establece, de modo que el empleador no solamente no puede evitar, sino que ha de facilitar su conformación. No obstante, bien porque el número mínimo de empleados adscritos a la unidad de representación exigido por la ley no se alcance, bien porque los sujetos legitimados para convocar el proceso para la elección de sus miembros no estén interesados en su promoción, la empresa o el centro de trabajo podrá carecer de representantes y, en consecuencia, de una estructura formal para el ejercicio de los derechos laborales, en general, y de los que para su materialización requieren su previa composición, particularmente. Entre estos, son significativos los derechos de información, consulta y negociación en sí mismos considerados y también para que puedan desarrollarse otros derechos que precisan de su ejercicio, como sucede, por ejemplo, en la adopción de determinadas medidas empresariales de flexibilidad interna y externa.

Ante la ausencia de órganos formales de representación de los trabajadores, se han propuesto diversas opciones para que puedan a través de estructuras representativas o mediante la actuación directa del conjunto de la plantilla o, simplemente, sin contar con el concurso de los empleados. Probablemente, a fin de eludir los posibles inconvenientes que las diferentes alternativas puedan presentar, en un primer momento, el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, preveía la elección por los trabajadores, como máximo, de cinco compañeros para que actuaran como interlocutores en los procedimientos de regulación de empleo y de traslados. A continuación, el Real Decreto 10/2010, de 16 de junio, introducía la posibilidad de que la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable pudiera designar una Comisión “*ad hoc*”, como máximo, de tres miembros, según su representatividad, por los sindicatos más representativos o representativos, para que intervinieran en representación de los trabajadores, además de en aquellos en otros procedimientos. Tres meses después, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, incorporaba la

posibilidad de que también se pudiera designar una Comisión “*ad hoc*” de hasta tres trabajadores de la empresa elegidos por y entre ellos democráticamente, con iguales competencias y extendidas, para ambas Comisiones, a otros supuestos de flexibilidad interna.

Sin embargo, no puede decirse que posibilidad de constituir estas Comisiones “*ad hoc*”, hayan disipado las dudas sobre las alternativas de formación estructuras representativas ante la falta, por diversas razones, de delegados de personal o comité de empresa, sino que, seguramente, han surgido otras nuevas como pueden ser, si pese a existir aquellas, los empleados pueden prescindir de ellas para ejercer determinados derechos a través de otros canales, como pueden ser las asambleas, plataformas o similares. El estudio que se propone se centra, pues, en un análisis de los órganos de presentación establecidos legalmente y las vías alternativas que puedan crear los propios trabajadores, su encaje jurídico, su coexistencia y sus funciones, con objeto de poder ofrecer algún tipo de respuesta a los interrogantes que se plantean.

Essential Bibliography

García Muñoz, M. (2016). El carácter sindical de la representación unitaria. Aranzadi.

García-Perrote Escartín, I. (2010). Medidas de flexibilidad interna: movilidad geográfica y modificaciones sustanciales, en la Reforma Laboral de 2010. Valladolid: Lex Nova.

López Terrada, E. (n.d.). La composición de comisiones ad hoc de empresas sin representación legal de los trabajadores: naturaleza jurídica y reformulación. Labos, 2(3).

González Ortega, S. (2011). El ejercicio de los derechos colectivos en empresas sin representación. In En el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa. Tecnos.

Rodríguez-Sañudo, F. (1979). La participación de los trabajadores en la empresa. RPS, (121).

Keywords

Estructuras representativas, comisiones ad hoc, plataformas, participación

“¿Qué quieren las personas empleadas de hogar y de cuidados? Muy fácil: Algo de lo prometido y no cumplido”

María Dolores García Valverde

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Subdirectora del Instituto de Migraciones. Universidad de Granada

Abstract & methodology

Ya inmersos en la tercera década del siglo XXI, tras los cambios normativos y las distintas interpretaciones que se han realizado en los últimos años del contenido de la normativa reguladora del trabajo en el hogar y de cuidados, es especialmente relevante analizar la situación en la que se encuentra este colectivo y qué solicitan.

Es preciso recordar que el perfil de la empleada del hogar en España tiene nombre de mujer y, concretamente, de mujer migrante. Uno de los puestos laborales más recurrentes en las mujeres extranjeras a la llegada al país de destino es el servicio doméstico y de los cuidados.

El elevado número de personas que se dedican a servicios domésticos se debe, principalmente, al incremento de número de mujeres que se han ido incorporando al mercado laboral a lo largo de las últimas décadas y al envejecimiento de la población.

En España hay alrededor de 580.600 personas empleadas de hogar de las cuales el 86% son mujeres, y el 50% de ellas son extranjeras. Sin duda, se trata de un sector laboral muy feminizado y ocupado por mano de obra extranjera.

El ET considera el trabajo doméstico una relación laboral de carácter especial, regulado en una normativa específica y, desde el punto de vista de la Protección Social, son incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (Sistema Especial para Empleados de Hogar), todo ello desde la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. Aunque en los últimos años su protección social ha mejorado, aún se encuentran muy lejos de poder equipararse a la de una persona trabajadora por cuenta ajena. Estos déficits de protección se acentuaron con la pandemia (Covid-19).

El empleo doméstico adolece de importantes déficits de protección. Ante lo que es preciso detenerse alguna de las parcelas que deben ser mejoradas. También otro de los fines de este trabajo es el análisis de la situación laboral de la mujer extranjera en España, por su relevancia en el mundo de los cuidados. Tradicionalmente, han sido los hombres quienes han llevado a cabo la mayoría de los movimientos migratorios. Sin embargo,

en las últimas décadas es cuando este fenómeno social se ha visto feminizado.

Essential Bibliography

Blázquez Agudo, E. (2017). Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género. Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid.

Colectivo IOE (Eds.). (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO.

Del Río, S. (2004). La crisis de los cuidados: precariedad a flor de piel. *Rebelión Economía*, (1), 1-10.

Díaz Gorfinkiel, M., & Fernández López, C. (2016). Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. *Serie Condiciones de Trabajo y Empleo*, (82). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Asociación AD Los Molinos.

García Valverde, M. D. (2015). Mujer musulmana en España. Especial consideración derecho a la pensión de viudedad. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (181), 69-98.

García Valverde, M. D. (2007). Mujer extranjera y violencia de género. *Revista de Treball, Economia i Societat*, (46), 9-17.

García Valverde, M. D. (1995). Una exclusión particular de la Ley de prevención de riesgos laborales: el servicio del hogar familiar. En *Ley de Prevención de Riesgos Laborales: XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales* (pp. 161-178). Málaga.

García Valverde, M. D., & García Valverde, F. (2005). La seguridad y salud laboral en el servicio del hogar familiar. El juego de la normativa civil y penal. *Revista de Derecho Privado*, (11).

García, C., Santo, M. L., & Valencia, N. (2014). La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 101-131.

García Serrano, J. (2021). Guía informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Junta de Andalucía.

Gómez Rufián, L. (2019). Características personales y condiciones jurídico-laborales del empleo doméstico en España: estudio a través de los microdatos de la encuesta de población activa. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 9(2), 115-153.

Hernández Martínez, N. (2019). Situación socioeconómica de las empleadas de hogar en España: Origen, estado actual, reflexión y denuncia. Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Elche.

Lebrusán Murillo, I., Cáceres Arévalo, P., & Elías Espinosa, A. C. (2017). Estudio la mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos. Asociación AD Los Molinos, Madrid.

Lozano-Lares, F. (2021). Los déficits de protección social del trabajo femenino. *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, (58), 85-125.

Salcedo Beltrán, M. C. (2020). El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la «esclavitud moderna». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (55).

Sanz Sáez, C. S. (2021). Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España. Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo.

Sanz Sáez, C. S. (2020). La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones. *Revista de Relaciones Laborales*, (44), 79-102.

Sanz Sáez, C. S. (2020). Observatorio temático de legislación sobre el subsidio extraordinario para las empleadas de hogar en la crisis del Covid-19. *Revista Trabajo y Derecho*, (67).

Keywords

Mujer, empleada de hogar, cuidadora, migrante, trabajadora extranjera, precariedad laboral

Interacciones de la Inteligencia Artificial y la prevención de riesgos laborales: impacto en los trabajadores de cadenas globales de suministro

Rafael García-Purriños García

Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, UCAM: Universidad Católica San Antonio de Murcia

Abstract & methodology

En el marco del tema 2 de entre los propuestos, Inteligencia artificial: más allá de los riesgos del desempleo tecnológico, el nudo de la calidad del trabajo, este trabajo se va a centrar en el impacto que tiene la utilización de la Inteligencia Artificial en la Prevención de Riesgos Laborales, así como la generación de riesgos que tiene la utilización de estas herramientas tanto para la salud y la seguridad de los trabajadores (fundamentalmente de carácter psicosocial, como el llamado tecnoestrés) como para la calidad del trabajo y, en especial, para los derechos humanos de los trabajadores. Este trabajo hará especial referencia en los trabajadores situados en las cadenas globales de suministro, dado que, por motivos culturales y por la escasez de medios, en la mayor parte de las ocasiones no pueden tener acceso a los algoritmos que se utilizan para medir su desempeño o examinar su seguridad (basadas tanto en el manejo del *big data* como en la utilización de herramientas varias, como sensores o medidores, equipos inteligentes, drones, robótica colaborativa, realidad virtual o aumentada, etc, y que en ocasiones pueden tener sesgos que impiden el acceso al trabajo o a determinados puestos y cualificaciones), las llamadas “cajas negras”. Aún en el caso de que este acceso les fuera garantizado, no tendrían medios o preparación para entenderlos.

En este sentido, la ponencia abordará conceptos como la transformación de los entornos y métodos tradicionales de trabajo a través de la utilización de Inteligencia Artificial, las ventajas y los riesgos de la utilización de estos nuevos métodos y tecnologías en el entorno laboral y, en particular, en el ámbito de la prevención, evaluación y planificación de las medidas de seguridad y salud laboral, la selección de las personas trabajadoras y las barreras de acceso al empleo y de desarrollo en el mismo, en particular en entornos y condiciones de trabajo difíciles y precarias.

Se hará referencia, asimismo, a los conceptos de cadena global de suministro, deslocalización, diligencia debida, transparencia y el planteamiento de soluciones en aspectos como la formación e información, la participación de los trabajadores, el acceso a los puestos

de trabajo, la gestión de los riesgos laborales, la seguridad de las personas trabajadoras, la no discriminación y la eventual utilización de los acuerdos marco transnacionales para abordar estas medidas y soluciones.

En definitiva, se trata de que la búsqueda incesante de nuevas tecnologías y la modernización de entornos laborales, legítima y, normalmente, beneficiosa, no deje atrás a aquellas personas que, precisamente, más vulnerables resultan a la posible invasión de sus derechos, no ya laborales, sino incluso derechos humanos, ni afecte de manera esencial a la creación y mantenimiento de empleo que podamos considerar “decente”.

Essential Bibliography

Fernández Fernández, R. (2019) Deslocalización productiva y condiciones mínimas de trabajo a nivel mundial en los acuerdos marco internacionales”, en Documentación Laboral no 118, vol III.

Fernández García, A.: La inteligencia artificial, su uso en la gestión de recursos humanos y los riesgos para los trabajadores.

Giner Lloret, A. (2008) Las empresas transnacionales y los Derechos Humanos. En Lan Harremanak, núm. 19.

Goñi Sein, J.L. (2023): El Reglamento UE de Inteligencia Artificial y su interrelación con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, en Rodríguez Sanz de Galdeano, B, y Egúskuiza Balmaseda, M.A.: Obligaciones y responsabilidades. Tirant lo Blanch.

Maira Vidal, M.M. (2014) Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional, en Lan Harremanak 30.

Macías García, M.C. (2022): La inteligencia artificial para el entorno laboral. Un enfoque en la predicción de accidentes. e-Revista Internacional de la Protección Social.

Martínez, A. y Peguera Poch, M. (2020): Retos jurídicos de la inteligencia artificial. Thomson-Reuters Aranzadi.

Mercader Uguina, J.R.: (2022) Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo, Ed. Tirant lo Blanch.

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G.: (2023) Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurícolaborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum nº 8.

Oficina Internacional del Trabajo. (1999). Memoria del director general: Trabajo decente.

Puebla Pinilla, A., et al. (2023): Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital. Tirant lo blanch.

Rodríguez de Galdeano, B. y Egúsqüiza Balmaseda, M.A. (2023): Inteligencia Artificial y Prevención de Riesgos Laborales: Obligaciones y Responsabilidades. Tirant lo blanch.

Romero Burillo, A.M. y Moreno Gené, J. (2023): Los nuevos escenarios laborales de innovación tecnológica. Tirant lo Blanch.

Sanguinetti Raymond, W. (2022) La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor, en Homa Pública. Revista internacional de derechos humanos y empresas, vol 6 no1.

Vallejo Noguera, F.F. Endara, O.W., Moreira, J.A. (2022). Implementar el Uso de la Inteligencia Artificial para Detectar el Comportamiento del Trabajador en la Prevención de Accidentes Laborales en la Empresa, Vol 8. N°.1.

Vargas Jiménez, E. y Pérez Ramos, S. P. (2019) El trabajo precario y el trabajo decente: su impacto en la salud y en el desarrollo sostenible. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 38(2).

Keywords

Inteligencia artificial, prevención de riesgos, trabajo decente, cadenas globales de suministro, acuerdos marco

Workplace tests for drugs similar to alcohol and discrimination against workers in treatment

Iwona Gęsicka

Maria Curie-Skłodowska University

Dominika Dorre-Kolasa

D. Dorre-Kolasa Jagiellonian University in Cracow

Abstract & methodology

According to Article 22(1c) § 10 of the Law of 26.06.1974. - Labor Code in effect as of February 21, 2023, sobriety control and control for the presence of agents acting similarly to alcohol may be carried out by the employer in a manner established in a collective bargaining agreement or in work regulations or in a notice, if the employer is not covered by a collective bargaining agreement or is not required to establish work regulations. The statutory prerequisites for the introduction of preventive control of employees for the presence of agents acting similarly to alcohol are the need to ensure the protection of life and health of employees or other persons and the need to ensure the protection of property.

An employee must not suffer negative consequences associated with an unjustified suspicion of coming to work under the influence of alcohol or drugs acting similarly to alcohol, so when the result of the test does not indicate the presence of a drug acting similarly to alcohol in the employee's body, the period of not allowing the employee to work will be a period of excused absence from work, for which the employee will retain the right to pay.

In the event that the presence of a drug acting similarly to alcohol in the body of an employee is confirmed, the employer, in addition to not allowing the employee to work - will be able to apply a penalty for appearing at work in a state of drunkenness or taking a drug acting similarly to alcohol.

The authors will present the results of a multi-faceted analysis of the problem in practice - both are active legal advisors - one advises employees, the other provides legal services to employers.

Essential Bibliography

https://journals.lww.com/euro-emergencymed/fulltext/2015/08000/quality_of_work_life_burnout_and_stress_in.1.aspx

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022399915005243>

<https://czasopisma.uni.lodz.pl/Iuridica/article/download/21400/22518?inline=1>

<https://ruj.uj.edu.pl/server/api/core/bitstreams/3a4ccdd3-8af7-4d52-9161-79fac59017be/content>

<https://www.researchgate.net/publication/353352364> Czynniki zdrowotne i psychospoleczne warunkujące bezpieczeństwo w ruchu drogowym

Keywords

Drugs similar to alcohol at work discrimination against employees undergoing treatment impact of stress on quality of work

Protecting the image of the employee in the age of digital technologies - the legal position and employee attitudes and expectations

Aneta Giedrewicz-Niewińska

Professor of the University of Białystok, Faculty of Law

Krystyna Ziółkowska

University of Warmia and Mazury in Olsztyn

Abstract & methodology

1. With the development of digital technologies used in workplaces to process personal data and control employees, the threat of unwarranted intrusion into the sphere of privacy of a person performing subordinate work is constantly increasing—not only by the employer but also by third parties. Not insignificant to this phenomenon is the popularity of remote work and contact via video conferencing.

2. The protection of the right of publicity is an issue of great social importance. The purpose of this speech is to analyse the legal issues that arise from processing personal data related to an employee's image by an employer. The analysis of these problems will attempt to define the boundaries within which the employer's actions should fall.

In addition, processing one-, two- and three-dimensional images of an employee's face, including biometric techniques, is becoming increasingly popular.

3. Topics to be analysed include: video surveillance in the workplace, the obligation to use badges with a facial image, and sharing the employee's facial image in connection with the employer's information and promotional activities, e.g. in promotional leaflets, offers presented at trade fairs, promotional films.

4. The legal analysis will be complemented by a review of existing research on employee attitudes to collecting and using employees' collecting and using data and images at work. The legal analysis will be complemented by a review of existing research on employee attitudes to collecting and using data and images at work.

5. Furthermore, surveys will be conducted among employees to identify their:

- attitudes towards the use of information technology, used by the employer, to process personal data and to monitor the fulfilment of employees' duties,

- concerns and expectations regarding the protection of the image of employees in the workplace in the age of modern technology,
- the level of familiarity and effectiveness of existing legal regulations regarding the protection of the employee's image.

Essential Bibliography

Yehrby, Johnathan. (2013). Legal and ethical issues of employee monitoring, *The Online Journal of Applied Knowledge Management (OJAKM)* 1.

Todorov, Alexander (2017). *Face value. The irresistible influence of first impressions*, Oxford: Princeton University Press.

Rowland, Z., and Newell, M. (2022). "Immersive Engagement and Geospatial Mapping Technologies, Employee Behavioral Data, and Workplace Tracking Systems in the Virtual Economy of the Metaverse," *Psychosociological Issues in Human Resource Management* 10(2): 87–102. doi: 10.22381/pihrm10220226.

Survey: Most workers would welcome digital monitoring to boost productivity: Knowledge workers in the US, UK, India, and China are often overwhelmed by the number of applications they use, according to research firm Gartner, and would be okay being monitored if it helps them do their jobs better. Autor: Mearian, Lucas, *Computerworld (Online Only)*, 00104841, 5/16/2023.

Parker, S.K., and Grote G. (2022), *Automation, Algorithms, and Beyond: Why Work Design Matters More than Ever in Digital World*, *Applied Psychology* 2022;71:1171–1204. DOI: 10.1111/apps.12241.

Martinez -Sanchis, P., Bird, M., Kammerlander, N. (2023) *Hold It Tight: The Adoption of Digital Technologies for Monitoring in Family Businesses*, *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, Vol. 2023 Issue 1, p. 436-436.

Keywords

Face, employee, image, privacy, personal data, biometrics, modern technology

La negociación colectiva ante el desafío de la descarbonización en España

María José Gómez-Millán Herencia

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide

Abstract & methodology

La negociación colectiva está llamada a desempeñar un relevante papel en el nuevo modelo económico que impone la descarbonización, por su capacidad para facilitar mediante el diálogo social una transición más garantista, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras al desafío que impone la descarbonización.

Partiendo de esta idea que enlaza con el Tema 5 del presente Congreso “trabajadores y relaciones industriales ante el desafío de la transición socioecológica”, se analizarán las materias propias de la negociación colectiva en el desafío de la descarbonización, considerando la conveniencia de que las empresas concreten con los representantes de las personas trabajadoras, entre otras, las siguientes materias:

- 1) el sistema de retribución variable vinculado a la sostenibilidad y de compensación por los gastos generados durante el desarrollo de la actividad laboral, como forma para incentivar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras con los objetivos de sostenibilidad de las empresas, así como de favorecer desplazamientos colectivos al lugar de trabajo, especialmente en aquellos alejados de la ciudad.
- 2) el derecho a la formación continua, habida cuenta de la necesidad de capacitar a las personas trabajadoras en la adaptación de su trabajo a un empleo más sostenible y en las competencias para desarrollar nuevas funciones engarzadas con el empleo verde.
- 3) la flexibilidad laboral, dada la necesidad de facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las empresas, especialmente en caso de crisis económica, previniendo de medidas más traumáticas de ajuste, como la suspensión temporal del empleo o los despidos por causas económicas.
- 4) el tránsito a la jubilación, a través de pactos que faciliten la desvinculación, así como la protección social complementaria de las empresas en casos de extinción voluntaria por causas relacionadas con la incapacidad permanente total y absoluta.

Para ello, se partirá las disposiciones más relevantes (Directrices OIT de Transición Justa, 2015; Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático, en España; V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, Capítulo XVI “Transición tecnológica, digital y ecológica”, de 2023). A continuación, se seleccionarán los convenios colectivos sectoriales más

relacionados, en atención al código CNAE, con la descarbonización (químicas, energéticas, extractivas, textil, agroalimentario). Esta labor facilitará la identificación de las cláusulas negociales sectoriales más importantes, engarzándolas con la función de los convenios colectivos de empresa. También se incorporarán los pronunciamientos judiciales que están interpretando la capacidad de la negociación colectiva para regular estas materias, adecuándolas al Derecho del Trabajo del Siglo XXI. Todo lo que contribuirá a la confirmación del importante papel de la negociación colectiva en el desafío de la descarbonización en España, la evaluación sobre el grado de desarrollo alcanzado y la identificación de las buenas prácticas negociales, así como la formulación de propuestas.

Essential Bibliography

Álvarez Cuesta, H. (2023). Transición ecológica y empleos verdes: Una visión desde la negociación colectiva. *Revista Galega de Dereito Social*, (18), 9-40.

Álvarez Cuesta, H. (2019). El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (42).

Cairós Barreto, D. M. (2023). Formación en el trabajo, negociación colectiva y transiciones justas. In *VVAA, Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

Chacartegui Jávega, C. (2021). La gobernanza colectiva para una transición ecolaboral justa: el papel de la negociación colectiva. In M. Miñarro Yanini, *Cambio climático y derecho social: Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF.

Matthieu, V. (2019). *Collective Relations in the Gig Economy*. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 8(1).

Rodríguez Escanciano, S., & Álvarez Cuesta, H. (2022). *La economía social y el desarrollo sostenible*. *Colex*.

Thais Guerrero Padrón, T. (Dir.), Álvarez del Cuvillo, A., Ayala Sánchez, A., & Cavero López, S. M. (2024). *Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico-laboral*. In *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*. *Laborum*.

Villalba Sánchez, A., & Ferreiro Regueiro, C. (2024). *El derecho a recibir formación de la empresa para una transición digital justa*. *Aranzadi*.

Keywords

Negociación colectiva, convenios colectivos, descarbonización, sostenibilidad, retribución, desplazamientos, formación continua, condiciones de trabajo, despidos colectivos, jubilación

La Directiva Europea sobre diligencia debida y trabajo decente. Una mirada a las migraciones y al trabajo infantil en las cadenas de valor

Miriam Judit Gómez Romero

Profesora Doctora en Universidad de Cantabria

Abstract & methodology

A raíz de la Directiva sobre diligencia debida a las empresas, nos acercamos a un intento europeo de hacer efectiva esa asunción de una mayor responsabilidad social por parte de las empresas que deberán observar el respeto a los derechos humanos en todos los estadios de la cadena de suministro, así una empresa ubicada en España, con proveedores en diferentes partes del planeta donde las regulaciones o mecanismos de control nacionales no ofrezcan una efectiva protección a los trabajadores o donde se constate que existe trabajo forzoso, trabajo infantil o cualquiera de las variedades de esclavitud, deberá actuar rápidamente al respecto.

Encontramos por ejemplo las plantaciones del café en Brasil, las plantaciones de cacao en África y de la mano de estas, empresas europeas que ya han empezado a tomar medidas y actuar en consecuencia en relación con las vulneraciones de derechos humanos debidas al trabajo forzoso o trabajo infantil detectadas en los campos de café o de cacao en el continente africano o en América del sur. La mayoría de las grandes empresas han estado desplegando cada vez más procesos de diligencia debida, ya que pueden proporcionarles una ventaja competitiva. Esto también responde a la creciente presión del mercado sobre las empresas para que actúen de manera sostenible, ya que esas prácticas les ayudan a evitar riesgos no deseados para su reputación frente a los consumidores y los inversores, que son cada vez más conscientes de los aspectos de sostenibilidad. Sin embargo, estos procesos se basan en normas voluntarias y no generan una seguridad jurídica ni para las empresas ni para las víctimas en caso de que se produzcan daños.

Por un lado, nos encontramos la necesidad de las empresas multinacionales de las características indicadas al respeto de los derechos humanos en todas las fases de su cadena de suministro, por otro lado, nos encontramos con regulaciones distintas en diferentes partes del planeta, de otro lado el interrogante: ¿cuál debe de ser la actuación de las empresas en reacción contra las posibles vulneraciones de derechos humanos, será

la ruptura de las relaciones con esos proveedores? ¿O existen otras posibilidades de actuación? ¿Qué barreras encontramos?

En este espacio se tratará de reflexionar sobre la necesidad de regularización de la actividad empresarial y de la implementación de leyes laborales sólidas, en línea con las normas de la Organización Internacional del Trabajo, se abordarán los retos de supervisión y regularización de prácticas empresariales de protección de derechos humanos a nivel nacional, regional e internacional.

Essential Bibliography

Sanguinetti Raymond, W. (2020). Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho sin fronteras. In Derecho laboral iberoamericano: Influencias del sistema normativo de la OIT. Bogotá: Tirant lo Blanch.

Auvergnon, P. (2020). El establecimiento de un deber de vigilancia de las empresas transnacionales, o cómo no dejar que los zorros cuiden libremente del gallinero mundial.

Lantarón Barquín, D. (2021). La tutela de los derechos humanos en las cadenas de suministro: Conclusiones a partir de una lectura comparada de las legislaciones anglosajonas y continentales.

Zamora, F. J. (2012). La responsabilidad de las empresas multinacionales por violaciones de los derechos humanos: práctica reciente. In Working Papers “El Tiempo de los Derechos” (Nº 1).

Davies, J. Y. O. N. (2019). Labour exploitation as corporate crime and harm: Outsourcing responsibility in food production and cleaning services supply chains. Crime, Law and Social Change, Springer.

Keywords

Debida diligencia, trabajo decente, cadenas de valor, inmigración, trabajo infantil

Career stability and insecurity: evidence from outsourced jobs in Romania

Isirabahenda Gonzague

PhD candidate at Babes-Bolyai University, Cluj Napoca

Abstract & methodology

The issue of precarious careers among university graduates has become increasingly prevalent because of the rapidly evolving dynamics of the work world (World Economic Forum, 2023; Tomlinson, 2013). While it is well established that outsourcing companies have played a significant role in mitigating unemployment rates among youth, it is equally noteworthy that many of these young university graduates are often employed in positions that do not align with their level of education or expertise (European Commission, 2023; Isirabahenda, 2022).

Despite complex issues, young university graduates in the Romania business service sector are exposed to (Zamfil et al., 2020), and little is known about the precarious career paths they experience in their entry-level outsourced jobs. Based on a two-year ethnographic case study, this qualitative study offers insights into the factors that contribute to precarity and describes its defining features.

Drawing on critical realism and reflexive thematic analysis, this study comprehensively examines this phenomenon. The study reveals the techniques that outsourced managers employ to marginalize entry-level workers serving as customer support representatives, discusses the complicity of managerial employees in a critical manner, while simultaneously questioning the validity of job promises made by outsourced organizations as CSRs experience precarity.

The study's findings indicate that an inadequate work environment entail deskilling and a significant increase in emotional labor. This research underscores the importance of Arlie Russell Hochschild's influential work, "The Managed Heart," (Hochschild, 1983), by offering a comprehensive examination of emotional labor and its implications for customer service representatives (CSRs) who perform it, and shows how the financial element has not kept pace despite many efforts to display outsourced-desired deep- or surface-acting emotions. In addition, given CSRs' low bargaining power, limited job mobility, and ineffective talent management, their roles are rendered more precarious.

The study concludes with recommendations to enhance the link between higher education, the labor market, and a decent career for university graduates.

Essential Bibliography

European Commission (2023). 2023 Country Report – Romania. Institutional Paper 247. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023

Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.

Isirabahenda, G. (2022). Reconsidering Graduate employability: The case of entry-level employees in Romania. In *Tendencies of knowledge and social development in the XXIst century* / ed.: Marina, I; Pascaru, M., Mucea, B.N. București: Tritonic

Tomlinson, M. (2013). *Education, work, and identity: Themes and perspectives*. London and New York, Bloomsbury Academy

World Economic Forum (2023). *Future of Jobs Report (2023)*. Cologne/Geneva Switzerland.

Zamfir, A.M., Militaru, M., Mocanu C., and Lungu, E. O. (2020). School-to-work transition of higher education graduates in four European countries, *A Journal of Comparative and International Education*, 50(1), 36-52.

Keywords

Precarious career, decent job, emotional labor, deskilling, outsourcing, young graduates, Romania

Sobre la confianza, la discriminación y el reconocimiento socio-laboral de mujeres teletrabajadoras

Paula González León

Candidata a doctora en Psicología, Universidad Alberto Hurtado

Abstract & methodology

Uno de los aspectos positivos por los cuales se ha destacado e intentado fomentar la instalación del teletrabajo en cuanto forma de organización flexible del trabajo tiene que ver con que favorecería la inclusión de trabajadores/as a quienes les ha sido difícil su integración a formas tradicionales de trabajo, en este caso en particular, el trabajo flexible ha contribuido a la integración de las mujeres al mercado laboral (Lampert y Poblete, 2018).

Por otra parte, el teletrabajo fue masificado e intensificado durante la pandemia de COVID-19. La literatura existente con anterioridad a la emergencia sanitaria daba cuenta de algunas evidencias que hacían suponer las complejidades que revestían las dinámicas de reconocimiento social en el contexto del teletrabajo: el aislamiento y sentimiento de soledad de los/as teletrabajadores/as, la intensificación del trabajo y el desdibujamiento de las fronteras entre lo laboral y familiar (Vayre, 2019). En este contexto, habría que atender a una particularidad de este tipo de trabajo: el desarrollo de las labores desde el domicilio de los/as trabajadores/as, lo que se radicalizó durante la pandemia.

Esta particularidad da cuenta de la superposición entre los espacios privados/familiares y del trabajo, vale decir, la tensión que se genera cuando conviven demandas laborales y familiares -entre ellas las de reconocimiento- en el mismo tiempo y espacio. Además, durante la pandemia se perdieron los apoyos y/o soportes sociales básicos en las tareas de cuidado, por lo que éste recayó especialmente en las teletrabajadoras.

El objetivo de esta presentación es analizar y visibilizar las tensiones que se generaron en torno a las dinámicas de reconocimiento legal y social en las teletrabajadoras durante y luego del confinamiento. Se exponen parte de los resultados de una investigación doctoral donde se revisaron las narrativas de 8 teletrabajadoras para ahondar en las dinámicas y demandas de reconocimiento. Las participantes fueron entrevistadas durante y/o después de los periodos de confinamiento en dos oportunidades para conocer tanto su trayectoria laboral, como profundizar en las dinámicas de reconocimiento laboral. Adicionalmente, se hizo una jornada de

observación de cada participante en sus respectivos hogares para atender a las interacciones y actividades realizadas por ellas.

Los resultados mostraron que el teletrabajo fue experimentado como una sobrecarga donde, concentradas en su hogar, debieron atender una serie de tareas y requerimientos que hicieron que sus jornadas se extendieran e intensificaran. Las narrativas presentaron diferentes demandas de reconocimiento: legal, asociadas al no-reconocimiento de los derechos legales y beneficios organizacionales como teletrabajadoras y madres cuidadoras; y sociales, como demandas de apoyo, de condiciones de trabajo, de flexibilidad y de valoración de pares y jefaturas. En estas dinámicas se observó la falta de confianza hacia la figura de la mujer teletrabajadora y el sufrimiento asociado a la invisibilización de las condiciones y el esfuerzo que implicaba la realización de teletrabajo cuando en paralelo debían efectuar tareas de cuidado.

Essential Bibliography

Carli, L. (2020). Women, Gender equality and COVID-19. *Gender in Managment*, Vol. 35 No. 7/8, pp. 647-655.

Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales* [Trad. Ballester, M]. Barcelona: Crítica.

Lampert, M. y Poblete, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. *Asesoría Técnica parlamentaria*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN).

Moreno, S. (2023). Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la pandemia. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, N°41, Vol. 1, pp. 95-117,

Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Le Travail humain*, Vol. 82, N° 1, pp. 1-39.

Keywords

Confianza, discriminación, género, maternidad, trabajos de cuidado, teletrabajo, reconocimiento

Workers' organizational participation in the ecological transition

Francesca Grasso

Research Fellow in Labour Law at the University of Pisa (Italy)

Abstract & methodology

Climate change, as well as digitalization, the advent of robotics and digital technologies, has been described as a 'megatrend', i.e. a factor whose implications can affect every aspect of society, including labour law and industrial relations.

Moreover, it is undeniable that work, as an instrument of human modification of nature, plays a crucial role in climate change and environmental degradation. This is becoming more and more evident in view of the progressive dematerialisation of the company and the increasing disarticulation of workplaces, to the extent that the basis of the distinction between 'working environment' and 'external environment' and between occupational and environmental risks is now being questioned. Therefore, there is now a widespread view that, also in the light of the introduction of environmental protection into Articles 9 and 41 of the Italian Constitution, it is necessary to rethink some typical labour law institutes in order to incorporate the paradigm of environmental sustainability as a value to be pursued by labour law.

In this sense, one of the privileged tools for introducing environmental sustainability into the legal characterization of individual and collective labour relations is represented by social dialogue and workers' participation, through which the company, the workers and the social partners can positively contribute to the green reorganization of the production system and the achievement of environmental protection objectives.

In this context, the doctrinal proposals which, on the basis of the experience gained in other European countries and in the light of the most recent labour policies at the European Union level, call for greater workers' participation in the definition of the organizational structures of the company and, in particular, in the environmental governance, are extremely interesting.

Faced with such a prospect, the question arises as to which participatory model might work best and whether there might be room for forms of organizational participation based on representation.

To this end, the research proposes to examine the main experiences of social dialogue and collective bargaining, at European, international and national levels, in order to investigate the capacity of trade union

representatives to introduce environmental protection demands into the bargaining processes and to establish mechanisms of participation in the strategic decisions of the company, in order to orient its organizational structure towards environmental protection.

Essential Bibliography

Alaimo, A. (2024). I nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori. Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione indiretta: per una dialettica senza contrapposizione. In WP CSDLE “Massimo D’Antona”(480).

Carta, C. (2022). La transizione ecologica nelle relazioni sindacali. *Lavoro e Diritto*, (2), 311-333.

Caruso, B., Del Punta, R., & Treu, T. (2022). Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo “oltre” il manifesto.

Centamore, G. (2022). Una just transition per il diritto del lavoro. *Lavoro e Diritto*, (1), 129-145.

Chacartegui, C. (2018). Workers’ participation and green governance. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 40(1), 89-108.

Giovannone, M. (2021). Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la just transition. *Rivista giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale*, (4), 637-658.

Molina Navarrete, C. (2022). Libertà di comunicazione in azienda ed emergenza climatica: “espressione” e “segnalazione” ambientale, nuovi diritti di cittadinanza. *Diritto delle Relazioni Industriali*, (1), 673-693.

Perulli, A., & Treu, T. (Eds.). (2023). *Labour Law and Climate Change*. Wolters Kluwer.

Singh Ghaleigh, N. (2019). *Just Transitions for Workers: When Climate Change Met Labour Justice*. Edinburgh School of Law Research Paper No. 2019/30.

Tomassetti, P. (2018). *Diritto del lavoro e ambiente*. Modena: Adapt University Press.

Keywords

Environmental protection, ecological transition, workers’ participation, participatory organisational models, social dialogue, collective bargaining

La tensión entre lo individual y lo colectivo en el ámbito de la tutela de las personas trabajadoras autónomas no empleadoras

Esther Guerrero Vizuete

Profesora Agregada. Universitat Rovira I Virgili

Abstract & methodology

La externalización y subcontratación de actividades como fórmula flexible de gestión empresarial, junto a la proliferación de nuevas formas de trabajo a través de plataformas digitales prestadas mayoritariamente por trabajadores autónomos sin asalariados a su cargo están desembocando en una precarización de sus condiciones de trabajo consecuencia, en gran medida, de los obstáculos normativos que impiden una negociación colectiva de sus condiciones de trabajo equivalente a la que disponen los trabajadores asalariados.

Esta situación, sin embargo, trata de ser corregida por la Comisión Europea a través de unas Directrices con las que pretende favorecer la inclusión en el ámbito de los convenios colectivos de aquellos trabajadores autónomos no empleadores que se encuentren en una situación de vulnerabilidad.

La importancia de este texto reside, entre otras cuestiones, en que admite su aplicación a todas las formas de negociación colectiva realizadas bien a través de los interlocutores sociales, bien por negociación directa de quienes trabajan por cuenta propia sin asalariados con sus contrapartes. Con esta previsión se recoge una tendencia, ya observada en el ámbito del trabajo asalariado, por la que la acción reivindicativa no solo se ejerce por los sindicatos tradicionales, sino que es asumida por nuevas formas organizativas que tratan de superar el individualismo y el aislamiento que caracterizan a los trabajadores autónomos.

El presente trabajo tratará de analizar bajo qué parámetros se admitirá una negociación colectiva de los trabajadores autónomos sin quedar sometidos a la normativa antitrust (1); qué encaje tiene la tutela colectiva de estos trabajadores en el ordenamiento español (2) y quiénes son los sujetos que podrán defender mejor sus intereses como parte negociadora teniendo en cuenta la tradicional tensión que, en el ámbito de trabajo autónomo, existe entre la tutela individual y la colectiva (3).

Essential Bibliography

Benavente Torres, M.^a I. (2023). La negociación colectiva de las personas trabajadoras autónomas vulnerables. *Temas Laborales*, (168).

Cabeza Pereiro, J. (2021). Negociación colectiva y derecho de la competencia: perspectiva europea. In *Negociación colectiva y Derecho de la competencia. XXXII Jornada de estudio sobre negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Casas Baamonde, M.^a E., & Cruz Villalón, J. (2023). Negociación colectiva: aspectos cruciales. In Sempere Navarro (Ed.), *Aranzadi*. Navarra.

Cruz Villalón, J. (1999). La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales. *Revista Relaciones Laborales*, (7).

García-Perrote Escartín, I., & Mercader Uguina, J. (2022). La negociación colectiva en el ordenamiento de la Unión Europea y sus fronteras con el Derecho de defensa de la competencia. In I. García-Perrote Escartín (Investigador principal), D. Cerruti Buendía, & P. Gimeno Díaz de Atauri (Coords.), *Derecho de la Competencia y Negociación colectiva. Informes y Estudios*, (123). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Landaburu Carracedo, M.^a J. (2023). Derechos fundamentales, estado social y trabajo autónomo. *Bomarzo*.

Navarro Nieto, F. (2021). Representación y acción sindical en la economía digital. In *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*. Bomarzo.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (2017). Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo. *Derecho & Sociedad*, (49).

Martín Vales, P. (2021). El debilitamiento de la fuerza sindical en la sociedad 4.0. *Revista Lan Harremanak*, (45).

Keywords

Trabajo autónomo vulnerable, negociación colectiva, normativa antitrust, representatividad negocial

European trade unions and climate change: moving the agenda forward

Rebecca Gumbrell-McCormick
Birkbeck, University of London

Abstract & methodology

Drawing on my recent book (co-authored by Richard Hyman): ‘Towards a European System of Industrial Relations: The ETUC in the 21st Century’, this presentation will explore the work of the European Trade Union Confederation (ETUC) and European Industry Federations (EIFs) to respond to the growing challenge of climate change. From the 2003 onwards, the ETUC has led the way to overcome the initial distrust and even hostility of many trade unions to the environmental agenda, so that today the labour movement is one of the strongest supporters of the ‘Green transition’.

Some decades ago, environmental concerns rarely featured on the list of trade union priorities. Today the risks of global warming are understood, and the need for decarbonisation policies is broadly accepted, but the process has been uneven and contested. Thomas and Doerflinger (2020) distinguish three types of policy orientation: opposition, involving resistance to any policies which are considered a threat to employment in the industries which unions represent; hedging, where unions ‘do not deny the need to mitigate climate change but seek to minimize regulation, advocate incremental approaches and construct a dichotomy between the competing priorities of employment and environmental protection’; and support, where unions adopt a proactive approach to decarbonisation. The ETUC, while never in the first camp, was for many years in the second: ‘hedging’, before moving to the third position of the positive championing of environmental causes.

This process took many years. In 2003, the ETUC congress adopted an action programme including significant proposals for tackling the environmental crisis. But unity in the broader labour movement was far from given. When the European Commission proposed a new framework for the control of dangerous chemicals (REACH), the trade union movement was placed under considerable pressure. Among ETUC officials and at cross-industry level, there was support for a system of this kind in the interests of improving the prevention of chemical hazards in the workplace, whereas the European Mine, Chemical and Energy Workers’ Federation (EMCEF) was predominantly in agreement with industry, which was vehemently opposed to the proposal on the grounds that it would put thousands of jobs at risk. Over the next two years, ETUC

officials, led by the confederal secretary Joel Decaillon, led the fight to reconcile the European labour movement to support the Commission's proposals, which eventually succeeded in 2006. In the years following, the ETUC has worked closely with its own Trade Union Technical Bureau (TUTB), with environmental NGOs and with the European industry federation Industriall, which now takes the leading role on the environmental agenda.

The story of how the ETUC paved the way for a unified trade union position in support of sustainability and green jobs will form the basis of this presentation. I will explore the interests and beliefs of the different actors: the ETUC itself, representing national confederations, EMCEF and other EIFs, and of different regions (east and west Europe), to show how this transition occurred, so that the labour movement no longer perceives an irresolvable conflict between environmental protection and jobs.

Essential Bibliography

Degryse C and Tilly P (2013) 1973-2013: 40 years of history of the European Trade Union Confederation. Brussels: ETUI.

Hyman, R and Gumbrell-McCormick, R (2024) 'Towards a European System of Industrial Relations: The ETUC in the 21st Century', ETUI, Brussels.

Thomas A and Doerflinger N (2020) 'Trade union strategies on climate change mitigation: Between opposition, hedging and support', *European Journal of Industrial Relations* 26(4): 383-399.

Thomas A 'Heart of steel': How trade unions lobby the European Union over emissions trading', *Environmental Politics* 30(7): 1217-1236.

Uzzell D and Rätzl N (2013) 'Mending the Breach between Labour and Nature: A Case for Environmental Labour Studies' in N Rätzl and D Uzzell (eds), *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*. Abingdon: Routledge, pp. 1-12.

Keywords

Trade unions, climate change, European Union, green transition

Envejecimiento, empleo y riesgos psicosociales: un difícil reto para las políticas públicas

Macarena Hernández Bejarano

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Sevilla- España

Abstract & methodology

En un escenario mundial marcado por el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida los Estados del bienestar y, de manera particular los de la UE, se enfrentan al importante reto de conseguir un equilibrio entre la adecuada protección de sus ciudadanos con la sostenibilidad de sus sistemas de Seguridad Social cumpliendo, a la vez, la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. A nivel de la UE las medidas propuestas inciden en aumentar la edad de jubilación y fomentar la prolongación de la vida laboral. Siendo así, una adecuada gestión del factor edad y del diseño preventivo de los recursos humanos de las empresas que evite los riesgos psicosociales y adapte y mejore las condiciones laborales cobra especial importancia para dar cumplimiento al citado propósito.

En este estudio se pretende analizar los riesgos psicosociales en las personas de edad y cómo están gestionando las empresas españolas el envejecimiento de sus plantillas. La temática seleccionada se considera de especial importancia para valorar en qué medida están resultando efectivas las políticas públicas de empleo, de seguridad y salud laboral y de protección social dirigidas a evitar situaciones discriminatorias y condiciones de empleo precarias con afectación a la salud en las personas de edad. Del resultado que se obtenga se podrá ofrecer un resultado concluyente acerca del grado de cumplimiento de los objetivos del Pilar Europeo de Derechos Sociales y de los componentes de los ODS relacionados con el bienestar y la salud de las personas de edad que prolonguen su vida laboral.

La metodología a seguir será descriptiva y cuantitativa. Y en la recopilación de datos se utilizará como soporte bibliográfico los trabajos elaborados por la doctrina científica especializada, textos normativos y datos recabados de informes y de diversos organismos e instituciones de ámbito nacional, comunitario e internacional.

Essential Bibliography

Bárceñas Oria D (2022): “La edad como variable de análisis en los riesgos psicosociales en el trabajo” *Contraste Regional* Vol.10, nº 19, pp. 75-98.

Gobierno De España (2021): *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021. Datos de España*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Moreno Jiménez B. Y Báez León C. (2020): “Factores y riesgos psicosociales, formas consecuencias, medidas y buenas practices”, INSHT, Gobierno de España pp.1-188.

Navarro Giné A. Et. Al (2022): “Exposición a riesgos laborales psicosociales y salud mental: Evidencias en España en el período 2005-2021”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol.8, pp.43-63

Observatorio Zeres (2023). “El coste de los riesgos psicosociales y el estrés en el mercado laboral español”, nº 1, pp.1-6.

OMS (2022): *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo*

Payá Castiblanque R. Y Luque Balbona D. (2023): “Riesgos psicosociales, salud mental y prolongación de la vida laboral”, nº 38, pp. 131-145.

Uris Lloret J.M. (2018):” *La prevención de los riesgos psicosociales*”, TD, Universidad de Murcia, pp.1-684.

Keywords

Envejecimiento activo, salud laboral, riesgos psicosociales, protección social, prolongación de la vida laboral

LGTBI plans and harassment protocols in companies

Djamil Tony Kahale Carrillo

Full Professor Labour and Social Security Law. Polytechnic University of Cartagena - Spain

Abstract & methodology

Law 4/2023, of 28 February, for the real and effective equality of trans people and for the guarantee of the rights of LGTBI people, introduces specific obligations for Spanish companies in favour of equality and non-discrimination of LGTBI people in the workplace. Article 15 states that companies with more than fifty employees must develop a set of measures, including an action protocol, to prevent and deal with situations of harassment or violence against LGTBI people. These measures must be negotiated through the legal representation of workers and will be developed by regulation.

Specifically, the precept established an adaptation period of one year from its publication, which expired on 2 February 2024, for those companies to have an action protocol for dealing with harassment or violence against LGTBI people. However, the regulations have not yet been published. In this context, the existing gaps for its real implementation are presented.

The methodology carried out for the materialisation of this paper has been the doctrinal review on the subject and the legal interpretation of the author of article 15 of Law 4/2023 to elucidate the existing gaps so that employers can implement the LGTBI plan and its action protocol.

Essential Bibliography

AA.VV. (Dir. Kahale Carrillo, D.) (2023). Una mirada laboralista de la igualdad de trato y la no discriminación, *Laborum*.

Cabeza Pereiro, J., (2020). “Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos”, *Revista Derecho social y empresa*, N°. 12.

Kahale Carrillo, D., (2021). Planes de formación en igualdad de género, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor.

López Insua, B., (2020). “El modelo de Planes de igualdad ante los recientes cambios normativos”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, N°. 4.

Nieto Rojas, P., (2023). “El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, N°. Extra 0.

Sierra Hernáiz, E., (2017). “El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N° 38.

Keywords

Equality plans, LGTBI plan, harassment protocol, collective agreements, legal representation of workers, violences

Lifelong learning and labour law from an international law perspective

Felicia Kain, LL.M.

Scientific researcher (post-doc) at the University of Vienna

Abstract & methodology

The topic of lifelong learning is not an abstract concept that is only pursued by individual states. Rather, it is a pan-European relevant field. In view of the ever-increasing cross-border movement of workers, it is not enough for states to take isolated measures. It is necessary to pursue the issue of lifelong learning and labour law at European and international level, where legislative activity is already present. The aim of this presentation is to analyse the specifications on an international level. The research firstly relates to identifying which international legal acts provide requirements for the area of lifelong learning and labour law. The second aim of the research conducted is to analyse, which requirements there are in concrete terms. In a third step, the present legislation is considered as a whole.

Within identifying the respective provisions, the question arises as to when a legal basis is actually relevant to the issue at hand. After all, there are not that many legal bases that refer to lifelong learning explicitly. However, there was and is lawmaking activity in the area of education in general and vocational training. These areas are an important part of the lifelong learning concept. Thus, legislation explicitly referring to lifelong learning as well as legislation referring to education and vocational training is relevant in the present context.

On this basis, several binding as well as non-binding provisions within international law relevant to lifelong learning could be identified. Firstly, Art 10 ESC (revised) respectively Art 10 ESC have to be mentioned, which contain a right to vocational training. Also, the ILO issued relevant conventions which are binding, if ratified. Additionally, principle 1 of the European Pillar of Social rights relates to education, training and lifelong learning. Furthermore, there are some non-binding ILO recommendations that touch on the topic of lifelong learning.

Real added value for research in the present fields comes not only from a look at the respective legal acts, but also from a holistic analysis. For example, a look at the respective annual figures shows some organisations have been working on this topic for decades. It is important to understand why the topic of lifelong learning has apparently played a role for many years, but has not yet been analysed in detail by scientists.

The research has shown that there tend to be few concrete legislative provisions in the area of lifelong learning and labour law under international law. The existing provisions are rather broad. A holistic analysis can be used to specify the areas in which further legislative action would be desirable. As mentioned at the beginning, most added value can be created by acting at the international level. Only targeted measures can promote and ensure lifelong learning in the long term.

Essential Bibliography

Brameshuber E (2022), Die Europäische Säule Sozialer Rechte, Zur Konstitutionalisierung von Sozialen Rechten. In Auer-Mayer S/Felten E/Mosler R/Schrattbauer B (eds) Festschrift Pfeil, 1st edn. Manz, Wien.

Conclusions 2003 (2003), France, Art 10 para 1, Accessed 03 May 2024

Conclusions 2007 (2007), Ireland, Art 10 para 1, Accessed 03 May 2024.

Conclusions XIX-1 (2008), Slovak Republic, Art 10 para 2, Accessed 03 May 2024.

Deinert O (2022) Die europäische Säule sozialer Rechte: Rechtsnatur und Implikationen für das nationale Arbeitsrecht. Das Recht der Arbeit.

Jaeger T/Stöger K (eds) EUV/AEUV, 1st edn. Manz Verlag, Wien.

Kilpatrick, The Roaring 20s for Social Europe. The European Pillar of Social Rights and burgeoning EU legislation, SAGE Publications 2023, 203 sseq.

Lukas K (2021), The revised european social charter, Edgar Elgar, Cheltenham.

Keywords

Lifelong learning, international law, education, vocational training, European Social Charta, European pillar of social rights, ILO Conventions, ILO recommendations, soft law

Cross-sector labour coalitions in the “new economy” and “logistics sector”: enhancing coalitional power resources

Malcolm Katrak

PhD Candidate at Osgoode Hall Law School, York University

In 2021, Google and Amazon signed an agreement, known as “Project Nimbus,” with the Israeli government to provide cloud service solutions to the government and its defense forces. Additionally, Amazon has been accused of supplying AI infrastructure via Amazon Web Services (AWS) to the Israeli government. Apprehensions that these technologies could be used to target Palestinians led to protests, which were initially confined to Amazon and Google tech workers. However, in 2022, the Amazon Labour Union (ALU) warehouse workers joined tech workers at the AWS Summit to condemn Amazon, forming a historic coalition for the “#NoTechForApartheidCampaign.”

In their assessment of labour activism in the U.S., Vallas and Johnston highlight the potential for coalitional politics, merging the “new economy” and “logistics sector(s)” workers’ movements. The new economy includes technology firms promoting a “Silicon Valley ideology” while suppressing labour, whereas logistics sector firms handle integrated activities like packaging, transportation, and warehousing. Since the pandemic, revolutionary “countermovements” by workers have emerged in both sectors. Despite varying degrees of success, sustaining these efforts against corporate giants like Amazon has proven challenging.

The ALU achieved a monumental victory by organizing the Staten Island warehouse. However, internal conflicts and subsequent election losses have dampened initial enthusiasm. In the new economy, AWS laid off thousands of workers, who are now considering unionization. While no formal unionization efforts by AWS workers have been reported, merging efforts across the new economy and logistics sector against Amazon might be beneficial.

Scholars suggest that labour actors can form coalitions across an employer’s entire network, directing specific campaigns against the direct employer. This strategy, termed “envelopment bargaining”, focuses on improving employment terms while supporting labour organizing through alliances to pressure the entire employer organization. Cross-sector coalitions might help unions better understand and challenge automated decision-making systems and algorithmic management in workplaces. With reduced associational power due to enterprise-level structures and corporate fissuring, enhancing coalitional power resources is advantageous.

While institutional changes are crucial for increasing unionization, coalitions between different sectors and new social movements might bring about much-debated reforms like sectoral-level bargaining. This paper explores the potential for coalitions between these sectors, the challenges of inter-class issues, and the need to enhance workers' coalitional power resources for achieving institutional changes. Lastly, it examines the role of workers' ideational power resources in forming coalitions and educating workers about their rights.

Essential Bibliography

Steven Vallas & Hannah Johnston, "Labour Unbound? Assessing the current surge in labor activism" (2023) 50:3 *Work & Occupations* 376. Online:

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/07308884231162929>.

Mark Anner, Matthew Fischer-Daly, & Micheal Maffie, "Fissured employment and network bargaining: Emerging employment relations dynamics in a contingent world of work" (2021) 74:3 *Int'l Lab Rev* 689. Online: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0019793920964180>.

Carola Frege, Edmund Heery, & Lowell Turner, "The new solidarity? Trade union-coalition building in five countries" in Carola Frege & John Kelly, eds., *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (Oxford University Press, 2004) 137. Online: <https://academic.oup.com/book/6214/chapter/149835708>.

Amanda Tattersall, "Coalition power resources" in Jens Arnholtz & Bjarke Refslund, eds., *Workers, Power and Society: Power Resource Theory in Contemporary Capitalism* (Routledge, 2024) Forthcoming.

Online:

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003431022-7/coalition-power-resources-amanda-tattersall?context=ubx&refId=28bbc395-1b28-4c67-894f-725333083a8a>

Marissa Brookes, "Concentric circles of class struggle: From the workplace to the world" in Gregor Hall, ed., *The Handbook of Labour Unions* (Agenda Publishing, 2024) Online: <https://www.jstor.org/stable/jj.13473646.24>.

Kurt Vandaele, "Union Relations" in Gregor Hall, ed., *The Handbook of Labour Unions* (Agenda Publishing, 2024) 109. Online: <https://www.jstor.org/stable/jj.13473646.11>.

Jane Chung, "Amazon Labour Union joins Amazon tech workers to protest Amazon's cloud contracts with Israel at Company's AWS Summit" *MPOWER* Online:

<https://www.mpowerchange.org/campaignupdates/amazon-labor->

[union-joins-amazon-tech-workers-to-protest-amazons-cloud-contracts-with-israel-at-companys-annual-aws-summit.](#)

Keywords

Logistics sector, new economy, coalitional power resource, cross-sector, labour activism, class struggle and alliances

Gendered effects of decarbonisation, automation and AI in the automotive industry

Christian Kellermann

Professor of social sciences with a focus on work and digitalization at the University of Labour – Frankfurt, Germany

Zeynep Nettekoven

Lecturer of Economics, European Academy of Work at Goethe University Frankfurt - Germany

Abstract & methodology

The automotive industry today is experiencing one of its biggest turns in its short history, not only because of a fundamental technological change in powertrain system, but also a shift from mainly mechanical to dominantly “electrochemical production process” (Cotterman et al.: 2022: 2). The new investment in the transition from internal combustion engine vehicle (ICEV) to battery electric vehicle (BEV) in the context of decarbonisation directives involves the newest technologies, namely automation and artificial intelligence (AI), an example of which is Volkswagen’s increased automation from 17% to 28% by investing in BEV production plant in Zwickau, Germany (Küpper et al. 2020). While the substantial effects of these changes on the workforce in terms of job displacements, new job opportunities and new qualification requirements are well documented in the literature, the gendered effects on the workforce have rarely been studied so far.

Recent studies show a higher probability that tasks primarily performed by women will be automated in the future (Brussevich et al. 2019) or replaced by AI tools than those performed by men (Cazzaniga et al. 2024). In Germany, the gender routineness gap (the ratio of the routine task intensity value for women to men) across all sectors and occupations on average is estimated to be 1.14, indicating a higher routines intensity of tasks usually performed by women than men (Brussevich et al. 2019: 27). Women more frequently perform routine physical tasks and less often analytical tasks compared to men. Consequently, the probability of task automation is higher for female workers in Germany – like other 29 countries in the sample- and also the share of workers at high risk of automation is higher in the female population (12.7%) than their male counterparts (10.6%) in Germany on average (Brussevich et al. 2019: 32). Women are also more represented in highly AI-exposed occupations, which pose both risks and opportunities depending on their

complementarity with AI (Cazzaniga et al. 2024; Gmyrek et al. 2023). The augmentation potential of generative AI is higher for female employment than male employment, which means female employment has potentially a higher benefit from AI if the transformation is managed correctly (Gmyrek et al. 2023). Nevertheless, women participate less often in further education than men in the German labour market (Rüber/Widany 2021). As tasks performed by women are at higher risk of automation and AI exposure, and with increased automation in BEV production, women face a higher risk of job displacement in the automotive industry's decarbonization.

Based on literature survey and semi-structured expert interviews with employer and employee representatives from the German automotive industry, we investigate these (potential) gendered effects of automotive industry transformation on the workforce.

Essential Bibliography

Brussevich, M., Dabla-Norris, E., Khalid, S. (2019). Is Technology Widening the Gender Gap? Automation and the Future of Female Employment. IMF Working Paper, WP/19/91.

Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A., Pizzinelli, C., Rockall, E., Tavares, M. (2024). Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. IMF Staff Discussion Notes, SDN/2024/001, <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379>.

Cotterman, Turner and Fuchs, Erica Renee and Small, Mitchell J. and Whitefoot, Kate, The Transition to Electrified Vehicles: Implications for the Future of Automotive Manufacturing and Worker Skills and Occupations (July 22, 2022). Available at <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4169404>.

Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. (2023). Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. ILO Working Paper 96, <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>.

Rüber, I., Widany, S. (2021). Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227414/8cb5b938a3e0f3da07be8e736ce1a016/rueber-ina-e-widany-sarah-gleichstellung-durch-weiterbildung-in-einer-digitalisierten-gesellschaft-data.pdf>.

Keywords

Automotive industry, decarbonisation, automation, artificial intelligence, women, gender, female employment

Derechos Fundamentales y Soft Law en el Derecho Laboral: La Nueva Ciudadanía en el Ámbito del Trabajo

Ingrid Kiessling
Gabriela Mistral University

Abstract & methodology

En los últimos años el reconocimiento del trabajador como sujeto titular de derechos fundamentales propone la discusión en torno al reconocimiento de sus derechos desde la perspectiva de los denominados derechos inespecíficos, tales son aquellos que no reconocen al sujeto como trabajador sino también como ciudadano, pues albergan y reconocen aquellos derechos inmanentes consagrados en la carta fundamental, en el ámbito de la relación laboral como es, por ejemplo, la dignidad humana, la integridad, entre otros. Tales derechos se diferencian de aquellos denominados derechos específicos o reconocidos en los cuerpos jurídicos que regulan las materias del ramo de carácter específicamente laboral.

En la mayoría de los países tal como es el caso de Chile, existe un claro reconocimiento a las garantías constitucionales, las cuales en su carácter de fundamentales se incorporan al ámbito jurídico del individuo como titular de derechos en el mundo del trabajo, integrando garantías consagradas no solo en la carta magna relativas, por ejemplo, al derecho sindical, sino que en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se han incorporado a su legislación interna.

En este sentido, y considerando la consagración de las garantías fundamentales a nivel internacional, emergen otros instrumentos jurídicos como fuentes que no solo reconocen una protección al individuo en aquellos derechos expresamente reconocidos en las constituciones políticas de los Estados, pues también se reconocen los instrumentos internacionales elaborados por gobiernos, empleadores y trabajadores tales como, los convenios y declaraciones, siendo de fundamental importancia y objeto de análisis para el presente trabajo, los manifiestos oficiales que en forma de declaraciones y recomendaciones consagran los principios y valores entendidos como fundamentales bajo la noción de las Naciones Unidas y específicamente de aquellas organizaciones relativas al mundo del trabajo, que en estos instrumentos elaborados de forma tripartita en la Organización Internacional del trabajo proponen una integración común. Importante es mencionar a este respecto, que la armonización de estos principios y postulados son una parte fundamental de la gobernanza internacional laboral y que siendo clasificadas bajo el concepto de soft law por el derecho internacional, a pesar de no ser

jurídicamente vinculantes, son fundamentales en la manera en la cual actualmente se consagra la protección al empleo internacionalmente, un ejemplo de este tipo de normas corresponde a la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT de 1977. Esta declaración así como este tipo de instrumentos, marca la ruta hacia el *hard law*, que se define por Del Toro (2006) como: los instrumentos o prácticas generales con carácter obligatorio cuyo incumplimiento puede ser exigido por las vías institucionales de solución de conflictos y derivar en la responsabilidad internacional del Estado. Es decir, estas disposiciones contenidas en los acuerdos internacionales, invita a los legisladores y a los jueces en su aplicación a adoptarles de forma vinculante u obligatoria. En consideración de lo anteriormente expuesto y teniendo presente el estado actual del arte en la materia, el proteger los derechos fundamentales de los trabajadores resignifica la noción de ciudadanía en la empresa y de cuál es la función del derecho en esta acepción de ciudadanía, término que doctrinariamente consagra la igualdad del sujeto trabajador en el ámbito laboral e importa proteger igualitariamente a todos los ciudadanos en esta esfera, pero que incorporando los instrumentos jurídicos internacionales invita frente al mundo actualmente globalizado a responder la pregunta que el presente artículo propone analizar: ¿cuál es el valor jurídico de invocar las normas de *soft law* en la protección al trabajador en lo relativo a sus garantías fundamentales?, ello invita aun primer análisis respecto al concepto y alcances de la ciudadanía en la empresa y seguidamente a la aproximación de cuáles son los instrumentos internacionales considerados como normas de *soft law* invocados en la protección del trabajador en torno a sus garantías fundamentales y, bajo una segunda aproximación y análisis, como se entiende la evolución e integración por parte de los Estados de los principios y postulados que siendo instrumentos jurídicos internacionales no vinculantes, terminan por evolucionar en normas de *hard law*, reconocidas a su vez y consagradas en el derecho interno de cada Estado a través de sus mecanismos de adopción internos. En este contexto, el presente artículo propone el análisis de cuales son las herramientas y con qué eficacia el derecho laboral, a nivel nacional y supranacional, está respondiendo a las necesidades de protección del trabajador con respecto a la garantía de sus derechos e intereses fundamentales, promoviendo una nueva concepción de la gobernanza del derecho del trabajo a nivel internacional, pues si bien las acciones tendientes a proteger estos derechos inespecíficos, importa una posición más individualista y atingente al derecho nacional en las instancias particulares de los procesos que ponen en movimiento el aparato jurisdiccional mediante las acciones procesales específicas de cada ordenamiento jurídico, se pretende concebir una gobernanza comunitaria en torno al reconocimiento de los instrumentos jurídicos internacionales, tal como son los instrumentos de *soft law* comunitarios apreciables, por ejemplo, en la Comunidad Europea.

Essential Bibliography

Abbott, Kenneth W and Snidal, Duncan, (2000). 'Hard and Soft Law in International Governance' 54 *International Organization* 421.

Banks, Kevin, (2011). 'Trade, Labour and International Governance: An Inquiry into the Potential Effectiveness of the New International Labor Law' 32 *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* 45.

Bermúdez Abreu, Yoselyn, Aguirre Andrade, Alix, & Manasía Fernández, Nelly. (2006). El Soft Law y su aplicación en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre. *Frónesis*, 13(2), 9-30. Recuperado en 31 de mayo de 2024, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682006000200002&lng=es&tlng=es.

Casale, Giuseppe, *Fundamentals of International Labour Law* (4a ed, Giappichelli 2024).

Del Toro Huerta, M. (2006). El fenómeno del Soft Law y las nuevas perspectivas del derecho internacional, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, VI, p. 528.

Druzin, Bryan H. (2017). Why does Soft Law Have any Power Anyway? en *Asian Journal of International Law*, 7,2. pp. 361-378.

Layana Venenciano, E. (2013). Derecho del trabajo y derechos fundamentales: Ciudadanía en la empresa. *Revista De Ciencias Sociales*, (63).

FeLer, Alan M., "Soft Law como herramienta de adecuación del derecho internacional", pp. 281-303.

García Ricardo, "El soft law comunitario, Universidad Complutense de Madrid", disponible en: [Dialnet-ElSoftLawComunitario-17520.pdf](#) , pp 63 a 94.

McLachlan, Campbell, (2005) 'The Principles of Systemic Integration and Article 31(3)(c) of the Vienna Convention', 54 *International & Comparative Law Quarterly*, 279

Muñoz Leon, Fernando. (2013). ciudadanía laboral: crítica y defensa de un concepto jurídico-político. *revista de derecho (coquimbo)*, 20(2), 373-404. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-97532013000200014>

Postnikov, Evgeny, 'Sustainable Development Standards in EU Preferential Trade Agreements' in Francesco Duina and Crina Viju-Miljusevic (eds), *Standardizing the World* (OUP 2023) 129.

Postnikov, Evgeny and Bastiaens, Ida, (2014). 'Does Dialogue Work? The Effectiveness of Labor Standards in EU Preferential Trade Agreements', 21 *Journal of European Public Policy* 923.

Shelton, Dinah, (2009). 'Soft-Law' in David Armstrong (ed), International Law, Routledge.

Zhao, Lijun, 'Soft or Hard Law' (2014). 11 International Organizations Law Review 172.

Keywords

Derechos fundamentales, derecho laboral, soft law, ciudadanía en la empresa, garantías constitucionales, instrumentos jurídicos internacionales, gobernanza internacional, legislación laboral, derecho internacional del trabajo, protección al trabajador

Economic, Financial, and Logistical Challenges in the Green Transformation of Social Cooperatives: A Polish Perspective

Łukasz Kozar

Department of Labour and Social Policy, Faculty of Economics and Sociology, University of Lodz, ul. Rewolucji 1905 r. nr 37, 90-214 Łódź, Poland

Monika Wodnicka

Department of Business Analysis and Strategy, Faculty of Economics and Sociology, University of Lodz, ul. Rewolucji 1905 r. nr 37, 90-214 Łódź, Poland

Abstract & methodology

Nowadays, a gradual green transformation can be observed in socio-economic life [1]. This aspect is recognized by researchers who are increasingly addressing the green economy in their scientific deliberations [2]. The green economy emphasizes the need for increased attention to the previously underestimated impact of economic activity on the state and quality of the environment, as well as problems of social and labour exclusion. The process of green transformation is discussed through the prism of various economic issues. A sphere of great importance in these discussions is the issue of the functioning of various types of entities in the market. For some of them, the green transformation poses a very big challenge in terms of changing the existing functioning in the business and social environment. One of the types of entities whose functioning is increasingly affected by the green transformation are social cooperatives (SCs) [3,4]. As a result, one can increasingly see in the literature considerations focused on the issue of green SCs [5], or green social enterprises [6]. The process of green transformation of SCs from a scientific perspective is still little explored. For example, there is a lack of multidimensional analyses aimed at isolating the key economic, financial, and logistical factors contributing to the green transition of SCs. Hence, within the framework of the scientific project “Social and professional reintegration in the perspective of the green transition of social cooperatives” [7] this research thread was taken up. Qualitative research using focus group interviews (FGI) was conducted in June 2023. A total of 8 FGIs were carried out with the participation of co-founders representing 48 different SCs operating in Poland. Considering the possibility of regional variations in the operating conditions of SCs, 3 SCs from each voivodeship of Poland (16 administrative units of the NUTS 2

level) were selected for the study. The survey planned in this way allowed us to draw conclusions common for the whole country with simultaneous observation of regional differences. Among the key considerations hindering the green transformation of SCs were identified: insufficient knowledge of some co-founders of SCs on the shaping of green competences among their employees (green SCs create green jobs where such competences are essential); high initial costs of pro-environmental investments (e.g. green technologies), which are often beyond the financial capacity of SCs; in many cases, the inability to achieve economies of scale - SCs are mainly small business entities; difficulty in obtaining loans to finance green changes due to perceived risks from financial institutions; insufficient knowledge and/or skills on the part of the co-founders of SCs both in terms of obtaining external funding and what is really “green”; the complexity and cost of creating green supply chains, including acquiring certified green raw materials.

Essential Bibliography

Davies, Anna R, and Sue J Mullin (2011). “Greening the economy: Interrogating sustainability innovations beyond the mainstream”, *J Econ Geogr.* 11(5): 793–816.

Qadri, Hussain Mohi ud Din, Hassnian Ali, Zain ul Abideen, and Ahmad Jafar (2024). “Mapping the Evolution of Green Finance Research and Development in Emerging Green Economies”, *Resour Policy.* 91: 104943.

Kozar, Łukasz Jarosław (2023). “Sustainable development and social enterprises: a bibliometric analysis”, *Sci Pap Silesian Univ Technol Organ Manag Ser.* 2023(187): 301–322.

Jayawardhana, Kumudu, Imali Fernando, and Janaka Siyambalapatiya (2022). “Sustainability in Social Enterprise Research: A Systematic Literature Review”, *SAGE Open.* 12(3): 1-10, <https://doi.org/10.1177/21582440221123200>.

Osti, Giorgio (2012). “Green social cooperatives in Italy: a practical way to cover the three pillars of sustainability?”, *Sustain Sci Pract Policy.* 8(1): 82–93, <https://doi.org/10.1080/15487733.2012.11908087>.

Kozar, Łukasz Jarosław (2023). “Toward green social enterprises: identifying key areas of greening and future research directions”, *Sci Pap Silesian Univ Technol Organ Manag Ser.* 2023(178): 363–384.

Kozar, Łukasz Jarosław (2023). “Social and professional reintegration in the perspective of the green transition of social cooperatives”, *MINIATURA* 6, No. 2022/06/X/HS4/00926, Funding Institution: National Science Centre, Poland, <http://hdl.handle.net/11089/48406>.

Keywords

Green economy, green jobs, green labour market, green social cooperatives, green transformation, sustainable development

Monitoring of the remote worker – Between the right to privacy and protection of the employer's interest

Małgorzata Kurzynoga

PhD habilitation, professor of the University of Lodz, University of Lodz

Abstract & methodology

Due to the widespread adoption of remote work, numerous issues have arisen in connection with this form of employment, including the permissibility of monitoring remote employees. Employers have the right to supervise their employees, including during remote work. However, there are questions concerning the permissible scope of such supervision. Three types of monitoring can be distinguished: visual monitoring, email monitoring, and other forms of monitoring. "Other forms of monitoring" may take various shapes, including GPS tracking of company cars or monitoring different tools provided to the employee for work purposes (e.g., computer monitoring of internet usage, monitoring of company messaging platforms, monitoring of telephone conversations, etc.).

In the paper, I focus primarily on the first two aspects of monitoring. My analysis is based on doctrinal views, rulings of national courts, and the case law of the European Court of Human Rights.

With regard to visual monitoring, I attempt to address the question of whether an employer can require an employee to turn on their camera during online meetings or training sessions and hold the employee accountable if they fail to comply. On one side, we have the employee's right to privacy, and on the other, the employer's legitimate interest. During remote meetings, the ability to see the person one is speaking to is a value reasonably protected by the employer – a practice often required by personal and business etiquette. An employee with the camera on can communicate far more through nonverbal cues, thereby showing interest in the meeting and respect for their conversation partner, be it a client or the employer's business partner. Additionally, I explore whether it is permissible to use visual monitoring of a remote employee as though they were in the office.

As for email monitoring, it is one of the more controversial forms of oversight due to the risk of potentially violating the confidentiality of correspondence, even inadvertently. Such a situation can arise when an employee, despite a ban on using company email for personal purposes, disregards this restriction. The concept of correspondence, as reflected in doctrinal views and the case law of the European Court of Human Rights, encompasses all forms of communication, including electronic

communication. Based on the European Court of Human Rights' rulings, I indicate that regardless of the timing and scope of monitoring, proportionality and procedural safeguards are crucial. Therefore, in considering a given case, one must first determine whether the employee has been informed about the possibility of email monitoring. Secondly, it is essential to establish the scope of monitoring conducted by the employer and the degree of intrusion into the employee's privacy. This means distinguishing between monitoring the flow of correspondence and monitoring the content of messages.

Essential Bibliography

L. Mitrou, M. Karyda, Employees' privacy vs. employers' security: Can they be balanced?, *Telematics and Informatics* Volume 23, Issue 3, August 2006, pp. 164-178.

M. Teebken, T. Hess, *Privacy in a Digitized Workplace: Towards an Understanding of Employee Privacy Concerns*, 2021.

Miller, C., and Stuart Wells, F., "Balancing security and privacy in the digital workplace", *Journal of Change Management*, 7(3-4), 2007, pp. 315-328.

Legner, C., Eymann, T., Hess, T., Matt, C., Böhmman, T., Drews, P., Mädche, A., Urbach, N., and Ahlemann, F., "Digitalization: opportunity and challenge for the business and information systems engineering community", *Business and Information Systems Engineering*, 59(4), 2017, pp. 301-308.

Judgment of 7th September 2017 of the European Court of Human Rights, case of *Bărbulescu v. Romania*, Application no. 61496/08.

Judgment of 3 April 2007 of the European Court of Human Rights, case of *Copland v. United Kingdom*, Application no. 62617/00.

Judgment of 25th June 1997 of the European Court of Human Rights, case of *Halford v. United Kingdom*, Application no. 20605/92.

Keywords

The right to privacy, access to employees' emails, video monitoring

Tiempo de trabajo y empleo en el hogar familiar: una relación compleja

Olga Lenzi

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València

Abstract & methodology

El tiempo de trabajo constituye uno de los aspectos más controvertidos del empleo en el hogar. En efecto, según datos recientes publicados por la Organización Internacional del Trabajo, las horas de trabajo de las personas trabajadoras domésticas de todo el mundo se hallan entre las más largas, las más precarias y las más impredecibles.

Un argumento recurrente es que las singularidades propias de esta relación laboral dificultan la aplicación de la regulación de tiempo de trabajo prevista para las personas trabajadoras en general, ahora bien, este razonamiento en ningún caso puede justificar un tratamiento distinto y reductivo de los derechos de este colectivo.

El Convenio núm. 189 OIT, adoptado en 2011, aborda este asunto en su artículo 10 y apuesta por otorgar un tratamiento que asegure la igualdad de trato entre las personas trabajadoras en general y el concreto colectivo doméstico, sin embargo, no se detiene o directamente omite cuestiones tan espinosas como son el denominado “tiempo de presencia” o el “control de jornada”, respectivamente. De igual modo, el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, encargado de regular la relación laboral especial del empleo del hogar familiar en España, regula esta materia en el artículo 9, pero incorpora importantes diferencias respecto de lo contenido en el Estatuto de los Trabajadores.

Es por ello que, el presente estudio pretende abordar la problemática del tiempo de trabajo y las condiciones laborales en el ámbito del empleo en el hogar familiar, un área frecuentemente desatendida en la normativa laboral, pero de crucial importancia social y económica, al tiempo que busca sugerir propuestas que puedan contribuir a hacer de esta ocupación un trabajo decente.

Con tales propósitos, la metodología a emplear consistirá en un estudio de la legislación aplicable, tanto supranacional como nacional, así como de las oportunas resoluciones judiciales. Además, se tomarán como referencia resultados de investigaciones, datos estadísticos y aportaciones procedentes de la doctrina académica más autorizada.

Essential Bibliography

Basterra Hernández, M. El concepto de “tiempo de trabajo” ante el nuevo paradigma laboral. Desplazamientos, tiempo de presencia y guardias de disponibilidad y localización. *Labos*, 4(3), 94-123.

Cabeza Pereiro, J. (2019). El trabajo doméstico en la normativa de la OIT. *Revista Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Extra-9.

Cairós Barreto, D. M. (2022). Nuevos pronunciamientos del TJUE sobre el concepto de tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (89).

Díaz Gorfinkiel, M. (2019). La conciliación en la encrucijada: vida laboral y familiar de empleadas y empleadoras de hogar. *Lex Social: Revista jurídica de los Derechos Sociales*, 9(2), 198-211.

McCann, D., & Murray, J. (2010). *The legal regulation of working time in domestic work*. Organización Internacional del Trabajo.

Martín Rodríguez, O. Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar. En AA.VV. *Reflexiones sobre el empleo doméstico. De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos* (pp. 157-172). Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Justicia.

Pérez Agulla, S. (2023). Tratamiento del tiempo de trabajo en el empleo doméstico. En AA.VV. (Dir. Cuadros Garrido, M.^a E. & Selma Penalva, A.), *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar* (pp. 107-128). Colex.

Keywords

Trabajo doméstico, trabajo decente, Convenio 189, tiempo de trabajo, igualdad, tiempo de presencia

Datafied Creativity and Unclaimed Artistry: Protecting Creative Workers' Data Rights in the AI Era

Luna Xiaolu Li
Osgoode Hall Law School

Abstract & methodology

The 2023 Hollywood labour strikes have highlighted substantial concerns regarding how Artificial Intelligence (AI) might compromise workers' economic and moral interests related to their creative works and digital replicas. As AI integration deepens, creative workers' outputs (e.g., written works, recorded performances) and unique digital replicas (i.e., digital copies containing personal elements like writing style, likeness, and voice) can be datafied and shared via the cloud without consent.

Employers may use these workers' creative and personal data to train and instruct generative AI ("GAI") models, which, in turn, could generate synthetic content for commercial use without the original creator's consent. This paradox presents a situation where creative professionals are potentially aiding in developing their replacements, compromising their future earnings and authority over their digital identities.

This paper aims to use doctrinal analysis to explain how the interests of creative workers in their creative and personal data are being harmed in the AI era and how the law needs to adapt to enhance protections for creative workers and human creativity. The paper evaluates the existing legal protections from employment and labour law, copyright law, and privacy law (the right of publicity) in selected jurisdictions of North America, concluding that these laws do not adequately protect creative workers.

The critical question is how to protect workers' proprietary stake in their creative and personal data. The paper then provides an overview of the leading AI and data regulations in the European Union, along with relevant legislative proposals in the U.S. and Canada. The regulations and proposals examined come with a standard treatment of employers as the "data controller" to impose risk assessment responsibilities. This approach neglects to acknowledge workers' proprietary stake in their data, and further enlarges the already imbalanced power dynamic between workers and employers.

Another drawback of the risk-based approach, compared to a right-based approach, is that without a legal recognition of data ownership right (which could be owned by workers, transferred to employers, or shared among parties), the data may go into the public domain. If so, third parties

may use the data and GAI to generate content without the workers' or their employers' consent, thereby risking both the workers' and the employers' earnings and the workers' control over their digital identities. Therefore, I propose a *suis generis* data ownership right based on the Canadian industrial relations and copyright frameworks with a bottom-up collective participatory approach. As GAI continues to expand its impact, the research implications potentially apply to workers in broader creative and knowledge industries.

Essential Bibliography

Antonio Aloisi & Valerio De Stefano, *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour* (Oxford: Hart Publishing, 2022).

Brishen Rogers, *Data and Democracy at Work: Advanced Information Technologies, Labor Law, and the New Working Class* (Cambridge: MIT Press, 2023).

Ifeoma Ajunwa, *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace* (Cambridge: Cambridge University Press, 2023).

Marcelo Corrales Compagnucci, *Big Data, Databases and "Ownership" Rights in the Cloud* (Singapore: Springer, 2020).

Sebastian Lohsse, Reiner Schulze & Dirk Staudenmayer, *Trading Data in the Digital Economy: Legal Concepts and Tools* (Germany: Hart Publishing, 2017).

Adam D Moore, "A Lockean Theory of Intellectual Property Revisited" (2012) 49 San Diego L Rev 1069.

Alice Preminger, "The Right of Publicity Can Save Actors From Deepfake Armageddon" BTLJ (2024 forthcoming), Northwestern Public Law Research No. 23-52.

Andreas Boerding et al, "Data Ownership - A Property Rights Approach from a European Perspective" (2018) 11:2 J Civ L Studies 323.

Barbara Miller et al, "The WGA Strike: Why Are Hollywood's Writers Afraid of AI?" Fasken (9 November 2023), online: <https://www.fasken.com/en/knowledge/2023/11/the-wga-strike-why-are-hollywoods-writers-afraid-of-ai>.

Edward Lee, "Prompting Progress: Authorship in the Age of AI" 76 Fla L Rev (forthcoming 2024).

Emily Alexandra Poler, "What's Real, What's Fake: The Right of Publicity and Generative AI" American Bar Association (7 August 2023), online: https://www.americanbar.org/groups/business_law/resources/business-law-today/2023-august/whats-real-whats-fake-the-right-of-publicity/.

Juliana Pigna, “Lights! Camera! Artificial Intelligence!: Resolving the Problem of AI Generated Content Created Without a. Actor’s Consent” (2024) *Seton Hall L Rev* 1486.

Mark A Lemley & Bryan Casey, “Fair Learning” (2021) *99 Tex L Rev* 743.

Mark A Lemley, “How Generative AI Turns Copyright Upside Down” (2023) *SSRN Journal*, online: <https://ssrn.com/abstract=4517702>.

Mark Findlay & Josephine Seah, “Data Imperialism: Disrupting Secondary Data in Platform Economies Through Participatory Regulation” (2020) *SMU Centre for AI & Data Governance Research Paper*, online: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3613562.

Matthew T Bodie, “The Law of Employee Data: Privacy, Property, Governance” (2022) *97 Ind LJ* 707.

Mohammad Awad AlAfnan & Siti Fatimah MohdZuki, “Do Artificial Intelligence Chatbots Have a Writing Style? An Investigation into the Stylistic Features of ChatGPT-4” (2023) *3:3 J AI & Tech* 85.

Quentin J Ullrich, “Is This Video Real? The Principal Mischief of Deepfakes and How the Lanham Act Can Address It” (2021) *55 Colum JL & Soc Probs* 1.

Simon Pulman, “Three Strikes & the Tale of Who’s out in Hollywood” (2023) *3 Fla Ent & Sports L Rev* 1 at 27.

Simon Geiregat, “The Data Act: Start of a New Era for Data Ownership?” (2022) *SSRN Journal*: <https://ssrn.com/abstract=4214704>.

Teresa Scassa, *Data Ownership* (Ottawa: Centre for International Governance Innovation, 2018).

Wolfgang Kerber, “A New (Intellectual) Property Right for Non-Personal Data? An Economic Analysis” (2016) *SSRN Journal*, online: <https://ssrn.com/abstract=285817>.

Bill 88, *Working for Workers Act, 2022*, 2nd Sess, 42nd Parl, Ontario, 2022 (assented to 11 April 2022), *SO 2022*, c 7.

Bill C-27, *An Act to Enact the Consumer Privacy Protection Act, the Personal Information and Data Protection Tribunal Act and the Artificial Intelligence and Data Act and to Make Consequential and Related Amendments to Other Acts*, 1st Sess, 44th Parl, Canada, 2022 (second reading 24 April 2023).

Copyright Act, *R.S.C.*, 1985, c. C-42, s 27.

Copyright Registration Guidance: Works Containing Material Generated by Artificial Intelligence, *88 Fed Reg* 16190 (2023).

EC, COM 2021/0206 Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council Laying Down Harmonised Rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and Amending Certain Union Legislative Acts [2021] *COD 0106*.

EC, Directive (EU) 1996/9 of the European Parliament and of the Council of 11 March 1996 on the Legal Protection of Databases 96/9/EC [1996] OJ L77.

EC, Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on The Protection of Natural Persons with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, and Repealing Directive 95/46/EC (“General Data Protection Regulation”) [2016] OJ L119/1.

EC, Regulation (EU) 2023/2854 of the European Parliament and of the Council of 13 December 2023 on Harmonised Rules on Fair Access to and Use of Data and Amending Regulation (EU) 2017/2394 and Directive (EU) 2020/1828 (Data Act) [2023] OJ L2023/2854.

Government of Canada, “Government of Canada Launches Consultation on the Implications of Generative Artificial Intelligence for Copyright” Government of Canada (12 October 2023), online: <https://www.canada.ca/en/innovation-science-economic-development/news/2023/10/government-of-canada-launches-consultation-on-the-implications-of-generative-artificial-intelligence-for-copyright.html>.

National Institute of Standards and Technology, U.S. Department of Commerce, “AI Risk Management Framework: Initial Draft” Information Technology Laboratory (retrieved on 17 March 2022), online: <https://www.nist.gov/itl/ai-risk-management-framework>.

Privacy Act, RSBC 1996, C 373.

US, Algorithmic Accountability Act of 2019, 116th Cong (2019-2020).

Case Law

Andersen et al v Stability AI Ltd et al, 2023 WL 7132064 (ND Cal).

Caplan v Atas, 2021 ONSC 670.

CCH Canadian v Law Society of Upper Canada, 2004 SCC 13.

Cinar v Robinson, 2013 SCC 73.

Feist Publications Inc v Rural Tel Serv Co, 499 US 340 (1991).

Keywords

Data ownership, generative artificial intelligence, employment and labour law, copyright, right of publicity

El aprendizaje continuo en España: permiso individual de formación

Paula López Aguado

PhD Candidate University of Valencia

Abstract & methodology

El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en España regula el derecho de las personas trabajadoras a la formación profesional en el trabajo. En desarrollo de este derecho, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) financia la formación programada por las empresas, la formación de oferta y el Permiso Individual de Formación (PIF).

Tras indicar las principales características de cada una de las tres iniciativas de formación que se pueden financiar a través de FUNDAE, este estudio se va a centrar en el análisis del PIF.

El PIF como medida diseñada para fomentar la formación continua de las personas empleadas, permite a las empresas gestionar la concesión de una ayuda que cubre el coste salarial del tiempo cedido a la persona trabajadora para la realización de una formación de carácter reglado u oficial. Es importante destacar que la iniciativa de cursar los estudios es de la persona trabajadora y que la formación no es necesario que esté relacionado con su puesto de trabajo ni con el sector empresarial.

El objetivo principal del PIF es facilitar el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras por cuenta ajena, promoviendo una cultura de aprendizaje constante y permitiendo que las personas empleadas amplíen sus conocimientos y habilidades en áreas que consideren relevantes para su crecimiento. Esta iniciativa reconoce la importancia de la formación a lo largo de la vida y proporciona un mecanismo para que las personas trabajadoras puedan conciliar el aprendizaje continuo con sus responsabilidades laborales.

Para acceder a un PIF, la persona trabajadora debe solicitar el permiso a su empleador, quien puede autorizarlo siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos establecidos por FUNDAE. La solicitud debe ser presentada con suficiente antelación e incluir información detallada sobre el curso o programa de formación, la entidad formadora y la duración de la formación. Una vez concedido el permiso, FUNDAE subvenciona el salario del trabajador durante las horas dedicadas a la formación, siempre que no excedan del máximo de 200 horas anuales, garantizando que este mantenga su retribución y que no suponga un coste adicional para la empresa.

El PIF beneficia tanto a las personas trabajadoras como a las empresas y al conjunto de la sociedad porque contribuye a la creación de un entorno laboral más dinámico y competitivo y fomenta que la fuerza laboral sea más versátil y esté mejor preparada para enfrentar los desafíos que puedan suponer las transformaciones del mundo laboral.

En conclusión, el PIF es una herramienta útil para impulsar la formación continua y el desarrollo personal de las personas trabajadoras mediante la financiación pública en España. Esto es debido a que, al permitir que los empleados accedan a formaciones de su interés personal sin afectar su salario, se promueve una cultura de aprendizaje constante y se contribuye al fortalecimiento del tejido empresarial y social.

Essential Bibliography

Aguilera Izquierdo, R., & García Piñeiro, N. P. (2010). La formación profesional para el empleo: Reflexiones para su reforma. *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, 147, 485-509.

Bermejo Campos, B. (2006). La formación a lo largo de la vida: Exigencias sociolaborales-desarrollo personal. *Educación*, 38, 15-32.

Blázquez, E. M. (2012). El sistema de formación profesional para el empleo: Hacia la creación de un derecho laboral: (las implicaciones de la reforma laboral de 2012).

Frías Gómez, J. (2010). Formación profesional y negociación colectiva. FOREM. <https://www.oitcinterfor.org/node/6310>

Lleó Casanova, B. (2002). La formación profesional en la relación jurídica laboral [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universitat de València].

Menéndez Sebastián, P., & Rodríguez Cardo, I. A. (2022). El impacto de la nueva ordenación legal de la formación profesional en el Derecho del Trabajo: Una primera aproximación. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 63, 3.

Merino Segovia, A. (2017). Formación en y para el empleo: Representación y participación. *La gestión del cambio laboral en la empresa*, 2017, ISBN 978-84-9152-366-6, págs. 63-86, 63-86.

Nieves Nieto, N. de. (2014). Derecho de los trabajadores a la formación. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 108, 65-90.

Poquet Catalá, R. (2013). El derecho a la formación profesional del trabajador. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 6(8), 239-258.

Quintanilla Navarro, R. Y. (2014). La regulación legal y convencional de los permisos formativos. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 113, 205-234.

Requena Montes, Ó. (2019). Formación profesional continua y prestación de trabajo: El artículo 23 del estatuto de los trabajadores como mecanismo de conciliación. [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text](http://purl.org/dc/dcmitype/Text), Universitat de València.

Ribes Moreno, V. (2021). La inviabilidad de conciliar estudios doctorales mediante el art. 23 del ET y el permiso individual de formación. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2, 176-197.

Rodríguez Parrondo, J., & Pérez, C. (2021). El innegable impacto de la formación continua en el empleo y la innovación. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 361, 2.

Roncero, C., & Rosario, M. del. (2024). El permiso de formación para el empleo (análisis del artículo 23 del estatuto de los trabajadores). *Derecho del trabajo y seguridad social*. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DT-2024-325.

Sala Franco, T., Pedrajas Moreno, A., & Lleó Casanova, B. (2005). *La formación profesional continua de los trabajadores en la empresa*. Tirant lo Blanch.

Keywords

Acción formativa, aprendizaje continuo, bonificación, crédito de formación, formación, FUNDAE, permiso individual de formación, trabajador, permisos formativos, PIF

Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas

J. Eduardo López Ahumada

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Investigador principal de la línea estable en relaciones laborales y protección social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá

Abstract & methodology

El objetivo del presente trabajo consiste en analizar los efectos del desarrollo de la inteligencia artificial en las actividades productivas y su concreta manifestación en el poder de dirección y organización del trabajo. La dispersión de las facultades empresariales y despersonalización del control encuentra importantes situaciones de conflictividad desde la perspectiva de la garantía de los derechos de las personas trabajadoras. Este planteamiento general está relacionado con la nueva noción de dependencia algorítmica, teniendo en cuenta que los algoritmos se han convertido en la práctica en un instrumento esencial para la ordenación y la gestión del trabajo. Este planteamiento concurre ciertamente con una nueva visión del poder de dirección de las empresas, que debe de revisarse y adaptarse a las garantías tradicionales de protección del Derecho del Trabajo.

Método y enfoque: El trabajo se planificará llevando a cabo una visión conjunta de los principales problemas que plantea el desarrollo de la IA en la gestión y organización de las actividades productivas. Se intentará lograr un tratamiento común e integrado de las materias objeto de análisis. Además, se intentará ser muy didácticos y claros en la construcción de los temas, agrupando las novedades y las tendencias de manera ordenada y rigurosa, sistematizando el tema desde el punto de vista interdisciplinario.

Essential Bibliography

Álvarez Cuesta, H., (2020). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor.

Gil González, E. (2016). Big data y protección de datos. AEPD.

Ginès Fabrellas, A. (2022). La gestión algorítmica del trabajo: nuevos retos jurídicos, tecnológicos y éticos. En AA.VV., Digitalización, recuperación

y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

López Ahumada, J. E. (2023). El impacto de la digitalización del trabajo desde el punto de vista de la privacidad y el ejercicio de los derechos laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(1).

Losada Carreño, J. (2022). Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral. Especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 61.

Mercader Uguina, J. R. (2022). Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho Digital del Trabajo. Tirant Lo Blanch.

Molina Navarrete, C. (2019). La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas. *Revista Trabajo y Seguridad Social* (Centro de Estudios Financieros), número extraordinario.

Valdeolivas García, Y. (2022). Derechos de información, transparencia y digitalización. En AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales*. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Keywords

Inteligencia artificial, algoritmos, robótica, libertad de empresa, poder de dirección empresarial, derechos laborales

Discriminación por situación de enfermedad o condición de salud e inversión de la carga de la prueba

Mercedes López Balaguer

Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universitat de València

Jaime Piqueras García

Personal Investigador en Formación de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universitat de València

Abstract & methodology

El objetivo de la investigación consistirá en realizar un análisis de la normativa nacional sobre la discriminación vinculada a las situaciones de enfermedad o condición de salud. Desde la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, han surgido diversas incógnitas respecto a la calificación de las extinciones que están vinculadas a las dolencias o los periodos de recuperación de los trabajadores. Al integrarse estos motivos dentro de las protecciones para la no discriminación, aparentemente, las acciones que tengan por objeto repercutir negativamente o llegar a prescindir del trabajador que se encuentra en esas circunstancias conllevarán la nulidad.

A falta de que el Tribunal Supremo se pronuncie al respecto, numerosos son los Tribunales Superiores de Justicia autonómicos que han resuelto sobre estas materias, tanto con sentencias que declaran la procedencia o improcedencia del despido, como con resoluciones que determinan su nulidad. De entre todas las posibles circunstancias en las que se producen extinciones en las que se alegan discriminación por estos motivos, encontrarse en situación de incapacidad temporal o ser despedido en un breve espacio de tiempo tras la recuperación es uno de los principales indicios para proceder a la inversión de la carga de la prueba, en la que será la empresa la que tendrá que probar que tal decisión no responde a motivos discriminatorios. Aun así, determinados pronunciamientos judiciales determinan que encontrarse en situación de incapacidad temporal o haberse recuperado recientemente no son indicios suficientes para apreciar la vulneración, por lo que, la línea para conocer cuando se actúa de forma discriminatoria y cuando no, no es clara.

El estudio que se propone plantea arrojar hechos, situaciones e indicios que puedan colaborar en discernir una actuación empresarial discriminatoria de una procedente, a la luz de la interpretación jurisprudencial existente hasta la fecha.

Como metodología del trabajo posterior, se propone la siguiente:

1. El uso del método histórico (diacrónico) para: conocer la evolución en la normativa en materia de no discriminación.
2. El uso del método exegético para conocer la voluntad del legislador en el avance normativo en materia de no discriminación y las cuestiones que le llevaron a introducir la condición de salud o enfermedad como una situación especialmente protegida.

Además de los métodos comentados anteriormente, se llevará a cabo la revisión de la literatura científica, recabando información de fuentes como libros, artículos o informes elaborados por expertos en el campo de las relaciones laborales que sirvan para continuar el estudio jurídico.

Essential Bibliography

Sempere Navarro, A. V. (2013) “Discriminación laboral por enfermedad”, Actualidad jurídica Aranzadi.

Cabeza Pereiro, J. (2023) “La discriminación por enfermedad en el despido”, Revista de derecho social, N° 108, págs. 37-56.

Agustí Maragall, J. (2023) “El despido por enfermedad o condición de salud: Puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales)”, Jurisdicción social, N° 243, págs. 18-26.

Asquerino Lampanero, M. J. (2022) “La enfermedad como causa de discriminación tras la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, Temas laborales, N° 165, págs. 151-182.

Cordero Gordillo, Vanessa (2023) “El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, Lex Social, Vol. 13, N° 1, págs. 1-27.

Keywords

Discriminación, incapacidad temporal, enfermedad, condición de salud, Ley 15/2022

El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización

Rafael José López Bedmar

Contrato Predoctorale FPU en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada

Abstract & methodology

El derecho a la desconexión digital ha emergido como una cuestión crítica en el entorno laboral contemporáneo, marcado por la omnipresencia de la tecnología digital y el teletrabajo. Este estudio explora la importancia de integrar el derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, analizando cómo este derecho puede proteger el bienestar de los trabajadores y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

La digitalización ha llevado a una cultura de disponibilidad constante, donde los trabajadores se sienten obligados a estar siempre conectados a través de dispositivos digitales. Esta disponibilidad constante puede resultar en efectos negativos significativos, como el estrés, el agotamiento y la disminución de la productividad a largo plazo. La legislación en algunos países ha comenzado a reconocer el derecho a la desconexión digital, estableciendo un precedente importante para otros países y sectores.

Los sindicatos juegan un papel crucial en la integración del derecho a la desconexión digital en los acuerdos de negociación colectiva. A través de casos de estudio y ejemplos de acuerdos exitosos, este estudio examina cómo los sindicatos están abordando este desafío y las estrategias que están empleando para negociar cláusulas efectivas de desconexión digital. A pesar de los desafíos, como la resistencia de los empleadores y la variabilidad en la implementación, la negociación colectiva ofrece oportunidades significativas para innovar en la regulación del derecho a la desconexión.

Finalmente, se proponen estrategias para implementar el derecho a la desconexión, incluyendo el desarrollo de políticas claras y la educación de empleados y empleadores sobre la importancia de este derecho. Proteger el derecho a la desconexión digital a través de la negociación colectiva no solo es crucial para el bienestar de los trabajadores, sino que también puede contribuir a un entorno laboral más productivo y equilibrado en la era digital.

Essential Bibliography

Cifuentes Mateos, D.: “Los derechos laborales digitales y su desarrollo en las políticas de empresa como instrumento de información a los trabajadores”, en Revista Jurídica Pérez-Llorca, núm. 2, 2019, pp. 75-76.

Guindo Morales, S.: “El derecho a la desconexión digital”, en AA.VV.: Nuevos retos en materia de derechos digitales en un contexto de pandemia: perspectiva multidisciplinar, Thomson Reuters Aranzadi, España, 2022.

Muñoz, M. R.: “El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva”, en AA. VV.: Congreso Internacional “Retos interdisciplinarios en el entorno de la industria 4.0”, Cartagena, Universidad Politécnica de Cartagena, 2021.

Monereo Pérez, J. L.: “Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales a los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al periodo de prueba”, en Temas laborales: Revista andaluza del trabajo y bienestar social, núm. 120, 2013.

Monereo Pérez, J.L.: “El futuro de la negociación colectiva. Las transformaciones estructurales”, en AA.VV.: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI, Granada, Comares, 2021.

Pujoral, O.: “Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo”, en Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica, núm. 2, 2005.

Touriño, A.: “Uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y garantía de los derechos digitales”, en AA.VV.: Memento derecho de las nuevas tecnologías, Madrid, Francis Lefevre, 2022 [Recurso digital].

Serrano Olivares, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral: comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales”, en IUSLabor Revista d’anàlisi de Dret del Treball, núm. 3, 2018.

Keywords

Desconexión digital, negociación colectiva, digitalización, bienestar laboral, equilibrio entre vida laboral y personal, sindicatos, teletrabajo, legislación laboral

Internacionalización de un marco normativo para impulsar el tránsito del bienestar en el trabajo a la felicidad en el trabajo: algunas referencias concretas más allá de la UE

Ramón López Fuentes

Prof. Contratado Doctor Universidad de Sevilla. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Abstract & methodology

Ante un Mundo que cada vez parece más global, pero también más polarizado, creemos necesario poner en valor una cada vez presencia de normas procedentes de instituciones internacionales que garantizan Derechos vinculados al mundo del trabajo, como Derechos humanos y/o, en su caso, fundamentales. Un primer paso que sirve para garantizar estándares de bienestar, como paso necesario para considerar sistemas maduros y plenamente desarrollados. Es por ello, que nuestra intención en este trabajo sea poner de relieve y en valor, como cada vez es más frecuente encontrarnos con normas procedentes de instituciones internacionales que, o bien directamente, o integrándolas en el ordenamiento de referencia, inciden en aspectos tan esenciales como el bienestar de los trabajadores, en aras a lograr unos mayores estándares de felicidad en el ámbito de las relaciones de trabajo. Luego, en la instrumentalidad de las normas laborales, y por tanto, objetivas, como canalizadoras de aspectos subjetivos que cada vez están más presentes en la toma de decisiones de los protagonistas de mercados de trabajo y empleo cada vez más cambiantes, y hasta cuestionados, donde la igualdad no sea un subjetivo, si no una prioridad para garantizar la plena integración y equidad ante el reto de la diversidad como garantía de igualdad.

En concreto, trataremos de hacer una primera aproximación al caso de nuestro país, centraremos nuestro análisis en normas procedentes de la OIT, para después saltar a dos instituciones de referencia regional, como son la UE y, por otro lado, el Consejo de Europa, a partir de la influencia que la Carta Social Europea juega como garante institucional en los cambios que los Mercados de Empleo han de afrontar, y como ello puede incidir en el futuro de las personas trabajadoras afectadas cada vez por un menores necesidades de mano de obra, o por la transformación de las mismas.

Por todo lo anterior, obviamente, y a nuestro entender, es preciso un impulso de los roles del denominado Derecho de la Protección Social, en

cuanto instrumento o herramienta de garantía de derechos en un mundo cada vez más cambiante.

Un trabajo que parte de un análisis normativo, amén que doctrinal, acompañado de algunos pronunciamientos judiciales de relevancia.

Essential Bibliography

Las Reglas del juego: una introducción a la actividad normativa de la OIT. (2019).

Cruz Villalón, J., “Los *Derechos Fundamentales* en las Relaciones Laborales”. Libro Homenaje prof. Cabrera.

AA. VV (Salcedo Beltrán, Carmen, Directora), (2021). *La Carta Social Europea. Pilar de recuperación y sostenibilidad del modelo social europeo. Homenaje al Profesor José Vida Soria*, Valencia, Tirant lo Blanch.

Mella, L., “Hacia el equilibrio de género en las sociedades cotizadas europeas: puntos críticos de la Directiva 2022/2381 y su futura transposición en España”.

Girela Molina, B., Carmen Burgos Goyé, M., “Empleo y derechos fundamentales en la UE y el Consejo de Europa”. *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo*.

Keywords

Trabajo decente, normas internacionales, derechos fundamentales, planes nacionales, directivas UE y consejo, carta social, ODSs, derecho protección social, rentas de sustitución, sistemas de pensiones, roles tecnológicos y trabajo

What do workers want, today? Representing the new ‘we’ in neo-liberal globalization

Lise Lotte Hansen

Associate Professor at Roskilde University, Denmark

‘How do unions unite workers who are differentiated?’ asks Hyman (2001:170). One could also ask how do unions build solidarity in a changed socio-politico-economic environment? The two questions are closely related, but they highlight different parts of the challenges to trade union solidarity. Therefore, trade unions must deal with two closely related tasks: to represent the interests of a differentiated workforce/membership *and* to gain power to secure these interests in changed politico-economic times. To able to do so, trade unions must build a new ‘we’. They have to reconstruct solidarity (Doellgast et al 2018) and to reconcile strategy and democracy (Holgate 2012; Gumbrell-McCormick & Hyman 2013).

Focus of the paper is on interest representation: What is on the agenda? Who is included in interest representation? How are interests represented? And where does interest representation take place? (with inspiration from Hyman 1997) Cutting across these questions are discussions on framing and power resources as well on core-marginal workers, leaders-members, men-women, majority-migrant. Despite an interest in inclusion of new groups of workers and the wish to represent all workers, the research identifies a gap between cleaners worries, interests, longings, working conditions, and life circumstance *and* the ‘what’, ‘who’, ‘how’ and ‘where’ of trade union interest representation. And so pointing out a series of dilemmas in building a new ‘we’.

The paper concludes on a research project on solidarity in the Danish labour market funded by the Danish Research Council for Society and Business. The study is constructed as a critical case study, and so conclusions can apply to a general discussion on interest representation and trade union solidarity. Data production ran from 2013–2016 with an update in 2023 & 2024. It consists of 27 interviews (34 persons) with trade union leaders, employee representatives, cleaners in hotels and hospitals and migrant network leaders; fieldwork in the trade union, 3F (United federation of Danish workers), at organising activities, in migrant networks and in workplaces; one memory workshop with female trade union leaders and officers; and one research circle with trade union leaders, officers, and activists of different gender, age and ethnicity, as well as from different unions. Facebook activities and studies of major documents are also included. The workplaces (two hospitals, three hotels) in focus are all covered by collective agreements, and four of the five workplaces have an employee representative, although not all workers are

union members. Gender and ethnicity are often treated as research variables only, in this paper gendered and ethnic in/equality dynamics are regarded as structural and discursive and embedded in the economy, democracy and culture.

Developing future-ready local economies

Elena Magrini

Burning Glass Europe srl, part of Lightcast

Michael Gilman

Lightcast

Julia Nitschke

Lightcast

Matt Walsh

Lightcast

Abstract & methodology

With the labour market changing at an unprecedented pace, local economic agencies and workers alike are under increased pressure to be future-ready. Yet, navigating the labour market is more complex than ever – as a number of macro-shifts such as the green transition (source 4,6), digital transformation and the rise of AI (source 1,2), as well as demographic shifts and changes in ways of working (source 7), are all impacting the world of work at the same time.

Getting clarity on the impact of current changes in the labour market is essential to future-proof local economies. Future-readiness requires local economies to have dynamic labour markets, which are competitive but also inclusive and sustainable over the long-term. In practice, this means policy-makers have to work on multiple fronts – bringing together local businesses, education providers and workers – to design future-ready local economies (source 3, 5).

The aim of this research is to provide a practical toolkit to economic development agencies to future proof their local economies. By combining data from official statistics on jobs, industry and qualifications with Lightcast proprietary data on online job postings and skills, the authors will create a future-readiness index to assess the current economic situation of local economies in a number of selected countries: Australia, Canada, France, Germany, Italy, Spain, the United Kingdom and the United States.

The index will assess the future-readiness of local economies under a number of different dimensions:

- Demographic trends: the availability of young workers to take up the jobs of the future
- Economic adaptability: the diversity and resilience of the industrial make up of a region

- Innovation ecosystem: investment in R&D, education take up and vibrancy of the business landscape
- Future-defining skills: demand for future defining skills and how it is evolving over time
- Talent attraction: the ability to attract talent to a local economy.

The results of this work will help policymakers assess the overall future-readiness of their local economy, compare theirs against other local economies in their country and abroad, as well as understand the specific components they need to focus on to strengthen their future readiness.

Essential Bibliography

Borgonovi, F., et al. (2023), “Emerging trends in AI skill demand across 14 OECD countries”, OECD Artificial Intelligence Papers, No. 2, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7c691b9a-en>.

Brown D., Magrini E. and Pelucchi M. (upcoming) ‘How is the digital transformation changing demand for skills in apprenticeship-typical occupations?’ CEDEFOP/OECD publishing.

Gatti A., E. Colombo, E. Magrini, S. Perego and M. Pelucchi (2022) ‘Understanding Talent Attraction using online job ads: the impact of AI and green jobs’, European Network on Regional Labour Market Monitoring.

Magrini E., Nania J., Pelucchi M., Sett R., Hanvey W., O’Kane L., Brown D., Taska B. (2023) ‘The green transition in the labour market across Europe: an analysis of job postings data’, European Network on Regional Labour Market Monitoring.

Magrini E. (2020) ‘Measuring levelling up – new indexes on business and job opportunities’, London: Centre for Cities.

OECD (2023), Job creation and local economic development 2023: bridging the great green divide, OECD publishing, Paris.

UNESCO and Lightcast (2024), The weight of words: generated language and women’s participation and position in the labor market, UNESCO publishing.

Keywords

Local labour markets, economic development, future of work, skills, jobs, inclusive growth, sustainable growth, future readiness

Algorithmic management in traditional workplaces: the case of high vs. low involvement working practices. (The context of the non-inclusive industrial relations system in Hungary)

Csaba Makó

Institute of the Information Society, Ludovika University of Public Service, Budapest

Miklós Illéssy

HUN-REN Centre for Social Sciences, Budapest

József Pap

Doctoral School of Regional Sciences and Business Administration, Széchenyi University, Győr

Éva Farkas

Group Senior IT Service Manager, Go-Ahead Group

Abstract & methodology

Algorithmic management (AM) has become a key research focus in the sociology of work, especially concerning platform work. However, AM tools are also impacting traditional workplaces. This study investigates three main questions: the impact of AI on high vs. low-skilled jobs, its effect on human agency, and the formation of collective voices around AM, including non-traditional labor relations actors.

The context is the Hungarian industrial relations system, known for low union membership and company-level bargaining. The study compares two case studies: a medium-sized company in high-value-added business services and a Hungarian subsidiary of a multinational company employing warehouse workers.

Contrary to literature suggesting AM reduces employee autonomy, the study finds its impact complex, decreasing human agency in some areas while increasing it in others. Notably, transparency and wage predictability improved. The study also highlights the importance of considering new actors, such as clients and external consultants, in AM analysis.

In designing future research, the case study experiences called attention to the decisive role of the regulatory environment in which the companies investigated operated. The design and implementation of AM systems do not take place in an institutional vacuum. For example, the Hungarian

industrial relations system (IRS) represents a weak regulatory environment characterised as a “statutory company-based governance” within the EU-27. In order to get a more balanced picture of AM design, implementation and use in the future, it would be advisable to adopt an extended concept of IRS. The stakeholder ecosystem approach in particular seems to fit well with these purposes as it goes beyond the traditional triad of industrial relations actors (i.e. employers’ association, trade unions and governmental bodies), and pays particular attention to the role of clients and markets, (data) consulting companies and educational institutions. To avoid the often-used binary paradigm of managerial control and workers’ resistance in studying technological changes, it would also be necessary to move beyond the shop-floor level. This enlarged labour process approach should embrace stakeholders and actors involved in the design (system engineers), data production, analysis and interpretation (process engineers, local managers, employees). Beside the involvement of the system and process engineers in order to jointly optimise the social and technical dimensions of both the design and use of AM, in the spirit of the socio-technical system design theory it would be necessary to develop a “data-driven labour organising”. In this renewed social-technical perspective, data governance requires a greater role for trade unions in workplace datafication process.

Essential Bibliography

- Dupuis, M. (2024) Algorithmic management and control at work in a manufacturing sector: Workplace regime, union power and shopfloor conflict over digitalisation. *New Technology, Work and Employment*, 1–21. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12298>.
- Krzywdzinski, M. – Schneiß, D. – Sperling, A. (2024) Between control and participation: The politics of algorithmic management. *New Technology, Work and Employment*, 2024:1–21, DOI: 10.1111/ntwe.12293.
- Nyman, S., Benfeldt, O., Gierlich-Joas, M., Bagger, Ch. and Zambach, S. (2024) From Algorithmic Management to Data-driven Labour Organising. A trade union approach to workplace datafication, *Scandinavian Journal of Information Systems*, 36 (1): 13-38, <https://aisel.aisnet.org/sjis/vol36/iss1/2/>.
- Sanz, P., Wetz, Ch., Caprile, M. and Contreras, R. R. (2020) Industrial Democracy in Europe: a Quantitative Approach, *Labour & Industry: a Journal of Social and Economic Relations of Work*, Published online: 21 June, p. 32.
- Stark, D. and Pais, I. (2020) Algorithmic Management in the Platform Economy, *Sociologica*, 14 (3), 47-72.

Keywords

Algorithmic management, industrial relations system, labour process, company case study, human agency, collective voice

Autonomy for some, decent work for others?

Joyce Mamode

Research Associate, Centre for Decent Work, University of Sheffield

Sian Moore

Anglia Ruskin University

Kirsty Newsome

Centre for Decent Work, University of Sheffield

Safak Tartanoglu

Bennett Centre for Decent Work, University of Sheffield

Abstract & methodology

Even before its decision to leave the EU, and pursue its own future regulatory path, the UK stood out amongst European states in its divergent approach to employment regulation. Now as the EU prepares to implement a new Platform Workers' Directive (Rosin, 2022), a new divergence between the Member States and the UK may be developing in relation to regulatory approaches to 'atypical' forms of employment relationship.

This paper explores the EU and UK's alternative approaches to regulating atypical forms of work and considers their respective prospects for improving working conditions in the parcel delivery sector, where permanent, salaried directly employed drivers can be found co-located with precarious, self-employed drivers on piece rates (Moore and Newsome, 2018).

The UK 'laissez faire' approach to regulating atypical work such as dependent self-employment was set out, pre-Brexit, in a government commissioned report, the Taylor Review (Taylor et al., 2017). The report characterised atypical forms of employment as being a reflection of individual choice rather than worker exploitation. Unsurprisingly the report has been criticised for failing to acknowledge the lack of choice faced by groups most likely to be working in precarious roles, such as the long term unemployed (Briken and Taylor, 2018) and lone parents (Moore et al, 2018) whose autonomy is clearly limited.

UK labour law experts have argued for fundamental regulatory change to address the dilemmas arising from the ongoing typical/atypical work dichotomy more akin to the EU Platform Workers Directive's position of presuming every worker is covered by regulation, placing the onus on employers to demonstrate genuine self-employment (Institute of Employment Rights, 2018). There is now the prospect for new regulation

to be introduced in the UK, aimed at creating a ‘single status of worker’ with proposals to begin a consultation over the detail likely to be one of the early priorities if, as expected there is a change of government.

So, what of the parcel delivery workers who find themselves situated in the liminal space of dependent self-employed? To what the extent do these workers themselves value their freedom to work in ‘precarious autonomy’ Viera (2023), as proposed by the Taylor Review, over and above the prospect of regulation that might afford them a greater range of employment rights?

Using data gathered from a UK wide survey of parcel delivery drivers undertaken as part of a broader mixed methods research project exploring the fractured employment relations increasingly common in the sector where employed and self-employed drivers work side by side at the same depot, the paper considers how the alternative EU and UK approaches to regulating dependent self-employment might help address the difficulties in developing collective responses to the ongoing deterioration in the availability of decent work in the sector.

Essential Bibliography

Briken, K. and Taylor, P. (2018) ‘Fulfilling the “British way”: beyond constrained choice—Amazon workers’ lived experiences of workfare’, *Industrial Relations Journal*, 49(5–6), pp. 438–458.

Institute for Employment Rights (2018) *Rolling out the Manifesto for Labour Law*. Liverpool: Institute for Employment Rights.

Moore, S., & Newsome, K. (2018). Paying for Free Delivery: Dependent Self-Employment as a Measure of Precarity in Parcel Delivery. *Work, Employment and Society*, 32(3), 475-492.

Moore, S., Tailby, S., Antunes, B. and Newsome, K. (2018) “‘Fits and fancies’”: the Taylor Review, the construction of preference and labour market segmentation’, *Industrial Relations Journal*, 49(5–6), pp. 403–419.

Taylor, M., Marsh, G., Nicol, D. and Broadbent, P. (2017) *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*. London: Department for Business, Energy and Industrial Strategy.

Vieira, T. (2023). The Unbearable Precarity of Pursuing Freedom: A Critical Overview of the Spanish *sí soy autónomo* Movement. *Sociological Research Online*, 28(1), 244-260.

Keywords

Self-employment, precarity, labour regulation, logistics, worker preference

Fostering inclusive labour markets through transnational social partner agreements

Sonja Mangold

Research Fellow at the University of Bremen (Germany)

Abstract & methodology

The conference contribution focuses on the role that transnational social partner agreements can play in overcoming persistent inequality and discrimination in the labour market. Five forms of transnational collective agreements are gaining importance in Europe: sectoral and cross-sectoral Social Dialogue under Art. 154/155 TFEU, agreements on the establishment of European Works Councils, substantive agreements of European Works Councils, Transnational Company Agreements involving trade unions. The five types of agreement differ significantly in terms of the reliable legal framework and the negotiating actors.

The conference paper analyses the outcome of negotiations on equality and anti-discrimination that have been achieved to date by the aforementioned types of social dialogue from an empirical, legal and legal policy perspective. The following key research questions are investigated: 1) To what extent are the different types of transnational agreements active in setting standards for anti-discrimination? Which equality issues are addressed? 2) To what extent do the different forms of dialogue achieve binding negotiation results on anti-discrimination? Do they integrate implementation clauses (e.g. independent monitoring) into outcomes that indicate effectiveness in practice? 3) Which influencing factors promote and hinder successful, effective norm-setting activities of transnational social partners for equality and inclusion? 4) What legal measures should be taken at European level to promote effective standard-setting for equality and inclusion of transnational social partners? The study is based on a systematic evaluation of the last years of transnational collective agreement results contained in the databases of the European Commission and the ILO. In addition, new outcomes are included in the analysis. Expert interviews and case studies in French transnational corporations that are particularly active in equality and inclusion complete the findings. The conference contribution also takes a closer look at the current legal policy development and makes concrete proposals on how negotiation activities of transnational social partners on anti-discrimination could be legally supported in the future.

Essential Bibliography

Dorssemont, F. (2024). EU Collective Labour Law, what's in a name. Collana delle pubblicazioni di "FA. RI sul lavoro", 13.

Dufresne A., Degryse C. and Pochet P. (2006). The European sectoral social dialogue: actors, developments and challenges, Brussels, P.I.E. Peter Lang.

Kelly-Lyth, A. (2023). Algorithmic discrimination at work. *European Labour Law Journal*, 14(2), 152-171.

Lecher, W., Platzer, H. W., & Weiner, K. P. (2020). European works councils: negotiated Europeanisation: between statutory framework and social dynamics. Routledge.

Mangold, S. (2019). Hybrid transnational Self-Regulation. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 40, 445-466.

Weiss, M. (2011). The European social dialogue. *European Labour Law Journal*, 2(2), 155-165.

Keywords

Equality and inclusion in the labour market, transnational social partner agreements, European works councils, sectoral and cross-sectoral social dialogue, European trade unions, algorithmic discrimination in the workplace

El fomento de la formación dual en España a través de la negociación colectiva

María Areta Martínez

Profesora Titular de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

Abstract & methodology

El 10 de mayo de 2023, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal (CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME) suscribieron el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en España con una vigencia de tres años (2023, 2024 y 2025). Las organizaciones firmantes del Acuerdo manifiestan que la negociación colectiva debe impulsar la contratación de jóvenes a través de la formación dual como vía de inserción laboral. Las organizaciones signatarias del Acuerdo también consideran que la negociación colectiva es fundamental para fomentar la formación dual adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras.

La presente comunicación tiene por objeto analizar el fomento de la formación dual en España a través de la negociación colectiva. Concretamente, el trabajo aborda la capacidad negocial de las organizaciones sindicales y patronales en la configuración y puesta en práctica de la formación dual. En orden a impulsar la formación dual a través de la negociación colectiva conviene tener presentes una serie de consideraciones previas: 1ª) la formación profesional dual cuenta en España con un nivel de desarrollo jurídico y práctico mayor que la formación universitaria dual; 2ª) la formación dual es una clara manifestación de la cooperación y colaboración entre el ámbito empresarial y el ámbito educativo; 3ª) los planes de estudios de las titulaciones académicas ofertadas por los centros educativos no siempre se ajustan al perfil profesional que demandan las empresas en cada momento y no todas las empresas tienen el mismo nivel de compromiso en formar a personas que respondan al perfil profesional que demandan; y 4ª) la formación dual viene condicionada, en parte, por los sectores de actividad empresarial predominantes en cada una de las distintas regiones de España; dicho de otro modo: no todas las regiones tienen el mismo nivel de desarrollo empresarial ni en todas las regiones predominan las mismas actividades productivas.

La formación dual aúna dos derechos constitucionales, como son el derecho a la educación (artículo 27 Constitución Española) y el derecho al trabajo (artículo 35 Constitución Española). A partir de esta premisa constitucional, la elaboración de la presente comunicación sigue el método

propio de la investigación jurídica. Así, el estudio parte del marco jurídico de la formación dual, que está conformado por normas jurídicas no solo del Derecho del Trabajo, sino también del sistema educativo. A partir de aquí, el trabajo profundiza en el papel de la negociación colectiva en orden a promover la formación dual, analizando su nivel de desarrollo actual y los grandes desafíos a los que se enfrenta.

Essential Bibliography

Consejo Económico y Social de España. (2023). La formación dual en España: situación y perspectivas (Informe 1/2023).

García Viña, J. (2020). La formación profesional en España como mecanismo de creación de empleo para jóvenes. *Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF*, 443, 23-45.

Garrido Pérez, E. (2022). El nuevo régimen jurídico de los contratos formativos tras el RDL 31/2021. *Revista Temas Laborales*, 161, 56-78.

Moreno Gené, J. (2021). El contrato para la formación dual universitaria: una prima aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario. *e-Revista Internacional de Protección Social*, 6(1), 22-35.

Muñoz Ruiz, A. B. (2014). Buenas prácticas relative a la formación dual en la negociación colectiva. *Revista Información Laboral*, 4, 30-50.

Todoli Signes, A. (2015). La formación dual alemana e il contrato per la formazione e l'apprendistato: ¿legislazione differente o controlli di qualità diversi? *Revista Documentación Laboral*, 105, 12-29.

Keywords

Negociación colectiva, formación profesional dual, formación universitaria dual, inserción laboral

Las dinámicas del teletrabajo: entre inclusión y nuevas formas de exclusión laboral

Edgar Enrique Martínez Cárdenas

Profesor Investigador Escuela Superior de Administración Pública, ESAP
Colombia

Abstract & methodology

Se pretende socializar los resultados de un proyecto de investigación sobre el teletrabajo en las administraciones públicas de Colombia que buscaba determinar avances y/o retrocesos en cuanto mecanismo laboral, adoptado explícitamente, en algunos organismos gubernamentales del país, del nivel subnacional, para mejorar la calidad de vida de empleados en mayor condición de vulnerabilidad, particularmente con discapacidad motriz, así como de las mujeres, específicamente cabezas de familia.

Se partió de una hipótesis según la cual el teletrabajo ha generado, en esas organizaciones analizadas, nuevas formas de discriminación que afectan gravemente la salud mental de los teletrabajadores, así como reforzamiento de los roles de crianza y cuidado en cabeza de las mujeres empleadas.

Con base en un diseño de investigación cualitativa, que privilegió el análisis de trayectorias de vida de los empleados que hicieron parte de la población laboral objeto central de la política de teletrabajo, se adelantaron entrevistas a profundidad, en el hogar de los empleados, para conocer directamente las condiciones en que desarrollan su actividad laboral/familiar y sus propias percepciones sobre el teletrabajo a partir de la evaluación de su situación y la de su núcleo familiar, antes y después de haber asumido la condición de teletrabajador.

Las evidencias obtenidas y procesadas permiten demostrar la presencia de nuevas formas de discriminación, así como el reforzamiento de los tradicionales roles de género al interior del hogar, evidencias que exigen correctivos que van más allá del contrato laboral.

Essential Bibliography

Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L., & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. In *Cadernos EBAPE.BR* (Vol. 15, pp. 511–533). Scielo.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400.

Benjumea-Arias, M., Villa, E., & Valencia-Arias, J. (2017). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2, 59. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>.

Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 35, 79–105.

Choi, S. (2020). Flexible Work Arrangements and Employee Retention: A Longitudinal Analysis of the Federal Workforces. *Public Personnel Management*, 49(3), 470–495. <https://doi.org/10.1177/0091026019886340>.

Gabini, S. (2019). Revisando el constructo articulación trabajo-familia: entre el conflicto y el enriquecimiento. *Psicogente*, 22(42), 1–26. <https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3470>.

Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuadernos de INAP*, 1, 1–21.

Peña Andrade, M. V., & Pérez Rodríguez, E. J. (2018). Teletrabajo en Colombia. Una aproximación a los riesgos laborales. *Universidad Distrital Francisco José de Caldas*. 19

Pérez Sánchez, C., & Gálvez Mozo, A. M. (2009a). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 15, 57–79.

Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70(December 2017), 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>.

Vayre, É. (2019). Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social. *Travail Humain*, 82(1), 1–39.

Keywords

Teletrabajo, administraciones públicas, Colombia, género, inclusión/exclusión

El Papel de los Sindicatos en la Protección de Derechos Laborales en la Era Digital

Galo Iván Masabanda Analuiza
Universidad Técnica de Ambato

Eliany Antonella Barreno Celi
Universidad Técnica de Ambato

Anahi Mercedes Carvajal Tapia
Universidad Técnica de Ambato

Melany Marcela Herrera Herrera
Universidad Técnica de Ambato

Abstract

The present project focuses on the role of labor unions and their adaptation in the digital age, validating their role, which is based on the protection of labor rights. Through an exploration of the impact generated by new technologies within the framework of labor activities development, such as service automation and artificial intelligence, which act as factors directly affecting workers. Likewise, it is important to mention that the objective of this research is to highlight the role that unions must play in the reality of protecting labor rights in the digital age. This study is based on a qualitative methodology, which includes a literature review, regulatory analysis, as well as an international comparative analysis of labor rights together with unions to address the challenges faced by workers. At the end of the research, the main result is to highlight the role of unions and the union strategies that should be incorporated to protect workers' rights in the digital age. It is concluded that globalization, artificial intelligence, and automation allow us to examine data protection and workers' privacy in the digital age, advocating for laws and policies that safeguard their rights. The importance of unions was evidenced as collaborators providing the necessary education for workers to adapt to this new digital era.

Essential Bibliography

Alaimo, V., Noel Chaves, M., & Soler, N. (2019). [El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe.](#)

Baylos, A. (03 de Junio de 2018). Globalización y Derecho del Trabajo Realidad y Proyecto.

Guidice, S., Otero, N., Peluffo, A., Lacaño, F., & Pittaluga, L. (02 de Mayo de 2023). Los sindicatos y su papel en la revolución tecnológica.

Trabajo y justicia social: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/20463.pdf>.

Capa, C. A. (2011). Globalización y sindicalismo (VOL. 3) (Vol. 3).

GERMANTA. <https://www.ehu.es/Jarriola/vol3.pdf>.

Guidice, S., Otero, N., Peluffo, A., Lacaño, F., & Pittaluga, L. (02 de Mayo de 2023). Los sindicatos y su papel en la revolución tecnológica.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/20463.pdf>.

Guillén, N. E. (Octubre de 2015). Derechos laborales en el marco de la globalización. Revista UCR.

Lillo, E. (Diciembre de 2019). Globalización y derecho del trabajo.

Márquez, L. C., & Revelo, M. A. (2013). Globalización económica y transformaciones laborales.

Martínez, C. (2020). Digitalización, nuevas formas de empleo y libertad sindical. Temas laborales (155), 81-92.

Novick, M., Andrade, E., Ballatore, L., Estrella, M., Malpede, A., Munilla, D., Pomar, T. (2022). Tecnología y digitalización: El desafío sindical. Friedrich - Ebert- Stiftung.

Keywords

Digital era, labor unions, labor rights, artificial intelligence, automation

Estudio Bibliométrico de la Inteligencia Artificial y el Derecho al Trabajo Publicitario

Galo Iván Masabanda Analuiza
Universidad Técnica de Ambato

Josselyn Mayling Espín Barragán
Universidad Técnica de Ambato

Ana Belén Ponluisa Cobo
Universidad Técnica de Ambato

Ana Belén Ribadeneira Mayorga
Universidad Técnica de Ambato

Abstract

Artificial intelligence is the capability of new technologies to use algorithms, learn from data, and apply this learning to decision-making in a similar way as a human being would, thereby transforming various work fields. The objective of this study is to analyse the impact of the growing adoption of artificial intelligence in workplaces, specifically in the advertising line of work, by looking into its challenges, causes, and consequences on job demand and employment skills in this field. The study employs a descriptive approach, utilizing a mixed methodology—both qualitative and quantitative. This approach is based on the analysis of reports and academic publications on the subject, as well as surveys conducted with professionals and students in graphic design and advertising. As a result, these work fields are the most affected by the application of artificial intelligence. While technology has optimized processes, it has also raised concerns about worker displacement and increased unemployment as workplaces prefer to adopt automated solutions to reduce costs and increase efficiency. In conclusion, while artificial intelligence offers clear advantages, its impact on employment leads to serious challenges. It is concerning for the human workforce, as employers now prefer automated tools that replace specialized workers and professionals, potentially outraging labour rights.

Referencias

Aguilera, J. (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 3-13.

<https://www.redalyc.org/journal/4296/429662331001/429662331001.pdf>.

Albornoz, M. (2021). Ecuador: Inteligencia artificial sin rumbo fijo. *Empatía*. <https://www.empatia.la/blogpost-ecuador-ia/>.

Barragán, X. (2023). Situación de la Inteligencia Artificial en el Ecuador en relación con los países líderes de la región del Cono Sur. *FIGEMPA: Investigación Y Desarrollo*, 16(2), 23–38. <https://doi.org/10.29166/revfig.v16i2.4498>.

Eloundou T., Manning S., Mishkin P., Rock D. (2023). GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models. *ARXIV*. <https://arxiv.org/pdf/2303.10130>.

García, J. (2023). Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente. *Temas Laborales*, 16, 75-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9048575>.

Sepúlveda, M. (2021). Derecho del trabajo, inteligencia artificial y robótica. *Laborum*, 359-380.

https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/137266/derecho%20del%20trabajo_sepulveda%20gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Keywords

Artificial Intelligence, AI, advertising, labour law, technology

La inteligencia artificial y la protección de la estabilidad laboral en el Ecuador

Galo Iván Masabanda Analuiza

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

Patricia Shirley Pico Acosta

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

Ángeles Elyhana Garcés Copo

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

Abstract & Methodology

In this regard, it is necessary to highlight that the central and regional governments must determine research and knowledge innovation policies that allow the development and transfer of technologies for the development of the country itself and of local governments in what corresponds to national planning. Since this is a constitutional guarantee, technological progress and development should be aimed at protecting the fundamental duties of the worker, especially since artificial intelligence is currently gaining ground in the solution of different social problems and is increasingly impacting the labor field. Therefore, the objective of this research is to analyze if the applicability of AI allows guaranteeing the labor stability of workers in the Republic of Ecuador; for which an explanatory type of research is used, supported by the mixed method that allows reaching the development of the objective. The main result is that the human labor force is in danger of being replaced by AI, especially in the development of graphic design, advertising and marketing activities, concluding that the legal system must be revised in order to protect the aforementioned labor rights.

Referencias

Paguay, M. La estabilidad laboral en el Ecuador. Revista Universidad y Sociedad. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202023000200346&script=sci_arttext&tlng=pt.

Ibarra, A. El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/541/801>

±

Yugsi, M., Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>.

Fenoll, J. Inteligencia artificial y el proceso judicial. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491235835.pdf>.

Rouhiainen, L., Inteligencia Artificial. <https://planetadelibrosec0.cdnstatics.com/libros contenido extra/40/39308 Inteligencia artificial.pdf>.

Penalva, S., Inteligencia artificial y derecho del trabajo. <https://idus.us.es/handle/11441/134185>.

Cisneros, C., Inteligencia Laboral: Desafíos en el marco normativo laboral ecuatoriano <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2487>.

Keywords

Fundamental rights, labor stability, artificial intelligence, protection

El rol del inspector del trabajo y la protección de los derechos del trabajador en el Ecuador

Galo Iván Masabanda Analuiza
Universidad Técnica de Ambato

Jeniffer Adriana Ramírez Moya
Universidad Técnica de Ambato

Brayan Andres Masaquiza Pilla
Universidad Técnica de Ambato

Melva Lissette Hidalgo Masaquiza
Universidad Técnica de Ambato

Abstract & methodology

The Ecuadorian labor law system includes safeguards to ensure workers' rights. The Ministry of Labor and the Judiciary serve as the administrative and judicial bodies of this protection, respectively. Therefore, according to article 545 of the Labor Code, the Labor Inspection is the administrative body responsible for monitoring and ensuring the observance of workers' rights. Given the importance of these institutions, this investigation aims to determine whether these labor institutions fully perform their duties and ensure the effective protection of workers' fundamental rights. Explanatory research method was used to determine the causes of the phenomenon studied. A mixed method was applied, starting from a theoretical-bibliographic-literature review and a statistical treatment of the problem. The instrument applied to gathered data was a survey, the survey was applied to three main groups from population of this study: provincial labor inspectors, independent lawyers and workers were part of the population. The results showed that more than 70% of inspectors do not perform their duties, which has a negative impact on the protection of workers' rights. This problem is related to the lack of responsibility of inspectors in the performance of their duties, workers' perception of inspectors, and the lack of training and education of labor inspectors. The diagnosis carried out will help to develop strategic measures to strengthen the legal operation of labor inspectors in Ecuador. The conclusion is that the administrative authorities do not comply with the provisions of the labor law of the Republic of Ecuador.

Essential Bibliographt

Amaya López, C., Juanes Giraud, B. Y., Amaya López, C., & Juanes Giraud, B. Y. (2020). Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral. *Revista Universidad y Socie dad*, 12(5), 518-524.

Bellettini Sánchez, A. L., & Farfán Sánchez, K. G. (2023). La valoración de la prueba en los casos de acoso laboral en sede administrativa. [Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador, Universidad San Gregorio]. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/3221>.

Caicedo Cedeño, G. P., & Soledispa Cedeño, T. S. (2019). Caso no 13334-2017-01468, por incumplimiento de contrato, que sigue Bermello Macías Cecilia Isabel en contra de Navia Solórzano Richard Gustavo y Macías Tuárez Hilda Rosalía. “La inspección judicial, como prueba de oficio en los procesos ordinarios”. [Trabajo de investigación de análisis de caso. Previo a la obtención del Título de: Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador., Universidad San Gregorio]. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/1396>.

Cajías Vasco, P., Álvarez Calderón, D., Merino Salazar, P., & Gómez García, A. (2018). Occupational Safety and Health in Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 139-152. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n12.2017.322>.

Código del Trabajo de Ecuador, 2005-017 214 (2020).

Correa León, S. I. (2021). De la inspección del trabajo. *Noticias Cielo*, 8, 11.

Medina, E. L. (2010). La prueba en demandas laborales por discriminación. *Foro: Revista de Derecho*, 14, Article 14.

Organización Internacional del Trabajo & Unión Europea. (2023). Diagnóstico de la Inspección del Trabajo en el Ecuador (p. 46). OIT Países Andinos.

Ortega Alvarado, A. D. (2023). Inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador. [Proyecto de Titulación previo a la obtención del título de abogada, Universidad Católica de Cuenca. Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo]. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/16250>.

Rivas Borrego, D. (1973). Las autoridades del trabajo en la legislación laboral [Tesis para obtener el Título de Licenciado en Derecho]. Universidad Nacional de México. Facultad de Derecho.

Rosales Quichimbo, C. A., García Muñoz, S. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117.

Toapanta Jiménez, L., & Chicaiza Chitupanta, V. S. (2021). Verificación urgente de despidos intempestivos por parte de los Inspectores de Trabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 6(Extra 1), 342-357.

Keywords

Labor inspector, labor law, worker, human rights

Los trabajadores uruguayos: la disputa por el empleo, el trabajo y la construcción sindical

Mariana Mendy

Socióloga. Docente del Servicio Central de Extensión de la Universidad de la República. Integrante de equipo de investigación del PIT – CNT

Resumen

La propuesta presenta las reflexiones derivadas de dos proyectos de investigación coordinados por la autora: “Industria 4.0 en Uruguay: efectos sobre el trabajo, el empleo y la negociación colectiva” y “Consolidando el empleo de calidad a través del desarrollo de competencias organizacionales y miradas globales” (en ejecución).

En estos proyectos, se realizaron más de 40 entrevistas a trabajadores, empresarios del sector industrial y de servicios, así como a actores públicos. Se plantea una reflexión sobre los desafíos a los que se enfrenta la clase trabajadora uruguaya a partir de tres ejes analíticos:

Fragmentación y heterogeneidad laboral. Se observa una creciente diversidad de los contratos de empleo, que incluyen el empleo asalariado típico, el empleo tercerizado, el trabajo a domicilio, y el empleo para plataformas, entre otros. Esta fragmentación, alimentada por políticas públicas que enfatizan la “empleabilidad” y el accionar sobre “poblaciones objetivo”, plantea desafíos significativos para la organización y acción de los sindicatos.

Cambios en los contenidos del trabajo. La introducción de tecnologías de automatización asociadas a la Industria 4.0 está transformando la naturaleza del trabajo, destacando la importancia de los componentes cognitivos y desafiando conceptos tradicionales (puesto, tarea, productividad, categorías laborales). Este proceso enfatiza la centralidad del conocimiento en los procesos de cambio técnico.

Desafíos para la organización sindical y la acción colectiva, que se expresan en la disputa por la construcción de subjetividad de los trabajadores; la necesidad de generar visiones de conjunto en un marco de relaciones laborales heterogéneas, la adquisición de conocimientos vinculados a la comprensión de procesos productivos, y su incorporación en la agenda de negociación colectiva (históricamente centrada en salarios y condiciones de trabajo). Estas acciones y reflexiones, generan además un cuestionamiento de la matriz productiva primario exportadora y dependiente, y a su capacidad limitada para generar empleo decente.

El proceso que se presenta, está signado por la vocación de trascender los contenidos tradicionales de la negociación tripartita, incorporando a la propia producción y sus procesos como eje en la negociación. En este marco el vínculo entre trabajadores y empresas plantea dos escenarios de resolución con consecuencias distintas en la acción colectiva:

- a. cuando la subjetividad de los trabajadores es cooptada por los intereses empresariales, subsumiendo su conocimiento al proceso de trabajo en beneficio de la generación de ganancias, sin una apropiación crítica de este proceso;
- b. cuando la subjetividad obrera es construida desde y en la organización sindical, donde a partir de intereses contradictorios se pueden generar espacios de acuerdo sin desdibujar el conflicto objetivo entre trabajo y capital.

Bibliografía

Castillo (2017) El estado de la manufactura avanzada: competencia entre las plataformas de la internet industrial, CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43124-estado-la-manufactura-avanzada-competencia-plataformas-la-internet-industrial>.

Casalet (2018) Casalet, M. (2018) La digitalización industrial. Un camino hacia la gobernanza colaborativa. Estudios de casos. Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/95). (Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL).

Lebert, Didier y Vercellone (2011) El rol del conocimiento en la dinámica del capitalismo. La hipótesis del capitalismo cognitivo, en Vercellone, C. (2011): Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época posfordista, Prometeo, Bs. As.

Fumagalli (2007) FUMAGALLI, A. Bioeconomía y capitalismo cognitivo: hacia un nuevo paradigma de acumulación. Madrid: Traficantes de Sueños.

Míguez. P. (2014) Del General Intellect a las tesis del “Capitalismo Cognitivo”: aportes para el estudio del capitalismo del siglo XXI, en Bajo Volcán, Revista de Sociología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, año 13, N°21, setiembre 2013-febrero 2014, ISSN 1870-5642, Puebla, México.

Míguez, P. (2020) Trabajo y valor en el capitalismo contemporáneo. Reflexiones sobre la valorización del conocimiento, Ed. UNGS: Buenos Aires.

OIT (2022). El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente. Ginebra. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-domicilio-de-la-invisibilidad-al-trabajo-decente>.

Zukerfeld, M. (2020). Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(7).

Palabras Claves

Organización sindical, trabajo, empleo, acción colectiva, Uruguay

Creating Opportunities for Poverty Reduction among Industrial Workers through Inclusive and Sustainable Industrial Development

Santosh Kumar Mishra

Population Education Resource Centre, Department of Life Long Learning and Extension, S. N. D. T. Women's University, 1, Nathibai Thackersey Road, Mumbai-400020, Maharashtra, India: Retired
Current Designation: Independent Researcher (Scholar)

Abstract & methodology

The conceptual framework of poverty is a phenomenon with many dimensions that go far beyond low income levels. Addressing poverty among industrial workers requires concerted efforts across the spectrum of development cooperation. Successfully implementing inclusive and sustainable industrial development (ISID) in the era of globalization requires new approaches that harness globally available knowledge, technology and innovation. Knowledge exchange and technology transfer will therefore significantly contribute to realizing ISID, thereby building measures for creating opportunities for poverty reduction. Analysis of research data suggest that many countries have reached higher development levels in all dimensions (economic, social, sustainable and environmental) for the benefit of their people. *However*, it is pertinent to note that prosperity has not been achieved across the regions of the globe. There remain remarkable differences between and within regions, countries and societies. Growth in the past occurred too often without providing the opportunity of participation and reward to significant segments of the population, in general, and women and youth, in particular.

Increased participation in industrial development and international trade has the potential to improve local working conditions through the need to comply with international standards and greater access to modern technologies and best practices. Furthering industry-sector, therefore, is an important source of decent and sustainable employment. Only those economies that have the ability to constantly generate new activities based on upgrading to higher levels of value-addition, higher productivity, or higher returns to scale can sustain stable jobs and increase the prosperity for a growing share of the population.

Prime objective of this paper is to give an insight into the modality (strategies) for creating opportunities for poverty reduction among

industrial workers through ISID initiatives. It outlines the need for integration of the economic dimension into Post-2015 Development Agenda [set of talks and discussion that led to the creation of the 2016 Sustainable Development Goals (SDGs)]. Secondary (qualitative) data have been used, & method of analysis is descriptive. Scientific search of literature was undertaken to collect the research data, in view of objective. The paper concludes that livelihoods can be sustainably improved through the transfer of technologies and the dissemination of knowledge. However, policy experts and stakeholders argue that environmentally-sound interventions in manufacturing industries can be highly effective and significantly reduce environmental degradation. In this context, the drive for innovation and process optimization, the core of any industrial upgrading effort, is an important means to develop the necessary solutions to realize “*cleaner production*”, “*efficient resource management*”, and “*reductions in waste and pollution*”.

Keywords

Poverty Reduction, inclusive and sustainable industrial development (ISID), opportunities, transfer of technology, and prosperity

Tests to Determine Employer-Employee Relationships in India: Looking towards the Future?

Ram Mohan, M P

Professor Indian Institute of Management Ahmedabad

Muralidhar, Sai K

Research Associate, Indian Institute of Management Ahmedabad

Abstract & methodology

The underpinning of an employee's social security benefits and labour rights is an employer-employee relationship. Workers are traditionally classified as employees (contract of service) or independent contractors (contract for service). Over the years, Indian courts relied on the control, integration and multi-factor tests to determine the correct nature of employment contracts.

The paper explores the evolution of these tests and examines whether the standards of the burden of proof in classification disputes require modification. Methodology adopted is mapping all the Indian Supreme Court cases on employer-employee relationship. This is then used to dissect the efficacy of the current multi-factor tests in emerging platforms and gig economies by looking at standard form contracts signed by a popular food delivery platform in India. Finally, the ability of newly enacted labour codes, particularly the Code on Social Security 2020, to address the classification conundrum and its consistency with precedents is explored.

Keywords

Employer-employee relationships, independent contractor, control test, integration test, multi-factor test, gig economy, social security

Libertad de expresión: El ejercicio del trabajo dependiente en un ambiente adecuado y propicio, en el Ecuador

Juan Pablo Montero Solano
Universidad Técnica de Ambato

Carlos Daniel Gómez Pila
Universidad Técnica de Ambato

Estefany Nicol Romero Changalombo
Universidad Técnica de Ambato

Génesis del Rocío Moposita Pillapa
Universidad Técnica de Ambato

Abstract & Methodology

The freedom of expression is a right enshrined in the Ecuadorian state, as stated in Article 66 of the Constitution of the Republic of Ecuador and in various international treaties. It is crucial to highlight that this right refers to the freedom workers have to express themselves freely to their employers. However, in Ecuador, when exercising the right to work under a dependent relationship, there is a limitation when workers want to express themselves freely about the unconformities within the workplace, thereby preventing this constitutional right from advancing. It is also important to note that this right has its limitations. The main objective of this investigation is to determine whether a worker, based on their labor activity, can think and express themselves without fear of reprisals regarding the fulfillment of their fundamental rights. To achieve this, a descriptive research study was conducted using a mixed methodology. The main result is that workers cannot exercise this right of expression freely, as this action can even put their job stability at risk and end the labor relationship. In conclusion, dependent workers do not feel that the legal framework provides them with true protection for the mentioned right.

Essential Bibliography

Carillo. (2012). El impacto de Internet y las redes sociales en el derecho a la libertad de expresión. *Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32923.pdf>.

Comisión interamericana de derechos humanos. (2020). Compendio sobre los derechos laborales y sindicales estándares interamericanos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). (1978). Deberes de los estados y derechos protegidos.

Corte constitucional del Ecuador. Jueza ponente: Carmen Corral Ponce. (2020). Sentencia No. 84-15-IN/20.

Ecuador. Resolución nro. mdt-2021-028. Expedir el código de ética para las y los servidores y trabajadores del ministerio del trabajo.

España. Audiencia nacional Sentencia 111/2018, 25 Jun. Rec. 103/2018 (La Ley 81687/2018). La elección de la ropa de trabajo es facultad del empresario y no tiene obligación de negociar con el comité.

Goytisolo. (2012). Libertad de expresión. Diario el periódico.

López. (2019). Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?. Título de revista DER2017-83488-C4-3-R. (pp. 95-120).

Solozábal. (1991). La libertad de expresión desde la teoría de los derechos fundamentales. Revista Española de Derecho Constitucional. (pp. 73-113).

Toscani. (2021). El derecho a la libertad de expresión de los trabajadores.

Vilchez. (2017), Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? Revistas Ius et veritas, N° 55. (pp. 74-88). <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.005>

Keywords

Expressed, sanction, means, manifest

Barreras sociales, políticas y culturales como limitación de los derechos laborales de personas en movilidad

Juan Pablo Montero Solano
Universidad Técnica de Ambato

Danny Alexander Pasto Chimbo
Universidad Técnica de Ambato

Paul Mauricio Tuapanta Moyolema
Universidad Técnica de Ambato

Bryan Daniel Rodríguez Lalama
Universidad Técnica de Ambato

Abstract & Methodology

Human mobility is a constant phenomenon throughout history, driven by factors such as the search for better economic opportunities, family reunification or flight from dangerous situations. In this context, people in human mobility, migrants and refugees, face a series of social, political and cultural barriers that limit their access to work, a fundamental right recognized in the Universal Declaration of Human Rights. The main objective of this research article is to analyze the social, political and cultural barriers that limit the right to work of people in mobility within Ecuadorian territory, as well as Ecuadorians in a situation of mobility. This research is developed under a descriptive research methodology, which analyzes current labor legislation, discriminatory practices and political, social and cultural barriers in the workplace. In addition, the result of this research identifies the existence of gaps between legal regulations and the labor reality of people in a situation of mobility, exposing the adverse situations they face in the exercise of their fundamental right to work, because the social reality disagrees with the normative reality, since the boom in human mobility creates a necessary precedent to bring the regulations closer to the worker's actual situation. The succinct analysis of the subject concludes that labor law is one of the main bases that establish the social development of people in human mobility, identifying limitations faced by people in movement in relation to their exercise of the right to work. The research contributes with recommendations and actions applicable in situations in which the application of the right to work of people in mobility is impaired, as well as public policies and applicable legal regulations in force.

Referencias

- Ardila Vargas, L. K., Dávalos, M. E., & García, A. F. (2023). Barreras a la integración de los Migrantes y Refugiados Venezolanos en Colombia: Lecciones de Política de la Encuesta Pulso de Migración. Joint Data Center on Forced Displacement. <https://www.sela.org/es/prensa/servicio-informativo/20230112/si/85052/migracion>.
- Castles, S. (2021). Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual. *Migración y Desarrollo*, 11(20), 229-255. <https://www.scielo.org.mx/pdf/myd/v11n20/v11n20a2.pdf>.
- Gobierno de la República del Ecuador. (2018). Plan Nacional de Movilidad Humana. Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. <https://www.gob.ec/mremh>.
- Gutiérrez, J. M., Romero, J., Arias, S. R., y Briones, X. F. (2020). Migración: Contexto, impacto y desafío. Una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 31(2), 220-242. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500760>.
- Mendiola, M. (2012). Módulo II: Movilidad humana Gestión fronteriza integral en la subregión andina. Biblioteca Nacional del Perú. <https://repository.iom.int/handle/20.500.11788/1501>.
- Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2021). Barreras tácitas y explícitas al empleo de personas en situación de movilidad humana en Ecuador. USAID. <https://www.ilo.org/es/publications/barreras-tacitas-y-explicitas-al-empleo-de-personas-en-situacion-de>.
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2018). Informe Sobre las Migraciones en el Mundo 2018. Organización Internacional para las Migraciones. https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_sp.pdf.
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM]. (2022). Informe Sobre las Migraciones en el Mundo 2022. Organización Internacional para las Migraciones. <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/?lang=ES>.
- Organización Panamericana de la Salud. (2023, diciembre 18). Aumento de la migración en las Américas en 2023: retos para garantizar la salud de las personas migrantes y respuesta de la Organización Panamericana de la Salud. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/noticias/18-12-2023-aumento-migracion-americas-2023-retos-para-garantizar-salud-personas-migrantes>.
- Valenzuela, M. E., Scuro, M. L., & Vaca, T, I. (2020). Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América

Latina. Repositorio CEPAL.
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46537>.

Velásquez, L. M., Valencia, S., & García, L. E. (2023). Barreras de acceso de vinculación laboral de la población migrante venezolana perteneciente al grupo Fénix de la comuna 8 en la ciudad de Medellín. UNIMINUTO. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17842/1/TE.GS_VelasquezLina-ValenciaStefanny-Garc%C3%ADaLiz_2023.pdf.

Keywords

Human mobility, migration, labor rights, social, political, cultural barriers, discrimination, labor inclusion

La lucha contra el cambio climático por los agentes sociales: la configuración de la figura del delegado de medio ambiente

Arturo Montesdeoca Suárez

Profesor Ayudante Doctor, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Abstract & methodology

Un reciente informe de la OIT titulado “Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante” ha arrojado unos resultados muy asoladores sobre las consecuencias devastadoras que puede tener el cambio climático en la salud y la seguridad laboral a nivel mundial. A este respecto, la OIT señala que más de 2.400 millones de trabajadores, de una población activa mundial de 3.400 millones, pueden enfrentarse a condiciones de calor excesivo en algún momento de su jornada laboral, según los datos más recientes disponibles de 2020. Esto representa un aumento significativo, pasando del 65,5% al 70,9% de la población activa mundial desde el año 2000.

En suma, la OIT destaca que el impacto del cambio climático en la salud laboral no se limita solo al calor excesivo, sino que también abarca una amplia gama de problemas de salud, incluyendo: el cáncer (debido al incremento en la exposición a la radiación UV), a enfermedades cardiovasculares y respiratorias (debido a la contaminación atmosférica), a disfunciones renales (derivadas por el estrés térmico y la exposición a altas temperaturas), y, además, afecciones mentales (interrelacionadas con el estrés térmico y otros factores ambientales adversos).

A este respecto, se pretende apoyar la tesis del protagonismo o papel que deben asumir los agentes sociales en este sentido. En tanto en cuanto, el propio Acuerdo señala un apartado específico sobre “transición ecológica”; cuyo objetivo es, precisamente, “impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático”, así como “garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras”. Por consiguiente, se ha estimado oportuno el análisis de la figura del delegado de medio ambiente, puesto que en estos momentos resulta de especial interés para el ámbito de las relaciones laborales a fin de contrarrestar los efectos adversos señalados por el informe de la OIT. En

definitiva, en ocupar un campo de actuación sumamente interesante como de interés para la gestión medioambiental en las empresas, de cara a adoptar acciones concretas y efectivas dentro de las organizaciones. Por lo que puede ser una figura de impulso interno en aras de alcanzar la tan ansiada sostenibilidad y desarrollo sostenible de las entidades empresariales.

En este sentido, el objetivo de esta propuesta es realizar una investigación práctica a través de los convenios colectivos a fin de identificar las cláusulas convencionales relacionadas con la gestión del medio ambiente, los compromisos internos en esta materia, así como la figura, competencias y prerrogativas del delegado y la comisión de medio ambiente.

Essential Bibliography

Álvarez Cuesta, H. (2016). Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo, Editorial Bomarzo.

Álvarez Cuesta, H., “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *Lan Harremanak*, 2019, núm. 42.

Álvarez Cuesta, H., “La lucha contra el cambio climático y en aras de una transición justa: doble objetivo para unas competencias representativas multinivel”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2022, núm. 469.

Bugada, A., “La négociation collective environnementale”, *La Semaine Juridique, édition sociale*, 14 diciembre 2021, núm. 50, apartado 1317.

Escribano Gutiérrez, J., “Diálogo social y Nuevo Pacto Verde: la libertad de empresa como límite”, *Revista de Derecho Social*, abril 2022, núm. 98.

Martín-Pozuelo López, A. (2023). “Las personas trabajadoras como actoras en la lucha contra el cambio climático: propuesta de impulso normativo con mirada comparada al derecho francés”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (1), 1–43.

Miñarro Yanini, M., “El futuro será verde o no será: las herramientas para una transición social ecológica justa”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, julio- agosto 2022, núm. 469.

Keywords

Cambio climático, gestión del medio ambiente, delegado de medio ambiente, agentes sociales, respuesta climática

La violencia y el acoso en los términos del Convenio 190 OIT

Belen Morant Torán

Personal Investigador en Formación Predoctoral de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universitat de València - España

Abstract & methodology

La violencia en términos generales y, la violencia y el acoso en el ámbito laboral en concreto, constituyen una importante lacra social de carácter global que afecta a todos los países, ámbitos de trabajo, sectores y categorías profesionales. La OIT ha realizado importantes esfuerzos en la lucha contra la violencia a través de diferentes Convenios y Recomendaciones que han tratado de proteger a los trabajadores de estas conductas en general, o bien, incidiendo en algún sector u ocupación en especial, por encontrarse potencialmente más expuestos como consecuencia de la especialidad o de las características en que se produce su prestación de servicios. Sin embargo, estos Convenios y Recomendaciones no incluyen una tipificación de las conductas que deben ser rechazadas y objeto de prevención, debido a que este problema nunca ha sido el eje central de ninguno de ellos, así como tampoco han entrado a proporcionar una definición de estas que permita hacer efectiva su protección. Y, en aquellos casos en que sí lo ha sido, su desarrollo se ha realizado a través de instrumentos no vinculantes.

De ahí, el propósito de la OIT en estos últimos años de aprobar una norma de carácter internacional, que abordase de forma integral la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo, susceptible de ser ratificada por los Estados nacionales y que implique modificaciones de su normativa interna. Ello ha terminado por materializarse en el Convenio n°.190 OIT junto con la Recomendación n°.206, que nace con el objetivo de acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, teniendo en cuenta que estas conductas y prácticas en el entorno laboral pueden ser constitutivas de una violación o un abuso de los derechos humanos, afectando a derechos constitucionalmente consagrados como son el derecho a la dignidad y el derecho a la integridad física y moral de las personas.

El objetivo que se persigue con esta investigación no es otro que delimitar aquellos comportamientos que constituyen acoso y violencia en el trabajo según la definición normativa desarrollada en el Convenio n°.190 OIT. Lo que se configura esencial para nuestro ordenamiento jurídico interno si tomamos en consideración que España ratificaba el Convenio n°.190 OIT el 25 de mayo de 2022, dando inicio el proceso de su transposición, cuya

entrada en vigor se producía el pasado 25 de mayo del 2023. Y, por tanto, requiere verificar si con este se amplía, reduce o iguala la protección ofrecida frente al estado de la cuestión actual. Para ello, la metodología propuesta consiste en el análisis del contenido del convenio en cuestión, junto con los distintos informes y documentos preparatorios del Convenio n°.190, así como de la doctrina científica existente hasta el momento.

Essential Bibliography

Correa Carrasco, M. (2021). El elemento teleológico (intencionalidad lesiva) en el concepto de violencia y acoso laboral contenido en el Convenio 190 OIT. En *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio No 190 OIT en el marco del trabajo decente*. Dykinson.

Molina Navarrete, C. (2019). Del acoso moral (mobbing) al ciberacoso en el trabajo (network mobbing): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, pp. 143-165.

Quintero Lima, M. G. (2021). Las violencias del trabajo. En *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio No 190 OIT en el marco del trabajo decente*. Dykinson.

Ramos Quintana, M. I. (2018). Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 138, pp. 91- 114.

Sanguineti Raymond, W. (2022). El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 95.

Velázquez Fernández, M. P. (2019). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, pp. 119-142.

Yaguë Blanco, S. (2020). Convenio Núm. 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso: Delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación por España. *Revista general de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 57, pp. 498-538.

Keywords

Violencia laboral, acoso sexual, acoso laboral, discriminación, riesgos psicosociales

Labour law and lifelong learning: the future research needs and strategies

Jari Murto

Associate Professor of Labour and Social Law, Faculty of law, University of Helsinki

Abstract & methodology

The traditional starting point has been that a person educate herself/himself for a specific profession or degree. This is formal education, after which the person enters the labour market with the skills, he/she has acquired during his/her studies. However, this kind way of thinking does not correspond with the requirements of the current labour market. Therefore, it is understandable that lifelong learning has becoming a significant policy area in the European union. The European Pillar of Social Rights, principle 1 is named “Education, training, and life-long learning. This principle emphasis that everyone has the right to maintain and acquire skills that enable them to manage transitions in the labour market. As labour market transitions are relevant to the functioning labour market, there is set a significant goal for 2030 in the European Pillar of Social Rights Action Plan: at least 60% of all adults should be participating in training every year by 2030 (37% of the year 2016). Therefore, micro-credits and individual learning accounts which are already being developed in the EU offers good examples how formal education is diversifying in different ways.

While the EU has made lifelong learning one of its key priorities and EU develops institutions to support the adaption of lifelong learning, similar developments can also be seen in the Member States. For instance, in Finland the Service Centre for Continuous Learning and Employment was established in Finland (2021) and in Sweden the new Main Agreement was negotiated by social partners and the objective of the agreement was to modernise the Swedish labour market, increasing flexibility, transition security and restructuring. Similar examples can be found from different countries.

As we can perceive, the interface between labour law and lifelong learning forms an ever evolving and multifaceted area of research. Therefore, the aim of this presentation is to reflect the future research needs and perspectives in the field of labour law and lifelong learning. In particular, the focus will be on the following four research areas: 1) a comparative study between different EU Member States, 2) labour law and labour market law institutions and regulatory strategies in the context of lifelong learning and 3) a role of social partners from international level to

company-specific lifelong learning agreement and policies as well as 4) lifelong learning of low-skilled workers and inclusion.

Essential Bibliography

Davidov, G., & Langille, B. (Eds.). (2006). *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*. Bloomsbury Publishing.

Davidov, G., & Langille, B. (Eds.). (2011). *The Idea of Labour Law*. Oxford University Press.

Albin, E. (2018). *Social Inclusion for Labour Law: Meeting Particular Scales of Justice*. In H. Collins, G. Lester, & V. Mantouvalou (Eds.), *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford University Press.

European Commission. (2017). *European Pillar of Social Rights*.

European Commission. (2021). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*.

Finkin, M. W. (2017). *Comparative Labour Law*. In M. Reimann & R. Zimmermann (Eds.), *Oxford Handbook of Comparative Law* (2nd ed.). Retrieved from SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3059212> .

Keywords

Lifelong learning, labour law discipline, labour law institutions, legal research, methodology

Social packages agreed in income policy agreements – political exchange between wage increase and social benefit and reforms

Jari Murto
University of Helsinki

Abstract & methodology

The year 1968 began the era income policy agreements in Finland. In incomes policy agreements labour market confederations agreed also on the development of working life i.e. social packages.¹ The government was ‘involved’ in these negotiations by committing to the implementation of social packages in legislations or implementing tax-related solutions.² The content of social packages consisted of 1) creation and development of the Finnish social insurance schemes as well as 2) the reforms and development of labour and social legislation.³ Tripartite social packages can be considered part of the Finnish labour market model, but it was also characteristic of other Nordic countries between the 1960s and the 2000s.⁴ The interaction between social partners and the government can be understood by utilising the concept of political exchange. Trade union confederations, employers’ organisations and the government exchange commodities important to them in labour market negotiations. The employees’ side commits itself to moderate salary increases and the government executes reforms in the labour market and social security. Therefore, the term social wage is also used. Income policy agreements were also way to implement wage coordination across sectors.

Time of income policy agreements is over. The Confederation of Finnish Industries, Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), announced (2005) it will not focus on the labour market issues and in 2015 EK changed its rules in such way that it could not be a party in income policy agreements. The employee confederations expressed their concerns over the future of the Finnish industrial relations model. The government has also become more active in labour market politics 2015 onwards. The Finnish labour market model changed considerably, when Prime Minister Orpo’s right-wing

¹ Tapio Bergholm, *Kaksoissidoksen synty. Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969* 30–35 (2015).

² Kauppinen, *supra* n. 4, at 45. The government’s role in the labour market system began to grow during the price- and income regulation period after the Second World War.

³ Kauppinen, *supra* n. 4, at 141.

⁴ Kytäjä, *supra* n. 4, at 30–32.

conservative government began implement major labour market reforms (2023). The most significant reforms are: 1) changes to industrial peace legislation, 2) increasing local bargaining and 3) developing an export-driven labour market model (wage coordination). These affect labour market model and its institutional framework.

In this paper, social packages and political exchange are analysed from the historical context and especially as part of Finnish current political-driven labour market model and reforms. The changes in the labour market model are analysed by employing dimensions pragmatical – ideological and labour market policy – general policy. The applied method is law and society with the industrial law perspective and contextualisation.

Essential Bibliography

Baglioni, Guido; Constants and Variants in Political Exchange 1 Labour 3, 57–94 (1987). p. 61–64.

Bergholm, Tapio & Bieler, Andreas; Globalization and the erosion of the Nordic model: a Swedish-Finnish comparison, 19 European Journal of Industrial Relations 1, 60 (2013).

Paul Jonker-Hoffrén, Finland: goodbye centralised bargaining? The emergence of a new industrial bargaining regime 197 (2019).

Kauppinen, Timo, Suomen työmarkkinamalli (2005) [Finnish labour market model] [book].

Kjellberg, Andreas; Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations 377–381 (M. Rönömar, & J.Julén Votinius ed., 2017).

Kiander Jaakko, Sauramo Pekka & Tanninen, Hannu, The Finnish incomes policy as corporatist political exchange: development of social capital and the social wage 10–11 (2009). Labour Institute for Economic Research.

Wuokko Maiju, Jensen-Eriksen Niklas, Tala Henrik, Kuorelahti Elina & Sahari, Aaro, Loputtomat kihlajaiset Kustannusosakeyhtiö Siltala, (2020).

Keywords

Labour market model, labour market negotiations, political exchange, social wage, tripartism, role of social partners, wage coordination, income policy agreements, new type of terms of employment

El trabajo fantasma en la era de la digitalización: La necesaria protección del trabajo decente en las cadenas de suministro de Inteligencia Artificial

César Alejandro Nájara Becerra

Docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Católica de Santa María – Arequipa

Abstract & methodology

Tal y como es conocido, el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo, y más precisamente la Inteligencia Artificial, han traído consigo una serie de cuestionamientos relacionados con el impacto que estas podrían generar en las condiciones de trabajo regulares, dentro de las que resalta la potencial pérdida de empleo derivada de la automatización de procesos productivos.

Sin embargo y al margen del interesante debate que conlleva el estudio de las potenciales consecuencias de la Inteligencia Artificial en las relaciones de trabajo formal, un campo menos explorado es el del impacto que generan estas nuevas tecnologías en el sector informal, y su potencial creador de trabajos precarios de forma indirecta en las empresas que participan en las cadenas de suministro existentes.

Considerando ello, el trabajo que se propone en esta oportunidad pretende explorar cómo la Inteligencia Artificial influye en la creación de puestos de trabajo precarios dentro de la cadena de suministros utilizada para su implementación y funcionamiento, así como qué alternativas podrían adaptarse a nivel global para su prevención.

Para tal efecto, el trabajo tendrá un enfoque cualitativo, siendo un estudio descriptivo – propositivo que seguirá un método dogmático jurídico que estará estructurado en tres segmentos que pretenden explorar cómo la Inteligencia Artificial ha demostrado ser una fuente creadora de lo que diversos estudios denominan como “trabajo fantasma o invisible” y por ende, una actividad laboral fuera de los cánones de trabajo decente que la propia Organización Internacional del Trabajo ha establecido como exigible en el presente siglo, para posteriormente establecer propuestas de mejora desde el contexto normativo de los derechos humanos y el trabajo decente.

Así, en un primer momento se explorará cómo funciona la actual estructura de la actividad comercial de la Inteligencia Artificial, incidiendo sobre todo en las cadenas de suministro que son utilizadas para su

implementación, tales como la minería y la recolección de datos necesarios para su funcionamiento.

Posteriormente se explorará cómo estas actividades han traído consigo la aparición de los denominados “trabajos fantasma”, y por ende la generación de puestos de trabajo precarios contradictorios con el trabajo decente que propugna la Organización Internacional de Trabajo en los últimos años.

Finalmente se analizará qué alternativas existen para promover un verdadero trabajo decente dentro de la cadena de suministro de la Inteligencia Artificial, incidiendo en la diligencia debida y los instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables a empresas, como alternativas para que las corporaciones encargadas de brindar los insumos necesarios para el funcionamiento de los sistemas de Inteligencia Artificial, se vean en la obligación de respetar y garantizar una prestación de labores digna por parte de sus trabajadores.

Consecuentemente el trabajo propuesto pretende ser un estudio integral de cómo la Inteligencia Artificial puede generar un impacto significativo en las relaciones laborales, más allá del desempleo tecnológico, centrándose sobre todo, en la manera en la que esta nueva tecnología conlleva a un impacto indirecto sobre los prestadores de servicio de las cadenas de suministro global, que hacen exigibles propuestas normativas de carácter internacional, para una transformación que permita la creación de empleo decente en este tipo de actividades.

Essential Bibliography

Crawford Kate (2023) Atlas de Inteligencia Artificial: Poder, política y costos planetarios. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Gray, M., & Suri S. (2019) Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass. Boston: Houghton Mifflin Harcourt.

Gray, M., & Suri S. (2017) The human working behind the AI curtain. Harvard Business Review, 9 de enero de 2017.

Mezzadra, S., & Neilson, B. (2017) On the multiple frontiers of extraction: excavating contemporary capitalism. Cultural Studies, 31(2–3), 185–204.

OIT (2019) Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra: OIT.

Roberts, S. (2019) Behind the screen. Content moderation in the shadows of social media. New Haven: Yale University.

Keywords

Inteligencia Artificial, trabajo decente, trabajo fantasma, ghost workers, derechos humanos laborales, derecho laboral, cadenas de suministro, cuarta revolución industrial, debida diligencia

TikTok in the Perception of Italian Labor Interest Groups. Collective labour representation or individual satisfaction through services?

Francesco Nespoli

Post-doc researcher at LUMSA University

Abstract & methodology

This presentation discusses the findings of an exploratory study on the use of visual-based social media by labor interest groups in Italy, with a particular focus on TikTok's role in their communication strategies. The research is informed by insights from communication managers within these organizations.

Building on the idea that union communication can be equated with public and social communication (Bertarelli & Faccioli, 1999; Morcellini, 2003), the study examines the broader interaction between social mediation processes of “voice” and the distinct characteristics of digital communication (Murru & Vicari, 2021). The analysis considers both the opportunities for community empowerment provided by social media (Sarrica et al., 2018) and the risks posed by the disintermediation (Fasano, 2015) of traditional social organizations. These risks stem both from spontaneous collectives and the interplay between influencer culture and digital activism, which can be seen as reflecting a logic of individualized participation (Fenton & Barassi, 2011).

These dynamics have been particularly prominent in the U.S., where “improvisational unionism” (Oswalt, 2016) has been emerging since 2015, often organized through platforms like Facebook. A key example is the Amazon Union (Agnihotri & Bhattacharya, 2024), led by a worker-influencer and distinguished by its active use of TikTok.

While the use of visual social media is common in major European countries (Lazar et al., 2020; Panagiotopoulos, 2021), the Italian case stands out for its divergence. Despite experiencing similar phenomena, such as the Fiat Pomigliano case (Nespoli, 2018), Italy has seen predominantly bottom-up processes of informal labor self-organization via social media, particularly in the food delivery sector (Marrone & Finotto, 2019). However, there has not been a notable shift toward using TikTok for labor communication, even though platforms like YouTube, also centered on audiovisual content, are widely utilized (Armaroli et al., 2023).

Meanwhile, TikTok has become a space where labor issues are voiced by users, including public figures, ranging from demands for better wages among young workers to critiques of logistics working conditions, as well as student protests against school-to-work transition programs.

The study is based on thematic analysis of 19 semi-structured interviews with digital communication managers from both informal and traditional labor organizations. These interviews explored strategic aspects of social media adoption, and participants were asked to evaluate the social media presence of similar organizations in other European countries. Additionally, they were invited to comment on labor-related content on TikTok, with the aim of understanding the reasons behind the absence of their organizations on this platform.

The primary reasons cited include the challenge of producing viral content and a perceived misalignment between TikTok's audience and the union's base, particularly from a generational standpoint. As a result, participants minimized the relevance of union issues on the platform. Contextual differences with other European countries were noted, and some saw potential in using TikTok for targeted campaigns aimed at younger workers. Interestingly, while recognizing the platform's potential for community empowerment, respondents did not express concerns about disintermediation through spontaneous collectives or activist influencers. This presentation highlights the weak link between labor associations and digital activism in Italy in the context of a platform like TikTok, which is still dominated by a younger user base. It also suggests a possible generational explanation, which could be further explored.

Essential Bibliography

Agnihotri, A., & Bhattacharya, S., (2024). Amazon union formation: Can it succeed?. In Sage Business Cases. SAGE Publications, Ltd.

Armaroli, I.; Massagli, E.; Nespoli, F.; Pigliarini, G.; Dalla Sega, M.; Impellizzieri, G.; Tiraboschi, M. (a cura di), *Atlante della contrattazione collettiva. La geografia dei mercati del lavoro nel prisma della rappresentanza e dei sistemi di relazioni industriali*, 2023, ADAPT University Press.

Carneiro, B., & Costa, H. A. (2022). Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations. *Journal of Industrial Relations*, 64(1), 26-51.

Bertarelli, S. e Faccioli, F. (1999). La comunicazione sociale tra denuncia e solidarietà, *Rivista italiana di comunicazione pubblica*, 1999/3, FrancoAngeli.

Fenton, N., & Barassi, V. (2011). Alternative media and social networking sites: The politics of individuation and political participation. *The Communication Review*, 14(3), 179-196.

- Lazar, T., Ribak, R., & Davidson, R. (2020). Mobile social media as platforms in workers' unionization. *Information, Communication & Society*, 23(3), 437-453.
- Marrone, M., & Finotto, V. (2019). Challenging Goliath. Informal unionism and digital platforms in the food delivery sector. The case of riders union Bologna. *Partecipazione e conflitto*, 12(3), 691-716.
- Morcellini, M. (2002), Prefazione, in Fontanelli, G. e Galli, F., *Parti sociali e comunicazione, il caso del sindacato nell'Italia contemporanea*, Anicia, Roma, pp. 13-18.
- Murru, M.F. & Vicari, S. (2021). Memetising the pandemic: memes, covid-19 mundanity and political cultures, *Information, Communication & Society*, 24:16, 2422-2441.
- Nespoli, F. (2018), *Fondata sul lavoro, la comunicazione politica e sindacale del lavoro che cambia*, ADAPT University Press.
- Oswalt, M. M. (2016). Improvisational unionism. *California Law Review*, 597-670.
- Panagiotopoulos, P. (2021). Digital audiences of union organising: A social media analysis. *New Technology, Work and Employment*, 36(2), 201-218.
- Sarrica, M., Farinosi, M., Comunello, F., Brondi, S., Parisi, L., & Fortunati, L. (2018). Shaken and stirred: Social representations, social media, and community empowerment in emergency contexts. *Semiotica*, 2018(222), 321-346.

Keywords

Social media, representation, TikTok, trade unions, mobilization

The challenges of bioethics in access to parental labour rights: from surrogacy to trans pregnancy

José Pedro Oliveira Pinto

Master of Universidade Católica Portuguesa (UCP) — Faculdade de Direito da Escola do Porto

Abstract & methodology

Technological advances, together with social change, have presented challenges in the conceptualization of pregnancy. However, this change has not been accompanied by changes in the law, resulting in repercussions in the scope of subjective protection of parental rights, namely access to maternity leave. By analyzing two bioethical challenges, surrogacy and trans pregnancy, we seek to highlight the significant delay in legislation and case law in promoting the social values of equality and anti-discrimination in the protection of parenthood in employment relationships.

The first point aims to analyse the judgements of the CJEU in the C.D. and Z. cases. Although the decisions determined that Member States are not obligated to establish access to maternity leave for the mother who receives the child, the Advocates General (AG) presented different conclusions. We will present a counterpoint to their conclusions, first in light of Directive 92/85/EEC, followed by an examination under Directive 2006/54/EC, and subsequently critique the decision of the CJEU.

Secondly, we will briefly consider the regulation that the Portuguese legislator should implement in this matter. This assessment is highly pertinent, not only due to the limited legal doctrine on this topic but also because of the new regulation of surrogacy in Portugal and the need to provide solutions for transnational cases of surrogacy involving Portuguese citizens.

In the case of pregnant trans employees, a person who was assigned female at birth but identifies as male and retains the ability to become pregnant would not be protected during his pregnancy under EU law. Unless this person rejects his gender, EU non-discrimination laws regarding pregnancy are only based on direct sex discrimination and thus provide legal protection and access to maternity leave only to individuals assigned female at birth who identify as women.

This analysis presents a critical view of the European Law Directives and the jurisprudential constructions of the CJEU. We argue for the need for inclusive legislative reform and a reflection on the diversionary rationale

of parental labor rights. For this purpose, we will consider advancements in U.S. case law on gender identity anti-discrimination in employment rights and how these could be applied to CJEU cases.

Therefore, this paper aims to review the main coordinates of European Union and Portuguese law in relation to the rationale for maternity leave and attempts to briefly understand the operational concepts that describe the universe of surrogacy and trans parenthood. It highlights the current shortcomings of the regulatory framework of original and secondary European Union law but also emphasizes the mostly positive aspects of the Portuguese legal framework, in order to subsequently discuss which solutions can guarantee greater and more effective protection for these employees.

Essential Bibliography

Baere, Geert De (2015), “Shall I be mother? The prohibition on sex discrimination, the UN Disability Convention, and the right to surrogacy leave under EU law”, *The Cambridge Law Journal*, n.º 1, vol. 74, pp. 44-48.

Carvalho, Catarina de Oliveira (2023), “A proteção da parentalidade e da conciliação no âmbito da designada Agenda do Trabalho Digno (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril)”, in AA.VV. (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho/Catarina de Oliveira Carvalho/Joana Nunes Vicente), *Reforma da Legislação Laboral: Trabalho Digno; conciliação entre a vida profissional e familiar*, Estudos APODIT (11), AAFDL, Lisboa, pp. 193-216.

Chéliz Inglés, María Del Carmen (2020), “Gestación por sustitución e igualdad en el ámbito laboral: el acceso a la prestación por maternidad y la solicitud de trabajo a distancia a favor de los padres subrogante”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Segurancia Social*, n.º 56, pp. 351-368.

Clarke, Jessica (2019), “Pregnant people?”, *Columbia Law Review*, vol. 119, n.º 6, pp. 173-199.

Corte-Rodríguez, Miguel De La (2019), *EU law on maternity and other child-related leaves: impact on gender equality*, Wolters Kluwer, Alphen ann den Rijn.

Corte-Rodríguez, Miguel De La (2021), “The first revision of the Hofmann case law on maternity leave and discrimination against fathers: care-giving as the pivot”, *Industrial Law Journal*, vol. 50, n.º 2, pp. 306-324.

Dijcke, Hannah Van (2022), “Pregnant transgender people: what to expect from the Court of Justice of the European Union’s jurisprudence on

pregnancy discrimination”, *Michigan Journal of Gender & Law*, n.º 1, vol. 29, pp. 179-209.

Downs, Carloyn F. (2023), “Parents, mothers, fathers who give birth: sex stereotyping, gender nonconformity, and protection under the Pregnancy Discrimination Act”, *Texas Journal on Civil Liberties & Civil Rights*, vol. 29, n.º 1, 86-115.

Finck, Michèle/Kas, Betül (2015), “Surrogacy leave as a matter of EU law: CD and Z”, *Common Market Law Review*, vol. 52, pp. 281-298.

Gates, Marisa (2022), “Transgender pregnancies”, *Tulane Journal of Law & Sexuality*, n.º 31, pp. 75-94.

Gomes, Inês Espinheiro (2019), *Queering European Union law: sex and gender beyond the binary and cisnormativity — Study Paper no. 04/19*, Institute for European Integration, Hamburg.

Hooton, Victoria/Romanis, Elizabeth Chloe (2022), “Artificial womb technology, pregnancy and EU employment rights”, *Journal of Law and the Biosciences*, n.º 1, vol. 9, pp. 1-33.

Iliadou, Marianna (2023), *Surrogacy and the workplace: maternity, paternity and parental leave in the European Union*.

Mestre, Bruno (2011), “Transgender discrimination as sex discrimination: a contextual and comparative analysis of European and American Courts’ case law”, in AA.VV. (coord. Alexander Schuster), *Equality and justice — sexual orientation and gender identity in the XXI century*, Forum — Editrice Universitaria Udinese, Udine, 2011, pp. 191-204.

Molina Navarrete, Cristóbal (2020), *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*, Wolters Kluwer, Madrid.

Ramalho, Rosário Palma (2018), “Tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar — algumas notas”, in AA.VV. (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho/Teresa Coelho Moreira), *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho*, Estudos APODIT (4), AAFDL, Lisboa, pp. 101-117.

Rouxinol, Milena (2024), *Direito Antidiscriminação nas Relações Laborais*, Almedina, Coimbra.

Torreia, Eugenia Di/Foubert Petra, “Surrogacy, pregnancy and maternity rights: a missed opportunity for a more coherent regime of parental rights in the EU”, *University of Leicester School of Law Research Paper no. 15-20*, pp. 1- 22.

Keywords

Maternity leave, parental leave regulation, surrogacy, trans pregnancy, anti-discrimination law, directive 92/85/EEC

La negociación colectiva y la inteligencia artificial en el mundo del trabajo

Francisco Rafael Ostau De Lafont De Leon
Profesor investigador Universidad Católica de Colombia

Abstract & methodology

La aplicación de la Inteligencia Artificial¹ en el mundo del trabajo se ha convertido en un nuevo paradigma en los procesos productivos del cual este mundo es parte de él y sobre todo el fenómeno de la industria 4.0 con una característica que nos lleva a una velocidad de cambio de los elementos tecnológicos.

Como dice Ignacio de la Torre «Tenemos la percepción de que las innovaciones tecnológicas crecen a un ritmo desaforado. Tanto, que muchas veces somos incapaces de aprender, ni aprehender, su velocidad y su impacto. Los ritmos de adopción de tecnologías disruptivas se han acelerado exponencialmente en las últimas décadas. Así, si la introducción de inventos como la radio o el automóvil a principios del siglo XX tardaron cerca de cincuenta años en adoptarse generalizadamente, el uso de internet o de los teléfonos inteligentes lo ha hecho masivamente en apenas cinco años».²

Lo anterior nos permite considerar la necesidad de analizar los efectos en el mundo del trabajo de las inteligencias artificiales, y la incidencia que pueda tener en la negociación colectiva estos efectos, nos lleva al análisis desde la sociología jurídica toda vez que la negociación colectiva como un elemento esencial de la libertad sindical en términos de democracia representativa con el objeto de que los trabajadores como colectivo puedan participar directamente en la negociación con el objeto de contrarrestar los efectos negativos que podría producir la inteligencia artificial³ en el mundo del trabajo sobre todo en el campo de riesgo (técnico psicométrico y sociocultural) que conlleva la aplicación de la IA , en este campo es necesario tener claro en que el ser humano es el centro de desarrollo de la I.A. de aquí que debe haber una intervención y control humano, solidez y seguridad ética, privacidad y gestión de datos

¹ Granados Ferreira, Jackeline. 2022. «Análisis De La Inteligencia Artificial En Las Relaciones Laborales». CES Derecho 13 (1):111-32. <https://doi.org/10.21615/cesder.6395>.

² Capítulo primero La disrupción tecnológica ya está aquí. Cómo afecta a las personas, los gobiernos y las empresas. Ignacio de la Torre. Pag 32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6831582>.

³ Una cárcel laboral llamada WhatsApp: “Tienes una vida que vivir. No puedes estar todo el día pensando en trabajo” María Sánchez Sánchez. Marzo2024. <https://elpais.com/smoda/>.

transparencia, diversidad y no discriminación de equidad, bienestar social y medio ambiente, rendición de cuenta.

La negociación colectiva en el siglo XXI debe ser articulada a partir de nuevas realidades como han sido los efectos del mundo globalizado y sobre todo del avance de las nuevas tecnologías, teniendo en cuenta que la negociación colectiva está relacionada con un modelo democrático de las relaciones de trabajo, el cual permite que las decisiones, relaciones sociales laborales de las empresas tengan como principio básico el pago de esas nuevas realidades, recordando que la garantía de la libertad sindical. La manifestación del derecho de huelga, la negociación colectiva son parte de la autonomía colectiva de los trabajadores y que surge a partir del siglo XIX en medio de la conflictividad social europea y norteamericana y que se enfatiza en el tratado de paz de Versalles con el nacimiento internacional del trabajo.

Essential Bibliography

Granados Ferreira, Jackeline. (2022). «Análisis De La Inteligencia Artificial En Las Relaciones Laborales». CES Derecho 13 (1):111-32.

Capítulo primero La disrupción tecnológica ya está aquí. Cómo afecta a las personas, los gobiernos y las empresas. Ignacio de la Torre. Pag 32.

Una cárcel laboral llamada WhatsApp: “Tienes una vida que vivir. No puedes estar todo el día pensando en trabajo” María Sánchez Sánchez. Marzo2024.

Trabajo y sentido en la era de la inteligencia artificial. Revista Nueva Sociedad.

Krugman, Paul. “Competitiveness: A Dangerous Obsession.” *Foreign Affairs* 73, no. 2 (1994): 28–44.

Keywords

Inteligencia artificial, negociación colectiva, Siglo XXI

The key role of workers' participation in the regulation of AI

Caterina Pareo

Research Fellow in Labour Law at the University of Pisa

Abstract & methodology

The increasing use of AI in workforce management is radically changing the traditional ways in which employers exercise their prerogatives and the way work is performed.

Companies increasingly make use of automated decision-making and monitoring tools with the aim of making production processes more efficient.

Nevertheless, case law and scientific research show how the use of AI can put workers' fundamental rights at risk, as this technology can take discriminatory decisions or take dangerous decisions for the health and safety of those involved.

It is for this reason that numerous regulatory initiatives have been taken at European level to protect those involved in these important digital transformation processes.

In light of these considerations, a number of regulatory initiatives have been implemented at the European level with the objective of safeguarding the interests of those engaged in these pivotal digital transformation processes.

Among the most significant regulatory interventions are Regulation (EU) 2024/1689 of 13 June 2024 (also known as the *AI Act*), which establishes harmonised rules on AI, and the proposal for a European directive (currently under approval) on improving working conditions in platform work.

Starting from the framework outlined above, this research aims to examine the role of workers' participation and the contribution of social dialogue in the regulation of AI within the context of 'digital' enterprise.

In order to achieve this objective, the research will examine the role of transparency as a fundamental principle.

Regarding transparency, some of the most recent interventions of the European legislator have taken place. Consider, for example, Directive 2019/1152 adopted with the aim of guaranteeing all workers in the EU an adequate level of transparency and predictability with regard to their working conditions, or the similar provisions contained in the proposal for a Directive on work in digital platforms or, again, EU Directive 2022/2464 of 14 December 2022 on corporate sustainability reporting.

However, this research will concentrate on the obligations set out in the Regulation on AI and the proposal for a European directive on improving working conditions in platform work, as these documents address the specific issue of algorithmic management. Additionally, the Italian regulations introduced with Legislative Decree 104/2022 will be referenced, as they anticipated certain provisions being introduced at the European level.

In conclusion, the aim of the research is to demonstrate how, in the context of the digital transition, transparency is an indispensable tool for fostering collaborative relations between companies and workers with a view to directing employers' choices towards solutions oriented towards guaranteeing the wellbeing of workers.

Essential Bibliography

Alaimo, A. (2024). I nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori: Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione indiretta: Per una dialettica senza contrapposizione. WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 480.

Aloisi, A., & De Stefano, V. (2023). Between risk mitigation and labour rights enforcement: Assessing the transatlantic race to govern AI-driven decision-making through a comparative lens. *European Labour Law Journal*, 14(2), 283-303.

Brino, V. (2023). La governance societaria sostenibile: Un cantiere da esplorare per il diritto del lavoro? *Lavoro e Diritto*, 3, 445-469.

Caruso, B., Del Punta, R., & Treu, T. (2024). Il diritto del lavoro nella giusta transizione: Un contributo "oltre" il manifesto. Retrieved from <https://csdle.lex.unict.it/>.

Dagnino, E. (2024). Il diritto interno: I sistemi decisionali e di monitoraggio (integralmente) automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento. In M. Biasi (Ed.), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale* (pp. 147-171). Giuffrè.

Di Noia, F. (2024). Lavoro tramite piattaforma e contropotere sindacale nell'ordinamento multilivello. In M. Biasi (Ed.), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale* (pp. 527-554). Giuffrè.

Faleri, C. (2023). Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile. *Lavoro e Diritto*, 3, 545-558.

Gaudio, G. (2022). Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale. *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 30-45.

Giovannone, M. (2024). Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence. *Federalismi.it*, 3, 233-247.

- Peruzzi, M. (2020). Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione. *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1213-1219.
- Tebano, L. (2024). I diritti di informazione nel d.lgs. n. 104/2022: Un ponte oltre la trasparenza. *Lavoro Diritti Europa*, 1, 1-10.
- Ullrich, A., Reißig, M., Niehoff, S., & Beier, G. (2023). Employee involvement and participation in digital transformation: A combined analysis of literature and practitioners' expertise. *Journal of Organizational Change Management*, 36(8), 29-48. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2022-0302>
- Zappalà, L. (2024). Intelligenza artificiale, sindacato e diritti collettivi. In M. Biasi (Ed.), *Diritto del Lavoro e intelligenza artificiale* (pp. 173-205). Giuffrè.
- Zappalà, L. (2024). Sistemi di IA ad alto rischio e ruolo del sindacato alla prova del risk-based approach. *Labour & Law Issues*, 10(1).
- Zilli, A. (2022). *La trasparenza del lavoro subordinato: Principi e tecniche di tutela*. Pacini Editore.

Keywords

Digitalization, AI Act, platform work, transparency, workers' dignity, workers' participation, social dialogue, collective bargaining

Eficacia de la normativa laboral latinoamericana: tensiones y sinergias. La brecha entre la tésesis de la normativa y la realidad sociolaboral. ¿Qué demandan los actores sociales?

Eleonora Peliza

Pontificia Universidad Católica Argentina

Abstract & methodology

La mayoría de los códigos y normas laborales vigentes en Latinoamérica fueron concebidos y diseñados bajo el paradigma del empleo continuo, estable, a tiempo completo, bajo la dependencia de un empleador identificable quien asumía todos los deberes establecidos por la ley, así como ejercía las potestades que ésta le acordada.

Sobre esta concepción se consolidaron, no sólo las normas protectorias que rigen la relación individual de trabajo, sino también las que regulan todo el sistema de relaciones laborales: los códigos procesales, los sistemas de representación sindical, la negociación colectiva y los regímenes de seguridad social. Sin embargo, estos los diseños legales que han respondido a la idea de la tutela y al mismo tiempo, a la protección de las relaciones económicas; teniendo como fin fundamental alcanzar el equilibrio y la paz social, es decir, crear una suerte de “status quo” entre la productividad y los derechos de los trabajadores considerados permanentes e inalienables, sufren sin hoy en una crisis de efectividad y eficacia.

Esta crisis, que no sólo obedece a distintos factores como los económicos, tecnológicos o el cambio de paradigmas laborales, evidencia que, no obstante, su tésesis la normativa es impotente/ineficaz para revertir la fragilidad laboral, que es la realidad más acuciante hoy en la región.

El índice y fragilidad laboral⁸ es un indicador multidimensional que sintetiza tres dimensiones o sub-fragilidades: a) el déficit de empleo, b) la precariedad laboral y c) la pobreza de ingresos.

Así pues, partiendo de la premisa de que el ordenamiento jurídico es sin dudas un modalizador de las sociedades, este trabajo pretende evidenciar el modo en que las instituciones del mercado laboral crean costos e

⁸ Vid. NOVICK, M., DI GIOVAMBATTISTA, A. y GÁRRIZ, A. Índice de Fragilidad Laboral en Argentina. CITRA CONICET, 2019.

incentivos que afectan el comportamiento de sus actores, y tienen una importancia decisiva en determinar cómo funciona el mercado laboral. Con dicha finalidad, analizaremos la brecha existente entre la realidad sociolaboral imperante, las tensiones y sinergias que ella provoca y las herramientas que han adoptado distintos países a nivel regional para revertir esta realidad.

Se ha dicho que, la ley importa, las instituciones importan⁹, precisamente, lo que se pretende analizar es *cómo* importan, cuál es el impacto real de los diseños legales en el mercado de trabajo latinoamericano y que demandan los actores sociales.

Essential Bibliography

Bensusan, G. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. Organización Internacional del Trabajo, Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Cárdenas, M., Fernández, C., Rasteletti, A., & Zamora, D. (2021). Consideraciones para el diseño de políticas fiscales para reducir la informalidad en América Latina y el Caribe. Documento para Discusión, IDB-DP-882.

Casas Baamonde, M. E. (2016). La eficacia y la eficiencia del derecho del trabajo: reflexiones sobre un derecho cuestionado por la economía y el desempleo. *Revista de Administración Pública*, 47.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2022: Dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe (n° 28): Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Panorama Laboral 2022: América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). Panorama Laboral 2023: América Latina y el Caribe.

North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.

Ruiz Manero, J. (2012). Bobbio y los conceptos de norma jurídicamente última. Dialnet, Universidad de la Rioja.

⁹ NORTH, D., *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press, New York (1990), p. 12.

Espejo, A. (2022). Informalidad laboral en América Latina: Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional. Documento de Proyectos CEPAL.

Keywords

Derecho del trabajo, diseños legales, eficacia, efectividad, eficiencia, fragilidad laboral, herramientas

¿Qué quieren los trabajadores? **Fenomenología de la Huelga como expresión del conflicto social, económico y político en Argentina Brasil y Uruguay. Un Análisis comparado**

Eleonora G. Peliza
Universidad Católica, ILERA.

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho
Universidad Mackenzie, ILERA

Joaquín Perrone Ramos
Universidad de la República, ILERA

Abstract & methodology

La huelga es sin dudas una expresión del conflicto social, político y económico, pero a la vez, es un instrumento idóneo para establecer el equilibrio entre los trabajadores y la empresa frente a los conflictos colectivos. Es una herramienta valiosa e importante para aumentar la voz de los trabajadores promoviendo una protección laboral más inclusiva y reducir los déficits de trabajo decente.

La huelga ante el cambio de paradigmas laborales:

La globalización ha facilitado la libre circulación de personas y de capital, lo que ha afectado sin dudas los movimientos huelguistas.

Una forma de adaptación del derecho de huelga a la nueva realidad provocada por la globalización es la paralización de las tareas que alcance a todos los trabajadores de una determinada multinacional en todo el mundo. Al mismo tiempo, hoy el principal temor ya no es la sustitución individual de los trabajadores más exaltados, sino el cambio de las fábricas de la ubicación actual a otra donde la acción sindical es más suave.

Por otra parte, la externalización de la economía va acompañada por la externalización del conflicto. Dicha externalización provoca sin dudas una fragmentación de los intereses colectivos, desarticulando las instituciones y la acción sindical.

Cada vez más común repartir el proceso productivo en varios núcleos pequeños, rompiendo el sentido de homogeneidad de la clase trabajadora. Si organizar miles de trabajadores en la misma base ya no es una tarea de las más fáciles, mucho más complejo es poder unirlos cuando ya están separados de forma conceptual y física.

También, la automatización es, indiscutiblemente, uno de los efectos centrales de las nuevas tecnologías sobre la producción y el trabajo, por permitir que los procesos de producción funcionen casi solos, casi sin trabajadores. Por ello, uno de sus efectos más notorios la ineficacia de la interrupción total del trabajo, propia de la forma tradicional del ejercicio de la huelga y el hecho de que esta suspensión afecta a terceros, especialmente a la opinión pública y al consumidor.

En ciertas actividades económicas, la simple paralización de las actividades de los trabajadores ya no puede presionar al empleador como antes. Esto es lo que sucede, por ejemplo, con las instituciones financieras cuyo nivel de automatización de las agencias permite hoy la continuidad de la mayoría de sus servicios a través de la red mundial de computadoras, los terminales de autoservicio y los corresponsales bancarios, aunque hay una paralización de todos los trabajadores de las agencias. Los clientes no sienten directamente los efectos del derecho a la huelga y, por ello, el movimiento está condenado al fracaso.

La percepción de que la suspensión, aunque total, de las actividades pierde eficacia y crea resistencias, combinada con la inevitable constatación de que vivimos en una sociedad y en una época en la que el mayor patrimonio de una empresa es su imagen ante el consumidor, es decir, el valor de su marca, han llevado a la creación de nuevas modalidades de conflicto colectivo, reformulación de otras, adaptadas al nuevo escenario.

Todo lo señalado evidencia el impacto que ha tenido el cambio de los paradigmas laborales tradicionales respecto a los movimientos colectivos de trabajadores, y en el ejercicio del derecho a huelga.

Las huelgas políticas o extracontractuales:

Desde otra perspectiva, puede afirmarse que la huelga es un acto político-democrático y también es una expresión del ejercicio de la libertad sindical. En efecto, la huelga cumple una función de equilibrio de fuerzas, absolutamente imprescindible para que la negociación colectiva se desarrolle en condiciones próximas a lo que cabe imaginar como paridad de medios/armas, posibilitando así la siempre deseada solución autocompositiva.

Dentro de esta concepción funcional, el conflicto inherente a los movimientos huelguísticos no es una patología, sino un fenómeno natural y, sobre todo, necesario.

El Comité de Libertad Sindical ha reconocido que las huelgas engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social de un gobierno.

Desde la perspectiva de la teoría política, la huelga hace surgir la importancia del principio democrático en la medida en que, a través de ella, se entrega la resolución del conflicto colectivo a la propia colectividad, poniendo freno al poder social que se estaría ejerciendo en ruta de colisión con el ideal de una sociedad libre, justa y solidaria.

Propuesta:

La huelga además de un derecho es un proceso de aprendizaje y ha sido el instrumento mediante el cual se ha logrado la gran mayoría de los derechos sociales, conceptualizados como derechos de ciudadanía plena.

En este trabajo, nos proponemos desde una perspectiva comparada, abordar la fenomenología y dinámica de las huelgas en Argentina Brasil y Uruguay, y su impacto económico y social.

Por medio de un análisis cualitativo y cuantitativo, este trabajo busca profundizar el estudio de las distintas tendencias y formas que asume la huelga en los países bajo estudio, buscando hacer hincapié en la funcionalidad equilibradora del conflicto laboral en las relaciones industriales, y su carácter de fenómeno natural o normal, incluso necesario, que extrapola el campo del derecho laboral y las relaciones laborales, instalándose en las concepciones actuales de la filosofía y la ciencia política

También con respecto a las huelgas "extracontractuales" y a las "huelgas políticas", pretendemos proporcionar pruebas empíricas, también desde una perspectiva comparada, de cómo las huelgas políticas son una característica importante de las relaciones laborales, en los países bajo estudio, sea para influir en el proceso legislativo o cambiar una política económica o laboral.

Essential Bibliography

Arese, C. (2011). Derecho de los conflictos colectivos de trabajo: La huelga, sus modalidades, efectos y procesos. Rubinzal Culzoni Editores.

Bellace, J. (2014). La OIT y el derecho de huelga. *Revista Internacional del Trabajo*, 133(1), 67-68.

Bourdieu, P. (2000). La huelga y la acción política. En *Cuestiones de Sociología*. Editorial Istmo.

Grau, A. B. (2011). Estado Democrático de Derecho y amplio reconocimiento del derecho de huelga. *Derecho laboral*, LIV (242), 285.

Carvalho, A. C. (2011). Derecho fundamental de huelga y prohibición prohibitoria. En K. M. Arruda & W. O. Costa (Coords.), *Derechos colectivos del trabajo en la visión del TST: homenaje al ministro Rider Nogueira de Brito* (p. 14). LTr.

Ermida Uriarte, O. (1983). *Apuntes sobre la huelga*. Fundación de Cultura Universitaria.

López, J. (n.d.). La huelga como acto jurídico colectivo. *LT*, XX-A, 5-7.

Mugnolo, J. P. (2004). El Convenio 87 en el sistema de Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, LexisNexis*, (22), 1660.

OIT. (1996). La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2019). La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Keywords

Fenomenología, huelga, extracontractual, política argentina, Brasil, Uruguay, globalización, automatización, externalización

Human oversight of the algorithmic management and the role of workers' representatives

Juan Peña Moncho

Research Assistant at ESADE Law School

PhD. Candidate at Universitat Pompeu Fabra - Barcelona

Abstract & methodology

The impact of technology in society is worrying regulators. Indeed, data protection laws, and the recent Artificial Intelligence Act are proof of that. In fact, focusing on employment matters, the Artificial Intelligence Act labels artificial intelligence systems used to make employment decisions as high-risk systems (article 6.2 in relation to point 4.2 Anex III). This implies that these systems can be used to make employment decisions provided that they fulfil a series of measures and obligations. Therefore, the algorithmic management of employees must be subject to certain conditions.

One of such conditions is allowing human oversight over the system, as advocated preliminarily by the High-level Expert Group on Artificial Intelligence. Indeed, article 14 Artificial Intelligence Act acknowledges that high risk systems must be designed as to permit an effective human oversight aiming to prevent or minimise the risks to health, safety or fundamental rights that might emerge while using these systems. In that regard, the system must be designed as to permit that the persons involved in the human oversight are enabled to: (i) understand the functioning of the system; (ii) be aware of the automation bias; (iii) interpret correctly the results of the system; (iv) decide with autonomy whether to use or not the system and whether to disregard, override or reverse the output of the system; (v) to intervene or interrupt the functioning of the system.

Additionally, article 10 Directive on Platform Work also foresees certain provisions regarding human oversight in these activities. In that regard, certain decisions must be taken by humans (not machines), such as the restriction, suspension, or termination of the contract with the worker. Platforms must ensure that the persons assigned with the human oversight task have the means, competence, and authority to exercise their functions. Moreover, they must be recognised some protection as to avoid retaliation by the platform related to the exercise of their oversight functions. Additionally, it shall be mandatory to carry out, with the involvement of workers' representatives, an evaluation of the impact of the decisions taken by or with the aid of the system.

Having set the conditions for human oversight of high-risk AI systems used for employment matters applying both to all companies using high risk AI systems and digital platforms, there are many doubts arising. At this point, there are two central doubts that come to my mind. The first is related to the status or position that must have the person involved in the human oversight within the company, since it must have independence to perform from the system. I mean, how can be granted its independence. The second is related to the role that must develop workers' representatives in the human oversight of the algorithmic system. Therefore, in my presentation I will further develop these doubts trying to contribute with some insights in that regard.

Essential Bibliography

High-Level Expert Group on Artificial Intelligence. (2018). Ethics guidelines for trustworthy AI. Brussels: European Commission. Disponible su <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>.

Aloisi, A., & Potocka-Sionek, N. (2022). De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive. *Italian Labour Law e-Journal*, 15(1), 29-50. Disponible su <https://illej.unibo.it/article/view/15027>.

Agosti, C., Bronowicka, J., Polidoro, A., & Priori, G. (2023). Exercising workers' rights in algorithmic management systems. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI). Disponible su <https://www.etui.org/publications/exercising-workers-rights-algorithmic-management-systems>.

Álvarez Cuesta, H. (2023). La propuesta de Reglamento sobre inteligencia artificial y su impacto en el ámbito laboral. In A. Ginès i Fabrellas (Ed.), *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral* (pp. 137-172). Cizur Menor: Aranzadi.

Mercader Uguina, J. R. (2024, marzo). El Reglamento de Inteligencia Artificial, frecuentemos el futuro. *Briefs AEDTSS*. Disponible su <https://www.aedtss.com/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-frecuentemos-el-futuro/>.

Keywords

AI Act, human oversight, human-in-command, workers' representatives, AI literacy, algorithmic management

Renta básica forma de complementar y alcanzar una dignidad para el trabajador

Jhon Jairo Peña Ocampo

Profesor de Planta- Universidad del Tolima

Investigador en Universidad del Tolima

Grupo de investigación Derechos Humanos y Contextos Sociales

Abstract & methodology

El presente escrito pretende examinar la concepción del salario mínimo desde la O.I.T., siendo un asunto agotado en las negociaciones colectivas, por las diferentes modalidades de fijación del salario mínimo, se requiere hablar de otro concepto que mejore las condiciones del trabajo, como puede ser renta básica.

El salario mínimo se dio como una medida transitoria, mientras se consolidada forma de concertar el salario¹⁰ pero su evolución siempre busco mejorar las condiciones de trabajo, en especial tener un pago más o menos justo, en un línea de tiempo, se puede tomar como EE.U.U, se hizo para proteger ciertos sectores, y se hizo necesario convertir en una ley de condiciones mínimas para el trabajo promulgada por Presidente Roosevelt de 1938, se detuvo por el período de la segunda guerra mundial, y luego se adopta en varios países convirtiéndose en tendencia, alcanzado más 90 % de los países miembros de la OIT¹¹, se advierte en este artículo que los salario mínimos no protegen a la mayoría de los trabajadores.

En el reporte se establece promedio de salario mínimo en sus diferentes monedas, tomando como países de referencia Luxemburgo con un valor 15,66, Australia 21,38 dólares australianos pasado dólares americanos 14,97 %, Nueva Zelanda a 21,20 dólares neozelandeses, equivalente a 13,41 dólares americanos, y países bajos en 10,14 euros. Los movimientos sindicales participan en mayor o menor porcentaje en los procesos de fijación dependiendo del modelo¹² adopta, por ejemplo: a). Fijación de salarios mínimos por las autoridades públicas sin consulta con los actores sociales; b) Fijación de los salarios mínimos por las autoridades públicas tras consulta con los actores sociales; c) fijación de salarios mínimos de

¹⁰ <https://www.ilo.org/es/resource/13-resena-y-evolucion-0> recuperado: 30 de mayo de 2024.

¹¹ <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/paises-con-el-salario-minimo-mas-alto-del-mundo-requisitos-para-trabajar-825805> recuperado: 30 de mayo de 2024.

¹² JARAMILLO JASSIY, Iván Daniel. Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia. Editorial Universidad del Rosario y Legis. 2015.

forma tripartita, y d). fijación de salarios mínimos mediante negociación colectiva.

Sin olvidar, que se debe tener en cuentas dos convenios de la O.I.T, número 26 y 131 en ambos se busca la libre escogencia de modalidad de fijación, pero con participación de los diferentes actores. Lo cual garantiza una concertación apropiada, pero se ha visto que no es así, pues cada gobierno conforme a la ideología del dirigente todas decisiones que no responden al propósito de que los salarios sean fijados muy de por debajo, pero también evitar salario exagerados.

Ante el escenario descrito, parece que los salarios no cumplen con su función de unos salarios justos, y permitan tener una vida digna a los trabajadores, y sus familiares, ya que olvide que el mismo sostiene a otros individuos diferentes al trabajador.

Por lo anterior, se debe preguntar que se puede hacer o será necesario evolución a otro concepto para garantizar condiciones dignas del trabajador, lo cual implica examinar la teoría de los derechos humanos emergentes, entendiendo como derechos nuevos necesarios para afrontar las transformaciones del mundo actual, tomando en especial numeral 3 artículo I. Derecho a la existencia en condiciones de dignidad- tomado del proyecto de Carta de derechos humanos emergentes, entiende por el derecho a la renta básica como una opción complementaria de los ingresos de las personas, que permita una vida en condiciones materiales dignidad, pero a cargo del Estado.

El adoptar un renta básica¹³, puede ser la respuesta a las necesidades básicas como atender la educación básica, salud, y otros asuntos, sin que la misma puede entender como cuestiones asistencia, de apoyo o colaboración, y como una forma de mejorar sus condiciones de vida, conforme a los deseos de sus respectivos proyectos vida, se desprende de la definición de renta básica establecida por Bertomeu y Raventos: “La renta básica es un ingreso pagado por el Estado a cada miembro de pleno derecho de la sociedad o residente, incluso si no quiere trabajar de forma remunerada, sin tomar en consideración si es rico o pobre, o dicho de otra forma, independientemente de cuáles puedan ser las otras posibles fuentes de renta, y sin importar con quién conviva”. Con esta renta se puede atender el desempleo, la informalidad laboral, las nuevas tendencias de trabajo, y las implicaciones de las diferentes estrategias para evadir contrataciones directas y sus cargas prestaciones.

Por ello, se otorga la tarea de lograr como se debe concebir la renta básica, sea un asunto que se aborde por el movimiento sindical, presenta la posibilidad de una renta, pero con criterios de dignificar la condición humana, y no fomentar la profesionalización de la mendicidad como fue denuncia por Kant, al discutir el papel del Estado benefactor.

¹³ BERTOMEU, Maria J. & RAVENTOS, Daniel. Derecho de existencia y renta básica de ciudadanía. Editorial Trotta s.a. 2006.

Essential Bibliography:

Bertomeu, M. J., & Raventós, D. (2006). Derecho de existencia y renta básica de ciudadanía. Editorial Trotta.

Jaramillo Jassiy, I. D. (2015). Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia. Editorial Universidad del Rosario y Legis.

Pareja, E., & Guillén, A. (n.d.). El proyecto de la Carta de Derechos Humanos Emergentes en el Institut de Drets Humans de Catalunya. In La carta de derechos humanos emergentes: una respuesta de la sociedad civil a los retos del siglo XXI. Retrieved from <http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Pareja.pdf>.

International Labour Organization. (2024). Reseña y evolución. Retrieved May 30, 2024, from <https://www.ilo.org/es/resource/13-resena-y-evolucion-0>.

El Tiempo. (2024). Países con el salario mínimo más alto del mundo: requisitos para trabajar. Retrieved May 30, 2024, from <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/paises-con-el-salario-minimo-mas-alto-del-mundo-requisitos-para-trabajar-825805>.

Keywords

Renta básica, salario mínimo, proyecto de vida, nuevas formas de trabajo, movimiento sindical

La selección automatizada de trabajadores mediante sistemas de inteligencia artificial

José Iván Pérez López

Investigador en el marco del I Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la Universidad de Málaga: A1 Ayudas para la iniciación a la investigación, convocatoria de Ayudas de Iniciación a la Investigación para estudiantes de Grado y Máster en la Universidad de Málaga. Investigador en el marco de las Redes de I+D+i de la Universidad de Málaga titulados: «Hacia una transformación digital. ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales» (referencia B1-2023_031), y «El Sistema Español de Pensiones ante el reto de la revolución digital y robótica: una aproximación multidisciplinar» (referencia B1-2021_11).

Abstract & methodology

La disrupción digital ha revolucionado numerosos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo el proceso de contratación de personal. En este nuevo panorama, ha habido una transformación profunda en la manera en que las empresas seleccionan a los candidatos para sus puestos de trabajo. En lugar de depender exclusivamente de currículos en papel, ahora se utilizan plataformas y sistemas inteligentes basados en internet para analizar los perfiles de los aspirantes de manera rápida y eficaz. Este enfoque proporciona una selección más objetiva y eficiente para las empresas, permitiéndoles identificar a los candidatos más adecuados para cada puesto de trabajo. Además, la implementación de algoritmos de inteligencia artificial en estos sistemas ha permitido evaluar un volumen mayor de solicitudes en menos tiempo, reduciendo significativamente el sesgo humano en la preselección. Sin embargo, la rápida y masiva adopción de estas tecnologías por parte de las empresas ha generado un contexto sin precedentes. Este nuevo entorno puede considerarse una "tierra de nadie" desde la perspectiva jurídica, donde la regulación es insuficiente o inexistente, dificultando el control y la supervisión adecuados. Pese a la promulgación del Reglamento europeo, existen incógnitas sin resolver, máxime cuando la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales no han encajado con éxito una protección efectiva frente a intromisiones automatizadas en los trabajadores. La falta de un marco legal claro y específico para la IA en el proceso de contratación plantea varios desafíos. Por un lado, existe el riesgo de que los algoritmos perpetúen o amplifiquen sesgos preexistentes si no son diseñados y supervisados correctamente, más allá de la mera prohibición

formal de su uso. Esto puede llevar a decisiones de contratación injustas y discriminatorias. Por otro lado, la privacidad de los datos de los candidatos es una preocupación creciente, ya que estos sistemas recopilan y procesan grandes cantidades de información personal.

Para abordar estos desafíos, es fundamental que se desarrollen y apliquen regulaciones claras y específicas que guíen el uso de la IA en la contratación. Esto incluiría la implementación de estándares de transparencia para que los candidatos comprendan cómo se utilizan sus datos y cómo se toman las decisiones automatizadas. Asimismo, se requiere una mayor supervisión y auditoría de los algoritmos para garantizar que funcionen de manera justa y equitativa. En conclusión, aunque la digitalización y la inteligencia artificial han traído mejoras significativas en la eficiencia y objetividad del proceso de contratación, también han creado desafíos jurídicos y éticos que deben ser abordados. Un marco regulatorio robusto y adaptado a estas nuevas tecnologías es esencial para asegurar que los beneficios de la IA se realicen plenamente, sin comprometer los derechos y la equidad de los candidatos.

Essential Bibliography

García González, G. (2022). La gestión algorítmica del trabajo: riesgos y desafíos. In A. Abadías Selma & G. García (Coords.), *Protección de los trabajadores e inteligencia artificial: la tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial*. Barcelona: Atelier.

Mercader Uguina, J. (2022). *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Lara, C. S. (2020). El Algoritmo como protagonista de la relación laboral: Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 155.

Ortega, V. S. (2024). La afectación de la inteligencia artificial a los procesos de contratación pública europea.

Schmidt Margalho, L. (2024). El impacto de la automatización y la inteligencia artificial en el ámbito del derecho laboral.

Keywords

Discriminación algorítmica, derechos laborales, reglamento de IA, Estatuto de los trabajadores, inteligencia artificial, sesgos, algoritmos digitales, automatización, género

Do workers want security? Protection against dismissal in the 21st century

Zoltán Petrovics

Assistant Professor of Labour Law, ELTE University (Hungary, Budapest), Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Law and Associate Professor of Labour Law, University of Public Service, Faculty of Public Governance and International Studies, Department of Human Resources

Abstract & methodology

The loss of work affects every person, regardless of its legal classification. It deprives the worker of his/her/their main source of income, removes him/her/them from a key element of life, threatens the possession of basic material and intellectual goods, and jeopardises the daily livelihood. What do workers want today? I am convinced that workers, like the majority of people, want relative security and stability. However, changes in the world of work are increasingly undermining the stability of employment relationships. According to my hypothesis, there are many phenomena in the first decades of the 21st century that, on the one hand, accelerate the degradation of protection in traditional employment relationships, and on the other hand, raise the need to expand protection in new employment relationships. All this feeds two contradictory tendencies: on the one hand, it broadens the employer's room for manoeuvre and, on the other, it seeks to bring the employer's power under control. Some workers, despite their economic dependency, remain outside the ramparts of protection against dismissal, while those in traditional employment relationships are also increasingly vulnerable. This reinforced by the sociological human ideal of the digital age as a flexible, constantly on the move, seeking new challenges and not in need of those employment structures that 'lock him/her/them in'.

In my presentation, I will examine the potential basis for the regulation of protection against termination of employment relationships by the employer. In my opinion, protection against arbitrary termination should be derived from the right to work and human dignity, so it should be placed on solid human rights foundations. The idea of protecting workers against arbitrary dismissal is supported by the need for existential protection that stems from the loss of work, and those theories that draw an analogy between jobs and property (new property – Charles A. Reich, ownership of jobs – Frederic Meyers) and by the idea that protection of these structures is also absolutely necessary because economic

vulnerability and economic unfreedom threaten people's freedoms (Amartya Sen). Methodologically, I will base my findings on the legal literature and examples taken from the legal regulations.

In my view, it would be necessary to create the protection against arbitrary termination applicable to all forms of work performed in dependency and to define those rights and obligations that should apply universally to workers and employers. Placing the issue in a human rights context allows, in principle, for general guarantees to apply to all work performed in subordination.

Essential Bibliography

Hugh Collins: Is There a Human Right to Work? In: Virginia Mantouvalou (ed.): *The Right to Work: Legal and Philosophical Perspectives*. Oxford–Portland (Oregon), Hart, 2015.

Hugh Collins: *Justice in Dismissal. The Law of Termination of Employment*. Oxford, Oxford University Press, 1992.

Bob Hepple: Flexibility and Security of Employment. In: Roger Blanpain – Christian Engels (eds.): *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. The Hague–London–Boston, Kluwer Law International, 1998.

Guy Davidov – Edo Eshet: Intermediate Approaches to Unfair Dismissal Protection. *Industrial Law Journal*, July 2015, Volume 44. Number 2.

Guus Heerma van Voss – Beryl ter Haar: Common Ground in European Dismissal Law. *European Labour Law Journal*, 2012/3.

Frank Hendrickx: Flexicurity and the EU Approach to the Law in Dismissal. *Tilburg Law Review*, 2007–2008/1–2.

Bob Hepple: A Right to Work? *Industrial Law Journal*, 1981/10.

Bob Hepple: European Rules on Dismissal Law? *Comparative Labour Law Journal*, 1996–1997/2.

Otto Kahn-Freund: *Labour and the Law*. Stevens and Sons, London, 1977.

Sylvaine Laulom: Dismissal law under challenge: new risk for workers. In: Which securities for workers in time of crisis? CERCRID (UMR 5137) – ASTREES. *Labour Law and Financial Crises: Contingent Responses?* Conference paper. 2013.

Virginia Mantouvalou: Are Labour Rights Human Rights? *European Labour Law Journal*, 2012, Volume 3, Number 2.

Emanuele Menegatti: On-demand Workers by Application: Autonomia o subordinazione? In: Gaetano Zilio Grandi – Marco Biasi, (eds.):

Commentario Breve allo Statuto del Lavoro Autonomo e del Lavoro Agile. Padova, 2018.

Frederic Meyers: *Ownerships of Jobs: A Comparative Study*. Los Angeles, Institute of Industrial Relations, University of California, 1964.

Robert Rebhahn: *Economic Dismissals – A Comparative Look with a Focus on Significant Changes Since 2006*. *European Labour Law Journal*, 2012/3.

Charles A. Reich: *The liberty impact of the new property*. *William and Mary Law Review*, 1989–1990/2.

Charles A. Reich: *The New Property*. *Yale Law Journal*, 1964, Vol. 73, Issue 5.

Charles A. Reich: *The New Property After 25 Years*. *University of San Francisco Law Review*, 1990/2.

Amartya Sen: *Development as Freedom*. New York, Anchor Books, 2000.

Hugo Sinzheimer: *Grundzüge des Arbeitsrecht. Eine Einführung*. Jena, Fischer. 1921.

Andrew Stewart: *And (Industrial) Justice for All? Protecting Worker Against Unfair Dismissal*. *Flinders Journal of Law Reform*, 1995–1997/1.

Keywords

Dismissal, job security, employment relationship, fundamental labour rights, protection, stability, termination of employment

Organizational participation of invulnerable workers: participatory governance in Italian universities

Gianluigi Pezzini

Research Fellow in Labour Law at the University of Milan

Abstract & methodology

The pursuit of occupational well-being has become crucial in the current working relationships, as usual occupational transitions has recently showed.

The achievement of this occupational well-being can be realized through workers' participation, that strengths the connections between workers' needs and employers' supply. However, this is a tool that has not been wide developed in Italy.

In the private sector, it has not been supported, despite Art. 46 of the Constitution, which states "*for the economic and social betterment of workers and in harmony with the needs of production, the Republic recognizes the rights of workers to collaborate in the management of enterprises, in the ways and within the limits established by law*".

The lack of direct participation involves the public sector, too. Civil servants' participation rights are limited to information, which is addressed to plant-based unions.

But exceptionally, the law supports direct participation in the governance bodies of universities, leaving to the university's statutes the determination of selection, rights and duties of the servants' representatives.

This topic has not been studied yet from a labour law point of view, but it seems to be very important, because it could be a best practice in developing direct participation, both in the public and (why not?) in the private sectors.

This proposal aims to: a) collect and systematize the solutions adopted by universities, in order to b) understand this direct participation system.

From the methodological point of view, the research will be carried out through the study a) of the legislative provisions on university regulations, and b) through the analysis of Italian universities' statutes.

Essential Bibliography

Aa.Vv. (2017). *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione: Tre proposte a confronto*. Roma.

- Ales, E. (2020). Libert  sindacale vs partecipazione? Assenze, presenze e possibilit  nello Statuto dei Lavoratori. *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1.
- Battini, S. (2011). La nuova governance delle Universit . *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, 2.
- Bellavista, A. (2018). Contrattazione collettiva e partecipazione sindacale nella riforma Madia. In A. Garilli, A. Riccobono, C. De Marco, A. Bellavista, M. Marinelli, M. Nicolosi, & A. Gabriele (Eds.), *Il lavoro alle dipendenze della P.A. dopo la "riforma Madia"*. Milano.
- Brollo, M., & De Luca Tamajo, R. (Eds.). (2011). *La riforma dell'Universit  tra legge e Statuti: Analisi interdisciplinare della legge n. 240/2010*. Milano.
- Cangemi, V. (2019). La partecipazione sindacale e la negoziabilit  dei poteri dirigenziali nel nuovo sistema di relazioni sindacali. *Lavoro e Previdenza Sociale*, 2.
- Carinci, F., & Mainardi, S. (Eds.). (2011). *La terza riforma del lavoro pubblico: Commentario al D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, aggiornato al "Collegato Lavoro"*. Milano.
- Corti, M. (2019). La partecipazione alla luce delle nuove regole (passato, presente, sperimentazione). *Quaderni di Ricerca Giuridica del Lavoro*, 4.
- Corti, M. (2012). *La partecipazione dei lavoratori: La cornice europea e l'esperienza comparata*. Milano.
- D'onghia, M. (2015). La rappresentanza di genere e gli organismi di parit  nelle Universit . *Diritto del Lavoro e della Mobilit *, III.
- Pedrazzoli, M. (1985). *Democrazia industriale e subordinazione*. Milano.
- Perulli, A. (2019). Workers' participation in the firm: Between social freedom and non-domination. WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona, 149.

Keywords

Labour market, participation, social partners, industrial relations, trade unions, university, work well-being

Azienda che promuove la salute mentale: un'iniziativa brasiliana che risponde ai desideri dei lavoratori

Luciana Piccinelli Gradowski

Vicepresidente della Commissione di diritto sindacale dell'Ordine degli avvocati del Brasile - sezione del Paraná e membro del Consiglio tematico per le relazioni di lavoro della Federazione delle industrie dello Stato del Paraná

Abstract & methodology

La salute e il benessere mentale sono attualmente i desideri dei lavoratori nel mercato del lavoro e in questo proposito alcuni Paesi stanno già migliorando le loro linee guida. Anche prima del periodo critico della diffusione globale del virus COVID, si parlava già di come i datori di lavoro potessero migliorare l'ambiente per i lavoratori, ma si non è stata una discussione molto proficua, senza molta profondità e con azione limitata dal punto di vista sociale, legale o anche pratico. Questa preoccupazione per ciò che accade nella testa di ciascun lavoratore e per il modo in cui l'azienda potrebbe soddisfarlo al fine creare un maggiore impegno e produttività si è accentuata nel periodo post-pandemia.

A seguito di queste preoccupazioni, il 27 marzo 2024 in Brasile è stata emanata una nuova legislazione che istituisce il Certificato di Azienda che Promuove la Salute Mentale. Secondo questo standard recentemente pubblicato, che deve ancora essere regolamentato, le aziende interessate ad ottenere questa certificazione dovranno promuovere la salute mentale e il benessere dei propri dipendenti, essere trasparenti e responsabili. Questo regolamento ha portato con sé un elenco generalizzato di azioni che, in teoria, promuovono la tutela della salute mentale dei lavoratori. Ad esempio, le lettere "c", "d" ed "F" del punto I dell'articolo 3 della legge riguardano la sensibilizzazione di tutti sulla rilevanza del tema attraverso campagne e programmi di formazione.

Diverse ricerche, la legislazione brasiliana e linee guida internazionali evidenziano e confermano l'importanza di questo tema nel mercato del lavoro. L'Organizzazione Mondiale della Sanità, ad esempio, stima che il 15% dei lavoratori adulti avrà un disturbo mentale ad un certo punto della propria vita e sottolinea che l'entità del problema di salute pubblica è superiore all'ammontare degli investimenti per affrontarlo. Sulla stessa linea, un'indagine condotta nell'agosto 2022 da Infojobs, società del Gruppo RedArbor leader nel segmento delle offerte di lavoro online in America Latina, ha rivelato che il 76% delle persone intervistate ha già dovuto o ha conosciuto qualcuno che ha dovuto assentarsi dal lavoro per

motivi di salute mentale. Il 57% dei professionisti delle risorse umane che hanno partecipato al sondaggio non crede che le aziende si preoccupino di più diventando sempre più della salute mentale dei propri dipendenti, ma il 99% dei professionisti ritiene che questo problema dovrebbe essere una preoccupazione aziendale. L'indagine ha anche analizzato dati rilevanti, in quanto evidenzia che il 60% dei professionisti (che lavorano al di fuori del settore di risorse umane) ha rivelato di non sentirsi psicologicamente sicuro nell'azienda in cui lavora o ha lavorato. Inoltre, il 77% degli intervistati ha dichiarato che le aziende per cui lavora o ha lavorato non prevedono azioni o supporto per la salute mentale.

Le pratiche di salute mentale e benessere sembrano essere estremamente significative per i dipendenti quando si tratta di costruire fedeltà e fiducia in un'azienda. Secondo uno studio condotto nel 2023 dal Great Place to Work Institute (GPTW), che ogni anno elige le centocinquanta migliori aziende per cui lavorare in Brasile, e che stabilisce questa classifica in base alle pratiche dell'organizzazione aziendale e alle testimonianze dei dipendenti; la qualità della vita è citata dai dipendenti come un argomento altamente desiderato, addirittura anche prima della remunerazione, dei benefici e della stabilità. Il 97% delle aziende premiate adotta pratiche di salute e benessere mentale per i propri dipendenti. La governance della salute mentale sembra essere il modo più efficace per implementare cambiamenti sostanziali in questo settore. L'azienda Ambev, ad esempio, è un interessante caso di studio, perché anche se non è stata citata dal GPTW, ha implementato una direzione per la salute mentale nel 2020, dopo aver firmato l'impegno del Mind in Focus Movement. Ha stabilito *partnership* con piattaforme di assistenza psicologica, ha creato guide di comunicazione per parlare dell'argomento, ha fissato limiti di tempo per le riunioni (che non possono iniziare prima delle ore 9 e terminare dopo le ore 17) e ha creato un gruppo di supporto composto da dipendenti selezionati e formati dall'Istituto Albert Einstein.

L'equilibrio tra vita professionale e personale in questo nuovo mondo del lavoro, previsto anche dalla recente legislazione brasiliana, è uno dei principali oggetti di desiderio dei lavoratori. Orari flessibili di entrata e uscita flessibili quando l'attività lo consente, pause infragiornaliere di 30 minuti (nel caso del Brasile questa riduzione può essere concordata tra le parti attraverso contrattazione collettiva) in modo che il dipendente possa uscire prima, la possibilità di scegliere tra lavoro frontale, ibrido e a distanza sono tutti esempi di flessibilità che incoraggiano i lavoratori a concentrare la loro attenzione e il loro tempo sulla vita personale. Altri aspetti che possono influenzare questo equilibrio, secondo lo studio di Remote, una piattaforma che si occupa di questioni e servizi legati al capitale umano su scala globale, sarebbero fattori quali: il numero di giorni di ferie, l'assistenza sanitaria, l'eventuale presenza di un salario minimo, l'orario di lavoro medio, i permessi disponibili e livelli di inclusione.

In breve, i lavoratori desiderano rispetto, benessere e salute mentale, ma, soprattutto richiedono una legislazione che sia efficace in questi ambiti. Leggi che siano un'armatura protettiva, che entrino come un soldato

instancabile nelle guerre contro gli abusi costituzionali, istituzionale e umani. Leggi che tutelino effettivamente i loro diritti, che abbiano una visione più pratica e contestualizzata e, più specificatamente, oggi, che preservino il loro benessere e promuovano la loro salute mentale. Sembra che, a prima vista, l'intento di questa nuova legge brasiliana, che concede certificato alle aziende che la implementano, valido per due anni e rinnovabile dopo una nuova valutazione, corrisponda a questi nuovi grandi desideri della forza di lavoro del Paese.

Essential Bibliography:

Senado Federal. (2024). Lei 14.831 de 27/03/24. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Disponibile su <http://legis.senado.leg.br/norma/38286747/publicacao/38287501> (Accesso: 22/05/24).

World Health Organization. (2022). WHO guidelines on mental health at work. World Health Organization. Disponibile su <http://www.who.int/publications/i/item/9789240053052> (Accesso: 22/05/24).

Great Place to Work. (2023). Estudo das 150 melhores empresas para trabalhar. GPTW Brasil. Disponibile su <https://conteudo.gptw.com.br/150-melhores> (Accesso: 23/05/24).

BBC News Brasil. (2024). Não quero ser chefe. Não vale a pena: os brasileiros que querem mais equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Disponibile su <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cer38l07lmvo> (Accesso: 25/05/24).

Il Sole 24 Ore. (2024). Italia tra i peggiori Paesi d'Europa per equilibrio vita-lavoro. Disponibile su https://www.infodata.ilsole24ore.com/2024/04/24/italia-tra-i-peggiori-paesi-deuropa-per-equilibrio-vita-lavoro/?refresh_ce (Accesso: 30/05/24).

Pacto Global Rede Brasil. (2021). Movimento Mente em Foco. Disponibile su <https://www.pactoglobal.org.br/movimentos/movimento-mente-em-foco/> (Accesso: 30/05/24).

Keywords

Salute mentale dei lavoratori, benessere dei lavoratori, salute mentale e azienda, desideri dei lavoratori, vita professionale e vita personale

Principales aspectos sobre la contratación temporal en México

Jaime Piqueras García

Personal Investigador en Formación de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universitat de València

Abstract & methodology

El objetivo principal de la investigación consistirá en llevar a cabo un estudio comparativo introductorio sobre la regulación de la contratación temporal en Latinoamérica, tomando como punto de referencia la normativa española en esta materia. Se pretende analizar detenidamente cómo se aborda esta cuestión en diferentes países de la región, centrándose principalmente en la legislación mexicana y con la posibilidad de ampliar el análisis a otros países latinoamericanos que presenten sistemas de contratación similares o características de interés para el estudio.

La estructura del trabajo se fundamentará en un análisis del régimen jurídico de la contratación temporal en cada uno de los países objeto de investigación. Este análisis se llevará a cabo mediante el estudio de la actividad legislativa pertinente en materia de contratación temporal, así como mediante el examen de la interpretación que estas normas reciben por parte de la doctrina y la jurisprudencia. Además, se prestará especial atención a los niveles de empleo temporal en función del régimen de contratos temporales vigente en cada país. Se buscará identificar las principales fortalezas y debilidades de los marcos normativos, con el fin de proporcionar una visión integral de la situación de la contratación temporal en la región.

Además, dado que la mera presencia de un alto o bajo porcentaje de contratación temporal no garantiza automáticamente una mayor estabilidad laboral, el estudio también dedicará espacio a analizar y comparar de qué manera la inestabilidad laboral se manifiesta en los distintos mercados de trabajo. Se explorarán las causas y consecuencias de la precarización laboral, así como las posibles soluciones para mejorar la estabilidad del empleo en beneficio de los trabajadores. En último lugar, se espera que los resultados obtenidos contribuyan a fundamentar propuestas concretas destinadas a mejorar las condiciones laborales y promover la estabilidad laboral en la región latinoamericana.

El estudio comenzará con un análisis histórico de la evolución de la normativa laboral en cada país objeto de estudio, con el objetivo de comprender cómo ha ido cambiando la regulación en materia de contratación temporal a lo largo del tiempo. Este enfoque diacrónico permitirá identificar tendencias y patrones en la legislación laboral, así

como entender los factores que han influido en su desarrollo. Además, se utilizará el método exegético para examinar la voluntad del legislador en relación con el avance normativo en materia de contratación temporal. Este análisis permitirá comprender los objetivos y propósitos que han guiado la elaboración de la normativa laboral en cada país, así como evaluar la coherencia y efectividad de las disposiciones legales existentes. Además de los métodos mencionados anteriormente, el estudio también se basará en la revisión de la literatura científica relacionada con la contratación temporal y la estabilidad laboral. Se recabará información de fuentes como libros, artículos e informes elaborados por expertos en el campo de las relaciones laborales, con el fin de complementar y enriquecer el análisis jurídico realizado. Esta revisión de la literatura permitirá contextualizar los hallazgos del estudio en el marco teórico existente, así como identificar posibles lagunas o áreas de investigación adicionales que puedan ser exploradas en el futuro.

Essential Bibliography

Camacho Solís, J. I., (2015) “La informalidad del Teletrabajo en México”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, N°. 3, págs. 251-271.

Cuevas Rodríguez, E.; de la Torre Ruiz, H. A. y Regla Dávila, S. O., (2016) “Características y determinantes de la informalidad laboral en México”, *Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo: Cuadernos de Trabajo de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez*, Vol. 6, N°. 35, 2016, págs. 3-28.

García Guzmán, B., (2010) “Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo”, *Estudios demográficos y urbanos*, Vol. 25, N°. 1, págs. 73-101.

González Jiménez, C., (2010) “La contratación laboral temporal en México”, *Diálogos jurídicos España-México: volumen II*, págs. 191-202.

Horbath Corredor, J. E., (1999) “La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992”, *Papeles de población*, Vol. 5, N°. 21, págs. 57-100.

Mateu Carruana, M. J., (2010) “Estudio sobre la contratación temporal en España”, *Diálogos jurídicos España-México: volumen II*, págs. 157-190.

Tunal Santiago, G., (2002) “La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México”, *Economía, sociedad y territorio*, Vol. 3, N°. 11, págs. 409-440.

Luévano Gaspar, F. et. al. (2022) “Grupos de pobreza en México desde la perspectiva de la informalidad y la productividad laboral”, *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, Vol. 19, N°. 3.

Olvera Quintero, J., (1995) “La estabilidad en el empleo”, Revista de la Facultad de Derecho de México, N°. 203-204, págs. 93-109.

Quiñones Tinoco, C. J. y Rodríguez Lugo, S., (2015) “La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, N°. 21, págs. 179-201.

Morales Arredondo, L. E., (2021) “La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, N°. 33, págs. 69-101.

Keywords

Contratación temporal, temporalidad comparada, estabilidad en el empleo, trabajo informal

Is a revival of collective bargaining possible? the transposition of the Adequate Minimum Wages Directive in central and eastern Europe

Łukasz Pisarczyk
University of Silesia in Katowice

Błażej Mądrzycki
University of Silesia in Katowice

Abstract & methodology

In recent years, the European social policy has shifted from decentralizing collective bargaining, justified by the economic crisis and the need to support entrepreneurs, to supporting and promoting social dialogue (the European Pillar of Social Rights, the Directive on Adequate Minimum Wages). Directive builds a desired model of collective bargaining that covers at least 80 per cent of workers. Where the coverage of collective bargaining is lower, the Member States are now obliged to adopt an action plan to increase it (Article 4 of the Directive). The EU strategy may be perceived as an attempt to restore the European social model based on sectoral (trans-sectoral) negotiations covering large groups of workers but also as an instrument to influence socio-economic models of (some) Member States.

Central and Eastern European countries (“CEECs”) are among the MSs with the lowest coverage by collective bargaining. During the transition period, CEECs positioned themselves as cheap labour markets to attract foreign investments. In recent years, the region enjoyed significant economic development. However, it has not entailed the implementation of the European Social Model, in particular in its collective dimension. The improvement of workers’ position has been usually caused either by market situation or by state intervention (e.g. increasing statutory minimum wages). Consequently, the question arises whether new European legislation has a potential to influence national systems of industrial relations in CEECs and contribute to increasing the coverage by collective bargaining.

There are two fundamental conditions to improve social dialogue and, consequently, increase the coverage by collective bargaining. The first is to adopt new strategies by the social partners. The second, to reconstruct the legal framework of collective bargaining to make it more supportive. A neutral legal framework will not stimulate social dialogue in countries

where trade unions and employers (employers' organizations) have remained passive or even reluctant to commence negotiations. A real game changer would be the obligation to bargain collectively combined with the recognition of an *erga omnes* effect of sectoral collective agreements. Such a solution is rather unlikely due to economic and political reasons. Employers in CEECs are not ready for a unification of labour standards. They expect greater flexibility increasing their competitiveness. Moreover, in some cases the state may not be interested in sharing power with the social partners while the pressure from trade unions is insufficient. It significantly decreases the chances to develop collective bargaining. The authors expect not profound changes, but rather corrections that will not result in a fundamental strengthening of the collective bargaining system in CEECs.

The article is based on research on collective bargaining carried out in Poland (2019–2023), which covered, inter alia, analysis of social partners' strategies and activities, registers of collective agreements, questionnaires and interviews with representatives of trade unions and employers. The literature on the development of collective bargaining in other CEECs (e.g. the Romanian reform 2022) has been taken into account.

Essential Bibliography

Gyulavári T., Menegatti E., eds. (2019), *The Sources of Labour Law*. Wolters Kluwer.

Gyulavári T., Pisarczyk Ł. (2023), Populist Reforms in Hungary and Poland: Same Song, Different Melodies, 39(1), 49–70.

Kahancová M., Mrozowicki A., Šćepanović V. (2024), 20 years after: perspectives on industrial relations in Central and Eastern Europe since EU enlargement, *Transfer*, 30(1), 3-14.

Laulom S. (2018), From Decentralization of Collective Bargaining to Decollectivization of Industrial Relations Systems? [in:] *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*, S. Laulom (ed.) *Bulletin of Comparative Labour Relations* No. 99.

Liukkunen U. (2019), *The Role of Collective Bargaining in Labour Law Regimes. A Global Perspective*, U. Liukkunen (ed.), Springer.

Müller T., Schulten T. (2024), Not done yet – applying the minimum-wages directive, *Social Europe*.

Report (2023), *Report Expert Group Transposition of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union*.

De Spiegelaere S. (2023), Back on track: are we seeing a renaissance of collective bargaining in Romania?, *HESAMAG*, 27.

Vaughan-Whitehead D. (2015), *The European Social Model in times of crisis: An overview* [in:] *The European Social Model in Crisis. Is Europe*

Losing its Soul?, D. Vaughan-Whitehead (ed.), International Labour Organization, Edward Elgar Publishing.

Keywords

Collective bargaining, coverage, trade unions, employers, directive, minimum wages, Central and Eastern Europe

Digitalización y calidad en el empleo: luces y sombras

Tamara Prieto Pérez

Personal Docente e Investigador, Universidad de León

Abstract & methodology

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad digital avanza a un ritmo acelerado, imponiendo una transformación profunda en las relaciones de producción y consumo. Su impacto sobre el mercado de trabajo provoca nuevas oportunidades y algunos incertidumbres.

Estos cambios influyen en el desarrollo sostenible, por lo que es importante considerar las implicaciones a largo plazo para las economías y las sociedades.

Sería un error de enfoque centrar el debate únicamente en el cambio tecnológico que afecta a la economía de plataformas o al trabajo inteligente, pues este cambio repercute en toda la población activa, incluyendo a los trabajadores en ocupaciones tradicionales, quienes también se ven impactados por la digitalización en la manera en que realizan sus tareas y se relacionan con sus empleadores¹.

El objetivo es proporcionar una visión integral de cómo la transformación digital está remodelando el panorama laboral y qué medidas pueden adoptarse para garantizar que este proceso conduzca a resultados positivos para todos, analizando las tendencias actuales y proyectando posibles escenarios futuros en el mercado laboral bajo la influencia de la digitalización.

2. EL DEBATE ACTUAL SOBRE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL EMPLEO: REDEFINICIÓN DE LOS PERFILES PROFESIONALES

A lo largo del transcurso de la historia de la industrialización, múltiples expertos han vaticinado que la digitalización y la automatización a gran escala desplazarán el trabajo humano y deteriorarán la situación económica, excepto la de aquellos que posean o desarrollen las tecnologías en cuestión². De hecho, la experiencia histórica indica que las revoluciones tecnológicas anteriores han ocasionado cambios profundos en la

¹ CRUZ VILLALÓN, J.: “El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Pamplona (Aranzadi), 2020, p. 37.

² ESTLUND, C. (2018). What Should We Do After Work? Automation and Employment Law. *The Yale Law Journal*, 128, p. 260.

estructura social, provocando la desaparición de sectores completos y las ocupaciones asociadas, todo ello con el objetivo de impulsar un crecimiento económico competitivo. Sin embargo, también se observa que dichas revoluciones han logrado generar nuevos empleos, totalmente distintos, que por lo general ofrecen mejores salarios y condiciones laborales más seguras y saludables.

Las innovaciones tecnológicas y la digitalización generan cambios inevitables que revolucionan globalmente³. Las empresas deben ajustar su estructura organizativa para cumplir con las demandas de estos nuevos escenarios, siendo más flexibles e innovadoras. Esto implica la robotización de tareas repetitivas, así como la contratación de individuos con un alto nivel de competencias digitales⁴.

La digitalización y la automatización avanzada de los procesos de producción pueden provocar la pérdida de empleos en países desarrollados, especialmente afectando a trabajos no cualificados⁵. Esto conlleva la desaparición de roles obsoletos.

Sin embargo, estos cambios pueden dar lugar al surgimiento de trabajos especializados, implicando tareas vinculadas a la programación informática o la ingeniería, entre otros campos⁶. Esto conllevaría un aumento en la demanda de empleos que requieran un alto nivel de cualificación⁷. Como resultado, se anticipa una reorganización y reestructuración del mercado laboral, donde algunos roles desaparecerán, otros se redefinirán y surgirán nuevos perfiles profesionales⁸.

Al debate inicial sobre el impacto de la digitalización en la productividad y el empleo se han añadido nuevas preocupaciones: los riesgos derivados de la dominación tecnológica por parte de un pequeño grupo de países o empresas, los límites éticos en el desarrollo de la inteligencia artificial, y los problemas emergentes relacionados con la propiedad y la privacidad de los datos, así como con la ciberseguridad.

3. EXIGENCIA DE NUEVAS DESTREZAS O HABILIDADES

En la actualidad, observamos cómo la transformación digital avanza gradualmente, de manera dispersa y con resultados inasibles en un entorno económico y tecnológico cada vez más complejo. De acuerdo con la doctrina más destacada “el virulento cambio tecnológico que estamos viviendo anuncia una transformación disruptiva en los modos y formas de

³ SCHWAB, K.: La cuarta revolución industrial, Barcelona, Debate, 2016, p. 23

⁴ NAGAO MENEZES, d. F.: “Las Perspectivas Del Trabajo En La Sociedad 4.0”, Revista Nacional de Administración, vol. 11, n.º 1, 2020, p. 13.

⁵ FOLADORI, G. Y ORTIZ-ESPINOZA, Á.: “La Relación Capital-Trabajo En La Industria 4.0”, cit., p. 169.

⁶ NAGAO MENEZES, D.F.: “Las Perspectivas Del Trabajo En La Sociedad 4.0”, cit., p. 14.

⁷ TORRECILLA GARCÍA, J. A., PARDO FERREIRA, C., Y RUBIO ROMERO, J. C.: “Industria 4.0 y Transformación Digital: Nuevas Formas de Organización Del Trabajo”, cit., p. 39

⁸ NAGAO MENEZES, D.F.: “Las Perspectivas Del Trabajo En La Sociedad 4.0”, p. 15; TORRECILLA GARCÍA, J. A., PARDO FERREIRA, C., Y RUBIO ROMERO, J. C.: “Industria 4.0 y Transformación Digital: Nuevas Formas de Organización Del Trabajo”, cit., p. 39.

entender en un futuro próximo la idea de trabajo”⁹, tanto desde el punto de vista cuantitativo como desde una perspectiva cualitativa, apostando, como pilar basal, por un incremento en la flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo¹⁰. La desaparición de la gran empresa organizada sobre la base de procesos productivos continuos que acogían gran número de trabajadores permanentes, organizados en estrictas categorías profesionales, prestando una labor durante jornadas estables y rígidamente estructuradas, unida a la proliferación de las novaciones técnicas, conllevan la destrucción o, al menos, la alteración sustancial de los hábitos tradicionales.

Las competencias de los empleados deben ajustarse a un nuevo panorama laboral, donde las labores manuales son reemplazadas por actividades de supervisión y toma de decisiones. Los individuos deben desarrollar habilidades para trabajar en conjunto con tecnologías inteligentes. Esta demanda de adquisición de conocimientos y destrezas relacionadas con la digitalización es continua, dado que los progresos tecnológicos son constantes, lo que caracteriza a la Industria 4.0 por su dinamismo¹¹.

Tanto es así la incidencia de las nuevas tecnologías en los procesos productivos no sólo tiene efectos ad extra en aras a mejorar la rentabilidad o incrementar la competitividad, sino también ad intra, pues brindan la posibilidad a escaso coste de almacenar una cantidad enorme de información relativa a la persona del trabajador entremezclada con el quehacer laboral a través de avanzados sistemas cloud computing o big data, acompañados de diseños multicriteria¹².

A pesar de esto, aún desconocemos completamente todos sus efectos. Por ejemplo, hasta ahora, la pérdida neta de empleos en la Unión Europea no sigue patrones específicos y ha sido enmascarada en gran medida por la automatización o digitalización de ciertas tareas en lugar de puestos de trabajo específicos. Además, resulta imposible prever con precisión cómo se crearán o destruirán empleos en cada ocupación y sector, o qué tipos de nuevos empleos surgirán debido a las tecnologías digitales.

Esta falta de claridad se debe principalmente a que las tecnologías no se están adoptando de manera uniforme ni a la misma velocidad en todos los sectores y empresas de la Unión Europea. Aunque todos han tenido la oportunidad de beneficiarse de la digitalización, no todos la han aprovechado por igual, lo que ha generado polos de desarrollo tecnológico concentrados geográficamente.

⁹ MERCADER UGUINA, J. (2017). El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica, p. 218.

¹⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Implicaciones jurídico-laborales de la desregulación horaria y espacial en la industria 4.0. VV.AA Coyuntura y evolución del derecho del trabajo en tiempo de pandemia. Estudios latinoamericanos de relaciones laborales y protección social. 2021. n. 11.

¹¹ ORRECILLA GARCÍA, J. A., PARDO FERREIRA, C., Y RUBIO ROMERO, J. C.: “Industria 4.0 y Transformación Digital: Nuevas Formas de Organización Del Trabajo”, cit., p. 39.

¹² ÁLVAREZ CUESTA, H.: El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro, Madrid (Colex), 2017, p. 16

4. CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS: ALGUNAS DIFICULTADES

El debate se centra en la capacidad de las nuevas industrias para crear empleos lo suficientemente rápido como para absorber a los trabajadores desplazados. Algunos expertos confían en que la economía generará nuevos empleos a medida que surjan excedentes de trabajadores en ciertos segmentos, mientras que otros señalan que la historia sugiere que los empleos seguirán evolucionando de manera similar a como lo han hecho en los últimos siglos¹³.

A pesar de esto, el mercado laboral ha demostrado una notable capacidad de adaptación ante las transformaciones tecnológicas. Hoy en día, los avances tecnológicos se producen a un ritmo acelerado, marcando lo que se conoce como la cuarta revolución industrial¹⁴. Este fenómeno, junto con la crisis socioeconómica y otras tendencias, tendrá un impacto significativo en el futuro del trabajo. Se vislumbra un futuro en constante evolución que presenta tanto oportunidades como una serie de riesgos a considerar, donde a pesar de las incertidumbres, parece poco probable que los humanos sean completamente reemplazados por máquinas o que el trabajo desaparezca por completo. Sin embargo, es evidente que el trabajo experimentará cambios significativos y se llevará a cabo de manera diferente en un entorno laboral transformado.

Los análisis más pesimistas sugieren que los avances tecnológicos generarán un efecto de sustitución sin igual. Esta visión se fundamenta en experiencias anteriores, en la rapidez y simultaneidad de los desarrollos tecnológicos en distintos sectores (lo que complica la rápida adaptación de los trabajadores) y en que la digitalización no solo reemplazará tareas rutinarias de baja cualificación, sino que también desplazará y modificará empleos de alta cualificación.

Sin embargo, según otros estudios, el riesgo de automatización de empleos no siempre conlleva su destrucción. La automatización y la robotización impactarán más en ciertas tareas que en ocupaciones específicas. Incluso se observa un creciente dinamismo positivo en la recualificación de los trabajadores como consecuencia de la automatización y la creciente complejidad de las tareas¹⁵.

Están emergiendo iniciativas de colaboración y coexistencia entre trabajadores y robots, conocidas como proyectos de *cobots*. Estos resaltan la relevancia de las políticas de recursos humanos y el diálogo social en

¹³ SUSSKIND, D. (2020). *A World Without Work: Technology, Automation and How We Should Respond*. London. Allen Lane. En: PARLAMENTO EUROPEO (2021). *Digital automation and the future of work*. p. 1.

¹⁴ CASTAÑO, C., «La brecha de género en la 4ª Revolución industrial», en *¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo*, Gaceta Sindical UGT, n. 27, diciembre 2016, p. 101-104.

¹⁵ GARCIA RUBIO, A. *El empleo y la relación laboral en el nuevo horizonte tecnológico: una visión transversal sobre los efectos de la digitalización*, Teoría y Derecho, 2018, n. 23, p. 61.

este nuevo contexto, con el objetivo de asegurar una transición digital sin contratiempos tanto para las empresas como para los empleados.

5. ESTRUCTURA OCUPACIONAL: NUEVOS CONTORNOS

Es esencial centrarse en los efectos negativos de esta transformación del trabajo, como la pérdida de calidad y seguridad laboral, las brechas salariales y de oportunidades profesionales, que han sido aún más evidentes después de la pandemia del Covid-19. Se plantea la pregunta de si la Unión Europea podrá avanzar en su proceso de digitalización y automatización mientras garantiza un empleo pleno, de calidad y suficiente para todos sus ciudadanos, y qué trabajos y habilidades serán necesarios para contrarrestar la proliferación de formas precarias de empleo y autoempleo. La incursión gradual y dispersa de la transformación digital plantea una serie de interrogantes sobre su impacto real en el mercado laboral europeo. Si bien aún carecemos de una comprensión exhaustiva de sus dimensiones, ya podemos observar ciertos efectos sociales y laborales que requieren atención.

En primer lugar, la polarización laboral se evidencia con la creciente demanda de trabajos altamente calificados, mientras que los empleos de baja cualificación experimentan una disminución y ofrecen salarios reducidos¹⁶. Asimismo, la estructura ocupacional está cambiando, con la automatización de algunas tareas y la creación de nuevas ocupaciones.

En este contexto, las ocupaciones futuras se dividen en categorías distintas, desde aquellas altamente transformadas por la digitalización hasta las más susceptibles a la automatización¹⁷. Aunque se espera una mayor eficiencia laboral a largo plazo, también se observan cambios en la naturaleza del trabajo y en la composición de las habilidades requeridas¹⁸. En cuanto a los ingresos, si bien las tecnologías digitales pueden generar empleos mejor remunerados, también plantean desafíos como la polarización laboral y la competencia entre robots y trabajadores humanos, lo que podría resultar en una disminución general de los salarios. A largo plazo, la estrecha colaboración entre el capital humano y las máquinas promete incrementar la eficiencia laboral, dado que las máquinas exhibirán mayor precisión en las tareas que ejecuten¹⁹. No obstante, la transformación digital de las funciones laborales ha ocasionado cambios significativos en la naturaleza de la mayoría de los puestos de trabajo, con

¹⁶ MERCADER UGUINA, J. R. El incierto futuro de la preferencia aplicativa del convenio de empresa en tiempo de reformas, en A. DE LA PUEBLA PINILLA y J. R. MERCADER UGUINA (Dir.). *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 449-469.

¹⁷ ANDRES, J. y DOMENECH, R. El futuro del trabajo: una visión general, *Teoría y Derecho*, 2018, n. 23, p. 36.

¹⁸ VELASCO, L.: ¿Te va a sustituir un algoritmo? *El futuro del trabajo en España*, Madrid (Turner), 2021, p. 78.

¹⁹ SUPIOT, A.: «Transformaciones del Derecho del Trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa», en AA.VV. (SERVAIS, J.M., Dir.): *Trabajar por tiempos mejores*, Informes OIT, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2007, p. 756-757.

una notable disminución en su calidad²⁰. Esta transformación se evidencia con la creciente vulnerabilidad de los empleos más susceptibles a la automatización, los cuales se caracterizan por involucrar principalmente tareas rutinarias, tanto manuales como no manuales, con requisitos de habilidades bajas y una baja complejidad en las interacciones sociales²¹.

Simultáneamente, se observa un incremento en la valoración de nuevos roles laborales vinculados al desarrollo de productos y servicios innovadores, así como de nuevos enfoques laborales y profesiones emergentes que son más abstractas, basadas en tecnología y ciencia, y tienden a ser más virtuales. Estos cambios se manifiestan especialmente en sectores como el trabajo digital, el empleo bajo demanda y la economía colaborativa y de plataformas.

Las modificaciones en la composición laboral y en los métodos de ejecución de las tareas han sido analizadas por Fossen y Sorgner, quienes identifican dos efectos principales: en primer lugar, la eliminación de determinados empleos debido a la sustitución del trabajo humano por tecnologías digitales; en segundo lugar, la reestructuración del trabajo, que implica la redistribución de puestos entre diferentes sectores económicos o la generación neta de nuevos empleos, donde las tecnologías digitales complementan la labor humana²².

El desarrollo de habilidades digitales se ha vuelto esencial para la fuerza laboral actual. Las proyecciones para el año 2030 indican una evolución caracterizada por cambios en las ocupaciones dentro de cada sector y en las tareas específicas de cada ocupación. Además, se espera un aumento significativo de ciertos factores, como la digitalización de la economía. Se prevé un incremento en las ocupaciones altamente calificadas, particularmente aquellas relacionadas con disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), tanto a nivel universitario como de formación profesional avanzada.

6. LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL FUTURO

Es evidente que el capital humano presenta una vulnerabilidad que se acentúa a medida que avanza el aprendizaje automático de los robots y los algoritmos, alcanzando una inteligencia artificial que supera al ser humano en complejidad, velocidad y precisión. Los “trabajadores digitales del futuro”, como los denominó el economista Richard Baldwin, requieren ciertos gastos asociados con su adquisición, funcionamiento, mantenimiento y reorganización empresarial. Sin embargo, su conocimiento puede replicarse y aplicarse sin límites con un costo mínimo

²⁰ AUTOR, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), p. 27.

²¹ ROCHA SÁNCHEZ, F. (2020). La digitalización y el mundo del trabajo. *Revista Nuestra Bandera*, 246, p. 95

²² FOSSEN, F. y SORGNER, A. (2019). Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. *Foresight and STI Governance*, 13(2), pp. 10-18. En: PARLAMENTO EUROPEO (2021). *Digital automation and the future of work*, p. 33

o incluso nulo²³, lo que implica un importante ahorro en los costos laborales asociados a la legislación laboral y una reducida responsabilidad por parte del empleador. A diferencia de los humanos, los robots están operativos las 24 horas del día, los 7 días de la semana, no necesitan capacitación ni reciben salario, no incurren en errores o conductas indebidas, carecen de ambiciones personales, no exponen a la empresa a ciberataques y no afectan su reputación. Además, como destaca Lieberwitz, los robots no expresan quejas ni demandan condiciones laborales, ya sea de forma individual o colectiva con otros empleados. Tampoco se sindicalizan ni participan en huelgas para obtener un poder colectivo que respalde sus reclamos²⁴.

El significativo avance de la tecnología en el mercado laboral implica que, tanto a corto como a largo plazo, uno de los desafíos más exigentes será “preparar y adaptar el capital humano para colaborar eficazmente con la tecnología”²⁵. Los trabajadores deberán estar en constante reciclaje, cambiar de roles profesionales, adquirir habilidades más orientadas hacia lo social y capacidades cognitivas más avanzadas para evolucionar en paralelo con las máquinas. Además, se encontrarán compitiendo con los robots para demostrar su valía y su capacidad para agregar valor a la empresa²⁶.

Por el momento, resulta reconfortante leer análisis que sugieren que “la cantidad de trabajo realmente desplazado para 2030 probablemente será menor”²⁷, debido a una serie de factores técnicos, económicos y sociales que influyen en la adopción de tecnologías. Sin embargo, tanto economistas como expertos en relaciones laborales concuerdan en que el cambio es inevitable y que la tecnología continuará ejerciendo presión a la baja sobre los salarios y los empleos²⁸. Baldwin, anticipa cambios masivos que implicarán “interacciones increíblemente complejas entre fuerzas tecnológicas, económicas, políticas y sociales”²⁹, desafíos que podrían abordarse con las herramientas que ya tenemos a nuestra disposición.

²³ ESTLUND, C. (2018). What Should We Do After Work? Automation and Employment Law, Automation and Employment Law. The Yale Law Journal, p. 266.

²⁴ LIEBERWITZ, R. L. (2021). The changing nature of technology, work and social relations. Revista Derecho Social y Empresa, 15, p. 8/18.

²⁵ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (2017). A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity, p. 111.

²⁶ IONITA IONITA, L., La transformación digital y su frágil sincronía con la calidad del trabajo en la Unión Europea. Trabajo y Derecho, n. 85, Sección Unión Europea y Agenda Internacional / Agenda de la Unión Europea, Enero 2022, Wolters Kluwer

²⁷ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE (2017). Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. Resumen.

²⁸ OIT (2017). Conference Shaping a Brave New Future of Work. New York. En: https://www.ilo.org/newyork/events-and-meetings/WCMS_553323/lang-en/index.htm.

²⁹ BALDWIN, R. (2019). The globotics upheaval. Globalization, robotics and the future of work, p. 13.

Essential Bibliography

- Álvarez Cuesta, H. (2017). El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro. Colex.
- Andres, J., & Domenech, R. (2018). El futuro del trabajo: Una visión general. *Teoría y Derecho*, (23).
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3).
- Baldwin, R. (2019). The globotics upheaval: Globalization, robotics and the future of work.
- Castaño, C. (2016). La brecha de género en la 4ª Revolución industrial. In ¿Una nueva revolución industrial? *Economía digital y trabajo* (Gaceta Sindical UGT, n. 27, diciembre).
- Cruz Villalón, J. (2020). El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales. In M. Rodríguez-Piñero Royo & A. Todolí Signes (Eds.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*. Aranzadi.
- Estlund, C. (2018). What should we do after work? Automation and employment law. *The Yale Law Journal*.
- Foladori, G., & Ortiz-Espinoza, Á. La relación capital-trabajo en la industria 4.0.
- Fossen, F., & Sorgner, A. (2019). Mapping the future of occupations: Transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs. *Foresight and STI Governance*, 13(2).
- Ionita Ionita, L. (2022). La transformación digital y su frágil sincronía con la calidad del trabajo en la Unión Europea. *Trabajo y Derecho*, n. 85, Sección Unión Europea y Agenda Internacional.
- García Rubio, A. (2018). El empleo y la relación laboral en el nuevo horizonte tecnológico: Una visión transversal sobre los efectos de la digitalización. *Teoría y Derecho*, (23).
- Lieberwitz, R. L. (2021). The changing nature of technology, work and social relations. *Revista Derecho Social y Empresa*, 15.
- McKinsey Global Institute. (2017). A future that works: Automation, employment, and productivity.
- McKinsey Global Institute. (2017). Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. Resúmen.
- Mercader Uguina, J. (2017). El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica.
- Mercader Uguina, J. R. (2019). El incierto futuro de la preferencia aplicativa del convenio de empresa en tiempo de reformas. In A. de la

Puebla Pinilla & J. R. Mercader Uguina (Eds.), *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*. Tirant lo Blanch.

Nagao Menezes, D. F. (2020). *Las perspectivas del trabajo en la sociedad 4.0*. *Revista Nacional de Administración*, 11(1).

OIT. (2017). *Conference Shaping a Brave New Future of Work*. New York.

Orrecilla García, J. A., Pardo Ferreira, C., & Rubio Romero, J. C. *Industria 4.0 y transformación digital: Nuevas formas de organización del trabajo*.

Rocha Sánchez, F. (2020). *La digitalización y el mundo del trabajo*. *Revista Nuestra Bandera*, 246.

Rodríguez Escanciano, S. (2021). *Implicaciones jurídico-laborales de la desregulación horaria y espacial en la industria 4.0*. In *Coyuntura y evolución del derecho del trabajo en tiempo de pandemia*. *Estudios latinoamericanos de relaciones laborales y protección social*, n. 11.

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Debate.

Supiot, A. (2007). *Transformaciones del derecho del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa*. In J. M. Servais (Ed.), *Trabajar por tiempos mejores: Informes OIT*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Susskind, D. (2020). *A world without work: Technology, automation and how we should respond*. Allen Lane.

Torrecilla García, J. A., Pardo Ferreira, C., & Rubio Romero, J. C. *Industria 4.0 y transformación digital: Nuevas formas de organización del trabajo*.

Velasco, L. (2021). *¿Te va a sustituir un algoritmo? El futuro del trabajo en España*. Turner.

Keywords

Digital transformation, job quality, decent work, labor market, digitization, sustainable development

Decentralized pay determination in Ireland since the global financial crisis

William K. Roche

Full Professor at University College Dublin

Valentina Paolucci

Assistant Professor in Maynooth Business School

Abstract & methodology

Following the collapse of social partnership and several years of concession bargaining, unions in Ireland were forced to innovate in the conduct of collective bargaining to restore pay rises and improvements in conditions. The paper examines changes and ongoing innovations in collective pay bargaining at enterprise level as the Irish economy revived, grew strongly and was confronted by the dislocations of the Covid-19 Pandemic. Drawing on quantitative data from database of some 1,500 pay agreements and qualitative and case study data, the paper presents a comprehensive examination of developments in collective bargaining. It considers movement by unions from firm-level pattern bargaining to flexible coordination, the effects of bargaining on pay rises and pay dispersal and recent moves – championed by unions and employers – to strengthen ‘social dialogue’ and their likely effects on further innovation

Essential Bibliography

Brandl B and Braakmann N (2021) The effects of collective bargaining systems on the productivity function of firms: An analysis of bargaining structures and processes and the implications for policy making. *Industrial Relations Journal*, 52(3), pp.218-236.

Crouch C (1993) *Industrial relations and European state traditions*. Clarendon Press.

Eurofound (2015) *Collective bargaining in Europe in the 21st century*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.

Gunnigle P, Lavelle J, Monaghan S (2013) ‘Weathering the storm? Multinational companies and human resource management through the global financial crisis’. *International Journal of Manpower*, 34(3): 214-31.

Hickland E and Dundon T (2016a) Reform of joint regulation and labour market policy during the current crisis: the manufacturing sector in the

Republic of Ireland. Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis, p. 205.

High Level Group on Collective Bargaining (2022) Final report of the leaf high-level group on collective bargaining. Dublin: Department of Enterprise Trade and Employment.

ILO (International Labour Organization) (2023) A review of wage setting through collective bargaining. Geneva: ILO.

IRN (Industrial Relations News). The dates of all editions cited are detailed in the text of the article.

ICTU (Irish Congress of Trade Unions) Private sector committee bulletin. Congress guidance for private sector unions on pay bargaining in (2022). Dublin: ICTU.

Marginson P and Traxler F (2005) After enlargement: preconditions and prospects for bargaining coordination. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 11(3), pp.423-438

Müller T Vandaele K and Waddington J (2019) Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I-IV. Brussels, European trade union institute

Refslund B and Arnholtz J (2022) Power resource theory revisited: The perils and promises for understanding contemporary labour politics. *Economic and Industrial Democracy*, 43(4), pp.1958-1979.

Roche WK, Teague P and Currie D (2033) 'Leadership and Innovation by Professionals: The Changing Face of Public Workplace Conflict Resolution in Ireland', *Industrial Relations Journal*, 54(4-5): 401-422.

Roche WK and Gormley T (2018) The advent of pattern bargaining in Irish Industrial relations. *Industrial Relations Journal*, 48(5-6): 442-462.

Roche WK and Gormley T (2017) The durability of coordinated bargaining: Crisis, recovery and pay fixing in Ireland. *Economic and Industrial Democracy*, 41(2): 481-505.

Roche WK Teague P and Currie D (2023). Leadership and innovation by professionals: The changing face of public workplace conflict resolution in Ireland. *Industrial Relations Journal*, 54(4-5), pp.401-422.

Roche WK and Teague P (2015) Antecedents of concession bargaining in the Great Recession: evidence from Ireland. *Industrial Relations Journal*, 46(5-6):434-445.

Roche WK and Teague P (2014) Effective but unappealing: fifteen years of workplace partnership in Ireland?. *International Journal of Human Resource Management* 25(6): 781-94.

Roche WK Teague P Coughlan A and Fahy M (2013) *Recession at work: HRM in the Irish Crisis*. New York & Oxford: Routledge

Rönmar M Kahmann M Iossa, A Czarzasty J and Paolucci V (2023) Trade union participation and influence in decentralised collective bargaining. In Tros (ed.) *Pathways in decentralised collective bargaining in Europe*, pp.211-238. Amsterdam University Press.

Thelen K (2014) *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*. Cambridge university press.

Traxler F (2004) The metamorphoses of corporatism: From classical to lean patterns. *European Journal of Political Research*, 43(4), pp.571-598.

Trif A and Paolucci V (2019) *Employee Relations in Context: Globalization, Uncertainties, and Dynamics of Change*. International Comparative Employee Relations. Cheltenham: Edward Elgar, pp.14-38

World Bank (2023) *The world bank data: Trade (% GDP) – Ireland*. Washington: World Bank.

Keywords

Pay bargaining, bargaining coordination, decentralized bargaining

El derecho al trabajo y Ley 3/2023 de Empleo de España: Lagunas, instituciones sociales y posibilidades de realización de este derecho social

Claudia Rodrigo Silva

Investigadora postdoctoral ANID- Universidad de Chile, Postdoctoral Researcher Fondecyt

Este artículo, sobre la base de la propuesta teórica que formula Peter Häberle que distingue la naturaleza dual de los derechos fundamentales - dimensión subjetiva y dimensión objetivo institucional- (Häberle, 2003, 2019), analiza el derecho al trabajo en su dimensión institucional desde las posibilidades que para su realización entrega la Ley de Empleo 3/2023 de España. Esta normativa, entre cuyos principios rectores destaca el principio de igualdad y no discriminación, y entre cuyos fines está promover la igualdad de género, favorecer la formación permanente con perspectiva de género, acompañar las transformaciones digital y ecológica y favorecer la cohesión social, puede servir como faro para identificar algunas posibilidades de realización de este derecho social, contribuyendo, por una parte, a la dogmática sobre el derecho al trabajo, y por otra, visualizando una propuesta para su operacionalización desde una normativa robusta que se posiciona como herramienta para promover la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

Distintos tipos de problemas afectan al mundo del trabajo, “nuevos” y “clásicos”. De los primeros dan cuenta los innumerables debates respecto del futuro del trabajo y del trabajo del futuro, que se colma de “desafíos” -climático, digital, de igualdad de género, aquellos que se derivan de cadenas de valor, del trabajo en plataformas, etc.-. En estas líneas se examina una cuestión dentro del otro ámbito de asuntos problemáticos, aquellos clásicos (que puede considerarse un clásico dentro de los “clásicos”), aunque no por ello de menor actualidad y a la vez conectado con estos nuevos desafíos: el trabajo -y su falta-, al amparo de un ejercicio analítico del derecho fundamental que le sirve de sustento, el derecho al trabajo, comprendido como un “derecho para tener derechos” (Meik, 2010), como un trabajo bajo condiciones equitativas y satisfactorias (Rodrigo, 2021), y como un derecho elemental de la ciudadanía social (Baylos, Cabeza y Aparicio, 2022).

Actualmente, en términos estrictamente positivos, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos en adelante, el derecho al trabajo es un derecho social fundamental que ha sido consagrado en un sinnúmero de tratados internacionales ratificados y vigentes en la mayoría de los

países, y establecido también dentro de los catálogos de derechos fundamentales de muchas constituciones. Sin embargo, al igual que como ocurre en general con los restantes derechos sociales, el principal inconveniente para erigirse como un derecho eficaz es el de su falta de realización, lo cual se aprecia con meridiana nitidez respecto de las personas paradas, desempleadas o cesantes que necesitan acceder a un trabajo de manera infructuosa; cuestión que, siguiendo el marco ferrajoliano, bien podría atribuirse -desde el ámbito que compete al derecho- a lagunas respecto de las garantías secundarias asociadas a este derecho social.

Así pues, pese a su centralidad para las personas y para el funcionamiento de la sociedad -como lo ilustró de manera magistral la Pandemia del Covid 19-, el mercado de trabajo adolece de profundas deficiencias que afectan a las sociedades en su conjunto y acarrear insondables e inestimables consecuencias negativas en términos de autonomía individual y de igualdad sustancial. Actualmente la literatura ha problematizado en torno a que en países de las distintas latitudes asistimos a una nueva cuestión social, como una especie de «metamorfosis de la cuestión social», caracterizada por dos grandes problemas contemporáneos vinculados al mundo del trabajo: el desempleo masivo y la precariedad laboral (Castel, 1997, 2008) que se expresa en diferentes sectores y tipos de trabajos, identificándose “ganadores” y “perdedores”, en un mercado de trabajo “dual”, en el que es posible advertir a una población económicamente activa que no encuentra un nicho laboral, a algunos que eventualmente no encontrarán ya más -que Castel denomina “supernumerarios” o “inútiles al mundo”-, además de fenómenos masivos como el sub empleo y la informalidad, todo de la mano de diferentes grados de discriminación y de exclusión social. Como un corolario de lo anterior, subsecuentes déficits de protección social afectan a diferentes sectores de la población.

En otro orden de ideas, ahora situando la mirada en el ámbito regulatorio e institucional, en España en febrero de 2023 entró en vigencia la Ley de Empleo 3/2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, Componente 23, “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, encuadrado en el área política VIII “Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo”, Reforma 5 “Modernización de políticas activas de empleo”. Según lo dispone su preámbulo, esta ley tiene como objetivo “impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de las personas trabajadoras en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía”. De este modo, esta reforma se posiciona como un instrumento normativo robusto en materia de política de

empleo, que persigue corregir las deficiencias en el mercado de trabajo, así como llevar a cabo las transiciones verde y digital, con foco en la igualdad de género y la no discriminación, estableciendo cánones para un trabajo decente o un trabajo con derechos, promoviendo la inclusión social.

Dicho lo anterior, esta investigación profundiza en la dimensión institucional del derecho al trabajo, que también ha sido denominada en doctrina como dimensión objetiva (Gavara de Cara, 2010), dimensión política (Sastre, 1997) o dimensión colectiva (Baylos, 2018), considerando la normativa de España que, luego de la dictación y entrada en vigencia de la Ley 3/2023, puede considerarse -y este es la hipótesis subyacente- como un ejemplo paradigmático dentro de las posibilidades de realización de este derecho social. Esta investigación realiza entonces una problematización en torno a estas dos cuestiones principales, una teórica de índole conceptual -el derecho al trabajo- y otra de índole regulatorio e institucional -la Ley 3-2023 de España-, abordándose esta última, si se quiere, como una herramienta para operacionalizar este planteamiento conceptual.

En suma, estos párrafos se proponen ser una contribución a la reflexión general en torno al trabajo y a su centralidad en un contexto en el que su falta o los déficits en el mismo se hace notar en diferentes sectores de la población, problematizándose sobre nuestras instituciones sociales y sobre el rol del Estado en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión social, concretamente, mediante la promoción de trabajo bajo condiciones equitativas y satisfactorias como un factor medular para el ejercicio de la ciudadanía social; análisis que se realiza a la luz de la Ley 3/2023 de Empleo de España.

Dentro del marco teórico considerado, lo primero es dar cuenta de que este trabajo se sitúa en continuidad con el desarrollo conceptual del derecho al trabajo que fue objeto de estudio de la tesis doctoral de la autora (Rodrigo, 2021), ahondando en este derecho social, ahora desde una concepción institucional de los derechos fundamentales, por lo que los planteamientos bajo los cuales se sustenta se adscriben en parte importante a ese trabajo.

En segundo término, junto con analizar los planteamientos teóricos sobre la dimensión dual de los derechos fundamentales y del derecho al trabajo en particular, este trabajo se propone analizar el contenido de la Ley 3/2023 de Empleo de España, que incorpora una serie de herramientas -dentro de las que destaca la colocación, la inserción laboral, las capacitaciones y formación profesional- como expresiones concretas de del derecho al trabajo en su dimensión institucional. Para el desarrollo de esta propuesta, se considera el marco de autores como Peter Häberle, Richard Bellamy, Prieto Sanchís, José María Baño León y Luigi Ferrajoli entre otros. Los planteamientos sobre ciudadanía social y derecho al trabajo se desarrollan a partir de las herramientas teóricas que entrega la propuesta de T.H. Marshall, y entre la doctrina laboralista, Antonio Baylos Grau, Jaime Cabeza, entre otros.

El diseño de la investigación corresponde a una de tipo teórica y normativa que se basa en la recopilación y análisis de fuentes del derecho -tanto de normativa nacional e internacional como de doctrina y jurisprudencia- para la comprensión de la naturaleza jurídica del derecho al trabajo, y el uso del método exegético para el análisis de la Ley 3/2023 de Empleo de España. Dicho en términos tradicionales, se utiliza el método dogmático, que conjuga estudios de la dogmática constitucionalista y laboral, utilizando una metodología de análisis cualitativo, en tanto asume un punto de vista teórico para abordar ciertas cuestiones concernientes a la construcción dogmática del derecho al trabajo en una de sus dimensiones específicas que es la que ha sido mayormente desatendida -la institucional-, y cuya consideración examinada a la luz de la normativa específica contenida en la Ley 3/2023 de España permite vislumbrar posibilidades de realización de este derecho social.

Essential Bibliography

- Baño León, J. M. (1988). La distinción entre derecho fundamental y garantía institucional en la Constitución española. *Revista Española de Derecho Constitucional*, (24), 155-179.
- Baylos Grau, A., Cabeza Pereiro, J., Aparicio Tovar, J. (2022). Estado social, derecho al trabajo y política de empleo. *Revista de derecho social* (100), 15-36.
- Baylos Grau, A. (2018). Constitución y Trabajo. *Revista de derecho social* n° 84, 27-41.
- Bellamy, R. (1994). Tre modelli di cittadinanza. En Zolo, D., *La cittadinanza. Appartenenza, identità, diritti*. Laterza.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós.
- Castel, R. (2008). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Ferrajoli, L. (2010). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Trotta.
- Gavara de Cara, J. C. (2010). *La dimensión objetiva de los derechos sociales. Bosh constitucional*.
- Häberle, P. (2003). *La garantía del contenido esencial de los derechos fundamentales en la ley fundamental de Boon. Una contribución a la concepción institucional de los derechos fundamentales y a la teoría de la reserva de la ley*. Dykinson.
- Häberle, P. (2019). *Los derechos fundamentales en el Estado prestacional*. Palestra.
- Meik, M. (2010). *El derecho fundamental al trabajo y la protección contra el despido arbitrario (nulidad y reincorporación)*. En Ramírez, L., *Relaciones laborales. Una mirada unificadora* (pp. 285-324). BdeF.

Marshall, T. H. (1998). Ciudadanía y clase social. Alianza.

Rodrigo Silva, C. (2021) El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: Una mirada desde la precariedad laboral. [Tesis para optar al grado de doctor en Derecho, Universidad de Chile y Universidad de Salamanca]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/184930>.

Keywords

Derecho al trabajo, trabajo, empleo, mercado de trabajo, instituciones sociales, igualdad y no discriminación, ciudadanía social

Transición laboral justa: el papel del diálogo social y la negociación colectiva ante el cambio climático

Juan José Rodríguez Bravo de Laguna
Profesor Contratado Doctor
Universidad de La Laguna

Abstract & methodology

El impacto del cambio climático en el empleo es un tema de creciente importancia en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La investigación en este campo es crucial debido a las implicaciones significativas que tiene tanto en la economía global como en la protección de los derechos de las personas trabajadoras, todo ello con el fin último de que nadie se quede atrás.

Para abordar este tema, se han empleado diversos métodos de investigación. En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis documental exhaustivo de los informes y pronunciamientos de organismos internacionales relevantes, como la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, entre otros. Estos informes proporcionan datos y análisis sobre los impactos del cambio climático en diferentes sectores económicos y en el mercado laboral. Además del análisis documental, se han realizado estudios de sectores de actividad, tales como el de la automoción, así como análisis estadísticos, para evaluar cómo el cambio climático está afectando a la disponibilidad y calidad del empleo.

Los resultados de la investigación revelan que el cambio climático está provocando una serie de efectos adversos en el empleo, incluida la pérdida de puestos de trabajo en sectores vulnerables a los impactos ambientales, como la agricultura, la pesca y el turismo. Asimismo, se observa un aumento en la demanda de empleo en sectores relacionados con la mitigación y adaptación al cambio climático, como las energías renovables, la gestión de residuos y la construcción. La transición hacia estos sectores plantea desafíos en términos de capacitación y reubicación laboral.

Las conclusiones derivadas de esta investigación subrayan la necesidad de adoptar medidas urgentes para proteger a las personas trabajadoras y promover una transición justa hacia una economía más sostenible. Para ello, el diálogo social y la negociación colectiva juegan un papel crucial. El diálogo social facilita la creación de consenso y la búsqueda de soluciones equitativas para los trabajadores afectados por la transición, promoviendo la inclusión de consideraciones laborales en las políticas de mitigación y adaptación al cambio climático. La negociación colectiva, por su parte,

permite a los trabajadores y empleadores acordar condiciones laborales y medidas de protección específicas para hacer frente a los impactos del cambio climático en el empleo; esto incluye la creación de programas de formación y reconversión laboral, así como la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con el cambio climático. En resumen, la investigación sobre el efecto del cambio climático en el empleo es esencial para comprender los desafíos y oportunidades que presenta. Los resultados y conclusiones obtenidos contribuyen a la toma de decisiones políticas y a promover un desarrollo sostenible e inclusivo en un contexto de cambio climático.

Essential Bibliography

Chacartegui Jávega, C. (2023). Sostenibilidad y trabajo decente: El papel de los agentes sociales. *Documentación Laboral*, (128), 51-68.

Escribano Gutiérrez, J. (2022). Diálogo social y nuevo pacto verde: La libertad de empresa como límite. *Revista de Derecho Social*, (98), 195-222.

Lassandari, A. (2022). Il lavoro nella crisi ambientale. *Lavoro e Diritto*, (1), 7-27.

Miñarro Yanini, M. (2022). El futuro será verde o no será: Las herramientas para una transición social ecológica justa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (469), 5-14.

Supiot, A. (2020). La sovranità del limite: Giustizia, lavoro e ambiente nell'orizzonte della mondializzazione. *Editorial Mimesis*.

Verdolini, E., & Belpietro, C. (2022). Giusta transizione ecologica: L'impatto delle tecnologie digitali. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, (174), 205-224.

Keywords

Transición justa, formación permanente, diálogo social, negociación colectiva

Los derechos de las personas trabajadoras ante la inteligencia artificial: garantías para una transición justa

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Abstract & methodology

El mercado de trabajo actual se encuentra sometido a profundos cambios en su composición, funcionamiento y efectividad, asociados a los sistemas de inteligencia artificial, que, a través de sofisticados procedimientos matemáticos aplicados a la correlación, tratamiento y análisis de datos, producen efectos relevantes en las unidades productivas.

Como resulta fácil de adivinar, el uso generalizado de los algoritmos en la integridad de las facetas que componen la autonomía organizativa empresarial abarca todos los momentos y aspectos de la relación laboral, desde el reclutamiento de las personas trabajadoras, pasando por la vigilancia de las actividades laborales a través de evaluaciones cuantitativas y cualitativas, hasta la extinción del vínculo, sin olvidar todos los aspectos de gestión ordinaria como, en una lista no exhaustiva, determinación de la jornada, horario, vacaciones, descansos, tareas a realizar, retribuciones, ascensos, modificaciones sustanciales, seguridad y salud, despidos, etc. Los algoritmos se están convirtiendo en una herramienta más dentro del poder de dirección, contribuyendo a formalizar una serie de reglas de decisión y a efectuar cadenas de cálculos que permiten el análisis de múltiples variables, discerniendo, entre ellas, la más exitosa desde el punto de vista de la eficiencia productiva bajo la atenta mirada de la reducción de costes, si bien no siempre respetuosa con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Los modelos algorítmicos no son neutros, aunque funcionen automáticamente. Su diseño y despliegue pueden condicionar su presunta objetividad, siendo posible ocasionar, de forma voluntaria o involuntaria, estigmatizaciones y vulneraciones del principio de no discriminación a las que es necesario hacer frente. Ahora bien, el intento de avanzar en este camino de protección jurídica de las personas asalariadas provoca una preocupante sensación de incertidumbre, pues resulta impredecible aventurar qué nos depararán unos adelantos técnicos que han pasado a gran velocidad de ser estáticos (no predictivos) a dinámicos (predictivos), mediante baluartes de aprendizaje automático (machine learning) y de aprendizaje profundo (deep learning).

El carácter ambivalente de la IA, portadora a la vez de oportunidades y ventajas para las empresas como de amenazas para la calidad en el empleo, acompañadas de una imprevisibilidad de efectos a medio y largo plazo, hace necesario, en un itinerario discursivo lógico, no solo analizar la regulación vigente (singularmente los Reglamentos Europeos de Protección de Datos y de Inteligencia Artificial), sino también descender, a modo de aproximación propedéutica, al detalle del sustrato fáctico sobre el que volcar una futura ordenación jurídica que apueste por una actualización del principio pro operario como contrapeso de una vertiginosa evolución de difusos contornos.

Essential Bibliography

Álvarez Cuesta, H.: El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas, Pamplona, Aranzadi, 2023.

Beltrán De Herencia, I.: “Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora”, Trabajo y Derecho, núm. 19, 2024.

Ginnes I Fabrellas, A.: “Sesgos discriminatorios en la automatización de decisiones en el ámbito laboral: evidencias de la práctica”, en AA.VV (Rivas Vallejo, P., Dir.): Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención, Pamplona, Aranzadi, 2022.

Goñi Sein, J.L.: “Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo”, Documentación Laboral, núm. 117, 2019, vol. II.

Llorens Espada, J.: Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral, Madrid, La Ley, 2023,

Mercader Uguina, J.R.: “En busca del empleador invisible: algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo”, El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho, núm. 100, 2022

Mercader Uguina, J.R.: Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2022.

Olarte Encabo, S.: “La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación”, Documentación Laboral, núm. 119, 2020

Rivas Vallejo, P.: La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio, Pamplona, Aranzadi, 2020.

Rivas Vallejo, P.: “Decisiones automatizadas y discriminación en el trabajo”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 66, 2023.

Rodríguez Fernández, M.L.: “Inteligencia artificial, género y trabajo”, Temas Laborales, núm. 171, 2022.

Todoí Signes, A.: Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación, Pamplona, Aranzadi, 2023.

Keywords

Inteligencia artificial, algoritmos, trabajo digno, sesgos, discriminaciones, decisiones empresariales automatizadas

Salud mental y trabajo decente: desafíos de la prevención de riesgos ante la transformación de los entornos laborales

Sarai Rodríguez González

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

Abstract & methodology

El derecho a la salud —física y mental— constituye un derecho humano fundamental (ONU, 2017). En particular, la calidad de la salud mental se considera un componente esencial de la salud global, evidenciándose la necesidad de preservarla para promover el bienestar integral en el entorno laboral.

En el actual contexto socioeconómico la vorágine de transformaciones de los entornos laborales ha intensificado la exposición a factores de riesgo asociados a la hiperconectividad, las decisiones algorítmicas en la gestión del desempeño, el incremento del ritmo de trabajo, la monitorización constante, la precariedad laboral, la sobrecarga de tareas, etc. Ello pone de manifiesto la urgencia de actualizar el marco normativo en materia de seguridad y salud laboral para adoptar políticas que promueven entornos de trabajo seguros y saludables desde una visión omnicomprensiva del derecho a la salud en el trabajo (física y mental).

El interés a escala internacional por la salud mental en el trabajo se refleja en su inclusión en la Agenda 2030 de la ONU (ODS 8, meta 8) y se apunala con la inclusión del burn out en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) y con la decisión de la OIT de elevar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable a la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo (2022).

Asimismo, la UE ha situado la salud mental en el trabajo como una prioridad dentro de su agenda y en sus estrategias más recientes (*Marco Estratégico de Salud y Seguridad en el Trabajo 2021-2027*), poniendo de relieve la apremiante necesidad de integrar la salud mental como parte de la estrategia preventiva empresarial con el fin de abordar los problemas de la salud mental de los trabajadores en la era digital o la creciente prevalencia de los riesgos psicosociales relacionados con el diseño y condiciones de trabajo.

En este sentido, y teniendo en cuenta que la promoción de una gestión eficaz de la salud mental en el trabajo constituye uno de los aspectos clave del actual proceso de reforma de la Ley de Prevención de riesgos laborales en España, este estudio pretende ofrecer propuestas para el diseño de un modelo de gestión preventiva integral de los riesgos psicosociales

relacionados con el trabajo, teniendo en cuenta el carácter multicausal, la interseccionalidad y el impacto de género de los factores que inciden en el deterioro de la salud mental.

En cuanto a la metodología utilizada, se partirá de la revisión normativa en materia de prevención de la salud mental en el trabajo y de la consulta de datos estadísticos evaluar el impacto del proceso de transformación del mundo del trabajo en la salud mental de las personas trabajadoras. Este estudio se complementará con una revisión bibliográfica y con el análisis de los requisitos exigidos por la doctrina judicial para la consideración de las afecciones psicológicas como contingencias de etiología profesional.

Essential Bibliography

Agra Viforcós, B. (2019). Robotización y digitalización. Implicaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. En Quintana López, T. (Dir.) Proyección transversal de la Sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas, Tirant lo Blanch, Valencia.

Allande-Cusso, R. et al: (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. Revista Española de Salud Pública, 96.

Collantes, M.P. y Marcos, J.I., (Coords.) (2012). La salud mental de los trabajadores. La Ley. Madrid.

Díaz Descalzo, M^a.C.(2002). Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo. Revista de Derecho Social, 17.

Escudero-Castillo, I., Mato Díaz, F. J. y Rodríguez-Alvarez, A. (2023). Effects of precarious work on mental health: Evidence from Spain. Applied Economics, 55(14), pp. 1603-1620.

Igartúa Miró, M.T. (2020). Digitalización, motorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática. En Rodríguez Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (Dir.) Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital, Aranzadi, Pamplona.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023). Salud mental y trabajo: diagnóstico de situación. Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST. Madrid.

Macías García, M.C. (2019). El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 7 (4).

Martín Chaparro, M^a P.; Vera Martínez, J. J.; Cano Lozano, M^a C. y Molina Navarrete, C. (2004). Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al *burn out* en clave psicosocial, Temas Laborales, 75.

Mercader Uguina, Jesús R.; y Domínguez Royo, Marta (2022). La prevención de riesgos ante la evolución científica y técnica: últimas tendencias normativas. *Trabajo y Derecho*, 93.

Molina Navarrete, C. (2019). Control tecnológico del empleador y derecho probatorio: efectos de la prueba digital lesiva de derechos fundamentales. *Temas Laborales*, 150.

Molina Navarrete, C. (2019). Redescubriendo el lado humano de los riesgos globales y su proyección en la actualidad jurídico-laboral: cuidar cabeza y corazones sin descuidar carteras. *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, 437-438.

Molina Navarrete, C. (2020). La salud psicosocial, una condición de trabajo decente. El neotaylorismo digital en clave de pérdida del bienestar. Correa Carrasco, M. y Quintero Lima, M.G. (Coords.), *Los nuevos retos del trabajo decente*. Universidad Carlos III, Madrid.

Olarte Encabo, S. (2023). Trabajo, salud mental y suicidio criterios técnicos para su consideración laboral, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. 11 (3) 43-63.

Rivas Vallejo, J. (2004). Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional. *Cuadernos de Derecho Judicial*, 12.

Rodríguez Escanciano, S. (2021). Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores: Aspectos preventivos y reparadores. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2, 19-55.

Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A., (Dir.) (2020). *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*. Aranzadi. Pamplona.

Sánchez Trigueros, C., (Dir.) (2006) *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica*. Aranzadi, Pamplona.

Tascón Pérez, R (2022). Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 5, 39-58.

Vallejo Dacosta, R. (2005). *Riesgos psicosociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Aranzadi Thomson, Cizur Menor.

Keywords

Salud mental, digitalización, inteligencia artificial, precariedad laboral, riesgos psicosociales, enfermedades profesionales, trabajo decente

La Gran Dimisión y las pequeñas dimisiones: el papel del Derecho del Trabajo

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Full Professor of Labour and Social Security Law, University of Seville, Spain

Abstract & methodology

Uno de los fenómenos que más ha llamado la atención en los estudios laborales en los últimos años es la Gran Dimisión (“the great resignation”). Ésta es en realidad, un fenómeno pequeño, limitado en el tiempo y en el espacio, entendible en un contexto peculiar, el mercado de trabajo estadounidense, y en un momento singular, el abandono forzoso y temporal de millones de empleos como consecuencia de la Pandemia COVID-19. Fue espectacular, sobre todo por lo inesperado y sin precedentes; supuso un enorme desafío para empleadores no preparados para afrontar estas dificultades; e igual que se vino se fue, puesto que al poco comenzó a hablarse de su desaparición.

Esta Gran Dimisión, con mayúsculas, se produjo sólo en los Estados Unidos y durante unos pocos años. Pero tuvo un impacto enorme en el imaginario colectivo, acuñando una expresión de uso común y llamada a quedarse en el lenguaje de quienes nos dedicamos a las relaciones laborales.

En Europa no hay Gran Dimisión, pero sí pequeñas dimensiones. El mercado ve aparecer prácticas poco frecuentes o desconocidas hasta ahora, que se traducen en abandono de puestos de trabajo o de la propia actividad profesional, en personas con perfiles de edad, cualificación e ingreso muy distintos. Estas prácticas comparten algunos elementos, como el abandono de trabajos no satisfactorios, de poca o insuficiente calidad. Pero son fenómenos diferentes, ya que en algunos se abandona el mercado de trabajo de manera total (jubilación prematura, desactivación); mientras que en otros se evitan ciertos empleadores (emigración, nomadismo digital, rotación); y en alguno, finalmente, se quiere obviar la dependencia de un empleo asalariado en el sector privado (oposiciones, autoempleo, cooperativas).

De esta manera, se están produciendo unos fenómenos que ponen de manifiesto importantes cambios en los comportamientos de las personas en la economía y en el mercado de trabajo. Para analizarlos se ha puesto en marcha un proyecto de investigación multidisciplinar, cuyos responsables han bautizado a esta nueva realidad laboral como TRABEXIT. Estas prácticas suponen la búsqueda de mejores empleos,

oportunidades profesionales, formas de trabajar o lugares donde hacerlo, priorizando las preferencias personales sobre otras consideraciones como seguridad, estabilidad, retribución o carrera profesional. Es un fenómeno emergente, pero sobre el que existe un amplio consenso, y en el que la legislación laboral tiene un papel de primero orden.

En este trabajo se realizará un análisis general de las leyes laborales, centrándose en tres áreas principales: ¿han contribuido las leyes laborales a esta tendencia? ¿Están las leyes laborales actualmente en vigor adaptadas a estas tendencias? Y, ¿deberían las leyes laborales ser más sensibles a la nueva actitud de las personas hacia el trabajo y el empleo?

Para dar respuesta a estas preguntas se identificarán aquellas normas del Derecho del Trabajo vigente que se consideran tienen un mayor impacto en la decisión de las personas de abandonar un empleo: la regulación de la dimisión del trabajador, estudiando sus consecuencias económicas, contractuales y de protección social; y la jubilación de éste.

La hipótesis de partida es que nuestra legislación no es muy sensible a las preferencias de las personas en cuanto al trabajo que tienen, priorizando el mantenimiento de éste sobre la satisfacción de sus necesidades y objetivos personales.

Essential Bibliography

Galán García, Morales Ortega & Rodríguez-Piñero Royo: “El Marco Institucional de la Orientación Laboral”, en CLIMENT (coord.), “Manual de orientación laboral”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023.

Eva Garrido Pérez, “La Ley 3/2023 de empleo: alcance y dimensiones estratégicas a favor de la empleabilidad”, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado - Monográfico (2024) 36-53.

Miguel Rodríguez-Piñero Royo, “La gran dimisión: hacia una seguridad social para las personas que trabajan en el siglo XXI”, en Cuestiones actuales en materia de Seguridad Social: Libro homenaje al profesor Tortuero Plaza / coord. por José Luis Monereo Pérez, Francisca Moreno Romero, 2024, págs. 93-106.

Miguel Rodríguez-Piñero Royo, “¿Qué pasa en el mercado de trabajo español? Aproximación al Trabexit”, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 7 (2023) 13-18.

Miguel Rodríguez-Piñero Royo, “La ley de empleo y las personas: reflexiones a partir de la idea de Trabexit”, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado - Monográfico (2024) 9-32.

Keywords

Gran Dimisión, derecho del empleo, mercado de trabajo, demandante de empleo, servicio público de empleo, TRABEXIT

‘We’re Not Robots’: Legal Limits on Work Intensity and Productivity Quotas in the Context of Workers’ Health and Safety at the High-Tech Warehouse

Marta Rozmysłowicz

Trade union representative at OZZ Inicjatywa Pracownicza (Workers’ Initiative) – Poland, Affiliate Fellow of the Workers’ Rights Institute (WRI) at Georgetown Law

Abstract & methodology

This paper explores the significance of legal norms in the sphere of occupational health and safety (OSH) as a boundary for the use of artificial intelligence (AI) and algorithms at the workplace, insofar as such technologies serve to increase workers’ productivity. With a focus on Amazon warehouses, the paper departs from an examination of legislative initiatives taken in Poland and the United States to define the amount of physical labor that can be performed by an employee during the working shift. Attempts to curb increases in productivity quotas necessarily imply limitations on how technology can be used towards this same end.

In the U.S., amendments to the California Labor Code (Assembly Bill 701 on warehouse distribution centers) were passed as a response to what was decried an OSH crisis at Amazon due to the company’s technology-driven system of productivity quotas. Recent U.S. Department of Labor investigations found that the company exposed workers to unsafe conditions and ergonomic hazards. Such organization of the work process also came under scrutiny in Poland. At its center were violations of legal norms that define limitations on work intensity, quantified as admissible values of energy expenditure, or kilojoules burned by workers on the job. For women, maximum energy expenditure is 5,000 kJ during a single work shift, while men can burn up to 8,400 kJ per shift. Tests conducted by the Polish Labor Inspectorate in 2018 found that some Amazon employees used significantly more energy than allowed in one working day – some almost twice the legal limit. The Labor Inspectorate’s citations were subsequently appealed by Amazon in court resulting ultimately in four decisions handed down by the Supreme Administrative Court of Poland in 2022, all siding with the Labor Inspectorate.

Attempts to correlate the number of tasks to be completed within a defined time period (§ 2101 of the California Labor Code), or to limit the maximum amount of energy that can be expended by a worker during the 8-hour shift (§ 6 of the Polish Minister of Labor’s ordinance on health and

safety in the manual handling of loads) express a fundamental OSH principle, in accordance with which employers must “adapt the work to the individual” (Article 6 of the European Framework Directive on Safety and Health at Work 89/391 EEC). This paper argues that “individualization” as a legal premise characteristic to OSH regulations might present a real challenge to *en masse* processes of high-tech work organization, such as those used by Amazon, which generally overlook workers’ particular physical and psychological needs.

Finally, this paper probes OSH regulations as they articulate the employer’s obligation to use technological and scientific innovation like AI or algorithms not only towards increasing company profits, but also towards reducing the burden of work and increasing employees’ well-being on the job.

Essential Bibliography

Rozmyslowicz, M., & Krzyżaniak, P. (2023). Automated Processing of Data on Work Performance and Employee Evaluation: A Case Study of Practices at Amazon Warehouses in Poland. *Italian Labour Law E-Journal*, 16(2).

De Stefano, V., (2019). ‘Negotiating the Algorithm’: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection, 41 *Comp. Lab. L. & Pol’y J.* 20.

Gaudio, G., (2023). Litigating the Algorithmic Boss in the EU: A (Legally) Feasible and (Strategically) Attractive Option for Trade Unions?, 40 *Int’l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel.* 3.

Stop Treating Us Like Dogs! Workers Organizing Resistance at Amazon in Poland p. 96-109 in: Jake Alimahomed-Wilson & Immanuel Ness, ed., *Choke Points, Logistics Workers Disrupting the Global Supply Chain*, Pluto Press (2018).

Bodie, M. T., et al., (2017). The Law and Policy of People Analytics 88(4) *Univ. of Col. L. Rev.* 964.

Otto, M., (2019). Workforce Analytics v. Fundamental Rights Protection in the EU in the Age of Big Data, 40 *Comp. Lab. L. & Pol’y J.* 390.

Adams-Prassl, J., (2019). What if your boss was an algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work, 41 *Comp. Lab. L. & Pol’y J.* 1.

B. Gutelius, N. Theodore, *The future of warehouse work: Technological change in the U.S. logistics industry*, Berkeley, CA: UC Berkeley Labor Center (<https://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2019/Future-of-Warehouse-Work.pdf>).

Lang Gordon, J., (2022). Under Pressure: Addressing Warehouse Productivity Quotas and The Rise in Workplace Injuries, *Fordham Urban Law Journal*. Vol. XLIX.

The Supreme Administrative Court of Poland, judgement of 18 May 2022,
reference number III OSK 1010/21
(<https://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/8570D63316>).

The Supreme Administrative Court of Poland, judgement of 18 May 2022,
reference number III OSK 1011/21
(<https://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/84A4BD8ED9>).

The Supreme Administrative Court of Poland, judgement of 18 May 2022,
reference number III OSK 1162/21,
(<https://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/F715DD9C05>).

The Supreme Administrative Court of Poland, judgement of 23
November 2022, reference number III OSK 1555/21,
(<https://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/CF8BED7DF6>).

Keywords

Occupational health and safety, amazon warehouses, productivity quotas,
performance indicators, work intensity, energy expenditure, algorithmic
management

La vertiente colectiva de la subcontratación laboral: el convenio colectivo aplicable como vía para alcanzar la equiparación de condiciones laborales

José María Ruz López

PhD Candidate at the University of Córdoba

Abstract & methodology

La subcontratación, en particular y la externalización, en general, representa una problemática tradicional del Derecho del Trabajo que, al mismo tiempo, protagoniza importantes y numerosas incógnitas en nuestros días. Los nuevos retos y tendencias que, en la actualidad, influyen y redefinen el mundo del trabajo -en breve, digitalización y globalización- impactan con especial incidencia en la morfología de la figura del empleador.

Tradicionalmente, el impacto jurídico-laboral de la subcontratación ha sido abordado desde una perspectiva individual, centrando el foco de atención en la tensión derivada de la pluralización de empresarios directa o indirectamente implicados y su encaje con el esquema bilateral de la relación laboral. La atribución de responsabilidad más allá de los sujetos que suscriben el contrato de trabajo, exceptuando el principio civil de relatividad de los contratos, constituye el principal botón de muestra.

Con el paso del tiempo, la vertiente colectiva ha adquirido progresivamente mayor protagonismo en la tutela de los trabajadores subcontratados. La evolución de la norma española al respecto proporciona un ejemplo ilustrativo. Con independencia de su idoneidad teórica y su impacto práctico, las sucesivas reformas del art. 42 ET en España, 2001, 2006 y 2021, han centrado el foco de atención en la dimensión colectiva del fenómeno objeto de estudio, mediante el establecimiento de derechos de información y consulta, así como identificando el convenio colectivo aplicable.

Ante este contexto, la presente investigación propone profundizar en el prisma colectivo de la subcontratación y, más concretamente, en el relevante papel que la negociación colectiva está llamada a desempeñar. Lo anterior requiere revisar la última reforma del precepto en cuestión, dirigida a identificar la norma colectiva aplicable, el art. 42.6 ET.

A pesar de sus luces y sombras, esta nueva y necesaria aproximación a la subcontratación brinda una oportunidad para -volver a- reflexionar acerca de la -no tan nueva- propuesta de equiparación de condiciones salariales, e incluso, laborales. Una solución altamente consolidada en materia de

empresas de trabajo temporal, cuya aplicación al ámbito de las contrataciones y subcontratas de obras y servicios requiere una revisión.

Essential Bibliography

Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M. “La regulación protectora del trabajo en contrataciones”, Revista de política social, núm. 93, 1972.

Martínez Emperador, R. El Estatuto de los trabajadores y la responsabilidad empresarial en el caso de subcontratas de obras o servicios, Instituto de estudios sociales, Madrid, 1980.

Cruz Villalón, J. “Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrataciones y subcontratas”, Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, núm. 1, 1992.

Monereo Pérez, J.L. La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación, *Ibidem*, Madrid, 1994.

Olmo Gascón, A.M. Los derechos laborales del trabajo en contrataciones, Comares, Granada, 2002.

Navarro Nieto, F. “Descentralización productiva y relaciones laborales”, Documentación laboral, núm. 71, 2004.

Montoya Medina, D. Trabajo en contrataciones y protección de los trabajadores, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.

AA.VV. Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cinca, Madrid, 2018.

Esteve Segarra, A. El convenio colectivo aplicable en situaciones de contratación y subcontratación, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

Keywords

Externalización, subcontratación, derecho colectivo, representación, negociación colectiva, convenio colectivo aplicable, cláusulas extensivas e inclusivas, equiparación de condiciones laborales

Intelligenza artificiale, algocrazia e nuove frontiere del diritto del lavoro

Simone Saccomani

Phd Candidate Università della Svizzera Italiana

Abstract & methodology

Nel diritto del lavoro contemporaneo si assiste ad una profonda trasformazione morfologica dietro l'impulso di una poliedrica complessità tecnologica, organizzativa, relazionale e culturale dei luoghi di lavoro.

Il tratto comune dei profondi cambiamenti in atto è rappresentato dall'ascesa dell'automazione, ma anche di quella che è stata efficacemente definita l'algocrazia.

Preliminarmente si osserverà che gli algoritmi, anche nel contesto lavorativo, si frappongono in maniera sempre più pervasiva nell'infosfera, determinando una realtà "informazionale" che si fonde e si sovrappone in maniera sempre più intrinseca alla realtà materiale.

La trasformazione tecnologica, dovuta all'intelligenza artificiale di nuova generazione ("*Frontier AI*", secondo la definizione dell'*AI Safety Summit* di Londra del 2023), ci costringe a fare una nuova mappatura degli effettivi rischi e delle possibilità di innovazione che derivano dall'interazione tra lavoratori e macchina intelligente. In particolare, tale interazione, pur determinando un incremento della produttività, e un potenziale maggior benessere può determinare per le lavoratrici e i lavoratori nuovi rischi sociali e psico-fisici.

Nei luoghi di lavoro ri-plasmati dalla tecnologia avanzata (*Frontier AI*) il concetto classico di rischio probabilmente non riesce più a essere adeguato in considerazione della presenza operativa di un "terzo elemento" che si frappone tra datore di lavoro e lavoratrici/lavoratori. Esso è in grado di esercitare poteri, confrontarsi con obblighi ed è altresì in grado di determinare danni, creando potenziali forme di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale.

A fronte di una tale complessità, la sfida del governo dei processi algoritmici presuppone la necessità di affrontare l'opacità, la complessità, la faziosità, un certo grado di imprevedibilità e un comportamento parzialmente autonomo di taluni algoritmi, onde garantirne la compatibilità con i diritti fondamentali e agevolare l'applicazione di regole di diritto chiare e prevedibili, in grado soprattutto di garantire una tutela effettiva a coloro che potrebbero subire un pregiudizio dalla gestione e/o dal trattamento posto in essere dalla black box, direttamente o anche solo in virtù dei dati elaborati da *software* e macchine intelligenti.

Nella parte conclusiva si prenderanno in esame le principali proposte di policy e di disciplina dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con particolare riguardo all'*algorithmic management* nei contesti di lavoro. Dinanzi al prepotente incedere della tecnologia è necessario riaffermare costantemente la prospettiva antropocentrica, la focalizzazione sulla centralità del diritto e, in particolare la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in un contesto che presenta nuovi rischi di erosione dei diritti fondamentali dell'uomo.

Essential Bibliography

AI Safety Summit”, Londra, 2023, e, in particolare, il documento Frontier AI: Capabilities and Risks – Discussion Paper, 25 ottobre 2023 in <https://www.gov.uk/government/publications/frontier-ai-capabilities-and-risks-discussion-paper>.

E. Brynjolfsson, A. McAfee, La nuova rivoluzione delle macchine, Feltrinelli, Milano, 2015.

E. Brynjolfsson, A. McAfee, Machine Platform Crowd, Northon & Company, New York, 2017.

A. Cipriani, A. Gremolati, G. Mari (a cura di), Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative, FUP, Firenze, 2018.

A. Covelli, Lavoro e intelligenza artificiale: dalla trasparenza alla conoscibilità, *Labour & Law issues*, 1, 2023, pp. 76-100.

M. Faioli, Data analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro, in *Federalismi*, n. 9, 2022, pp. 149 ss.

A. Kelly-Lyth, A. Thomas, Algorithmic management: Assessing the Impacts of AI at Work, in *European Labour Law Journal*, vol. 14, n. 2, 2023, pp. 230–252.

D. Iodice, Il diritto alla socialità nel lavoro digitale, *Wp Adapt*, 2/2024pp.1-11.

E. Mingione (a cura di), *Lavoro: la Grande trasformazione*, Feltrinelli, Milano, 2020.

E. Mingione, E. Pugliese, *Il lavoro*, Carocci, Roma, 2020.

M. Tiraboschi, E. Dagnino, Italian Labour Law: Trends and Developments Put to the Test of Technological Disruption, in De Vos M., Anderson G., Verhulp E., *The Cambridge Handbook of Technological Disruption in Labour and Employment Law*, Cambridge University Press, 2023, pp. 122-136.

Keywords

Diritto, lavoro, intelligenza, artificiale, tecnologia, *Frontier AI*, algocrazia

Desafíos jurídicos ante la gobernanza de datos y la opacidad algorítmica en el empleo

Paula C. Sardegna

Universidad Kennedy Argentina

Eleonora Peliza

Universidad Católica Argentina - ILERA

Abstract & Methodology

En la actual era digital, caracterizada por avances tecnológicos vertiginosos y una creciente dependencia de sistemas automatizados, el mundo laboral no ha escapado a esta transformación. Los procesos de contratación, evaluación del desempeño y gestión de recursos humanos, se ven cada vez más influenciados por algoritmos y gestión de datos. Sin embargo, esta evolución no solo trae consigo oportunidades y eficiencias, sino también desafíos legales significativos que afectan la transparencia, equidad y fundamentalmente la protección de los derechos de los trabajadores.

Recurrir al uso de la tecnología en el ámbito de las relaciones laborales suscita cuestiones éticas y legales complejas que deben ser abordadas de manera urgente y efectiva. En este contexto, la gobernanza de datos y la opacidad algorítmica emergen como puntos críticos de atención.

La gobernanza de datos abarca el manejo integral de la recopilación, almacenamiento, procesamiento y utilización de los datos en el entorno laboral, mientras que la opacidad algorítmica hace referencia a la falta de transparencia en el funcionamiento y toma de decisiones de los algoritmos empleados en la gestión de recursos humanos.

Resulta fundamental comprender los desafíos éticos y legales que surgen de la interacción entre tecnología y empleo. Si bien la recopilación y uso de datos personales de los trabajadores plantea cuestiones sobre privacidad y seguridad de la información, que deben ser abordadas en el marco de las leyes de protección de datos; la opacidad algorítmica puede dar lugar a discriminación y violación de derechos y garantías laborales, lo que requiere la atención de legisladores y jueces para garantizar la equidad y justicia en el ámbito laboral.

Una visión pesimista extrema considera que, el empleo de los algoritmos en el escenario socio político actual, nos lleva irrevocablemente hacia un autoritarismo digital que desembocaría en una sociedad basada en la censura y la restricción de libertades. Reyes Olmedo (2020) impuso el término “algoritmocracia” -gobierno de los algoritmos- en atención al impacto de estas tecnologías en la vida social.

No podemos dejar de advertir que, la rápida y masiva utilización empresarial de la inteligencia artificial se escapa del control de las leyes y dificulta su regulación. Por ello esta ponencia propone identificar los desafíos relacionados con la gobernanza de datos y la opacidad algorítmica en el ámbito laboral argentino a través de un enfoque interdisciplinario.

La progresiva utilización de algoritmos en la vida laboral alerta a los gobiernos y los convoca a desarrollar estrategias que canalicen su potencialidad con equidad en aras del bien común.

El sesgo algorítmico es una preocupación creciente en el ámbito del empleo. La regulación y supervisión deben orientarse a mitigarlo.

Si bien son las prácticas éticas en el desarrollo de algoritmos, las únicas capaces de garantizar la transparencia y promover la diversidad; las organizaciones sindicales y de empleadores deben ser proactivas en la identificación y corrección de sesgos y en la promoción de retroalimentación externa y mejora continua de los sistemas de inteligencia artificial utilizados en el empleo.

Cuando se evalúan sujetos identificados bajo un mismo colectivo de actividad, oficio o profesión, se corre el riesgo de caer en una falacia ecológica, que identifique estereotipos basados en promedios grupales, que no tenga en cuenta la diversidad y complejidad de los individuos dentro de esos grupos, incidiendo en la evaluación variables ajenas al trabajo. La primera ley de la tecnología de Melvin Kranzberg nos alerta sobre su falta de neutralidad.

Nos interpelan los profundos dilemas éticos que la inteligencia artificial debe sortear para no reproducir prejuicios, amenazar conquistas sociales y potenciar desigualdades ya existentes.

Gobernanza De Datos Para La Toma De Decisiones

Con el desarrollo empresarial en constante evolución, el aumento exponencial de datos ha adquirido una magnitud considerable. Esta expansión -de no ser gestionada de manera adecuada- podría derivar en un desorden generalizado y un ineficiente manejo de la información.

Las grandes empresas se ven compelidas a establecer entornos de *big data* adecuados para el almacenamiento y acceso eficiente a los datos. Un programa de gestión de datos debe apoyar tanto iniciativas de *Business Intelligence* para un proceso de recopilación, análisis y presentación de información que respalde la toma de decisiones empresariales, como decisiones de *Master Data Management*, que garanticen la consistencia y precisión de los datos críticos y fundamentales, conocidos como datos maestros. La comprensión de los datos que una empresa posee y su correcto uso resulta fundamental. Por ello, la implementación de un buen sistema de administración de datos, como la gobernanza de datos, se impone posibilitando una visión holística de la información que facilita la toma de decisiones.

Un *Data Governance* deficiente dificulta, no solo las facultades de organización y dirección del empleador (arts. 64 y 65 LCT), sino también el cumplimiento de las normativas de privacidad (art. 19 Constitución

Nacional), la protección de datos (ley 25.326) y demás normas accesorias y complementarias vigentes en la República Argentina.

Por ello es que resulta imperativo diseñar una arquitectura de datos laborales que permita gestionar el origen de dichos datos y facilitar su accesibilidad a las distintas áreas de la empresa, evitando tratar de igual forma los datos sobre productos y servicios de la empresa, que los datos personales de los trabajadores.

Contratación y Relación Laboral

En el dinámico mercado laboral actual, los métodos tradicionales de búsqueda de personal, como las redes de contactos personales y profesionales, las ferias de empleo, la publicidad escrita, radial o televisiva, se han visto superados por la creciente influencia de Internet. La transformación digital ha generado una revolución en la forma en que las empresas reclutan y seleccionan personal. La llegada de filtros y plataformas en línea ha facilitado la identificación y evaluación de candidatos de una manera más rápida y precisa.

En este contexto, el reclutamiento electrónico, impulsado por la lógica difusa, se ha convertido en una pieza clave en el proceso de identificación del talento adecuado para las empresas. Sin embargo, este enfoque no está exento de desafíos. La evaluación de los perfiles laborales a través de la lógica difusa implica la manipulación de datos imprecisos y vagos, lo que requiere una competencia especializada para garantizar resultados confiables. Los algoritmos de análisis de currículums pueden estar diseñados para buscar ciertas palabras que se consideran indicativas de experiencia y habilidades relevantes para un puesto. Si estas palabras están sesgadas hacia un género específico (p.j, “liderazgo” vs. “colaboración”), el algoritmo puede favorecer automáticamente a candidatos de un género sobre otro, o puede priorizar la duración de la experiencia laboral y excluir injustamente a candidatos más jóvenes que pueden tener habilidades relevantes pero menos experiencia acumulada.

Otros algoritmos pueden privilegiar a aspirantes que viven en determinadas áreas geográficas, lo que puede marginar a aquellos que residen en regiones menos favorecidas o alejadas de los centros urbanos. Los algoritmos que analizan las habilidades de comunicación de los candidatos pueden estar programados para favorecer ciertos estilos de comunicación o dialectos sobre otros, lo que puede discriminar a hablantes no nativos o a aquellos que no se ajustan a las normas lingüísticas convencionales.

Resulta esencial considerar diversos puntos de vista y criterios en este proceso, desde la capacidad de representar atributos hasta la asignación de niveles de importancia a cada cualidad considerada.

Las empresas están recurriendo cada vez más a algoritmos automatizados para agilizar y optimizar el proceso de selección de aspirantes, a riesgo de violar tanto la privacidad y seguridad de la información como los derechos y garantías laborales. Pero los algoritmos también tienen la capacidad de decidir sobre temas como la jornada laboral, las remuneraciones y las

condiciones laborales, por ello resulta imprescindible que el Estado participe de su regulación.

Para nuestro objeto de estudio preocupan los algoritmos de “caja negra”. Se denominan así, a los algoritmos que suelen estar presentes en los motores de búsqueda y de organización en los que su código no es de dominio público y permanece oculto, para que nadie pueda conocer a fondo todo su funcionamiento, aunque sí su comportamiento. Los algoritmos de caja negra violentan frontalmente la filosofía de transparencia lo que nos lleva a cuestionar no solo su legitimidad, sino también su ética.

Opacidad Algorítmica

La opacidad algorítmica en las relaciones laborales se refiere a la falta de transparencia en el uso de algoritmos y sistemas automatizados en la toma de decisiones relacionadas con el empleo lo que dificulta que aspirantes y trabajadores comprendan cómo se toman las decisiones y qué factores influyen en ellas, lo que puede llevar a una falta de confianza en los procesos de selección y evaluación.

Mientras que se reclama infalibilidad, objetividad y neutralidad en los algoritmos basados en *big data*, la opacidad de sus procedimientos impiden su verificación.

En el contexto de las nuevas tecnologías de datos, se pueden identificar tres tipos de opacidad: la opacidad intencional es la que ocurre cuando un algoritmo no es transparente por motivos relacionados con la propiedad intelectual (el motor de búsqueda de Google, por ejemplo), o cuando la revelación de su funcionamiento pudiera llevar a su irrelevancia (en la detección de evasión de impuestos, por ejemplo), la opacidad analfabeta es la que ocurre debido a la falta de competencias técnicas de las personas potencialmente afectadas para entender el funcionamiento de los algoritmos y los modelos de aprendizaje automático y la opacidad intrínseca surge de la dificultad de explicar los procesos algorítmicos en los que participan redes neuronales complejas (Burrell, 2016).

El reto ético-jurídico que enfrentamos radica en encontrar un equilibrio entre el aprovechamiento de los avances tecnológicos y la protección de los derechos laborales, evitando la discriminación y los sesgos en el proceso. Los algoritmos y la inteligencia artificial, si no se utilizan de manera cuidadosa y ética, pueden perpetuar y amplificar sesgos existentes en los datos con los que son entrenados, lo que resulta en decisiones discriminatorias.

La opacidad algorítmica agrava aún más estos desafíos. La falta de transparencia en el funcionamiento de los algoritmos dificulta la identificación y corrección de sesgos, lo que puede llevar a decisiones injustas e inexactas. Además, la opacidad algorítmica plantea preguntas sobre la responsabilidad y rendición de cuentas, ya que puede ser difícil determinar quién es responsable cuando se toman decisiones basadas en algoritmos.

Para abordar estos desafíos, es fundamental adoptar un enfoque interdisciplinario que articule aspectos éticos y jurídicos con tecnológicos e implemente medidas para mitigar los sesgos y mejorar la transparencia de los algoritmos. Nos interpelan enfoques proactivos de gobernanza de datos y transparencia algorítmica en el ámbito laboral. Esto puede incluir la implementación de políticas claras de protección de datos, evaluaciones periódicas de algoritmos para detectar y mitigar sesgos, y la participación de expertos en ética y derechos humanos en el diseño y aplicación de algoritmos de empleo.

Resulta imprescindible comprometer a legisladores, académicos e investigadores para desarrollar marcos legales y estándares éticos que promuevan la equidad y la justicia en el empleo digitalizado

Essential Bibliography

Bostrom, N., & Yudkowsky, E. (2014). In W. Ramsey & K. Frankish (Eds.), *The Cambridge Handbook of Artificial Intelligence*.

Bryson, J. J., & Theodorou, A. (2019). How society can maintain human-centric artificial intelligence. In M. Toivonen & E. Saari (Eds.), *Human-centered digitalization and services* (pp. 305-323). *Translational System Sciences*, Springer.

Floridi, L., & Taddeo, M. (2016). What is data ethics? *Philosophical Transactions of the Royal Society A*, 374(2083).

Mercader Uguina, J. (2019). Algoritmos y derecho del trabajo. *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 52.

Noble, S. U. (2018). *Algorithms of oppression: How search engines reinforce racism*. MIT Press.

O'Neil, C. (2020). *Armas de destrucción matemática: Cómo el Big Data aumenta la desigualdad y amenaza la democracia*.

Phillips, P. J., Hahn, C. A., Fontana, P. C., Yates, A., Greene, K., Broniatowski, D., & Przybocki, M. (2021).

Reyes Olmedo, P. (2020). Límites a la tecnología: La ética en los algoritmos. In H. R. Granero et al. (Eds.), *Inteligencia artificial y derecho: Un reto social* (1st ed.). *Albremática*.

Sued, G. (2022). Culturas algorítmicas: Conceptos y métodos para su estudio social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, UNAM Nueva Época, 67(246).

Keywords

Gobernanza de datos, algoritmos, caja negra, opacidad, empleo, ética, selección

From conflicts over the results of production to negotiated legislation in Sweden: Lessons from a labor law in flux

Niklas Selberg

Associate professor, Faculty of Law, Lund University, Sweden

Abstract & methodology

The paper focuses recent spectacular events on the Swedish labor market and aims at unpacking key dilemmas for and challenges to collective labor law in a coordinated market economy. In terms of method the paper highlights the role of law in shaping industrial relations and the interplay between social forces and law.

Firstly, the paper will, from recent *classical conflicts over the results of production*, deduce elements of a framework for industrial action in a coordinated market economy.

- a) The currently unfolding so-called Tesla strike in which *sympathy action* is taken by many Swedish trade unions against a company ideologically committed to not signing collective bargaining agreements.
- b) The currently unfolding blockade and strike in the health care sector in which trade unions are taking action against a *public sector employer enjoying monopsony benefits*.
- c) The 2021 rounds of collective bargaining between the Swedish Transport Workers' Union and Foodora resulting in autonomous regulation for *platform workers in the gig-economy*, without industrial action being taken.

Secondly, the paper describes and analyzes a recent trend in Sweden: the turn to *negotiated legislation*, in which the social partners have negotiated, come to an agreement and subsequently requested from parliament changes to legislation. While collective bargaining agreements between the institutional parties on the labour market have been widespread in Sweden, the use of negotiated legislation is a new phenomenon in terms of *form* for regulation. Furthermore, the negotiated legislation cover *substance* that hitherto has not been regulated in labor law.

- a) The 2018 narrowing of the scope of the right to industrial action following extensive strikes in the Gothenburg harbor. This case entails the so-far sole instance anywhere in the world (?) of *a trade union suggesting decreasing the scope for industrial action*. In essence this is about handling the relationship between two competing trade unions through a proxy-conflict with one large employer.
- b) The 2022 *shift from a classical employment protection scheme to an employability model* resting on expanded rights and possibilities for workers to take part

in training. This process has been initiated and fueled by the social partners responding to a threat from the legislator. Employment protection (just cause for termination) was watered down in favor of workers investing in their human capital.

Against this backdrop the paper will reflect on topical challenges to labor regulation in highly coordinated market economies/late modern capitalist economies:

- How can workers create efficient pressure on different types of employers – ideologically motivated traditional private company, public sector and platform, respectively – to get them to agree to sharing more of the fruits of labor?
- What are the dilemmas stemming from the use of negotiated legislation in ordering the labor market? How does power on the labor market relate to power in the political dimension?

Essential Bibliography

Selberg, N., & Sjödin, E. (2024). *Det nya anställningsskyddet – rättsvetenskapliga perspektiv på Trygghetsöverenskommelsen 2022*. Juristförlaget i Lund.

Selberg, N. (2023). Autonomous Regulation of Work in the Gig Economy: The first collective bargaining agreement for riders in Sweden. *European Labour Law Journal*, 14(4), 609–927.

Selberg, N., & Sjödin, E. (2023). Inrangering av gula fackföreningar i svensk kollektiv arbetsrätt. *Svensk Juristtidning*, 335–365.

Selberg, N., & Sjödin, E. (2022). 2020-talets modernisering av anställningstryggheten: Gränserna mellan politik och kollektiva förhandlingar förskjuts och partsöverenskommelser blir lag. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, 28(1), 69–83.

Selberg, N. (2021–2022). Lagstiftningsläran och anställningsskyddet. Något om att ändra en generalklausul tillika avvägningsnorm. *Juridisk tidskrift*, 891–918.

Selberg, N., & Sjödin, E. (2021). Är det så svårt att leka tre? Något om konkurrerande kollektivavtal med anledning av AD 2020 nr 66. *Svensk Juristtidning*, 607–625.

Keywords

Collective labour law, collective bargaining agreement, industrial action, sympathy action, right to strike, negotiated legislation, Sweden, Foodora, public sector health care, Tesla

Fermenting contemporary handicrafts: new professions, green economy, and transformations in the global market

Andrey Felipe Sgorla

Postdoctoral research fellow at Sant'Anna School of Advanced Studies

Abstract & methodology

The 21st century is witnessing a global renaissance of artisanal work, a transformation that is nothing short of remarkable. In this context, the concept of “neo-artisanal” work emerges, promising a less alienated approach to work and imbued with an aura of “coolness.”

This article aims to delve into the transformative nature of neo-artisanal work, identifying it as an emerging post-industrial craft activity. It illustrates how this work is re-signified as a status-producing activity and gains new meanings through discursive materiality.

The article positions artisanal practices as vital to innovative economic models prioritising human well-being and ecological balance. It highlights the role of neo-artisanal work in the green economy, emphasising sustainability practices and circular bioeconomics within the craft beer market.

The study focuses on constructing new professions, primarily using the example of the trajectories of craft brewers, based on ethnographic studies and biographical interviews conducted in Brazil, Italy, and Portugal, to explore the relationship between passion, learning, and professional trajectories in the craft economy.

Furthermore, it examines the valorisation of manual work, the search for authenticity and quality, and how these new craft professions contribute to a global trend of people seeking autonomy, flexibility, and more meaningful careers.

By exploring the intersection between new artisanal professions and global trends, the work contributes to the critical analysis of contemporary developments, especially regarding the varieties of international capitalism and global economic growth. Neo-craft work emerges as a significant response to labour market dynamics, offering a valuable alternative for those seeking a more personal and meaningful career approach amid profound changes in the economy and globalised society.

The revival of artisanal work also plays a crucial role in transitioning to a green economy, emphasising sustainable production, circularity, and environmental stewardship. Artisanal production methods often rely on local materials and traditional techniques, strengthening short supply chains and reducing the carbon footprint compared to mass production.

This alignment with eco-friendly practices supports environmental goals and enhances the appeal of artisanal goods to a conscientious consumer base. Furthermore, the green economy's focus on circular economies and resource efficiency complements artisanal work's inherent values, emphasising quality, durability, and minimal waste.

The artisanal sector promotes more sustainable consumption patterns by fostering a closer relationship between producers and consumers. As such, artisanal work is increasingly recognised as a viable and impactful component of the green economy, blending economic viability with environmental responsibility.

This synergy positions artisanal practices at the forefront of innovative economic models prioritising human well-being and ecological balance.

Essential Bibliography

Bahl, H. C., Gupta, J. N., & Elzinga, K. G. (2021). A framework for a sustainable craft beer supply chain. *International Journal of Wine Business Research*, 33 (3), 394-410.

Bell, E., Mangia, G., Taylor, S., & Toraldo, M. L. (2018). *The organization of craft work: Identities, meanings, and materiality*. Routledge.

Bonato, S. V., de Jesus Pacheco, D. A., ten Caten, C. S., & Caro, D. (2022). The missing link of circularity in small breweries' value chains: Unveiling strategies for waste management and biomass valorization. *Journal of Cleaner Production*, 336, 130275.

England, L. (2022). Crafting professionals: Entrepreneurial strategies for making a living through passionate work. *Innovation*, 1-19.

Erhardt, N., Martin-Rios, C., Bolton, J., & Luth, M. (2022). Doing well by creating economic value through social values among craft beer breweries: A case study in responsible innovation and growth. *Sustainability*, 14 (5), 2826.

Hoalst-Pullen, N., Patterson, M. W., Mattord, R. A., & Vest, M. D. (2014). Sustainability trends in the regional craft beer industry. In *The Geography of Beer: Regions, Environment, and Societies* (pp. 109-116). Dordrecht: Springer Netherlands.

Julkovski, D. J., Sehnem, S., Lara, A. C., & Ramos, M. D. C. P. (2024). Circularity of resources in the craft brewery segment: An analysis supported by innovation. *Environmental Quality Management*, 33 (3), 265-281.

Garavaglia, C. (2020). The emergence of Italian craft breweries and the development of their local identity. In *The Geography of Beer: Culture and Economics* (pp. 135-147).

- Gerosa, A. (2022). The resurgence of craft retailing: Marketing and branding strategies in the food and beverage sector. In *The Artisan Brand* (pp. 193-208). Edward Elgar Publishing.
- Land, C. (2018). Back to the future: Re-imagining work through craft. Available at: <https://futuresofwork.co.uk/2018/11/19/back-to-the-future-re-imagining-work-through-craft/>.
- Luckman, S. (2018). Craft entrepreneurialism and sustainable scale: Resistance to and disavowal of the creative industries as champions of capitalist growth. *Cultural Trends*, 27 (5), 313-326.
- Marchand, T. H. (Ed.). (2016). *Craftwork as problem solving: Ethnographic studies of design and making*. Ashgate Publishing, Ltd.
- McCracken, G. D. (2022). *Return of the Artisan: How America Went from the Industrial to the Hand Made and You Can Too*. Simon Element.
- Naudin, A., & Patel, K. (2020). **Craft entrepreneurship**. Rowman & Littlefield.
- Ness, B. (2018). Beyond the pale (ale): An exploration of the sustainability priorities and innovative measures in the craft beer sector. *Sustainability*, 10 (11), 4108.
- Ocejo, R. E. (2017). *Masters of Craft: Old Jobs in the New Urban Economy*. Princeton University Press.
- Ratten, V. (2022). *Artisan Entrepreneurship*. Emerald Publishing Limited.

Keywords

Neo-artisanal work, post-industrial craft, craft brewers, craft economy, new professions trajectories, ethnographic research, global economic growth, green economy, sustainability, circular bioeconomy

El papel de la representación de los trabajadores en las nuevas normas jurídicas sociales de la UE: inteligencia artificial, trabajo en plataformas digitales y diligencia debida

Esperanza Macarena Sierra Benítez

Profesora Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla

Abstract & methodology

Recientemente se han 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 cómo 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 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, y que contempla, la posibilidad de sancionar a las grandes empresas que no cumplan 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 impulsando un marco regulatorio que promueva la paz social y una sociedad más justa, a pesar de los desafíos geopolíticos mundiales.

En este contexto se intentará abordar el papel de los representantes de los trabajadores ante este “nuevo” contenido normativo. En concreto, se planteará posibles vías de actuación y de renovación por parte de las representaciones de trabajadores en un contexto de crisis post-industrial y de auge digital. ¿Es suficiente la configuración actual del marco normativo y social de las representaciones de los trabajadores en las empresas

digitales? ¿Deben ser sustituidas por un modelo más cercano a las nuevas realidades de trabajo y , hasta ahora, inexistente??

Essential Bibliography

Álvarez Cuesta, H., & Rodríguez Escanciano, S. (Prólogo). (2020). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas. Aranzadi.

Mercader Uguina, J., & Peña, D. (2022). Algoritmos en inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo. Tirant lo Blanch.

Valverde Asencio, A. (2020). Implantación de sistemas de inteligencia artificial y trabajo. Bomarzo.

Ginès i Fabrellas, A. (2021). El trabajo en plataformas digitales: nuevas formas de precariedad laboral. Aranzadi.

Todolí Signes, A., & Hernández Bejarano, M. (2021). Trabajo en plataformas digitales, innovación, derecho y mercado. Aranzadi.

Guamán Hernández, A. (2022). Diligencia debida en Derechos Humanos: posibilidades y límites de un concepto en expansión. Tirant lo Blanch.

Sanguineti Raymond, W. (2024). La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de Derechos Humanos. Aranzadi.

Keywords

Inteligencia artificial, trabajo en plataformas digitales, diligencia debida en grandes empresas, representación de los trabajadores

Implementing lifelong learning into a national Labour law– A case study of Hungary

Peter Sipka

Assistant professor, University of Debrecen, Faculty of Law

Abstract & methodology

In an increasing number of countries, codifying the right to lifelong learning in specific legislation is becoming a legislative problem. Recent EU legislation has undoubtedly accelerated the process, as more documents clearly mention this right by name, anticipating legislation at the EU level as well.

Hungary, having ratified ILO Convention 140 in 1976, ostensibly includes the right to paid educational leave in its domestic law. However, the current economic labour law only acknowledges the study contract as a form of training. In all other instances, training is a matter of individual agreement between the employer and the worker. The public sector is an exception, where training for public servants is mandated by law, establishing an institutional framework for job-related knowledge development. Yet, this is only a partial recognition of the right to learning, as the legislation uses this term in a broader context.

Therefore, the initial challenges in the legislation are twofold: determining the scope of this right and devising a sustainable financial model to support it. The question of who bears the costs of this right becomes a crucial aspect to consider.

On top of the previously mentioned problems, neither the Convention nor the Social Pillar defines lifelong learning. In sociological terms, we can essentially include all forms of learning, but the question is, where do we draw the line that is already involved in the employment relationship? Training related to the worker's original profession or to the specific job they are doing is not only beneficial for the worker but also for the employer, as a more skilled worker can, in principle, add more value. Thus, in cases where the learning/further training/development actually translates into the employment relationship, the employer's interest is also reflected, i.e. funding may be regulated in light of this.

However, in cases where the learning is "only" for the personal fulfilment of the employee (e.g. to take another profession, course, etc.), the use of the employer's resources (beyond the provision of working time allowance) may be questionable, as there would be no real "benefit" but there would be a cost. In setting the basis for the regulation, the dilemma may be whether the legislator can impose an obligation to provide ex-post

evidence of training. If the answer to this question were yes, the right to learning would be substantially curtailed since training courses which do not provide an official certificate at the end would be excluded. If, on the other hand, no certificate is required, the right would be rendered ineffective, and there would be no traceability of who uses it, when and for what purpose.

In this case study, I will try to illustrate the regulatory dilemmas facing the legislature through Hungary's example.

Essential Bibliography

European Pillar of Social Rights, ILO Convention on Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140).

ILO: Centenary Declaration for the Future of Work (2019).

COUNCIL RECOMMENDATION on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability {SWD(2021) 367 final}.

Keywords

Lifelong learning, study contract, ILO 140., European Pillar of Social Rights

A right to rest as a measure to limit working time in the digital environment

Montserrat Sole-Truyols

Lecturer at Universitat Autònoma de Barcelona

Abstract & methodology

The limit on working hours was a major vindication of workers before early 19th century when the first ILO Convention was adopted. Such gain, however seems to be in decline due to the increasing workplace digitalization. ICT allows for employers and employees alike to bypass working time regulations resulting in endless working days. The problems derived therein are very similar to those that the ILO Convention was aimed at avoiding, i.e. extended subordination, health problems, work-life balance difficulties and others.

As far as current legislation is based on the conventional divide of employees' time into working time and rest also stated in Art. 2 EU Directive 2003/88 on working time, this paper questions whether such notion is still fit to address working time issues in the digital environment. Building on the idea that the flexibility permitted by ICT devices is to be kept, the paper will focus on rest as the main element to reduce above mentioned problems.

First part briefly contextualizes the problems of unlimited working time in the current digitalized society. Second part critically analyses from a legal basis, the concepts of working time and rest. It compares EU's and Spanish national regulations with Courts – CJEU and Spanish Supreme Court (TS) – legal interpretation of these concepts. The analysis will raise the contradictions arising thereof. Third part provides a practical approach by applying Courts criteria to some real situations, which should serve to prove the need for revisiting working time legislation.

In terms of conclusion, it will be claimed that rather than the focus on working time, legislation should evolve to grant a right to rest, clearly conceptualized and quantified so as to minimize Courts' elaboration and keep legal certainty.

Essential Bibliography

Agnieszka Piasna. (2024). Job quality and digitalisation. ETUI, The European Trade Union Institute, Brussels.

Andreeva, Andriyana et-al. (2022). On the Boundary Between Rest Time and Working Hours in a Digital Environment. Digital Economy, Business

Analytics, and Big Data Analytics Applications. Cham: Springer International Publishing, pp. 733–739.

Cairós Barreto, Dulce María. (2021). Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital. Editorial Bomarzo, Albacete.

Chung, Heejung. (2022). *The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation*. Bristol: Policy Press.

Eurofound (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gines i Fabrellas, Anna. (2022). How to ensure employees' well-being in the digital age? Discussing (new) working time policies as health and safety measures. *IDP*, Vol. 35.

Katsabian, Tammy. (2021). *The Rule of Technology – How Technology Is Used to Disturb Basic Labor Law Protections*. *Lewis & Clark Law Review*. Vol. 25.

Katsabian, Tammy. (2020). It's the end of working time as we know it: New Challenges to the Concept of Working Time. *McGill Law Journal*, Vol. 65(3).

López Ahumada, José Eduardo. (2023). *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*. Editorial Cinca, Madrid.

Rodríguez Rodríguez, Emma. (2022). La 'Soberanía Sobre El Tiempo'. *Unilateralidad e Imposición En La Distribución Del Tiempo de Trabajo Frente a Conciliación Corresponsable*. *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 40(1), pp. 37–55.

Court Decisions

CJEU C-477/21, Judgment of the Court (Second Chamber) of 2 March 2023, MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

CJEU C-214/20, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 11 November 2021, MG v Dublin City Council.

CJEU C-580/19, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 9 March 2021, RJ v Stadt Offenbach am Main.

CJEU C_344/19, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 9 March 2021 D. J. v Radiotelevizija Slovenija.

CJEU C-428/09, Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 October 2010, Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others.

Spanish Supreme Court Judgement 413/2023 of 6 June 2023.

Spanish Supreme Court Judgement 283/2023 of 18 April 2023.

Spanish National Audience, Judgement 2/2023 of 16 January 2023.

Spanish Supreme Court Judgement 312/2023 of 6 April 2022.

Keywords

Working time, rest, digital work

Acuerdos marco globales

Dulce Soriano Cortés

Profesora Titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Cádiz

Abstract & methodology

El trabajo que se propone hace referencia al nuevo escenario marcado por la globalización de los mercados en el que las empresas transnacionales operan más allá del territorio estatal y donde se diluyen los marcos normativos tradicionales. El auge del teletrabajo a nivel transnacional abre nuevos escenarios donde se desterritorializa el marco jurídico laboral. Las nuevas formas de organización empresarial plantean un complejo marco de equilibrios de poderes a la hora regular las relaciones laborales que demandan una adecuada respuesta por parte del ordenamiento jurídico.

En este contexto globalizado se ha de fortalecer el marco de actuación de la negociación colectiva más allá del ámbito tradicional de actuación estatal, debiendo necesariamente atender a los niveles europeo e internacional, para garantizar así el legítimo espacio que se le confiere a la negociación colectiva como manifestación de la autonomía colectiva en el marco de las relaciones laborales.

Para ello resulta imprescindible configurar una dimensión transnacional a la acción sindical para garantizar la protección de unos mínimos derechos laborales. En ese foro debe reforzarse el sindicalismo a nivel europeo e internacional para intervenir como interlocutores sociales válidos en el plano laboral; y con ello poder así dar respuesta a la dimensión social del mercado globalizado. Consecuentemente, cobran protagonismo las redes sindicales en el marco de empresas multinacionales y alianzas sindicales internacionales, tales como, federaciones sindicales mundiales unitarias de rama de actividad y órganos de representación de trabajadores de las empresas multinacionales, a nivel europeo como internacional. Se abre camino el derecho de los trabajadores a organizarse en el plano supranacional para garantizar el trabajo decente en este contexto digital, contribuyendo así a la justicia social y a una globalización equitativa. Es necesario adaptarnos al complejo mundo del trabajo actual y así evitar que la negociación colectiva se vea socavada en ese escenario.

En un contexto globalizado, la “responsabilidad social corporativa” de empresas multinacionales, debe ceder protagonismo a los Acuerdos Marco Globales, frutos del consenso y negociados entre las empresas multinacionales y los representantes de las personas trabajadoras a nivel transnacional. Estos se presentan como instrumento de gobernanza del trabajo asalariado a nivel global que permite corregir el desequilibrio de poderes a nivel transnacional. En ese escenario se trata de analizar el papel

de los territorios y sus actores con respecto al de las cadenas de valor mundiales en orden a influir en la calidad del trabajo dentro de tales cadenas. A ellos, pretendemos dedicar nuestra atención en este trabajo. La temática propuesta se pretende analizar desde una metodología descriptiva, reflexiva y constructiva, partiendo de su actual marco normativo. Ello, obviamente, complementado con el correspondiente análisis doctrinal.

Essential Bibliography

Canalda Criado, S. (2016). Acuerdos marco transnacionales y derechos sociales. Tirant lo Blanch.

Correa Carrasco, M. (2019). La negociación colectiva transnacional como instrumento de gobernanza mundial del trabajo del futuro. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 437-438, 65-92.

Fernández Avilés, J. A. (2008). Pluralismo jurídico e implicación de los trabajadores en la sociedad europea. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (17).

Moll Noguera, R. (2018). La negociación colectiva transnacional a nivel de empresa y los comités de empresa europeos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, (419), 19-47.

Monereo Pérez, J. L. (2018). La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en el orden internacional. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, (1).

Keywords

Globalización, negociación colectiva, Acuerdos Marco Globales, representantes de las personas trabajadoras

Il ruolo dei servizi per il collocamento mirato e dei *disability manager* nel contrasto alle discriminazioni per disabilità nell'accesso al lavoro

Carla Spinelli

Full Professor of Labour Law, Univ. Aldo Moro of Bari

Abstract & methodology

Le Linee guida per il collocamento mirato, adottate nel 2022, con un notevole ritardo rispetto alla fonte normativa che ne aveva previsto la definizione (d.lgs. n. 151/2015), ridisegnano il ruolo dei centri per l'impiego e dei servizi di collocamento mirato nella gestione dell'avviamento al lavoro delle persone con disabilità. Essi devono attendere, tra l'altro, alla definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo, che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, nonché all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare.

Un'interazione fondamentale è richiesta, a tal proposito, con il responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Il Disability Manager è una figura professionale di istituzione obbligatoria per le sole pp.aa. (art. 39 ter, d.lgs. n. 165/2001), ma sempre più spesso presente negli assetti organizzativi di diverse grandi imprese, che adottano strategie di gestione del personale intese a perseguire obiettivi di *Diversity, Equity and Inclusion* (DEI). Nell'esercizio delle sue prerogative gestionali, tra l'altro, il Disability Manager cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per il collocamento mirato e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli.

Le interazioni virtuose tra questi – ed altri - attori del sistema del collocamento mirato sono ancora praticate a macchia di leopardo sui territori, anche per un'insufficiente consapevolezza del proprio ruolo, troppo spesso non adeguatamente accompagnato da percorsi formativi, perché affidato invece alla sensibilità e all'esperienza personale, anche per effetto della consueta clausola capestro della invarianza di spesa applicata alle pp.aa.

Anche al fine di monitorare le migliori pratiche di inclusione lavorativa, è stata disposta l'istituzione della Banca dati del collocamento mirato, che

intende raccogliere tutti i dati disponibili sul collocamento mirato, relativi ai lavoratori con disabilità e categorie protette, ai datori di lavoro obbligati alle assunzioni dei medesimi e agli uffici competenti (DM 29.12.2021).

In questo quadro di riferimento, si inserisce ora, ponendo alcuni delicati problemi di coordinamento su cui sarà necessario soffermarsi, il d.lgs. n. 62/2024 attuativo della l. n. 227/2021 di delega al Governo per la riforma della l. n. 104/1992, che detta una nuova definizione di disabilità e interviene sugli accomodamenti ragionevoli.

Una disamina di alcuni *case study* consentirà di evidenziare le ricadute positive di fruttuose dinamiche interattive tra i protagonisti del sistema di collocamento mirato – servizi pubblici, soggetti obbligati, disability manager, terzo settore - ai fini del contrasto alle discriminazioni per disabilità nell'accesso al lavoro.

Essential Bibliography

Bonardi, L. (2022, February 8). Luci e ombre della nuova legge delega sulla disabilità. IEN.

De Falco, L. (2022). Linee guida in materia di collocamento mirato delle (e per le) persone con disabilità. Bollettino ADAPT, 12.

Ferrara, L. (2020). L'avviamento al lavoro dei disabili: Verso il collocamento mirato “personalizzato” e la soluzione ragionevole “a responsabilità condivisa”? VTDL, 923.

Malzani, D. (2019). Dal collocamento mirato al diversity management: Il lavoro dei disabili tra obbligo e inclusione nella prospettiva di genere. RDSS, 717.

Riccardi, L. (2022). L'inserimento del lavoratore disabile nell'organizzazione datoriale: L'evoluzione dei modelli di tutela. ADL, 682.

Spinelli, M. (2023, April 19). Il regolamento (UE) 2022/868 sulla governance dei dati e le sue possibili ricadute sulle misure di inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Federalismi, Focus LPT.

Torsello, D. (2022). I ragionevoli accomodamenti per il lavoratore disabile nella valutazione del Centro per l'impiego. VTDL, (2), 209.

Keywords

Collocamento mirato, linee guida, centri per l'impiego, responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, discriminazioni, accomodamenti ragionevoli

Should workers want to work on Sundays?

Till Staps

PhD Candidate and Research Assistant, Martin-Luther-University Halle-Wittenberg

Abstract & methodology

Should workers want to work on Saturdays? This title poses a question that could not be much more paternalistic. It seems that the “achievement” of being able to work remotely and from home at any time is being called into question. The planned contribution will discuss whether and why this question, in particular nowadays, is nevertheless justified and in the interest of workers regarding the protection of their health and safety.

The question of whether working on Sundays should be permissible is older than the European Working Time Directive, but the discussion came to a head when Directive 93/104/EC was introduced (United Kingdom v. Council C-84/94). Today, the question is more topical than ever in the context of Work 4.0.

According to Art. 5 Directive 2003/88/EU, workers can want to work on Sundays and actually work, as the directive only provides for a rest period of 24 hours per seven-day period. A work-free Sunday is – in contrast to the previous Directive 93/104/EC – not mentioned in the wording of the Working Time Directive.

This provision has been implemented with varying degrees of rigor by the member states. The German Working Time Act was, for constitutional reasons, already much stricter than the European Working Time Directive, long before the latter came into force. In Germany, according to § 9 I ArbZG, work is generally prohibited on Sundays between midnight and midnight, with a few exceptions. Workers may therefore “want” to work on Sundays but are not allowed to.

Due to the increased number of jobs that can be done on the move or from home, not least as a result of the COVID-19 pandemic, there are calls in Germany for more exceptions to be made. They advocate for the possibility of allowing work on Sundays if it is done remotely or from home. In addition to reasons of competitiveness, the *assumed* desire of workers is named as the main reason for the maceration of the prohibition of work on Sundays.

In the first place, the planned contribution gives an overview of the fragmented regulation of work on Sundays between international law, European law, and German law. Thereafter, it compares the current German legal framework with the requirements of the Working Time Directive.

Considering the voices calling for a more “flexible” regulation of the Sunday working ban in Germany, it is being discussed whether the German law can and should become more flexible on this matter or whether, conversely, the requirements of the Working Time Directive should be stricter.

The creative leeway for both national and European legislators is discussed. The contribution will conclude with a statement in favour of a supranational and national regulation on Sunday work, which is in the interest of protecting the health and safety of the workers. It will speak out against further maceration under the smokescreen of flexibilization.

Essential Bibliography

Boulin, J.-Y. (2013). Working on Sunday: Regulations, Impacts and Perceptions of the Time Use Practices, In Henckel, D., Thomaier, S., Könecke, B, Zedda, R. & Stabilini, S., Space – Time Design of the Public City, pp. 21 – 35.

Cabrita, J. (2016). What’s happening with Sunday work in Europe?

Freyler, C. (2018). Arbeitszeit- und Urlaubsrecht im Mobile Office.

Müller, S. (2022). Mobile Arbeit bzw. Arbeit im Home-Office an Sonn- und Feiertagen, Betriebs Berater (BB), pp. 1460 – 1464.

Ulber, D. & Staps, T. (2023). Sonntagsarbeit im Mobile- und Homeoffice – Grundlagen und Grenzen des Verbots der Sonntagsarbeit in der digitalisierten Arbeitswelt, Vierteljahresschrift für Sozial- und Arbeitsrecht (VSSAR), pp. 55 – 86.

Keywords

Daily rest, European working time directive, flexibility, remote work, weekly rest period, work on Sundays, working from home, work-life balance

Algorithmic management and workers' right to information

Krzysztof Stefański

Associate professor at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz

Abstract & methodology

Algorithmic management of employees is becoming an everyday occurrence. It has many advantages; it allows better organisation of employees' work, is cheaper, faster and more convenient to traditional forms of work process management. However, there are many risks associated with it. One of the most significant concerns the lack of transparency in the decision-making process (black boxes).

An employee whose legal situation has changed as a result of a decision taken by an algorithm has little chance of being informed as to why such a decision was taken. Hence, there is no chance to challenge such a decision. These may be decisions relating to an employee's key interests, such as the increase or reduction of salary, the application of penalties or, finally, the termination of employment. Labour laws must ensure decent work in relation to algorithmic management. Therefore, legal solutions need to be implemented to make decision-making processes more transparent. Workers' right to information can also be seen in the context of human rights, in particular the right to information derived from the broad right to privacy enshrined in Article 8 of the ECHR. However, it is important to consider what regulatory strategy to adopt in this regard. It is difficult to expect that an employer will, every time an algorithm is used, inform the employee subject to the decision about the ways in which the algorithm operates or the criteria on which these actions were based. It is therefore worth using the legal instruments of collective labour law here. It is the bodies representing the employees at company level that should have the power to demand information from the employer regarding the rules of the algorithms. It is an open question as to which entities should have this power. Much depends here on the specifics of the legal system and solutions adopted for collective employee representation.

It is also necessary to standardise the scope of the information provided by the employer. Employers refusing to provide such data often indicate that the operation of the algorithms is covered by company secret. In order for such secret not to be breached, adequate legal guarantees are needed, obliging employee representatives not to disclose them. Another problem may be the form and content of the data provided. Such

information should be readable and understandable without additional effort.

It is worth discussing the use of collective labour law to protect employees against black boxes. Can workers' representative bodies play a significant role here? Are they ready for it? And are employers ready for such a dialogue? Are such regulations possible to be introduced at the national and European level? It is worth seeking answers to these questions.

Analyses will be carried out on a dogmatic basis, focusing on labour law. In addition, there will be interdisciplinary research on algorithmic human resource management. Intradisciplinary analysis will address human rights issues.

Essential Bibliography

De Stefano, V. (2018). Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection. *SSRN Electronic Journal*, (246/2018). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3178233>.

De Stefano, V., & Taes, S. (2021). Algorithmic management and collective bargaining. Foresight Brief ETUI, Brussels.

Hendrickx, F., & Van Bever, A. (2013). Article 8 ECHR: Judicial patterns of employment privacy protection. In F. Dorssemont, K. Lörcher, & I. Schömann (Eds.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*. Bloomsbury Publishing.

Sienkiewicz, Ł. (2021). Algorithmic human resources management: Perspectives and challenges. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio H – Oeconomia*, 55(2). <https://journals.umcs.pl/h/article/view/12546/9077>.

Stefański, K. (2022). The issue of the subjectivity of artificial intelligence acting for an employer. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej (Studies on Labour Law and Social Policy)*, 29. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.22.009.15683>.

Stefański, K., & Żywolewska, K. (2024). Lack of transparency in algorithmic management of workers and trade unions' right to information: European and Polish perspectives. *Białostockie Studia Prawnicze (Białystok Legal Studies)*, 29(2). https://bsp.uwb.edu.pl/wp-content/uploads/2024/05/53_bsp-29-2-Book-1-1.pdf.

Van Roy, V., Rossetti, F., Perset, K., & Galindo-Romero, L. (2021). AI Watch - National strategies on artificial intelligence: A European perspective. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/069178,JRC122684>.

Waas, B. (2022). Artificial intelligence and labour law. HSI-Working Paper, 17/2022.

Keywords

Algorithmic management, right to information, black box, artificial intelligence

La jornada laboral en el teletrabajo

Eduardo E. Taléns Visconti

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Valencia

Abstract & methodology

A raíz de la pandemia del Covid-19 muchas personas tuvieron que realizar la prestación de servicios laborales desde sus domicilios. El hecho de que esta opción sea una posibilidad real gracias a la tecnología y los abusos que se produjeron durante esta época en relación con la jornada de trabajo llevaron al parlamento español a aprobar la Ley 10/2021, sobre trabajo a distancia.

Desde la OIT y en distintos estudios elaborados de la UE se llegó a la conclusión de que el teletrabajo tiene como uno de sus riesgos más evidentes el hecho de que la jornada laboral, es decir, el tiempo de trabajo, sea, incluso, mayor que el predicado en el centro de trabajo. En este sentido, lo que en un primer momento puede ser un aliciente para ganar en flexibilidad laboral, puede convertirse en algo contraproducente, fomentando la aparición de riesgos psicosociales, entre los que podemos encontrar el síndrome de *burn out*. Por este motivo la legislación laboral obliga a que en el teletrabajo se registre de algún modo u otro la jornada de trabajo, para delimitar el tiempo de trabajo frente al tiempo de descanso. Por su parte, la empresa puede ordenar un necesario tiempo de disponibilidad siendo el horario restante, en principio, bastante flexible. En último término, la determinación del tiempo de trabajo puede ser importante para comprender otros aspectos complejos que se suscitan en el contexto del teletrabajo, como es el caso de diferenciar entre accidente de trabajo y accidente doméstico.

Desde el año 2021 ya contamos con interesantísimos pronunciamientos judiciales que han resultado algunos de los múltiples problemas que se suscitan en esta sede, pero todavía quedan muchos frentes abiertos que pueden resultar interesantes reflexionar en el contexto de un Congreso Internacional, dado que se trata de un problema que afecta a todos los países implicados en la Red ADAPT.

Essential Bibliography

De las Heras García, A. (2016). El teletrabajo en España: Un análisis crítico de normas y prácticas. CEF.

Di Meo, R. (2017). Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata. *Labour & Law Issues*, (2).

Godino Reyes, M. (Coord.). (2020). La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Ed. Francis Lefebvre.

Gómez Abelleira, F. (2020). La nueva regulación del trabajo a distancia. Ed. Tirant lo Blanch.

Thibault Aranda, X. (2020). Toda crisis trae una oportunidad: El trabajo a distancia. *Trabajo y Derecho*, (12).

Keywords

Trabajo a distancia, teletrabajo, tiempo de trabajo, horario flexible, tiempo de disponibilidad, desconexión digital

No space for worker voice in the Global South: case of international Cambodia

Stella Shu Ting Wong
Independent researcher

Bill Taylor
Department of Public and International Affairs, City University of Hong Kong

Abstract & methodology

Under the theme of ‘What do workers want today?’, we wish to show how international trade arrangements, even when expressly meant to protect labour rights, don’t in practice. Using the example of the EU’s Anything But Arms trade preference given to Cambodia and its partial withdrawal, we will show there are two aspects or sides to the problem of listening to ‘what do workers want.’ First, in practice the trade punishments used to address rising authoritarianism in Cambodia in 2017 had little to do with the workers. Second, there is often an assumption that we can know what workers want by asking the trade unions but in multi union federation and in highly informal economies with patchy union densities, worker voice is difficult to establish. Taken together, worker voice in the Global South is absent, even excluded. Much of the activities meant to represent their voice is as one trade unionist explained in our research ‘just for show.’

1) There has been a number of literature on whether labour clauses (and, more recently, labour or sustainability chapters) in FTAs work and some discussion on the difficulties of unilateral trade arrangement such as EBAs. Our illustration shows that in practice the political focus falls on civil and political rights whereas labour issues are derived or incidental. This focus on the civil and political rights of union leaders does not have a demonstration effect but quite the opposite, it loses importance when a new atrocity occurs at the international level/ elsewhere and at best focuses on worker representatives but not necessarily workers.

2) Worker voice is difficult to understand in global south regimes with authoritarian tendencies and where labour unions are often dependent not on union dues but foreign funding. Often well placed male leaders with strong connections to foreign interests, government officials and business insiders make popular union leaders. Initiatives like EBA are seen as remote if understood at all. In sum, complexity of types of union, their leaders and top-down funding mitigate against clear articulation of worker voice.

This study stems from a project to examine the range and influence of different global, regional, national, industrial, and employer-focused instruments focused on regulating to improve labour standards in global south workplaces, including Cambodia. This paper focuses on one of the two most significant governance mechanisms, labour clauses in trade arrangements (the other being the ILO). The research adopts a qualitative approach: first examining secondary documentary sources to ascertain the development surrounding the trade preference schemes offered by the EU and the US to Cambodia. Second, between May and July of 2019, twenty-nine semi-structured interviews were conducted with thirty representatives from the Cambodian authorities, trade unions, employers and business associations, and non-governmental organizations for the more comprehensive project and partially for ascertaining their roles and views on the relevant issues and for triangulation.

Essential Bibliography

Barry, C., & Reddy, S. G. (2008). *International Trade and Labor Standards: A Proposal for Linkage*. Columbia University Press.

Compa, L. A., & Diamond, S. F. (Eds.). (2003). *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*. University of Pennsylvania Press.

Ebert, F. C., & Rosthuma, A. (2011). Labour Provisions in Trade Arrangements: Current Trends and Perspectives. International Labour Organization and International Institute for Labour Studies.

Morgenbesser, L. (2019). Cambodia's transition to hegemonic authoritarianism. *Journal of Democracy*, 30(1), 158–171.

Van Noord, H., Hwang, H. S., & Bugeja, K. (2011). Cambodia's Arbitration Council: Institution-Building in a Developing Country. Industrial and Employment Relations Department of International Labour Office.

Russell, M. (2019). Everything but Arms?": The Case of Cambodia. European Parliament, European Parliamentary Research Service.

Tsogas, G. (2000). Labour standards in the generalized systems of preferences of the European Union and the United States. *European Journal of Industrial Relations*, 6(3), 349–370.

Keywords

Trade-labor linkage, trade preferences, trade union law, Cambodia, China European Union, trade unions, human rights, political economy

El derecho de información de los trabajadores tras la implantación por las empresas de sistemas automatizados de toma de decisiones que utilizan IA

Carlos Teruel Fernández

Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en UCAM Universidad Católica de Murcia

Abstract & methodology

La transformación digital en el ámbito laboral ha impulsado notablemente el uso de sistemas automatizados de toma de decisiones por parte de las empresas. Estos sistemas, que integran algoritmos de inteligencia artificial y aprendizaje automático, están diseñados para optimizar procesos, aumentar la eficiencia y reducir costos. No obstante, su implementación trae consigo importantes desafíos y preocupaciones en términos de transparencia, equidad y derechos de los trabajadores. Por ello, es imprescindible conocer cómo va a configurarse el derecho de información de los trabajadores en el contexto de la utilización estos sistemas de toma de decisiones y de supervisión, tomando en cuenta el marco legal y regulatorio europeo.

Entre el citado marco europeo destacan la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Reglamento General de Protección de Datos, así como la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea y la Directiva sobre Condiciones de Trabajo Transparentes y Previsibles (Directiva UE 2019/1152). Pero la norma que merece ser destacada es el nuevo Reglamento europeo de Inteligencia Artificial, aprobado el 13 de marzo de 2024, el cual supone un avance muy importante en el ámbito laboral.

El Reglamento de Inteligencia Artificial fortalece el derecho a la información de los trabajadores, esta vez haciendo referencia específica a los sistemas automatizados que integran IA. Establece novedades significativas como el derecho de los trabajadores a acceder a la información técnica relevante sobre los sistemas de IA utilizados en el lugar de trabajo, el deber de notificar a los trabajadores sobre la introducción de sistemas de IA en el lugar de trabajo, el deber de evaluación del impacto sobre los derechos fundamentales relacionados con el uso de IA en el lugar de trabajo, así como el deber de ser transparente en cuanto al funcionamiento de los sistemas de IA utilizados en el lugar de trabajo.

A la vista de este nuevo marco jurídico, pueden plantearse las siguientes cuestiones: ¿Cómo se garantizará el derecho a la información de los trabajadores? ¿Qué medidas se tomarán para asegurar que los trabajadores estén completamente informados? ¿Se establecerán directrices claras para los empleadores? ¿Cómo abordarán los Estados Miembros el derecho a la información de los trabajadores tras la aprobación del Reglamento IA?

El presente trabajo abordará de forma detallada las novedades del Reglamento IA en relación al derecho de información de los trabajadores, las implicaciones que su aplicabilidad puede tener en España, y ofrecerá respuestas motivadas a las cuestiones planteadas de cara a facilitar soluciones pacíficas en este novedoso contexto tecnológico que sin duda ha venido para quedarse.

La metodología que se utilizará para el desarrollo del presente trabajo será eminentemente jurídica y analítica. Igualmente, se incorporará un enfoque práctico.

Essential Bibliography

De la Nuez Sánchez-Cascado, E. (2020). Inteligencia artificial y transparencia. *Revista Derecho Digital e Innovación*, (5).

Ferrando García, F. M. (2023). Los derechos de información relacionados con el uso de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. *Revista Jueces para la Democracia*, (108).

García Bravo, A. (2024). El uso de la inteligencia artificial plantea algunos retos para las relaciones laborales. Blog Laboral Garrigues. <https://bloglaboral.garrigues.com/el-uso-de-la-inteligencia-artificial-plantea-algunos-retos-para-las-relaciones-laborales> [Consultado el 07/06/2024].

Goerlich Peset, J. M. (2024). Actuaciones administrativas automatizadas en el orden social y Reglamento de Inteligencia Artificial. Blog Foro de Labos. <https://www.elforodelabos.es/2024/05/actuaciones-administrativas-automatizadas-en-el-orden-social-y-reglamento-de-inteligencia-artificial/> [Consultado el 07/06/2024].

Pérez del Prado, D. (2024). El Reglamento de IA y la transparencia. Blog Foro de Labos. <https://www.elforodelabos.es/2024/05/el-reglamento-de-ia-y-la-transparencia/> [Consultado el 07/06/2024].

Rivesa Eisenmann, M. (2021). Transparencia e inteligencia artificial: Una nueva perspectiva. *Encrucijada: Revista electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública*, (37).

Keywords

Derecho, información, trabajadores, sistemas, automatizados, IA, decisiones, transparencia, reglamento, europeo

Seguridad y Salud Ocupacional: Derecho a Desarrollar Labores Dependientes en un Ambiente Adecuado y Propicio

Nadia Fernanda Torres Torres
Universidad Técnica de Ambato

Lorena del Carmen Saquina Pozo
Universidad Técnica de Ambato

Anthony Waldemar López López
Universidad Técnica de Ambato

Juan Pablo Montero Solano
Universidad Técnica de Ambato

Abstract & methodology

The right to work in Ecuador is constituted as a fundamental right, source of personal fulfillment and basis of the economy as prescribed by its constitutional order of 2008, so that occupational safety and health is part of the protection of the acquired rights of workers. In this sense, the Ecuadorian State must guarantee the health, safety, hygiene, integrity and physical and psychological well-being of all persons, especially workers under a relationship of dependence, when exercising their labor activity. Therefore, the main objective of the research is to determine, within the framework of contractual relations, if the rights established in article 276 of the Constitution of the Republic of Ecuador to an adequate and propitious environment that does not affect the physical and mental health of workers are fulfilled. For this purpose, a descriptive research study is applied, with a quantitative methodology using the data collection instrument through the survey technique, applied to a population of 200 workers in the private sector, as well as describing the applicable regulations for the guarantee of the right to occupational health and safety. The main result is that the right mentioned is not respected by the employers of the work centers, because in the contractual work relationships, groups of workers do not enjoy social security, the spaces of the work centers do not have occupational safety measures, the respect for human dignity is violated, because they work long hours, without being paid according to the principle of equal pay for equal work. Concluding that, in the XXI century, labor exploitation still exists and the constitutional guarantee is not complied with, especially with regard to occupational safety.

Referencias

Aden, M. (2021). Desarrollar el sentido de seguridad y protección. Laurea University of Applied Sciences.

Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57-64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>.

Lema Jiménez, F., Quevedo Barros, M., Ochoa Crespo, J., & Ormaza Andrade, J. (2021). Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana. *Dominio De Las Ciencias*, 7(5), 724–744. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2279>

Ministerio de Salud Pública. (2022). Panorama Nacional De Salud De Los Trabajadores Encuesta De Condiciones De Trabajo y Salud 2021 -2022.

Picado, G. (2006). República del Ecuador Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo. Oficina Internacional de Trabajo.

Ruíz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256. Epub December 00, 2021.

<https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo - SRT. (2018). La SRT en reunión de expertos en salud y seguridad ocupacional del G-20. Argentina.gob.ar.

Toro, J., Comas, R., & Castro, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 497-503.

Keywords

Work, occupational safety and health, workers, work environment, prevention, physical and mental integrity

¿Qué anhelan los trabajadores en América, en el mundo laboral?

Ydangely Tropiano

Profesora e Investigadora de la Universidad Santa María y Aprendizaje Jurídico

Atilio Noguera

Profesor e Investigador de la Universidad Central de Venezuela, Universidad Santa María y Aprendizaje Jurídico

Abstract & methodology

A nivel mundial en los últimos años los trabajadores han estado en un encrucijada en cuanto a sus condiciones laborales, ante los cambios políticos, sociales, económicos y tecnológicos, aumentando la migración laboral en búsqueda de mejores alternativas de vida y de beneficios laborales. La OIT emitió informe en el 2016, indicando que según estimaciones mundiales sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes se estimó en ese período la existencia de alrededor de 232 millones de migrantes en el mundo, de los cuales 150 millones son trabajadores migrantes: 65 por ciento del total, donde la OIT consideró intensificar sus acciones respecto a las migraciones laborales, incluyéndose entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030. En el 2019, se estimaba 169 millones de trabajadores migrantes en el mundo y constituían el 4,9% de la fuerza de trabajo global en los países de destino constituyendo aproximadamente el 69% de la población mundial en edad de trabajar. En 2021 había 5,9 millones de trabajadores migrantes en América Latina y el Caribe, de los cuales el 40% eran mujeres. La Organización Panamericana de la Salud, señala que hay una dinámica de la migración en las Américas, especialmente hacia Norteamérica, aumentándose considerablemente en el 2023, desde países de Centroamérica y el Caribe, pero también diversificando a Europa. De las referidas estadísticas a medida que pasan los años las cifras van en incremento, pero a su vez igualmente se está presenciando en cada país que los trabajadores dejan su trabajo actual por uno nuevo, en búsqueda de un cargo que ofrezca un mejor salario y un equilibrio entre el empleo y la vida. En tal sentido, conforme datos de la Encuesta Global de Actitudes de Beneficios América Latina, realizada por la consultora WTW en el 2022, indica que casi la mitad de los empleados están dispuestos a dejar su puesto de trabajo, es decir, un 56% de los empleados latinoamericanos consultados planea quedarse en su empleo actual y no cambiaría de trabajo si pudiera, frente a un 45% que está abierto a nuevas propuestas o planea

marcharse. Ante esta situación nos preguntamos ¿qué está sucediendo realmente en América? ¿no existe políticas sociales y económicas atractivas a los trabajadores? ¿el derecho del trabajo y la seguridad social se está desvaneciendo? ¿los sindicatos han perdido la fuerza de credibilidad de representación hacia los trabajadores? Será que los trabajadores en vez de querer charlas motivacionales desean reconocimiento, oportunidades de crecimiento, ambiente laboral positivo, buenos líderes, mejores incentivos económicos y sociales, equidad, carga de trabajo razonable, formación. Por tal motivo, el presente artículo tiene por objeto analizar que anhelan realmente los trabajadores de América, aplicando una metodología cualitativa con fuentes documentales y estadísticas emitidas por consultoras y por los propios autores, para su posterior razonamiento y análisis.

Essential Bibliography

CEPAL/Organización Internacional del Trabajo. (2017). Conyuntura laboral en América Latina y el Caribe (Nro. 16).

Migración Laboral. (2022, February 18). Portal de datos sobre migración: Una perspectiva global.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). La migración laboral en América Latina y el Caribe: Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región.

Organización Internacional del Trabajo. (2024, May 15). América Latina y el Caribe diseña su estrategia regional de migración laboral.

Organización Panamericana de la Salud. (2023, December 18). Aumento de la migración en las Américas en 2023: Retos para garantizar la salud de las personas migrantes y respuesta de la Organización Panamericana de la Salud.

OIM, ONU Migración. (2023). Tendencias migratorias en las Américas.

Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe. (2017). Plataforma virtual para la difusión de conocimiento sobre desarrollo social: Estadísticas de migración laboral: Mapeo y análisis en 5 países de América Latina y el Caribe.

WTW. (2022, July 21). Casi la mitad de los empleados están dispuestos a dejar su empleador: Encuesta Global de Actitudes de Beneficios, América Latina.

Keywords

Condiciones laborales, seguridad social, calidad de vida, liderazgo sindical, trabajadores en América

From the EU-New Zealand FTA to the EU-Kenya EPA: A step backwards for sanctions for non-compliance with the ILO core labour conventions?

Aneta Tyc

The University of Lodz

Abstract & methodology

On 30 June 2022, the EU concluded 4 years of negotiations for a free trade agreement (FTA) with New Zealand. This FTA includes some groundbreaking solutions that may qualify it as the first in the new, fifth, generation of the EU trade agreements. The possibility of using trade sanctions as a matter of last resort, in cases of serious infringements of the International Labour Organization (ILO) core labour conventions, is one of these solutions. Such a mechanism should help make the commitments on workers' rights protection enforceable. However, it was a bumpy road to change the EU's so-called "promotional approach". This change had connection with the EU-South Korea FTA which resulted in convening a Panel of Experts whose report contributed to the long-awaited ratification of ILO Conventions nos. 29, 87 and 98 by South Korea. However, the amendment to Korean legislation has not fully implemented these Conventions. This contributed to a breakthrough in thinking about trade policy. The possibility of sanctions for non-compliance with fundamental ILO Conventions was mentioned, e.g. in the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions entitled "Trade Policy Review – An Open, Sustainable and Assertive Trade Policy" (18 February 2021), the Communication from the Commission on "decent work worldwide for a global just transition and a sustainable recovery" (23 February 2022), as well as the Communication from the Commission titled "The power of trade partnerships: together for green and just economic growth" (22 June 2022).

It seemed that these documents would permanently influence the shape of the new generation of the EU FTAs. However, hopes for a lasting change in the EU's approach faded when the EU-Kenya Economic Partnership Agreement was concluded on 19 June 2023. As regards the violations of fundamental labour rights, no reference to articles 116-118 of this EPA, including temporary remedies in case of non-compliance, has been made. Instead, the parties have only adopted a "Joint Statement on Trade and Sustainable Development" according to which they

“commit...to further explore strengthening mutual mechanisms for the effective implementation and application of commitments on trade and sustainable development during the initial review period. Such exploration of the furtherance of mutual compliance may include implementation roadmaps, financial and technical assistance, and the encouragement of participatory approaches, as well as ways to address potential divergences in the implementation of agreed commitments”. The author of this paper puts forward the thesis that this is a step backwards for sanctions for non-compliance with the ILO core labour conventions. Comparative legal research has led the author to formulate de lege ferenda postulates in this regard.

Essential Bibliography

European Commission. (n.d.). The EU-Kenya Economic Partnership Agreement. Retrieved from https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/east-african-community-eac/eu-kenya-agreement_en.

European Commission. (n.d.). The EU-New Zealand Trade Agreement. Retrieved from https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/new-zealand/eu-new-zealand-agreement_en.

International Labour Organization (ILO). (2022). ILO Labour Provisions in Trade Agreements Hub (LP Hub). Retrieved from <https://www.ilo.org/LPhub/>.

Kelly, S., & Doidge, M. (2023). Beyond trade: The European Union-New Zealand Free Trade Agreement. *Australian and New Zealand Journal of European Studies*, 15(1), 23–32. <https://doi.org/10.30722/anzjes.vol15.iss1.17363>.

Panel of Experts Proceeding Constituted Under Article 13.15 of the EU-Korea Free Trade Agreement. (2021, January 20). Report of the Panel of Experts. Retrieved from <https://circabc.europa.eu/ui/group/09242a36-a438-40fd-a7af-fe32e36cbd0e/library/d4276b0f-4ba5-4aac-b86a-d8f65157c38e/details>.

Velut, J. B., Baeza-Breinbauer, D., De Bruijne, M., Garnizova, E., Jones, M., Kolben, K., Oules, L., Rouas, V., Tigere Pittet, F., & Zamparutti, T. (2022). *Comparative Analysis of Trade and Sustainable Development Provisions in Free Trade Agreements*. London.

Keywords

Labour provisions, the EU-New Zealand free trade agreement, the EU-Kenya Economic Partnership Agreement, trade sanctions, International Labour Organization core labour conventions

Mecanismos de control de las normas de la OIT: particular referencia al procedimiento especial de queja

Tatsiana Ushkova

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá

Resumen

La propuesta se enmarca en el tema 1 “¿Qué quieren los trabajadores del derecho laboral?”, y contribuye a la reflexión sobre las “herramientas” y la “eficacia” del Derecho del Trabajo a nivel nacional y supranacional para responder “a las necesidades tradicionales del trabajador con respecto a la garantía de sus derechos e intereses fundamentales” y, al mismo tiempo, promover “una nueva concepción del trabajo”; y, en menor medida, puede relacionarse con el tema 5 “Trabajadores y relaciones industriales ante el desafío de la transición socioecológica” o el tema 7 “Representación, comunicación y lenguajes: intereses colectivos y desintermediación en la era de las redes sociales”.

Como es sabido, el sistema de control y supervisión de las normas de la OIT hunde sus raíces en el Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial, y reafirma el valor de la justicia social para una paz universal y duradera. En el transcurso de su más que centenaria andadura, los mecanismos de control han tenido que evolucionar para hacer frente a los desafíos y cambios en sucesivos momentos históricos.

Hoy en día, distintos mecanismos de control de la OIT figuran entre los más avanzados y eficaces en el panorama internacional. Su éxito se debe a varios factores, entre ellos, una sabia combinación entre los sistemas de control relativos a los convenios ratificados y no ratificados por sus Estados Miembros (arts. 19, 22, 23 y 35 de la Constitución de la OIT), y entre los mecanismos de control periódicos y los procedimientos especiales [el procedimiento de reclamación (arts. 24-25 de la Constitución de la OIT), el procedimiento de queja (arts. 26-34) y el procedimiento especial referido a la libertad sindical]. En este sentido, se pretende profundizar en el papel del mecanismo de queja en el panorama actual.

Bibliografía

García Murcia, J. (Dir.). (2024). La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

Gil y Gil, J. L. (Dir.). (2017). España y la OIT: 100 años de diálogo en un mundo cambiante (pp. 59-103). Ediciones Cinca.

Gil y Gil, J. L., & Ushakova, T. (2023). Social justice as expressed in international labour standards: Documents and materials of the ILO (2nd ed.). Juruá Editorial.

Gravel, E. (2004). Les mécanismes de contrôle de l'OIT: bilan de leur efficacité et perspectives d'avenir. In J.-C. Javillier, B. Gernigon (Dir.), & G. P. Politakis (Coord.), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (pp. [insert page numbers]). Bureau international du Travail.

International Labour Organization. (2021). The ILO supervisory system: A guide for constituents. Regular supervision. <https://guide-supervision.ilo.org/>.

International Labour Organization. (2022). Work plan on the strengthening of the supervisory system: Proposals on further steps to ensure legal certainty and information on other action points in the work plan. Governing Body, 344th Session.

Javillier, J.-C., & Gernigon, B. (Dir.). (2004). *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*. Bureau international du Travail.

Koroma, A. G., & Van der Heijden, P. F. (2016). Review of ILO supervisory mechanism. International Labour Office.

Maggi-Germain, N. (Dir.). (2021). *L'impact des normes de l'O.I.T. sur la scène internationale*. Mare & Martin.

Maupain, F. (2013). *The future of the International Labour Organization in the global economy*. Hart.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo: El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión, Informe VII.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica e información sobre otras medidas contenidas en el plan de trabajo. Consejo de Administración, 344ª Reunión.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Aplicación de las normas internacionales del trabajo: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte A), CIT, 111ª Reunión.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas: Propuestas sobre nuevas medidas para garantizar la seguridad jurídica. Consejo de Administración, 347ª Reunión.

Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2009). La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009. Oficina Internacional del Trabajo.

Sanguineti Raymond, W. (2022). Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo. Thomson Reuters, Aranzadi.

Scelle, G. (2020). L'organisation internationale du travail et le BIT. Dalloz.

Servais, J.-M. (2020). International Labour Law (6th ed.). Wolters Kluwer.

Supiot, A. (2020). El mandato de la OIT al cumplirse su centenario. Revista Internacional del Trabajo, 139(1), 125-145.

Ushakova, T. (2017). La OIT como una organización dinámica en el sistema de Derecho internacional. In J. L. Gil y Gil (Dir.), España y la OIT: 100 años de diálogo en un mundo cambiante (pp. 59-103). Ediciones Cinca.

Ushakova, T. (Dir. y coord.). (2020). Procedimientos especiales de la OIT: Reflexiones y propuestas en el contexto del centenario. Ediciones Cinca.

Ushakova, T. (2023). El régimen jurídico de la migración laboral en el marco de la OIT. ADAPT University Press.

Moving the needle on lifelong learning: calibrating progress

Anil Verma

Professor, University of Toronto

Abstract & methodology

Lifelong Learning as a concept has gained enormous acceptance in the last twenty-five years. But despite its popularity as an aspirational policy objective it is hard to tell the progress we may have made in becoming a lifelong learning society. The main reason for this ambiguity is the lack of measurements that could track progress in absolute terms, over time relative to a base measure and across individuals, organizations and geographical agglomerations such as cities, regions and countries. If we wish to make further progress on this front, it is important to develop reliable and valid indices that could measure progress. This follows the principle that what gets measured, gets done. This is an area where the next revolution in lifelong learning must occur.

This paper argues that the lack of progress on implementing lifelong learning can be attributed, in part, to the failure to motivate learning behaviour through feedback and self-affirmation. To reinforce learning behaviour we need to be able to measure learning against personal and peer-driven aspirational benchmarks. Although, there have been several attempts in the past to devise an LLL index, most of them have failed to take root largely because these measures did not provide behavioural feedback to the individual who makes the decision to learn. To fill this gap this paper offers a conceptual framework for measuring and benchmarking progress on LLL goals. A conceptual framework for an LLL Index is developed that would reinforce learning behaviour by informing individuals about their learning over time, i.e, the self as a benchmark, and about their learning relative to their peers. The individual level LLL Index forms the foundation upon which more aggregate level indices can be constructed, e.g., organizational, municipal, regional and country levels.

At the individual level, the architecture of an LLL index must address a number of challenges. First, the model conceptualizes diverse motivations for lifelong learning into three categories: learning for greater proficiency in one's current occupation; learning for transitioning into another occupation; and, learning for personal growth. A separate index is warranted for each category of learning or else the measure would have low validity. Second, the conceptual model categorizes forms of learning into four categories: formal, non-formal (but structured), informal and

task-based learning. Third, the model proposes a data collection strategy that would be centred on the individual as the principal agent making decisions re what to learn and how to learn, etc.

Data would be collected at the individual level. It can be crowd-sourced through open platforms or by collaborating with a professional association or a large organization. A key advantage of this approach is the low cost of data collection. The likelihood of measurement errors would be small as well and individuals who make decisions about their own learning can benefit directly and immediately from participating in this exercise. Theoretical analysis suggests that such an index would provide a big boost to the goal of making lifelong learning a universal activity.

Essential Bibliography

Autor, David. 2019. “Work of the Past, Work of the Future”. Richard Ely Lecture, American Economics Association, January 2019.

CCL (Canadian Council on Learning). 2010. 2010 CLI: Five years of measuring Canada’s progress in lifelong learning. Ottawa: CCL.

Delors, J., et al. 1996. Learning: The treasure within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-First Century. Paris: UNESCO.

Gereffi, G., Fernandez-Stark, K., and Psilos, P., (2011). Skills for Upgrading: Workforce Development and Global Value Chains in Developing Countries. Duke University: Center on Globalization, Governance and Competitiveness.

ILO (International Labour Organization). (2019). ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019.

International Labour Organization (ILO). (2020). World employment and social outlook: Trends 2020. International Labour Organization.

Kochan, Thomas. Susan Helper, Alexander Kowalski and John Van Reenen, “Interdependence of Technology and Work Systems”. Background memo prepared for the MIT Task Force on Work of the Future.

OECD (2021). OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>.

World Bank. 2019. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC: World Bank.

Keywords

Lifelong learning; index of lifelong learning; measuring progress against lifelong learning goals; benchmarks for lifelong learning

Legal perspectives on human reliability and AI: balancing industrial efficiency and worker rights

Dana Volosevici

Lecturer at Petroleum-Gas University of Ploiesti

Abstract & methodology

Human reliability in industry refers to the probability of workers performing tasks accurately and consistently, which is crucial for ensuring safety, productivity, and efficiency. It encompasses human factors engineering, such as ergonomics and interface design, comprehensive training programs, and a robust safety culture. In safety-critical sectors like nuclear power, aviation, manufacturing, and healthcare, high human reliability minimizes errors, guarantees safety, and maintains quality standards. Measuring and improving reliability involves Human Reliability Analysis (HRA) and continuous feedback mechanisms for adaptive learning and performance enhancement. The integration of artificial intelligence (AI) can significantly improve processes related to human reliability by enhancing workplace safety and providing valuable feedback to employees to improve their performance. However, continuous and precise AI monitoring, coupled with extensive detailed analysis, risks compromising the human element intrinsic to Human Reliability Analysis. While this advanced monitoring aims to manage and mitigate human error, it may inadvertently lead to relentless parameterization, potentially undermining the human-centric approach these processes are designed to uphold. Thus, the advancement of human reliability processes, despite representing significant progress in the industrial domain, could seriously impact an element still considered indispensable to the industrial environment—the human being.

This article aims to examine how the issue of human reliability is addressed within the field of Reliability Engineering, particularly by prominent professional organizations such as IEEE, as well as by entities focused on employee protection like the ILO. Additionally, it explores how these concerns are regulated under European legislation. The objective of this analysis is to identify both the converging points and the divergent aspects of these approaches, which may lead to conflicts of interest and potentially impact workers' rights, including their human rights.

Essential Bibliography

Airoldi, M. (2024), *Machine Habitus*, Luiss University Press.

Butera, F. and G. De Michelis (2024), *Intelligenza artificiale e lavoro, una rivoluzione governabile*, Marsilio Editori.

Crompton, L. (2021), The decision-point-dilemma: Yet another problem of responsibility in human-AI interaction (2021), *Journal of Responsible Technology* 7-8, <https://doi.org/10.1016/j.jrt.2021.100013>.

Floridi, Luciano (2022), *Etica dell'intelligenza artificiale. Sviluppi, opportunità, sfide*, Raffaello Cortina Editore.

Salvi del Pero, A., P. Wyckoff and A. Voure'h (2022), "Using Artificial Intelligence in the workplace: What are the main ethical risks?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 273, OECD Publishing, Paris.

Stanford University Human-Centered Artificial Intelligence (2024), *Artificial Intelligence Index Report 2024*, <https://aiindex.stanford.edu/report/>.

Wilson, H. J., P.R., Daugherty (2018), *Human + machine: reimagining work in the age of AI*, Boston, Massachusetts, Harvard Business Review Press.

Zarei, E., F. Khan and R. Abbassi (2023), How to account artificial intelligence in human factor analysis of complex systems?, *Process Safety and Environmental Protection*, Volume 171, 736-750, <https://doi.org/10.1016/j.psep.2023.01.067>.

Keywords

Labor, workplace, human factor analysis, industrial reliability, human rights, AI

Corporate Family Responsibility in financial sector in Europe

Izabela Warwas
University of Lodz

Justyna Wiktorowicz
University of Lodz

Iwa Kuchciak
University of Lodz

Abstract & methodology

Corporate Family Responsibility can be an answer to the challenges in world of work. From macro perspective, CFR should contribute to building a people-centric society, where women and men enjoy equal opportunities and can contribute to creating value and making a fairer, more sustainable and healthier society possible (Del Baldo, 2015). This topic crosses diverse disciplines and diverse points of view (economic, sociological, ethical, organizational, legislation, and anthropological) and is significant on both the theoretical and practical levels, because the need to balance work and family must be responded to with concrete instruments and policies aimed at improving the relationship between quality and satisfaction in both work and life.

Corporate Family Responsibility (CFR) was developed from Corporate Social Responsibility (CSR) (Las Heras, Chinchilla, Jimenez, 2014), and is a fundamental part of CSR. While Corporate Social Responsibility (CSR) refers to the general, broad, responsibilities of enterprises towards their different stakeholders, the environment and the society at all, CFR is the specific responsibility towards their employee and employees families. CFR, by analogy to CSR, is defined as the commitment of an organisation to promote leadership, culture and balance policies that facilitate the integration of the work, family and personal life of its employees. Thus, instruments of work-life balance (especially work-family life balance) take important part in the CFR policies in companies. CFR, as a fundamental part of CSR, should contribute to building a people-centric society, where women and men enjoy equal opportunities and can contribute to creating value and making a fairer, more sustainable and healthier society possible (Li, Zhang, 2023), (Tomaselli, 2019), (Wiktorowicz, Warwas, Szukalski, 2022), (Las Heras, Bosch, Raes, 2015).

The aim of this paper is the integration of trends and concepts in the CFR development based on the desk research and presentation of inspiring

examples of the CFR practices in financial sector in European Union countries. The countries surveyed in the project are: Italy, France, Greek, Czech Republic, Spain, Hungary, Romania, Malta, Denmark, Sweden, Finland, Belgium, Turkey.

The level of CFR development in organisation can be assessed based on 3 dimensions: formal policy, supervisor support and organizational culture. Based on the literature review and CSR reports' analysis, we try to evaluate the state of art of the CFR development – from theoretical and empirical perspectives. The examples of inspiring actions regarding CFR policies – at national and organizational level in financial sector will be presented. Project approach enable an analysis of new model of Industrial Relations in which attention is paid not only to workers but also to their families. This approach takes into consideration transnationality and multiculturalism.

The research is part of the project “CFR. Corporate Responsibility toward Employee's Family through Industrial Relations” (101126506 – CFR – SOCPL-2022-IND-REL, European Commission). University of Lodz together with ADAPT, Trinity College Business School and University of Murcia conducts research activities. The project leader is FIRST CISL from Italy.

Essential Bibliography

Del Baldo M. (2015), Corporate Social Responsibility, Human Resource Management and Corporate Family Responsibility. When A Company Is “The Best Place to Work”: Elica Group, The Hi-Life Company, *Economic Research*, 26, 201-224.

Las Heras M., Chinchilla N., Jimenez E. (2014), Corporate family responsibility, In: Griffiths J. (Ed.), *Family Futures, 2014 – Twentieth Anniversary of the International Year of the Family*, Tudor Rose, 163-166

Li Z-D, Zhang B. (2023), Family-friendly policy evolution: a bibliometric study, *Humanities & Social Sciences Communications*, 10: 303.

Lipari F. (2019), Corporate family responsibility: a relational approach, In: Vigorelli G. (ed.), *Corporate family responsibility: a relational approach*, Special supplement 3/2019.

Tomaselli G. (2019), Corporate Family Responsibility as a Driver for Entrepreneurial Success, In: Farache F., Grigore G., Stancu A., McQueen D., *Responsible People. The Role of the Individual in CSR, Entrepreneurship and Management Education*, Serie: Palgrave Studies in Governance, Leadership and Responsibility, Palgrave Macmillan Cham.

Wiktorowicz J. Warwas I. Szukalski P., Care for Dependent People and Extending Working Life in Poland, [in:] Addabbo, T., Carney, P., Ní Léime, Á., Spijker, J., & Zrinščak, S. (Eds.). (2022). *Well-Being and*

Extended Working Life: A Gender Perspective (1st ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003145325>

Las Heras M., Bosch M.J., Raes A.M.I. (2015), Sequential mediation among family friendly culture and outcomes, *Journal of Business Research*, 68(11), 2366-2373.

Keywords

Corporate family responsibility, financial sector, Europe, work-life balance, Corporate social responsibility

The hidden toll of work of the invisible digital human labour in the AI supply chain

Iván Williams Jiménez
Independent expert

Abstract & methodology

This research looks at unveiling the hidden layers in the development of AI, shedding light on the human, labour and occupational safety and health considerations that often remain unnoticed amidst the backdrop of technological progress. These workers are crucial for AI development and are part of the AI supply chain, which operates mainly in the technology industry and the platform economy. With many of them work under challenging and precarious working conditions, their welfare is often left out of the AI and platform economy discourse and the mainstream labour politics and coverage.

This research builds on a study from the European Agency for Safety and Health at Work that looked at initiatives, practices and tools for preventing and managing health and safety risks in online forms of digital platform work.

The experiences and challenges associated to this growing and hidden digital assembly line, formed by lower and higher-skilled human labour, are patchy due to the fragmented nature of the working relationship (e.g., abuse of outsourcing and subcontracting arrangements, and geographically dispersion of locations of work and workers) and the precariousness of the tasks executed. Digital ‘dirty work’, carried out by digital pieceworkers (also known as ‘ghost or invisible workers’) encompass professions such as content moderators operating for social media platforms, content-moderating AI; transcribers making AI-enabled systems more efficient at speech recognition; data labelling and image identification jobs alongside other microtasks, such as text creation, surveys, and web research; contest-based creative crowd work’ in software & IT Services, ICT services, internet service providers and e-commerce platforms. When it comes to work carried out by this segment of the workforce, a common misperception is that the technology is capable to facilitate the main bulk of the work, which is not yet the case as the human component is still the one conducting most of the work or services provided.

With many of these forms of work being ruled by quotas and production metrics, customer or followers’ satisfaction and other related systems associated to algorithmic decision-making, worker surveillance and intensive performance monitoring and management there is a need to

better understand their working conditions and how regulatory approaches can apply for this segment of the workforce.

The primary aim of this research proposal is to better understand the experiences, working conditions, impacts and policy, organisational and individual level available tools associated with new forms of employment in non-traditional digital platform work. The results of the study will give rise to recommendations for the future improvement of the practices of these industries and the working conditions of these workers.

Essential Bibliography

Roberts, S.T. (2019). *Behind the Screen: Content Moderation in the Shadows of Social Media*. Yale University Press.

Moore, P. European Parliamentary Research Service. Scientific Foresight Unit (STOA). Data subjects, digital surveillance, AI and the future of work.

EU-OSHA. Preventing and managing health and safety risks in digital platform work: examples of initiatives, practices and tools. Bilbao, April 2023.

Gray, M. Suri, S. *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*. New York: Mariner. 2019.

Samek Lodovici, M. et al., 2021, The impact of teleworking and digital work on workers and society, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg.

Keywords

AI and work, algorithmic management, digital labour platforms, ai developers, digitalization, invisible work, ghost work, ai workers, AI supply chain

What future for human work in the age of artificial intelligence

Zina Yacoub
University of Béjaïa

Abstract & methodology

Artificial intelligence (AI) is a process of imitation of human intelligence that relies on the creation and application of algorithms executed in a dynamic computing environment, the goal is to allow machines to think and act like human beings. Therefore, human work is at the center of concerns raised by AI. If the classic question of the replacement of man by the machine and its lot of reproaches as for the loss of the job, can be overcome by the argument of the new employment prospects created by this same digital evolution, However, the fact remains that AI has revolutionized the world of work, and that this revolution generates adequate adaptations in terms of work organization and supervision. Other concerns, more heightened than ever, thus engage tangled discussions around legal status, responsibility and legal personality.

The role of the law is therefore essential to cover the transformations generated by digital evolution and protect workers. Beyond ethical issues, robotization is a real challenge for labour law, in that the current law governing working conditions is mainly adapted to the working methods of the industrial era. The rules currently in force may prove inadequate or insufficient to frame the new realities of the contemporary working world. In these terms, while keeping in mind that man is the essential element to protect from the negative repercussions of any evolution, the impact of artificial intelligence on the worker whose interests must be protected in a context of transformation of the world of work, and the legal consequences of this evolution.

To try to answer them, two aspects of the interaction AI work To try to answer them, two aspects of the interaction AI work challenge us, AI as a tool used in the management of labour relations, and worker AI, the two aspects meeting on the essential question of the future of work, and labour law, against AI.

Essential Bibliography

Hyde, A.-A. (2019, 7 de novembre). Avocat et Intelligence Artificielle : Quelles obligations, quelles responsabilités. Recueil Dalloz.

Russell, S. J., & Norvig, P. (2021). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th ed.). Pearson.

National Highway Traffic Safety Administration (U.S. Department of Transportation). (2022, junio). Summary Report: Standing General Order on Crash Reporting for Automated Driving Systems. Retrieved from <https://www.nhtsa.gov/sites/nhtsa.gov/files/2022-06/ADS-SGORReport-June-2022.pdf>.

Benhamou, S. (2018). Quels impacts de l'intelligence artificielle sur l'avenir du travail? *Revue Personnel*, 589, 48–49. Retrieved from https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/revue_personnel_-_s._benhamou_-_intelligence_artificielle.pdf.

De Streel, A., & Jacquemin, H. (Eds.). (2017). *Artificial Intelligence and Law*. Collection du CRIDS, Editions Larcier.

Keywords

Artificial intelligence, labour law, working conditions, responsibility, adaptation

La formación preventiva en la política de lugar de trabajo sobre violencia y acoso

Sergio Yagüe Blanco

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València

Belén Morant Torán

Personal Investigador en Formación Predoctoral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València

Abstract & methodology

El pasado 25 de mayo de 2023 entró en vigor en España el Convenio n.º 190/2019 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo tras haber sido ratificado un año antes por el Estado español. Se trata de una normativa novedosa porque proporciona un marco de actuación integral, consensuado y de carácter internacional para abordar la violencia y el acoso en los entornos laborales. Por tanto, incluso en países como España, con un estándar de protección avanzado, sería conveniente la aprobación de una norma marco que incorpore sus previsiones, tanto aquellas que tienen carácter *self-executing* (en aras a una mayor claridad y racionalidad normativa) como aquellas que no lo son, para poder cumplir con los compromisos internacionales asumidos.

Entre estas últimas, se encuentran las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El artículo 9 de la norma internacional traslada a los Estados miembros de la OIT la obligación de adoptar una legislación que exija a los empleadores determinadas actuaciones para prevenir el riesgo psicosocial de violencia y acoso en el trabajo. En relación con la materia objeto de estudio, una de ellas, consiste en la adopción y aplicación, en consulta con las personas trabajadoras y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso. Y dentro del contenido que debería comprender esta política empresarial, se encuentran las acciones de información, sensibilización y formación sobre violencia y acoso a las personas trabajadoras (art. 11 Convenio y Recomendación n.º 206 de la OIT).

De cara a la adaptación del marco normativo español, el objeto de este trabajo es tratar de dirimir el contenido y alcance de dichas acciones formativas y de sensibilización, así como su posible carácter financiable. Para ello, la metodología propuesta es analizar los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y género existentes en los Planes de Igualdad, para evaluar el tipo de medidas formativas que se llevan a cabo y que pueden ser extrapolables a las políticas empresariales sobre violencia y

acoso. Y es que debe tenerse en cuenta que esta nueva obligación impuesta por el Convenio 190 de la OIT no se circunscribe únicamente a este tipo de acoso discriminatorio por razón sexo o género, sino que va mucho más allá y la extrapola a otras conductas reprochables que se incluyen en el nuevo concepto de violencia y acoso que establece la norma internacional aprobada por la OIT.

Essential Bibliography

Correa Carrasco, Manuel (2023). Los efectos de la entrada en vigor del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo. Briefs AEDTSS, n.º 38/2023.

Molina Navarrete, Cristóbal (2021). Impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frene a la violencia en el trabajo: obligados cambios legales y culturales. En Correa Carrasco, M.; Quintero Lima, G. (Dirs.), *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3,5,8 de la Agenda 2030)*. Madrid: Dykinson, pp. 91-116.

Morant Torán, Belén (2024). El concepto de violencia de género en el derecho español: implicaciones de los nuevos estándares internacionales y del Convenio 190 OIT en el alcance de su protección en el ámbito del trabajo. En Altés Tárrega, J.A.; Yagüe Blanco, S. (Dirs.) *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 179-191.

Pons Carmena, María. (2020). Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190. *Labos: Revista de derecho del trabajo y protección social*, Vol. 1, n.º 2, pp. 30-60.

Robles Carillo, Margarita (2014). El concepto de acoso en el derecho de la Unión Europea. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, n.º 49, pp. 805-846.

Sanguineti Raymond, Wilfredo (2022). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados. *Trabajo y Derecho*, n.º 95.

Valdés Dal-Ré, Fernando (2013). Derecho constitucional y violencia en el trabajo en España. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo-ADAPT*, Vol. 1, n.º 4, pp. 49-72.

Yagüe Blanco, Sergio (2020). Convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso: Delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación por España. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 57.

Keywords

Violencia y acoso, formación; prevención de riesgos laborales, política de lugar de trabajo, Convenio 190 OIT, protocolo de prevención de acoso

Setting boundaries: do we need a right to disconnect when we have a fundamental right to rest?

Nuna Zekić

Associate professor of labour law at AIAS-HSI, University of Amsterdam

Abstract & methodology

Technological progress allows for continuous communication and connection. Through all kinds of digital devices workers can remain connected to their work – their employers, co-workers, clients – also outside the traditional working space and hours. Digital devices also make it possible for many workers to perform their work outside the traditional working space and hours. This can have positive effects in the sense that it allows them to adjust their work to their private life and needs, but it can also cause their work to prolong and the boundaries between work and private life to become blurred. In fact, it is becoming increasingly difficult to distinguish between working time and non-working time.

This development has caused a need to disconnect from work. Some scholars have proclaimed the (proposals for) legislating the right to disconnect to be superfluous. Arguably, they do not entail any new rights, since they are only confirming existing rights to rest and possibilities to disconnect from work. Even proponents have stated that the rights to disconnect, e.g. as adopted in France and Spain, are not ‘new’, but are affirmations of existing rights. Indeed, the EU Working Time Directive (hereafter: WTD) already sets limits to working time and prescribes daily and weekly rest periods and an additional right to annual leave. Perhaps more importantly, the CJEU has interpreted the main concepts of the WTD ‘working time’ and ‘rest time’ as mutually exclusive. That means that workers’ time must be qualified either as working time or rest time. However, the implications of the existing working time case law are more complicated than it might seem on a first glance and the real impact is much more nuanced.

This paper, therefore, first examines the existing working time regulation – mainly the EU Working Time Directive – and the relevant CJEU case-law to analyse what the ‘right to rest’ can mean for workers who are not bound by traditional working space and hours; who can instead work flexibly, but who are also constantly connect to their work and reachable for their employer, colleagues or clients. Then, the article compares collective bargaining outcomes of two countries: Belgium, with a (recently enacted) right to disconnect law, and the Netherlands, without such explicit law. How and to what extent do collective agreements protect

workers' rest time? What effect does (the lack of) the right to disconnect have? Existing (empirical) research on worker health being in these countries will be taken into account as well. Taking into account the outcomes of collective bargaining investigation together with the implications of working time case-law, the paper aims to answer the question whether a distinct right to disconnect is needed and what it should look like.

Essential Bibliography

I.V. Borges, 'R2D: The Right to Disconnect from Work', in D.M. Vicente, S. de Vasconcelos Casimiro, C. Chen (Eds.), *The Legal Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Springer International Publishing 2023, p. 249-296.

H. Chung, *The Flexibility Paradox*, Policy Press 2022.

Eurofound, *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2023.

E. Gramano, 'Stand-by time through the Court of Justice's lens', *ELLJ* 2022 Vol. 13 No. 4, p. 577-584.

S. Huybrechts, 'Working time and autonomy: Lessons for the new ways of working', *ELLJ* 2023 Vol. 14 No. 4, p. 570-587.

T. Nowak, 'The turbulent life of the Working Time Directive', *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 2018, Vol. 25(1) p. 118-129.

Keywords

Working time, right to rest, annual leave, right to disconnect, hyperconnection, remote work, EU law