

# EL TRABAJO Y EL NO TRABAJO, HOY

Repensar el concepto desde  
una perspectiva interdisciplinaria

Congreso internacional  
**XV edición**

**CONVOCATORIA DE RESÚMENES**



**Bérgamo (Italia) | 26-28 de noviembre de 2025**  
**Centro Congressi Giovanni XXIII**  
Viale Papa Giovanni XXIII 106, Bérgamo

In collaboration with



El concepto de trabajo, y lo que definimos como "no-trabajo", está en constante evolución, lo que hace compleja la definición de los límites entre sus múltiples formas: formal, informal, productivo, reproductivo, voluntario y gratuito. La realidad a menudo supera las rígidas categorías teóricas, destacando la importancia de analizar el papel de las instituciones y los cuerpos intermedios en la regulación y definición de estos espacios, fundamentales para comprender las transformaciones en curso. Este tema será el eje central del congreso internacional *El trabajo y el no-trabajo, hoy. Repensar el concepto desde una perspectiva interdisciplinaria*, organizado por la *Scuola Internazionale di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro* de ADAPT, que alcanza su XV edición. El evento busca crear un diálogo abierto entre el mundo académico y las realidades operativas a menudo marginadas, para reflexionar sobre el trabajo en todas sus facetas. En este contexto, se abordarán temas que van desde el trabajo de cuidados y doméstico hasta el voluntario y gratuito, incluyendo pasantías y sectores informales como el espectáculo, el deporte y el trabajo sexual. Paralelamente, se analizarán las problemáticas vinculadas al trabajo precario, temporal, peligroso y pobre. El objetivo es ofrecer una visión capaz de superar las rígidas oposiciones entre lo que hoy se considera trabajo y lo que no lo es, adoptando un enfoque internacional, comparado e interdisciplinario. Para guiar la discusión y estimular el debate, se han identificado diversos temas de investigación, cada uno dedicado a un aspecto específico de la relación entre el trabajo y el no-trabajo. A continuación, se presenta la lista de temas propuestos para esta convocatoria de resúmenes.

### **Tema 1 – Los límites entre el trabajo y el no-trabajo en el mercado laboral contemporáneo**

Las transformaciones del mercado laboral están redefiniendo los límites entre lo que se considera trabajo y lo que no lo es. La aparición de nuevas formas de empleo, el trabajo temporal, las ocupaciones de baja intensidad horaria y la proliferación de formas de trabajo atípicas están fragmentando el concepto tradicional de trabajo. En las últimas décadas, las formas de trabajo no estándar —desde el trabajo a tiempo parcial hasta el trabajo bajo demanda y las colaboraciones a través de plataformas digitales— se han multiplicado, impulsadas por cambios demográficos, innovaciones

tecnológicas y nuevas regulaciones. Esto, por un lado, ha facilitado el acceso al mercado laboral, pero, por otro, ha generado desafíos en términos de estabilidad, derechos y sostenibilidad económica. Al mismo tiempo, los mercados laborales occidentales enfrentan una crisis en el lado de la oferta de trabajo, derivada de las dinámicas demográficas y el aumento de los flujos de renuncias voluntarias. Este escenario está llevando a las empresas a reconsiderar por completo sus estrategias de gestión del personal, prestando especial atención a las prácticas de retención. En este contexto de profunda transformación, caracterizado por la expansión del trabajo no estándar y las crecientes tensiones en el mercado laboral, se solicitan contribuciones interdisciplinarias que giren en torno a las siguientes preguntas: *¿Cómo están cambiando las estrategias de las empresas para retener y atraer trabajadores en un mercado con una alta tasa de vacantes? ¿Cuáles son las implicaciones de las nuevas formas de trabajo en la calidad del empleo? ¿Cómo están adaptando las instituciones y los actores del mercado laboral sus normativas y políticas para responder a la evolución de las (nuevas) formas de trabajo?*

## **Tema 2 – Los límites del trabajo y sus reglas**

Reflexionar sobre las nociones de trabajo, no-trabajo y sus transformaciones desde una perspectiva jurídico-laboral significa volver a las bases del derecho del trabajo y analizar qué tipo de trabajo es objeto de interés para las normativas correspondientes. Como es sabido, esta rama del derecho surge para responder a la necesidad de regulación de un fenómeno específico que tiene sus raíces en la Revolución Industrial e implica la inserción de la actividad laboral dentro de una organización productiva gestionada por un empleador. En algunos ordenamientos jurídicos, la relación laboral se define a través del concepto de subordinación, mientras que en otros se establece a partir de las dos figuras principales de referencia, empleado y empleador, con sus respectivas prerrogativas y derechos. De ello deriva un ámbito de aplicación de las normativas laborales que corresponde al trabajo subordinado o dependiente. Sin embargo, esta configuración original ha sido objeto de debate y redefinición durante décadas. Este tema de investigación pretende acoger reflexiones sobre las evoluciones que están afectando a los distintos ordenamientos jurídicos (nacionales y supranacionales) en lo que respecta al trabajo relevante para la aplicación de normativas y protecciones laborales. *¿Cuáles son los caminos de ampliación de la*

*normativa interna o supranacional hacia modalidades de trabajo diferentes (por ejemplo, autónomo, parasubordinado, microempresarial)? ¿Existen procesos de redefinición del concepto de trabajo dependiente/subordinado? ¿Qué desarrollos se están produciendo en torno a los límites del trabajo jurídicamente relevante en relación con actividades tradicionalmente excluidas de la protección del derecho laboral (por ejemplo, voluntariado, trabajo informal, trabajo reproductivo, trabajo en fases de formación como las prácticas)?*

A este tema de investigación también se vinculan los análisis sobre qué actividades pueden o no ser objeto de un contrato de trabajo, es decir, los límites respecto a aquellas actividades que en algunos ordenamientos no pueden ser legítimamente objeto de una relación laboral, mientras que en otros sí, con regulaciones específicas. Por ello, otra cuestión de investigación es: *¿Cuál es el marco legal de la actividad de los trabajadores y trabajadoras sexuales, especialmente a la luz de las nuevas modalidades de prestación vinculadas a las nuevas tecnologías?*

### **Tema 3 – El trabajo y el no-trabajo en las dinámicas contractuales**

Las transformaciones del trabajo ocurridas en las últimas dos o tres décadas, impulsadas por la transición digital y otros factores, pueden generar numerosos interrogantes desde una perspectiva jurídico-laboral sobre los límites entre trabajo y no-trabajo dentro de las dinámicas contractuales de las relaciones laborales individuales. La proliferación de relaciones laborales denominadas "atípicas", caracterizadas por una marcada fragmentación en términos temporales y espaciales, genera múltiples dudas –incluso entre los expertos del sector– respecto a qué actividades pueden considerarse "trabajo" y cuáles no; y, en consecuencia, cuáles entran y cuáles deben quedar "fuera" del ámbito de aplicación de las normas nacionales y europeas en materia de jornada laboral, remuneración, seguridad y salud, entre otros aspectos fundamentales del derecho laboral. Este tema de investigación busca fomentar el debate sobre las cuestiones mencionadas, aceptando contribuciones que profundicen en algunos aspectos clave de los límites entre trabajo y no-trabajo dentro de las dinámicas contractuales y que propongan respuestas a las siguientes preguntas: *Desde el punto de vista de los límites temporales de la relación laboral, ¿cómo ha evolucionado la noción de trabajo (y no-trabajo) en lo que respecta a la aplicación de la normativa*

*europea/nacional sobre el tiempo de trabajo, a la luz de los cambios en los modelos organizativos de las empresas? El tema de la jornada laboral también puede desarrollarse en torno a la porosidad entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo tras la transición digital: ¿en qué condiciones puede considerarse esto una ventaja para los trabajadores y en qué casos representa una desventaja? ¿Cuáles son las perspectivas jurídicas y organizativas para gestionar este fenómeno? Finalmente, la porosidad entre la vida privada y las actividades laborales –que hoy en día pueden realizarse en cualquier lugar y en cualquier momento– genera incertidumbre sobre los límites entre las actividades relevantes en el contexto de la relación laboral (y por lo tanto, susceptibles de compensación económica) y aquellas de naturaleza puramente personal (por ejemplo, actividades en redes sociales): ¿Qué actividades dentro del contexto de la relación laboral deben considerarse susceptibles de remuneración y cuáles no? ¿Cuáles son las perspectivas actuales y futuras sobre este tema, también en el contexto de la directiva sobre salarios mínimos?*

#### **Tema 4 – El perímetro del trabajo de cuidados entre gratuidad y mercado de servicios**

Desde hace algunos años se observa un proceso de transición en el ámbito demográfico, que por un lado muestra un aumento de la edad media de la población, al menos a nivel europeo, y por otro, un descenso significativo en las tasas de natalidad. Estos fenómenos obligan a volver a situar en el centro del debate público, político y científico el tema del trabajo de cuidados, con el objetivo de comprender, por un lado, cómo responder a las necesidades de una población cada vez más envejecida, y por el otro, cómo fomentar la natalidad sin penalizar a las mujeres, como ha ocurrido durante mucho tiempo. Actualmente, uno de los principales obstáculos para la valorización social y económica del trabajo de cuidados es la ausencia de una definición clara y compartida de su perímetro y características, tanto a nivel nacional como supranacional. Este tema pretende analizar el trabajo de cuidados en un sentido amplio, entendiéndolo como el conjunto de actividades y relaciones destinadas a satisfacer las necesidades físicas, psicológicas y emocionales de niños y adultos, ancianos y jóvenes, personas vulnerables y capaces, en línea con la definición proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo en 2018. Al adoptar esta perspectiva, también se asume una posible mirada crítica hacia la

sistemática fusión, tanto conceptual como sustancial, entre gratuidad y trabajo remunerado, y sobre las consecuencias que esta superposición sigue produciendo en términos de reconocimiento del valor del trabajo de cuidados. Desde esta perspectiva, se invita a presentar contribuciones que profundicen en las siguientes cuestiones: *¿Cuál es el perímetro del trabajo de cuidados y cuáles son los parámetros útiles para identificarlo? ¿Cuáles son, si existen, las diferencias entre el trabajo de cuidados remunerado y aquel realizado de forma gratuita? ¿Es la remuneración la única variable útil para definir, en el contexto específico del trabajo de cuidados, el límite entre el trabajo y el no-trabajo? ¿Cuál es la relación entre valorización económica y valorización social del trabajo de cuidados? ¿Sigue siendo adecuada la categoría de “reproductivo” para indicar actividades en un contexto de mercado? ¿Existe una correlación entre la naturalización de las tareas de cuidado, la valorización del trabajo de cuidados y los niveles de empleo irregular?*

## **Tema 5 – Entre trabajo y no-trabajo: ¿qué papel juegan las relaciones industriales?**

La historia de las relaciones industriales está estrechamente ligada a la del capitalismo, surgiendo, en particular en los Estados Unidos en las primeras décadas del siglo XX, con el objetivo de preservar la economía de mercado mediante la implementación de medidas y soluciones a los principales “problemas del trabajo”. El enfoque original de las relaciones industriales era, por lo tanto, la relación laboral asalariada, y en torno a la legislación laboral, los sindicatos y la negociación colectiva se construyeron las principales garantías para la estabilidad de los mercados. Sin embargo, desde hace décadas se debate una crisis de legitimidad de estos actores e instituciones, que se han visto desafiados por fenómenos como la fragmentación productiva, la segmentación de los mercados laborales y la proliferación de nuevos centros de poder internacionales. Si estos procesos han debilitado la capacidad de las relaciones industriales para equilibrar los mercados laborales tradicionales en un contexto de crecientes fracturas en la relación entre trabajador y empleador, la aparición de nuevos sectores y mercados desafía aún más el statu quo, agudizando la crisis de las categorías teóricas e institucionales sobre las que se ha basado la protección del trabajo en el siglo XX (por ejemplo, la subordinación jurídica, la división entre trabajo productivo y reproductivo, la contraposición entre los intereses del empleador y del trabajador). La salida de la esfera familiar

de algunas actividades domésticas y de cuidado y su ingreso al mercado de trabajo asalariado, por ejemplo, obligan a los actores de las relaciones industriales a reconocer también el valor económico de la reproducción social. Es en áreas fronterizas como esta donde, además, la identidad de género, la etnicidad y, en general, la interseccionalidad, adquieren a menudo relevancia, mediando las relaciones entre capital y trabajo. Paralelamente, sectores con un alto contenido intelectual, como la industria creativa y cultural, desafían a los órganos de representación a repensar sus lógicas de organización, yendo más allá de la mera oposición entre intereses y avanzando hacia la construcción y protección de una identidad profesional. Este tema busca estimular reflexiones sobre el papel de las relaciones industriales ante las transformaciones que ponen a prueba la capacidad de inclusión de los mercados tradicionales –con la aparición del trabajo precario y discontinuo– y ante los nuevos ámbitos del trabajo asalariado que subvierten los pilares del antiguo contrato social (como en el caso del trabajo creativo, sexual, deportivo y de cuidado). *¿Cómo se están moviendo los actores tradicionales (gobiernos, asociaciones de representación) y cuáles son sus estrategias de adaptación? ¿Qué nuevas soluciones están surgiendo también fuera de los perímetros institucionales (por ejemplo, la participación directa y las formas de autoorganización de los trabajadores)? ¿Cómo es posible repensar las relaciones industriales, como proyecto político e intelectual, para que se garanticen condiciones dignas a quienes operan en las fronteras del trabajo?* Se alienta, por lo tanto, el envío de contribuciones que aborden estos temas de investigación a través de análisis teóricos y empíricos, estudios de caso nacionales e internacionales, identificando perspectivas innovadoras para el futuro de las relaciones industriales.

## **Tema 6 – Negociación colectiva entre transformación y discontinuidad: perspectivas comparadas**

La negociación colectiva sigue siendo un pilar de la regulación del trabajo, pero las transformaciones económicas y sociales están redefiniendo su papel y funcionamiento. La fragmentación productiva, el trabajo atípico y la influencia supranacional desafían su capacidad para garantizar protecciones y regular el mercado laboral. Un tema central se refiere a la extensión de la eficacia de los convenios colectivos. En algunos países, la cobertura sigue siendo alta gracias a instrumentos normativos consolidados, mientras que en otros la desregulación ha reducido el acceso

a las protecciones. El *erga omnes*, la intervención legislativa y el papel de los organismos bilaterales son factores clave para la estabilidad del sistema de negociación. La relación entre los distintos niveles de negociación influye en el equilibrio entre flexibilidad y garantías. La creciente importancia de la negociación a nivel de empresa modifica las dinámicas tradicionales, haciendo que la regulación multinivel sea esencial en algunos contextos y marginal en otros. Los contenidos de la negociación también evolucionan, incluyendo salario mínimo, jornada laboral, bienestar social y nuevos temas como inteligencia artificial y sostenibilidad. La digitalización y la transición ambiental redefinen las prioridades de la negociación, impulsando nuevas formas de protección. Finalmente, la transparencia y accesibilidad de la negociación colectiva son cruciales para monitorear la evolución de las prácticas y evaluar su efectividad. La sistematización de los acuerdos influye en la capacidad de análisis y el conocimiento de las reglas laborales. Este tema de investigación, fomentando el intercambio de estudios interdisciplinarios y comparativos que examinen el papel de la negociación colectiva en las transformaciones del trabajo, busca captar contribuciones que respondan, por ejemplo, a las siguientes cuestiones: *¿Cómo están evolucionando los modelos nacionales de negociación colectiva y qué factores influyen en sus transformaciones? ¿Qué estrategias se adoptan para ampliar la efectividad de los convenios colectivos y cuáles son las consecuencias de estos mecanismos en el mercado laboral? ¿De qué manera la globalización y la digitalización están modificando las dinámicas y los contenidos de la negociación, con especial atención a salarios, bienestar y sostenibilidad?*

## **Tema 7 – Protección de la salud en el trabajo y más allá del trabajo: entre seguridad, riesgos psicosociales y nuevas formas de protección social**

En los últimos años, y en particular tras la experiencia de la pandemia, la atención sobre la seguridad y salud de los trabajadores –especialmente en Europa, pero no solo– ha aumentado significativamente. Este fenómeno se ve amplificado por la evolución demográfica de muchos países, marcada por el envejecimiento progresivo de la población activa, y por la creciente incidencia de enfermedades crónicas. Sin embargo, el concepto de salud en el lugar de trabajo ya no puede limitarse exclusivamente a la prevención de accidentes o enfermedades físicas: surge con fuerza la necesidad de considerar también la salud mental y los riesgos psicosociales, que representan uno de los principales desafíos para el mundo laboral

contemporáneo. La protección de los trabajadores se vuelve, por lo tanto, cada vez más apremiante, y siguen existiendo amplios márgenes de intervención tanto por parte del Estado como de los actores sociales. Por un lado, persiste una marcada diferencia entre *insiders* y *outsiders*: mientras que los trabajadores con contratos regulares cuentan con un sistema de protección bien definido en caso de enfermedad o accidente, los trabajadores informales –en particular, los llamados *caregivers* (cuidadores)– a menudo quedan excluidos de estas protecciones. Por otro lado, incluso para los trabajadores asalariados, el enfoque tradicional de protección en caso de enfermedad sigue anclado en una rígida dicotomía "trabajo/no-trabajo", en la que la principal (o incluso única) medida de protección es la suspensión de la actividad laboral. Este esquema, aunque necesario, resulta insuficiente para responder a las necesidades de los trabajadores con enfermedades crónicas o discapacidades, quienes deben afrontar transiciones continuas entre el tiempo dedicado a los respectivos tratamientos de cuidado y el tiempo de trabajo. Estos trayectos, a menudo fragmentados e inestables, no solo generan riesgos económicos, sino también importantes repercusiones psicológicas y sociales. El estrés derivado de la precariedad, el riesgo de aislamiento, el *burnout* y la ansiedad relacionada con la continuidad laboral son solo algunas de las problemáticas emergentes que exigen un replanteamiento de las políticas de bienestar y de las estrategias de prevención de los riesgos psicosociales. El objetivo de este tema de investigación es estimular la reflexión sobre cómo garantizar una mayor equidad en la protección laboral, ampliando el concepto de seguridad y salud tanto desde una perspectiva objetiva (tipos de enfermedades, herramientas de prevención y medidas de apoyo) como desde una perspectiva subjetiva (inclusión de los trabajadores informales y atención a las necesidades de salud mental y bienestar psicológico). A la luz de estos elementos, surgen las siguientes cuestiones: *¿Qué soluciones pueden adoptar las políticas públicas para garantizar protección también a los trabajadores informales? ¿Cómo pueden intervenir los actores sociales –sindicatos, asociaciones empresariales, organizaciones del tercer sector– para mejorar esta situación? ¿De qué manera el envejecimiento de la población activa y el aumento de las enfermedades crónicas afectan la salud mental y el bienestar laboral? ¿Qué herramientas pueden introducirse para prevenir los riesgos psicosociales y garantizar un apoyo adecuado a quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad?*

## **Tema 8 – El rol de los agentes sociales en la promoción de la igualdad de oportunidades dentro y fuera del mercado laboral**

En las últimas décadas, a nivel global y particularmente en los países económicamente más avanzados, la frontera entre la esfera laboral y la no laboral se ha vuelto cada vez más difusa, con repercusiones significativas en el bienestar individual y colectivo. Las transformaciones del mercado laboral, la creciente demanda de flexibilidad y la evolución de las formas de empleo han hecho cada vez más evidente la necesidad de equilibrar tiempos y responsabilidades en los distintos ámbitos de la vida, sin que esto genere nuevas formas de desigualdad o exclusión. En este contexto, las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) han surgido como herramientas esenciales para garantizar el acceso y la plena participación en el mundo del trabajo y en la vida social de grupos tradicionalmente desfavorecidos, entre ellos mujeres, personas con discapacidad, trabajadores de mayor edad, jóvenes, extranjeros, padres y cuidadores. Sin embargo, su impacto efectivo depende de la capacidad de las instituciones y de los agentes sociales para integrar estas políticas en estrategias más amplias de regulación del trabajo, evitando que se traduzcan en medidas fragmentadas o limitadas a empresas individuales. En este sentido, el papel de la negociación colectiva y las relaciones industriales se vuelve crucial: en algunos contextos, las empresas y las organizaciones sindicales están experimentando nuevas herramientas para conciliar el trabajo y la vida privada, valorar las diferencias y reducir las barreras a la inclusión, no solo dentro de las empresas, sino también en el tejido económico y social en general. En otros casos, sin embargo, persisten obstáculos estructurales y culturales que dificultan la superación de antiguas desigualdades y la adaptación a nuevos desafíos. Este tema pretende profundizar en el papel de los agentes sociales y las instituciones en la promoción de la igualdad de oportunidades dentro y fuera del mercado laboral, con especial atención a las implicaciones de las transformaciones en curso. Algunas preguntas de investigación incluyen: *¿Cuál es el papel de los agentes sociales en la definición de políticas de inclusión e igualdad de oportunidades en un mercado laboral cada vez más fragmentado? ¿Y cómo su actuación se cruza con las diferentes legislaciones nacionales, regionales y locales que influyen en la efectividad de las políticas DEI? ¿De qué manera la negociación colectiva y las iniciativas empresariales están respondiendo a los nuevos desafíos relacionados con la flexibilidad laboral, el trabajo discontinuo y la conciliación entre la vida y el trabajo? ¿Qué*

*herramientas y estrategias están resultando más efectivas para promover la inclusión laboral de categorías tradicionalmente marginadas?* El objetivo es fomentar un debate crítico sobre cómo garantizar la igualdad de oportunidades en un mundo del trabajo en constante transformación, superando un enfoque meramente normativo para analizar las dinámicas reales de inclusión y exclusión que surgen en los distintos contextos productivos y sociales.

## **Tema 9 – La construcción de competencias entre trabajo y no-trabajo**

En el debate sobre el significado de "trabajo" y "no-trabajo", la formación profesional y sus itinerarios (incluidos los aprendizajes, las pasantías y los itinerarios duales en general) se configuran como uno de los espacios paradigmáticos en los que esta dicotomía se negocia y redefine constantemente. Lejos de ser simples fases de transición hacia el empleo, estos itinerarios representan verdaderos laboratorios donde se construyen competencias, identidades profesionales y relaciones con el mundo del trabajo. Su naturaleza híbrida plantea interrogantes sobre la frontera cada vez más difusa entre lo que tradicionalmente definimos como "formación" y lo que consideramos "trabajo". En particular, el aprendizaje dual resalta esta ambivalencia: los aprendices son a la vez trabajadores y estudiantes, productores de valor y sujetos en formación, insertos en itinerarios a menudo caracterizados por el protagonismo de las empresas en la construcción de las competencias de los más jóvenes. Esta condición intermedia abre reflexiones sobre el valor económico y simbólico de las competencias adquiridas, la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de aprendizaje y el papel de las instituciones en la organización, legitimación y promoción de estas formas híbridas de participación en el mercado laboral. Al mismo tiempo, la formación profesional desafía la idea de que la adquisición de competencias es una actividad confinada a los espacios formales de la educación, separados y distintos de los del trabajo, mostrando cómo el "saber hacer" se construye a través de una interconexión continua entre la experiencia práctica y la reflexión teórica. La formación profesional y sus itinerarios pueden entenderse, por tanto, como instituciones a través de las cuales se experimenta, en cierto sentido, la "tensión" entre trabajo y no-trabajo, abriendo así interrogantes sobre el significado de las competencias, el valor del tiempo de formación y el papel de la formación en la construcción de identidades profesionales y personales. Este tema de investigación pretende fomentar reflexiones e

intentos de respuesta a las siguientes preguntas: *¿Cómo se redefine, y con qué criterios e instrumentos, la frontera entre formación y trabajo en los itinerarios de aprendizaje? ¿Qué valor asumen las competencias adquiridas en los itinerarios de formación profesional y cómo son reconocidas en el mercado laboral? ¿Cómo se favorece, por el contrario, el reconocimiento de las competencias adquiridas en contextos no formales e informales? ¿De qué manera el debilitamiento de la frontera entre formación y trabajo impacta en la posibilidad de prever una remuneración para los participantes en itinerarios "duales" (como pasantías y aprendizajes)? ¿Qué protecciones pueden imaginarse para quienes participan en itinerarios de aprendizaje caracterizados por una fuerte componente basada en el trabajo y realizada en contextos laborales?*

## **Tema 10 – Del trabajo al buen trabajo: entre transformaciones, calidad y nuevas competencias**

En los últimos años, el debate sobre el trabajo se ha desplazado cada vez más de la mera cantidad de empleo disponible a la calidad del propio trabajo. Por un lado, la Organización Internacional del Trabajo ha promovido desde hace tiempo el concepto de trabajo decente; por otro, la Unión Europea ha colocado en el centro de su agenda el concepto de *quality jobs*, reconociendo que un empleo digno debe garantizar no solo un ingreso adecuado, sino también estabilidad, seguridad social, oportunidades de crecimiento profesional y un equilibrio justo entre vida y trabajo. Como prueba de esta centralidad, la Comisión Europea ha asignado a su vicepresidencia las competencias relativas a los derechos sociales, las habilidades, la calidad del trabajo y la preparación para los desafíos del futuro, con el objetivo de promover políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales y reducir las desigualdades. En paralelo, el Pilar Europeo de Derechos Sociales reafirma el derecho a condiciones laborales justas e inclusivas, subrayando el papel clave de la formación y el aprendizaje permanente. Sin embargo, las transformaciones en curso están redefiniendo el propio perímetro de lo que significa trabajar y cuáles son las características de un trabajo de calidad. La digitalización, la transición ecológica, la hibridación entre trabajo asalariado y autónomo y el auge de nuevas formas contractuales están fragmentando las trayectorias profesionales y ampliando la distancia entre las protecciones tradicionales y las realidades ocupacionales. En este escenario, la calidad del trabajo

depende de múltiples factores: desde las condiciones contractuales y salariales hasta la protección de la seguridad y salud, desde el bienestar organizacional hasta las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Entre estos factores, las competencias desempeñan un papel esencial: la creciente falta de alineación entre la demanda y la oferta de habilidades contribuye a fenómenos como el trabajo pobre y la polarización del mercado laboral, limitando la movilidad social y aumentando el riesgo de exclusión. Sin embargo, aunque la mejora de las competencias es crucial, por sí sola no es suficiente: sin políticas adecuadas y nuevos modelos de protección, el riesgo es el de una fuerza laboral cada vez más fragmentada y vulnerable. Este tema invita a reflexionar sobre cómo garantizar no solo más empleo, sino un mejor empleo, explorando en particular: *¿Cómo están cambiando los parámetros que definen un empleo digno y sostenible? ¿Qué papel desempeñan la formación, la recualificación y el aprendizaje permanente en la mejora de la calidad del empleo? ¿De qué manera las políticas europeas e internacionales están abordando el tema de los quality jobs?* Se fomenta la presentación de contribuciones interdisciplinarias que aborden el tema del trabajo de calidad desde diversas perspectivas (económica, sociológica, pedagógica, jurídica), combinando análisis teóricos, estudios de caso y enfoques sobre políticas públicas a nivel nacional e internacional.

## **Tema 11 – Nuevos imaginarios y percepciones de la relación entre trabajo, vida e identidad: representaciones mediáticas y perspectivas de las nuevas generaciones**

En los últimos treinta años, en varias ocasiones y en diversas partes del mundo, han surgido movimientos y narrativas que cuestionan el papel tradicional del trabajo en la vida de las personas. Desde la década de 2010, en Estados Unidos se ha observado el resurgimiento de filosofías frugalistas que surgieron a principios de los años 90, con la idea de "jubilarse pronto" (*FIRE: Financial Independence, Retire Early*). En China, se ha manifestado una reacción contra el exceso de trabajo en la llamada "cultura 996" (jornada laboral de 9:00 a 21:00, seis días a la semana) y el fenómeno relacionado *Tang Ping* ("tumbarse en el suelo"). Tanto en Oriente como en Occidente, algunos influencers han promovido la renuncia laboral y, en los meses posteriores a la pandemia de Covid-19, esta tendencia ha cobrado fuerza bajo el hashtag #QuitTok. Más en general, se ha consolidado la hipótesis de que se está desarrollando un fenómeno conocido como "gran

renuncia”, caracterizado por el creciente interés de los trabajadores en formas organizativas flexibles (*smart working*, semana laboral reducida) y el rechazo a los cargos de mando intermedio (el llamado “*conscious unbossing*”). Ante estos fenómenos, que parecen compartir un cambio de perspectiva en el que el éxito y la carrera ya no coinciden necesariamente con el ingreso y el prestigio, surgen las siguientes preguntas de investigación: *¿Cuál es el papel de las redes sociales, los blogs, las plataformas de video y los influencers en la difusión de visiones que priorizan el tiempo libre, la libertad organizativa y el bienestar personal? ¿Cómo responden las políticas laborales y las relaciones industriales a las demandas de flexibilidad y conciliación con el tiempo de vida? ¿Es posible imaginar un “derecho a decidir” cuántas horas trabajar, en qué formas y con qué garantías? ¿Qué diferencias generacionales se observan respecto al valor del trabajo? ¿Qué consecuencias socioeconómicas puede tener, a largo plazo, la reducción del trabajo en una economía aún basada en la competitividad y la productividad?* Este tema de investigación invita a explorar los lenguajes, las plataformas digitales y las estrategias narrativas que alimentan los nuevos escenarios de trabajo y no-trabajo, así como las estrategias de gestión empresarial, las fronteras de la evolución legislativa y negociadora, y la dimensión psicológica del deseo de libertad personal en su intersección con la necesidad de sostenibilidad económica y social a largo plazo.

## **PLAZOS**

- Los resúmenes podrán enviarse entre el **3 de marzo** y el **18 de mayo de 2025**
- Las notificaciones de selección se comunicarán antes del **13 de junio de 2025**
- La confirmación de participación presencial en el Congreso deberá recibirse antes del **31 de julio de 2025**
- El envío de los artículos completos por parte de los Autores cuyos trabajos hayan sido aceptados y que estén interesados en la publicación deberá realizarse antes del **31 de octubre de 2025**

## **DIRECTRICES PARA EL ENVÍO DE RESÚMENES Y PROPUESTAS DE SIMPOSIO**

Los resúmenes y las propuestas de simposio deben enviarse a través del [Abstract Submission Portal](#), que también contiene todas las instrucciones

detalladas para el envío. La recopilación de los resúmenes seleccionados será publicada en el **Book of Abstracts** en la página web oficial del evento.

## COMITÉ CIENTÍFICO

Para garantizar altos estándares, el Comité Científico Internacional de ADAPT ha participado en todas las fases organizativas del Congreso. A continuación, se presenta la lista de académicos que lo conforman:

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

## ARTÍCULOS COMPLETOS

Los mejores artículos completos presentados durante el congreso serán evaluados para su publicación en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), [Professionalità studi](#), [Diritto delle Relazioni Industriali](#) y [E-Journal of International and Comparative Labour Studies](#), o en un volumen especial incluido en la serie [ADAPT Labour Studies Book-Series](#) (Cambridge Scholars Publishing). También se considerarán para su publicación los artículos de aquellos que no puedan asistir al congreso, pero estén dispuestos a aportar su contribución.

## COSTOS

La participación en el congreso es gratuita. Los costos de viaje y alojamiento corren a cargo de cada participante. Se dispondrá de un número limitado de becas para cubrir parcialmente los gastos de viaje para estudiantes o doctorandos cuyos resúmenes sean especialmente destacados por su originalidad y calidad científica. La solicitud de la beca para cubrir parcialmente los costos de viaje deberá recibirse junto con el envío de los resúmenes al correo electrónico: [adaptconference@adapt.it](mailto:adaptconference@adapt.it).

## INFORMACIÓN ADICIONAL

Para recibir más información, escribir a: [adaptconference@adapt.it](mailto:adaptconference@adapt.it).

## MANTENTE EN CONTACTO

Las actualizaciones y avisos sobre la **#ADAPTConference2025** (hashtag en redes sociales) se comunicarán en la página web oficial del evento [internationalconference.adapt.it](http://internationalconference.adapt.it) y a través de los canales sociales [@ADAPT\\_Bulletin](#) (X en inglés), [@adaptland](#) (X en italiano), [@adaptland](#) (Instagram), [ADAPT](#) (Facebook) y [ADAPT](#) (LinkedIn).