ADAPT 25 ANNI
www.adapt.it
fondata da Marco Biagi

ADAPT International Conference 2025

WORK AND NON-WORK, TODAY
Reframing the Issue Through
an Interdisciplinary Perspective

XV edition

E-book of Abstracts

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Table of contents

Introduzione/Introduction/Introducción 11

Fronteras difusas entre el tiempo de trabajo y el de no trabajo: impacto en los poderes de dirección y control de la actividad laboral 14

Tra cura e professione: il riconoscimento negato del lavoro educativo nei servizi giovanili 16

Precariedad en Huelva: Trabajadoras de la fresa y agentes sociales 18

Chronic Illness and Employment: Legal Categories, Case Law, and Collective Bargaining in Transition 20

Protections Against Unfair Dismissal for Temporary Workers in Saudi Arabia: A Comparative Analysis with International Labour Standards 22

Le misure di Corporate Family Responsibility nel terziario: quale ruolo per le parti sociali? 24

Le misure di conciliazione vita privata, familiare e professionale nel settore privato in Italia: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali 26

Tiempos de trabajo y no trabajo en nuevas o renovadas formas de prestación de servicios: propuestas de solución 29

Between Services and Work: When an Individual Entrapped in Government Service Procurement 31

Tempo libero o lavoro? L'incerta qualificazione giuridica del playbour 33

El trabajo reproductivo y propuestas para su valoración en el contexto español 35

Employee advocacy. EU labour law implications of a raising company practice 37

Cuando se "laboralizan" las prácticas y se "becariza" el trabajo 39

A New Dimension of Subordination: Towards an EU Model of Worker Protection in the Age of Algorithmic Management 41

How to better accommodate mothers in the scientific-academic field? Gender, care and paid work in the Spanish academia 44

Traineeships: the urgency of a new regulation in Spain 46

Salariati, lavoratori autonomi e diritto al conflitto 48

A Mirror to 'Normal' Work – Ableism and the Construction of Flexjobs 50

Labour Income and Dimension of Multiple Discrimination.....52

Buon lavoro o non lavoro. Analisi empirica del rapporto fra intenzione di dimettersi e qualità del lavoro.....54

La qualità nei tirocini extracurricolari: esiti e transizioni nelle imprese.....56

Entre el trabajo y la vocación: un análisis sociológico sobre la desproblematización de la precariedad en las industrias culturales y creativas (ICC).....58

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: entre la prevención de riesgos laborales, el bienestar y la sostenibilidad 60

Il lavoro inventivo. L'espressione della personalità nel lavoro come disconoscimento del lavoro 62

El teletrabajo de hoy: ¿hacia un nuevo concepto de subordinación?.....64

El régimen jurídico aplicable a los jugadores profesionales de videojuegos (eSports).....66

Revisión y análisis de la normativa de la Inclusión Laboral para Personas con discapacidad en Chile. Avances y desafíos.....68

Derecho social de la Unión Europea y bienestar, protección y responsabilidad hacia los animales de compañía: camino a una directiva europea en el ámbito laboral en clave sinérgica.....70

Delimitación jurídica del tiempo de trabajo: entre productividad y salud en el contexto europeo 73

New Pathways to Work Inclusion: Applying the Bio-Psycho-Social Model of Disability to Chronic Illness and Transplant Recipients 76

La trasformazione del lavoro infermieristico: verso un paradigma di qualità e sostenibilità nell'era della transizione demografica e digitale.....78

The limited recognition of care work in social security and pensions schemes.....81

Pari opportunità e inclusione lavorativa nel contesto della diversità religiosa: la gestione del tempo per i lavoratori di fede musulmana.....83

Beyond the Clock: the Power of (Non-)Working Time to attract Young Talent 86

Level Up: Trade Union Strategies for Sectoral Bargaining in the Context of the EU Minimum Wage Directive.....88

El empleo doméstico y las enfermedades profesionales silenciosas.....90

Health and Safety Challenges in the Entertainment Industry: Risks for Young Workers and a Person Present in the Scope of Work 93

Subordinazione personale, organizzativa, economica e algoritmica nei rapporti di lavoro (evoluzione della giurisprudenza in Svizzera) 95

La protección y prevención de los riesgos psicosociales de los trabajadores mayores 97

La representación transnacional de los intereses de los trabajadores en las compañías aéreas tras la propuesta de modificación de la Directiva 2009/38/CE sobre comités de empresa europeos 99

Beyond decent work for temporary migrant workers: targeting non work aspects to achieve decent migration 101

La ajenidad en el mercado de trabajo como indicador de laboralidad 103

La redefinición de la formación laboral como metodología de protección frente al riesgo de sustitución tecnológica de personas trabajadoras 105

Revisiting the Idea of Collective Bargaining and the Role of the State in the Ready-Made Garment (RMG) Industry of Bangladesh 107

European Works Councils: A Perspective on Transnational and European Collective Bargaining through Worker Participation 109

Avances y retos pendientes en la protección de la seguridad y salud laboral de los "colectivos vulnerables" 111

La imprescindible atención a los riesgos psicosociales en el ámbito empresarial. Precariedad laboral y salud mental 113

Addressing Psychosocial Risks in Post-Pandemic Workplaces: Insights from the PSYR-IR Project and the Italian Case 115

Blurred Boundaries: Examining the Status of Migrant Domestic Workers in Ireland 117

From Classroom to Career: Skills Formation Insights from Slovenian Student Work 119

La particular vulnerabilidad de las personas trabajadoras vinculada a problemas de salud mental 121

Carácter y protección social de las prácticas académicas 123

Balance Generation: How Young People Are Redefining the Meaning of Work 125

Caring, but not working? Rethinking legal recognition of feminised labour in social security 127

El rol de los agentes sociales en las pensiones contributivas por vejez para la población ex penitenciaria en México ha sido evaluado positivamente y aceptado 129

Work And Non-work – Creating Employment Law In Times of Uncertainty 131

Psychosocial Risks, Prevention and Development Strategies of Mental Health in the Metal Workers in Türkiye: A Mixed-Method Analysis 133

Mujeres migrantes y trabajo de cuidados en España: barreras para alcanzar la igualdad laboral en España 136

Gender equity and emotional labor: Ethnographical study 138

"Algo más que un trabajo": regímenes de justificación y ambivalencias del salario emocional en el trabajo creativo 140

La responsabilidad del estado en el aseguramiento social de los deportistas de alto rendimiento en México 142

The Ambivalence of French Public Policies Towards the Emergence of New Work Patterns Among Young People 145

Del trabajo al buen trabajo en la era digital: calidad del empleo, alfabetización digital y nuevas competencias 147

Towards a European Directive on Internships: First Critical Reflections 149

La influencia del modelo de desarrollo sostenible y competitivo de la UE sobre la transformación del Trabajo y del Derecho 151

Collective Bargaining in Labour Deregulation Era: Case of Indonesia 154

"He Loves Me, He Loves Me Not" – Affective Labour and Algorithmic Control in Platform Work 156

Family Caregivers in Croatia: Between Paid and Unpaid Work in the Social Welfare System 158

Las medidas laborales para promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI 160

Well-deserved rest? Workers' duties during rest periods in EU law 162

Distinct nature of work performed by an attorney-at-law 164

El trabajo y el no trabajo: la noción de trabajo duro, frente al derecho internacional del trabajo. 166

The transition of young people from education to the world of work and the risk of labour exploitation – Comparative insights into apprenticeship and volunteering of law graduates 169

Creating green jobs in social cooperatives – Polish perspective 171

Whistleblowing, Pay Transparency, and Quiet Quitting: Ethical resistance and identity in the evolving employment relationship 173

L'allattamento è lavoro? 175

Trasparenza, portabilità e riconoscimento della professionalità: il ruolo della certificazione delle competenze e delle microcredenziali 177

La representación de las partes en el convenio colectivo erga omnes en el trabajo del hogar familiar en España ¿necesaria modernización? 180

Los tiempos de presencia en el empleo doméstico 183

Planes de Salud Mental en la Empresa: De la Obligación Preventiva a la Estrategia Organizacional 185

Retos socioprofesionales de los cuidadores: ¿es suficiente la nueva Ley de Dependencia? 188

Desafíos jurídicos para el Derecho Internacional de la Seguridad Social con relación a los cuidados de largo plazo (el caso México) 189

Articolazione del tempo di lavoro tra sovraoccupazione e sottoccupazione .. 192

From Function to Virtue: Morality Policing and the Boundary Between Work and Non-Work 194

Ministers of religion as workers: exploring the impact of discrimination law on the definition of work 197

Tendenze recenti nella diretta applicazione dell'art. 36 Cost. 199

Patterns of modern slavery in Australian meat and cleaning supply chains using photovoice 201

Night Work and the crisis of social reproduction 204

Violencia y acoso laboral: más allá del tiempo y lugar de trabajo 206

At Work – But Working? Legal Challenges in Classifying Auxiliary Employee Activities as Working Time in the Face of the Changing Nature of Work 208

Extension of local bargaining as a risk of general applicability of collective agreements 210

Mental Illness, Disability, and Unfair Discrimination in the Workplace – Lessons From South Africa, Canada and the United Kingdom 212

Employee's sickness and its effects on earning capacity and the role of the employer in the policy of employee inclusion – comments against the background of the Polish legal regulation 215

El derecho a la desconexión digital: un reto normativo para proteger la salud laboral en la era de la hiperconectividad 218

The Meaning of Work: voices from the lower end of the labour market 221

Social Protection in the Age of Atypical Work: Rethinking What Counts as Work 223

Brief Notes on Labour Law, Gender, and Social Reproduction: An Application of Feminist Methodology and Social Reproduction as a Category of Legal-Employment Analysis 225

La brecha digital en México y sus dimensiones de desigualdad: competencias digitales en el entorno laboral actual 228

Competenze intermedie e apprendimento cooperativo: un distretto manifatturiero come studio di caso / Intermediate Skills and Cooperative Learning: A Manufacturing District as a Case Study 230

Servidumbre Contemporánea en el Ámbito Laboral. Un análisis Comparado de la Esclavitud Moderna en España y Ecuador como Desafío a los Derechos Humanos Fundamentales 232

The Trade-Offs between Work and Non-Work Time in the US, 2003–2022, and their Implications for Worker Well-Being 235

Transformación social, económica y tecnológica. Desafíos en materia de representación y negociación colectiva en Argentina, Brasil y Chile. 237

NEETs and Active Labour Market Policies in Italy and Europe: A Labour Law Perspective 240

AI in the world of work: Technological training solutions to build sustainable preventative initiatives to combat the scourge of gender-based harm 242

Discriminación e incapacidad temporal 245

Strumenti societari e giuslavoristici nella partecipazione alla gestione delle imprese cooperative in Italia. 248

AI in the financial sector: the role of social dialogue 251

Invecchiamento Demografico e Rischi Psicosociali: Una Urgente Riflessione per l'Invecchiamento Attivo 254

Análisis en relación a la Resolución n. 03-2025 dada el 22 de enero del 2025: improcedencia de la bonificación por desahucio en caso de retiro voluntario 256

El Estatuto del Becario: de las expectativas a su posible plasmación jurídica 258

The value of time spent on training within the employment relationship 261

The access of younger workers to the labour market – insights from Portugal 263

Formarsi lavorando? Dicotomie e ambiguità tra lavoro e non-lavoro nei percorsi duali della iefp lombarda 266

Arte è lavoro: spunti per la ridefinizione del lavoro subordinato alla luce del lavoro degli artisti dello spettacolo 269

Unfinished Business: The Transpostion of the EU Directive on Adequate Minimum Wages in Ireland 272

Sobre el derecho al trabajo y la garantía de empleo 274

Diversidad generacional y protección de la salud integral en el trabajo.....277

From leisure to labour: Content creation between creative autonomy, platform control, and regulatory gaps 280

Medidas de flexibilidad interna en la función pública ante los retos de la digitalización y la transición ecológica: una comparación entre Italia y España.....282

Tiempo de trabajo y no trabajo.Smart working y teletrabajo en una perspectiva comparada de los ordenamientos jurídicos de Italia y España.....284

Invisible Labour, Visible Struggles: The Plight of Domestic Workers in Post-COVID-19 Pandemic India 286

Dal tradizionale al digitale: tecnologie emergenti, apprendimento e la trasformazione del settore artigianale.....288

Nomadismo digital: reinventando el bienestar entre trabajo y no-trabajo.....290

Domestic Workers in the UK and Ukraine: Comparative Study.....292

Balancing Flexibility and Protection: Legal and Regulatory Aspects of Student Cooperative Work in Hungary 294

Trabajo doméstico de cuidados decente y obligaciones del empleador en España: luces y sombras.....296

Los trabajos de cuidados de personas dependientes a nivel profesional y familiar 298

Right to be unavailable during non-working time? (Abstract) 300

La negociación colectiva como instrumento clave frente a las actuales transformaciones económicas y sociales.....303

Il caregiver familiare tra dovere di cura e mancato riconoscimento dei diritti 305

Reinvigorating Collective Bargaining in the Post-COVID Era: A Comparative Analysis of Bargaining Levels under Australia's Fair Work Act and Denmark's Sectoral Social Partners Model.....308

Social media terms of service: Using law to mobilise speculation as precarious labour.....311

The connection of working time, wage and AI in the European labour market 313

Unpaid employment relationships – myth or future trend?....315

Training relationships as a possible form of unpaid employment? 318

Generación de los influencers y nómadas digitales, su repercusión en la seguridad social para la mejora de calidad de vida....321

Precedente y presagio de accidentes y patologías psicosociales por la inteligencia artificial y la robótica vs la prevención de los riesgos laborales....323

Trying to build a better future: The modernised 2023 Canada-Ukraine free trade agreement and labour rights 325

Labour of Love and Silence: Representations of Women's Invisible labour in Polish Art (1945–Present) 328

Il lavoro notturno delle donne all'interno della contrattazione collettiva italiana 331

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nell'ottica del nuovo approccio di "salute globale"....334

La publicidad en redes sociales como trabajo y la sobre exposición de menores 336

International relocation to reduce the demand for providers of elderly care in North-western Europe....338

Análisis de la dignidad de los trabajadores en su vejez en el contexto internacional de la seguridad social entre Estados Unidos de América y México....340

Blurred Lines: How Employer-Driven Volunteering Reshapes the Meaning of Work....342

Industry 5.0 and the quality of work: people and technology in the new employment paradigm 344

Las excepciones al derecho a la desconexión digital: alcance material y mecanismos para su pacto individual y colectivo 346

Online tasking for platforms: work or non-work? An approach from the Spanish legal framework....348

Caregivers in Amyotrophic Lateral Sclerosis: preliminary results between paid care and family care 351

Working with suffering: stress, burnout and psychological well-being in Amyotrophic Lateral Sclerosis patients' formal caregivers 353

Digital nomads vs Hikikomori: O Brother, Where Art Thou? 355

Les carences juridiques à l'origine de l'accroissement de la main d'œuvre informelle en Algérie (Le secteur agricole en exemple) 357

The questioning of public social policy in the era of digital work 359

ADAPT University Press 361

Introduzione/Introduction/Introducción

Questo volume raccoglie i contributi accettati a seguito delle proposte inviate in risposta alla Call for Abstracts per la **XV edizione del Convegno internazionale di ADAPT *"Lavoro e Non-Lavoro, Oggi. Ripensare il concetto attraverso una prospettiva interdisciplinare"*.**
Gli elaborati sono ordinati alfabeticamente (secondo la lettera iniziale del cognome del primo autore/della prima autrice) e presentati nella lingua in cui sono stati sottoposti a valutazione (inglese, spagnolo, italiano e francese). Gli elaborati sono stati inclusi senza interventi sostanziali rispetto al contenuto fornito dalle Autrici e dagli Autori, ad eccezione di lievi adattamenti redazionali per garantirne uniformità e leggibilità.
Questa XV edizione si inserisce nel ciclo di conferenze dedicate alla ***Nuova Grande Trasformazione del Lavoro***, avviato da ADAPT nel 2009, traendo ispirazione dalle coordinate tracciate da Karl Polanyi per leggere la nascita e lo sviluppo più recente del moderno mercato del lavoro.
Da quel momento, ADAPT si è spesa al fine di aumentare la consapevolezza del fatto che le sfide al paradigma fondativo del diritto del lavoro sono legate non solo al dispiegarsi di **grandi mutamenti tecnologici ed economici, ma anche demografici e ambientali**: di qui la necessità di un diritto per **promuovere e valorizzare la persona nel lavoro** e, al contempo, **regolare i processi economici e produttivi** nella ricerca del **giusto equilibrio tra istanze di giustizia sociale e competitività delle imprese anche e soprattutto attraverso rinnovate relazioni industriali.**
La ricchezza delle prospettive disciplinari e delle provenienze geografiche dei contributi raccolti nel presente E-Book – che spaziano dall'Europa all'America Latina, dall'Asia all'Africa – conferma la centralità del tema e l'urgenza di affrontarlo attraverso un approccio realmente **interdisciplinare, internazionale e comparato**.
Questa pubblicazione vuole quindi essere non soltanto uno strumento di consultazione, ma anche un invito a proseguire il confronto e la collaborazione tra studiosi, operatori del mercato del lavoro, parti sociali e istituzioni impegnati nella costruzione di un concetto di lavoro capace di riflettere le sfide del presente e del futuro.

This volume brings together the contributions accepted following the proposals submitted in response to the Call for Abstracts for the **XV edition of the ADAPT International Conference *"Work and Non-Work, Today. Reframing the Issue through an Interdisciplinary Perspective."***
The abstracts are arranged alphabetically by the surname of the first author and are presented in the language in which they were originally submitted for review – English, Spanish, Italian, or French. They have been included without

substantial alteration to the content provided by the authors, aside from minor editorial adjustments made to ensure consistency and readability.
This XV edition forms part of the ongoing cycle of conferences dedicated to the ***New Great Transformation of Work*****,** initiated by ADAPT in 2009. This initiative is inspired by the theoretical framework developed by Karl Polanyi, which provides a lens through which to interpret both the emergence and the more recent evolution of the modern labour market.
Since then, ADAPT has sought to highlight the fact that the foundational challenges to labour law arise not only from **major technological and economic transformations**, but also from demographic and environmental shifts. **This recognition underscores the need for a legal framework that both promotes and enhances the individual's role in the world of work, while also regulating economic and production processes in pursuit of a fair balance between social justice and business competitiveness. Renewed systems of industrial relations play a crucial role in achieving this objective.**
The diversity of disciplinary perspectives and geographical origins of the contributions collected in this volume -spanning Europe, Latin America, Asia, and Africa- testifies to both the centrality of the theme and the urgency of addressing it through a truly **interdisciplinary, international, and comparative approach.**
Accordingly, this publication is intended not only as a reference resource, but also as an invitation to further dialogue and collaboration among scholars, labour market practitioners, social partners, and institutions committed to constructing a concept of work capable of addressing the challenges of both the present and the future.

Este volumen reúne las contribuciones aceptadas a raíz de las propuestas enviadas en respuesta a la Call for Abstracts para la **XV edición del Congreso Internacional de ADAPT "*El trabajo y el no-Trabajo, hoy. Repensar el concepto desde una perspectiva interdisciplinaria*"**.
Los trabajos están ordenados alfabéticamente (según la letra inicial del apellido del primer autor o de la primera autora) y presentados en la lengua en la que fueron sometidos a evaluación (inglés, español, italiano y francés). Los trabajos se han incluido sin intervenciones sustanciales respecto al contenido proporcionado por las Autoras y los Autores, salvo ligeras adaptaciones editoriales para garantizar uniformidad y legibilidad.
Esta XV edición se inserta en el ciclo de conferencias dedicadas a la **Nueva Gran Transformación del Trabajo**, iniciado por ADAPT en 2009, inspirándose en las coordenadas trazadas por Karl Polanyi para interpretar el nacimiento y el desarrollo más reciente del mercado de trabajo moderno.
Desde entonces, ADAPT se ha comprometido a aumentar la conciencia de que los desafíos al paradigma fundacional del derecho del trabajo están vinculados

no solo al despliegue de **grandes cambios tecnológicos y económicos, sino también demográficos y ambientales**: de ahí la necesidad de un derecho que **promueva y valore a la persona en el trabajo** y, al mismo tiempo, **regule los procesos económicos y productivos** en la búsqueda del **justo equilibrio entre demandas de justicia social y competitividad empresarial, también y sobre todo a través de renovadas relaciones industriales**.

La riqueza de las perspectivas disciplinarias y de las procedencias geográficas de las contribuciones recogidas en este E-Book –que abarcan desde Europa hasta América Latina, desde Asia hasta África– confirma la centralidad del tema y la urgencia de abordarlo mediante un enfoque realmente **interdisciplinar, internacional y comparado**.

Esta publicación pretende ser, por lo tanto, no solo una herramienta de consulta, sino también una invitación a proseguir el diálogo y la colaboración entre investigadores, operadores del mercado de trabajo, interlocutores sociales e instituciones comprometidas en la construcción de un concepto de trabajo capaz de reflejar los desafíos del presente y del futuro.

* * *

Le bibliografie a corredo dei singoli contributi sono state riportate così come trasmesse dalle Autrici e dagli Autori e per come ammesse a valutazione, senza interventi di armonizzazione o revisione redazionale, al fine di rispettare fedelmente le fonti originali. / The bibliographies accompanying each contribution have been reproduced exactly as submitted by the authors and accepted for evaluation, without editorial harmonisation or revision, in order to faithfully preserve the original sources. / Las bibliografías que acompañan las distintas contribuciones se han reproducido tal y como fueron remitidas por las Autoras y Autores y admitidas para evaluación, sin intervenciones de armonización o revisión editorial, con el fin de respetar fielmente las fuentes originales.

Fronteras difusas entre el tiempo de trabajo y el de no trabajo: impacto en los poderes de dirección y control de la actividad laboral

Ana Aguas Blasco
Universidad de Zaragoza

Abstract & methodology

La relación entre el tiempo de trabajo y el poder de dirección es directa y estrecha, pues ese conjunto de facultades de dirección y control que posee el empresario solo podrán ser ejercidas en tanto en cuanto la persona trabajadora se encuentre desarrollando su actividad, por cuenta y bajo la organización de aquel.
El poder de dirección comprende las facultades de organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral, mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa –lo que sería el poder disciplinario– y adecuar la naturaleza de la prestación de los servicios a las necesidades de la empresa. De esta forma, el titular de la empresa –o la persona en quien este delegue– modaliza y ordena la prestación laboral.
El control por parte del empresario, más allá del estrictamente permitido, puede llegar a suponer la vulneración de derechos, incluso, fundamentales, como es el caso del derecho a la intimidad. Por tanto, si la calificación entre lo que se considera tiempo de trabajo y lo que se considera tiempo de descanso no se realiza de forma correcta, se están poniendo en peligro varios derechos de la persona trabajadora.
Esta problemática se evidenció particularmente en los tiempos de desplazamiento y de las guardias, para lo que el TJUE, sobre la base del concepto de tiempo de trabajo del art. 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, exige tres condiciones para computar un periodo de tiempo como de trabajo: primero, que la persona trabajadora permanezca en el centro de trabajo; segundo, que la persona trabajadora esté a disposición del empresario, en el sentido de que se halle en una situación en la que esté obligado jurídicamente a obedecer las instrucciones de su empresario y a ejercer su actividad por cuenta de este; tercero, que se encuentre ejerciendo su actividad o sus funciones, siendo irrelevante la intensidad del trabajo o su necesaria continuidad.
En definitiva, la determinación de que un tiempo sea o no de trabajo es absolutamente fundamental para determinar si el empresario podrá ejercer o no sus funciones de control sobre la actividad que desarrollen las personas trabajadoras.

En última instancia, los mecanismos y herramientas de control y limitación de este poder resultan imprescindibles, como el control horario a través del registro de la jornada y la garantía de derecho al descanso mediante el derecho a la desconexión digital.
En cuanto a investigación jurídica, la metodología a seguir es la propia del derecho vivo, aplicando el positivismo y el método exegético, completándose con los criterios de interpretación avanzados por los tribunales. Para ello, se procederá al estudio y análisis de las disposiciones legales y convencionales y la jurisprudencia, así como la revisión de bibliografía científica.

Essential bibliography

Cruz Villalón, J. (2019). "Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos". Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n. 150, 13-44.

Fabregat Monfort, G. (2016). Nuevas perspectivas del poder de dirección y control del empleador. Bomarzo.

García Blasco, J. Y De Val Tena, Á. L. (Coords.) (2024). Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva. Aranzadi.

Gómez Gordillo, R. (2022). "El poder de dirección y los algoritmos". En Barcelón Cobedo, S., Carrero Domínguez, C. y De Soto Rioja, S. (Coords.), Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega (231-239). Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

López Vico, S. (2025). El modelo de regulación legal y convencional del trabajo a distancia en España e Italia. Laborum.

Montoya Melgar, A. (1965). El poder de dirección del empresario. Instituto de Estudios Políticos.

Moreno Vida, M. N. (2019): "Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador". Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n. 150, 161-185.

Poquet Catalá, R. (2013). El actual poder de dirección y control del empresario. Aranzadi.

Romero Ródenas, M. J. y Merino Segovia, A. (Coords.) (2024). Las nuevas fronteras del poder de dirección y control del empresario en la transición digital. Bomarzo.

Keywords

Tiempo de trabajo, tiempo de no trabajo, poder de dirección, control empresarial, registro de jornada, desconexión digital.

Tra cura e professione: il riconoscimento negato del lavoro educativo nei servizi giovanili

Giovanni Antonio Albertinale
Università degli Studi di Milano

Abstract & methodology

Il contributo analizza la figura del youth worker, ovvero dell'educatore professionale socio-pedagogico che opera nei servizi di educazione non formale rivolti ai giovani, come caso emblematico del lavoro di cura poco riconosciuto. A partire da una prospettiva bourdesiana, la ricerca indaga le dinamiche di invisibilizzazione lavorativa (Hatton, 2017) che attraversano questa professione cercando di ricostruirne la posizione nel campo educativo in termini di riconoscimento simbolico (Quijoux, 2015).
La ricerca si fonda su 36 interviste qualitative condotte in contesti urbani del Nord Italia, coinvolgendo educatori e educatrici attivi nei servizi giovanili del Terzo Settore.
I risultati evidenziano la natura multidimensionale dell'invisibilità che caratterizza il lavoro degli educatori nei servizi giovanili. In primo luogo, emerge una condizione di incertezza professionale, legata al fatto che figura in quanto professione non gode di una esistenza legittima, con conseguente difficoltà di auto-legittimazione da parte degli stessi educatori. In secondo luogo, si osserva una svalutazione delle competenze pedagogiche e relazionali proprie dell'educazione non formale, associate al genere femminile e spesso percepite come "naturali" e per questo culturalmente marginalizzate (Castellini, 2025; Morciano & Scardigno, 2014). Una terza dimensione riguarda le relazioni con altri attori del campo educativo, in particolare la scuola, dove gli educatori sperimentano forme di delegittimazione simbolica nel rapporto con insegnanti e istituzioni scolastiche. Infine, emerge una svalutazione economica (Caselli, 2022), in cui l'assenza di un riconoscimento pieno del lavoro affettivo e relazionale svolto si traduce in una scarsa valorizzazione materiale, anche laddove il lavoro sia formalmente retribuito (Kosny & MacEachen, 2010).
Attraverso l'analisi della posizione dell'educatore nel campo educativo, si mostra come il lavoro di cura possa essere svalutato non solo perché gratuito, ma anche quando è retribuito, se privo del capitale simbolico necessario a renderlo visibile. Il contributo si interroga quindi sul rapporto tra riconoscimento sociale, genere e forme istituzionali di legittimazione del lavoro educativo, aprendo a una riflessione più ampia sulla definizione di lavoro di cura e sui suoi confini tra gratuità, mercato e valore (Giullari, 2024).

Essential bibliography

Caselli, D. (2022). Troppa grazia, poca cura: Il lavoro nel welfare esternalizzato tra nuove emergenze e contraddizioni strutturali. Cartografie sociali: rivista di sociologia e scienze umane: 7(13): 125-146.

Castellini, V. (2025). The Invisible Labour of Solidarity: The Glorification of Volunteering and the Feminization of Work in the History of the Italian Social and Solidarity Economy. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 1-10.

Giullari, B. (2024). Le condizioni di lavoro nell'impresa sociale: un tema urgente di rilevanza pubblica. Impresa Sociale, 2: 19-29.

Hatton, E. (2017). Mechanisms of invisibility: rethinking the concept of invisible work. Work, Employment and Society, 31(2): 336–351.

Kosny, A., MacEachen, E. (2010). Gendered, invisible work in non-profit social service organizations: Implications for worker health and safety. Gender, Work & Organization, 17(4), 359-380.

Morciano, D., Scardigno, A. (2014). The identity of youth work as an agent of social equality. Italian Journal of Sociology of Education, 6(1): 25-52.

Quijoux, M. (2015). Bourdieu et le travail. Presses Universitaires de Rennes.

Keywords

Lavoro invisibile, educatore professionale, campo educativo, svalutazione simbolica.

Precariedad en Huelva: Trabajadoras de la fresa y agentes sociales

Claudia Alcamí Cardo
Universitat de València

Abstract & methodology

Objeto: El campo del fruto rojo de Huelva se ha visto supeditado por el célere auge del movimiento sindical que ha sobrepasado barreras territoriales. La unión de trabajadores nacionales con la de personas contratadas en origen en países terceros, en especial, Marruecos, nace como respuesta ante la falta de actuación por parte de entes gubernamentales y políticos frente a las permisivas irregularidades laborales diarias que se acometen en el campo contra quienes desconocen las "reglas del juego" de la normativa española. En el estudio, se abordará la presentada respuesta de los agentes sociales junto a las intervenciones institucionales y el análisis de la normativa reguladora actual que interviene en este sector periódico, altamente precarizado y feminizado.
Metodología: Se adopta un análisis jurídico-normativo de la Orden GECCO para 2025, la última reforma en materia de contratación temporal y la inminente reforma del actual Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; junto a ello, el estudio de diversos informes emitidos por instituciones gubernamentales e independientes del sector de la fresa onubense.

Essential bibliography

Brigada de observación a los campos de Huelva organizada por la Asociación Jornaleras de Huelva en Lucha, La Laboratoria y Museo en Red. (2021). La situación de las jornaleras en los campos de fresa de Huelva. Informe jurídico. https://jornalerasenlucha.org/wp-content/uploads/2021/02/InformeJuridicoBrigadaDeObservacion-JornalerasDeHuelvaEnLucha.pdf

Cialti, P.H. (2024). La contratación en origen para el trabajo de temporada en el Sector Agrícola. Especial referencia a la Actividad Frutícola Onubense. En González Ortega, S. (Ed.), El trabajo en el sector agrario (489-545). Laborum.

Instituto de las mujeres, Ministerio de Igualdad. (2023). Boletín de igualdad en el empleo. Retratos de la precariedad: Temporeras de la fresa y otros frutos rojos en Huelva. https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_N5_Temporeras.pdf

Moreno Nieto, J. (2011). Movilidad transnacional, trabajo y género: temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Política y Sociedad, vol. 49 (n. 1), 123-140. https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/36525/38530

Vergé Oms, J. J. (2003). La contratación en origen y el compromiso empresarial. En Tornos Cubillo, A. (Ed.), Los inmigrantes y el mundo del trabajo (203.212). Universidad Pontificada Comillas.

Keywords

Trabajo de campo, contratación en origen, sindicalismo, condiciones laborales, precariedad.

Chronic Illness and Employment: Legal Categories, Case Law, and Collective Bargaining in Transition

Francesco Alifano
Università di Modena e Reggio Emilia

Giorgio Impellizzieri
Università di Modena e Reggio Emilia

Abstract & methodology

The research aims at critically examining the evolution of the relationship between illness and work, in light of current demographic transformations and the growing prevalence of chronic diseases that challenge the traditional legal categories used to framework incapacity.
In particular, the analysis focuses on two central areas: on the one hand, the suspension of the employment relationship due to temporary incapacity, with particular attention to the rules on sick leave period, the institution of unpaid leave, and the recent innovations introduced by Law No. 106 of 18 July 2025; on the other hand, the subsequent unfitness for specific duties, working hours, or workplaces. The paper is based on an extensive and systematic use of recent case law as well as provisions from collective bargaining agreements.
Specifically, it examines how case law and social partners, despite an unclear legislative framework, have implemented measures such as part-time transitions, access to remote work, specific leave entitlements, and personalized training programs to foster active participation for workers with fragile health conditions.

Essential bibliography

Dagnino E., La tutela del lavoratore malato cronico tra diritto vivente e (mancate) risposte di sistema, in Diritto delle relazioni industriali, 2022, n. 3, 336-356.

Fernández Martínez S., Tiraboschi M. (a cura di), Lavoro e malattie croniche, ADAPT Labour Studies e-Book Series, vol. n. 64, ADAPT University Press, 2017.

Filì V. (a cura di), Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando sugli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare, ADAPT Labour Studies e-Book Series, vol. n. 95, ADAPT University Press, 2021.

Tiraboschi M., Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali, in Diritto delle relazioni industriali, 2023, n. 2, 229-276.

Tiraboschi M., Le nuove frontiere dei sistemi di "welfare": occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche, in Diritto delle relazioni industriali, 2015, n. 3, 681-726.

Keywords

Chronic illnesses, professional roles, collective bargaining, reasonable accommodations.

Protections Against Unfair Dismissal for Temporary Workers in Saudi Arabia: A Comparative Analysis with International Labour Standards

Muath Alqarni
Islamic University of Madinah

Abstract & methodology

In a labour market shaped by high vacancy rates and evolving work patterns, companies must balance flexibility with worker protections to attract and retain talent. However, temporary workers, who are increasingly vital to businesses, remain vulnerable to unfair dismissal due to inadequate legal safeguards. The growing reliance on flexible employment arrangements raises concerns about job security, fair treatment, and compensation, highlighting the need for stronger protections against arbitrary dismissal. Since 1996, Saudi Labour Regulations have included provisions against unfair termination, but their approach remains insufficient compared to International Labour Organisation (ILO) standards (1982). Workers dismissed unfairly often face limited recourse, leaving them economically disadvantaged and with little protection against unjust termination. This paper examines whether Saudi Arabia's labour regulations sufficiently protect against unfair dismissal, particularly in the context of the rise of flexible and temporary work arrangements. By comparing Saudi labour law with international best practices, particularly structured protection mechanisms that deter arbitrary dismissal, this study explores how legal reforms could strengthen protections for temporary workers. As businesses increasingly rely on non-permanent contracts, ensuring fair and secure termination procedures is essential to maintaining job quality, worker retention, and overall labour market stability. The findings reveal inadequacies in Saudi Arabia's current system and propose a more comprehensive approach that offers both strong protections against unfair dismissal and adequate deterrence, ensuring temporary workers are better safeguarded in an evolving employment landscape that increasingly demands flexibility without compromising fairness.

Essential bibliography

Ministry of Human Resources and Social Development. (2021). Saudi Labor Law (Royal Decree n. M/51, 23 Sha'ban 1426H – 27 September 2005, as amended in 2025).

OECD Employment Protection Legislation – This report discusses employment protection laws, including termination regulations, across OECD countries. It provides a comparative analysis that helps assess the robustness of Saudi Arabia's labor protections relative to international standards (OECD, 2025).

OECD Education and Labor Market Reports – These reports offer insights into Saudi Arabia's workforce composition and policies affecting worker retention and protections. They provide context on employment trends and regulatory gaps that impact temporary workers (OECD, 2025).

Ministry of Human Resources and Social Development (HRSD). (2024, May 19). The Ministry of Human Resources and Social Development launches the "Ajeer Al-Hajj" service to enable seasonal work in Hajj 1445 AH. HRSD. https://www.hrsd.gov.sa/en/media-center/news/070520242

Ministry of Human Resources and Social Development. (n.d.). About labour education. HRSD. https://www.hrsd.gov.sa/en/knowledge-centre/about-labor-culture

Keywords

Unfair dismissal, temporary work, Saudi Labour Law, workers' rights, employment protection, labour regulations, job security, international labour standards, arbitrary dismissal.

Le misure di Corporate Family Responsibility nel terziario: quale ruolo per le parti sociali?

Chiara Altilio
University of Siena – Fondazione ADAPT

Abstract & methodology

Il contributo si propone di ricostruire l'evoluzione delle politiche di Corporate Family Responsibility (CFR), intese come l'insieme di misure volte a sostenere i dipendenti con responsabilità di cura familiari (Lipari, 2019). L'importanza di tale ambito di policy è emersa con crescente evidenza nei contesti socioeconomici attraversati da profondi mutamenti economico-sociali, tra cui l'invecchiamento della popolazione, l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro e la crescente domanda di flessibilità organizzativa e sostegno alle attività di cura. Se inquadrate in una prospettiva multilivello, le politiche di CFR si collocano, a livello nazionale, nell'ambito delle strategie di conciliazione vita-lavoro e per la parità di genere; a livello aziendale, esse si inseriscono nel quadro più ampio delle iniziative di Corporate Social Responsibility (CSR). Sebbene la definizione e l'implementazione delle misure di CFR dipendano in parte dal quadro normativo, un ruolo cruciale è svolto dalle parti sociali. Attraverso la contrattazione collettiva e i sistemi di bilateralità, esse contribuiscono in modo significativo al riconoscimento e allo sviluppo di strumenti capaci di rispondere ai bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie. Con l'obiettivo di evidenziare il ruolo attuale e potenziale delle parti sociali nell'evoluzione delle politiche family-friendly, l'indagine si concentra sul contesto italiano, con particolare riferimento ai settori del commercio e dei servizi finanziari. Lo studio prende le mosse dai risultati del progetto co-finanziato dall'Unione Europea "Corporate Family Responsibility towards Employee's Family through Industrial Relations" (G.A. n. 101126506), che ha visto il coinvolgimento di ricercatori e parti sociali nella realizzazione di un'analisi multidimensionale. Tuttavia, poiché il progetto originario si concentra sul settore dei servizi finanziari – caratterizzato da imprese di grandi dimensioni con una forte capacità di investimento sociale – esso non consente di cogliere appieno le dinamiche proprie del terziario italiano, dove prevalgono realtà di piccole dimensioni, meno coperte dalla contrattazione aziendale e con risorse limitate per attuare misure strutturate di welfare e conciliazione. Proprio in tali contesti, le parti sociali hanno sviluppato soluzioni innovative di welfare occupazionale, grazie a una rete articolata di enti e fondi bilaterali (Tiraboschi, 2022). In tal senso, il contributo intende mettere in luce le due principali linee di intervento attivate dalle parti sociali per il riconoscimento di misure di CFR: da un lato, la contrattazione collettiva nazionale e aziendale e dall'altro lato, gli enti e fondi bilaterali. L'analisi, realizzata attraverso una ricognizione del dato

contrattuale e delle prestazioni di welfare bilaterale, ha come con obiettivo di contribuire a una più ampia riflessione sul ruolo strategico delle parti sociali nello sviluppo delle politiche di CFR in Italia.

Essential bibliography

Chinchilla N., Jiménez E. (2014), Corporate Family Responsibility: the core of Social Responsibility, IESE Publishing.

Faldetta G. (2008), Corporate family responsibility e work life balance, Franco Angeli.

Lipari F. (2019), Corporate Family Responsibility: un approccio relazionale, Quaderni Fondazione Marco Vigorelli, Supplemento speciale n. 3.

Saraceno C. (2021), Il welfare. Tra vecchie e nuove diseguaglianze, Il Mulino.

Tiraboschi M. (a cura di) (2022), Welfare for People. Quinto rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia, ADAPT University Press.

Keywords

CFR, conciliazione, work-family balance, welfare aziendale, welfare; well-being.

Le misure di conciliazione vita privata, familiare e professionale nel settore privato in Italia: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali

Chiara Altilio
University of Siena – Fondazione ADAPT

Abstract & methodology

Il presente contributo si propone di mettere in luce il ruolo dei sistemi di relazioni industriali nel riconoscimento e nella promozione di misure di welfare occupazionale con finalità conciliativa nel settore privato in Italia, un contesto economico e sociale segnato da crescenti bisogni di welfare sociale e occupazionale alla luce delle numerose trasformazioni connesse all'andamento demografico, alla partecipazione al mercato del lavoro e alle trasformazioni del settore produttivo trainate dalla doppia transizione digitale ed ecologica.
Le politiche di conciliazione vita-lavoro, tradizionalmente concepite come strumenti di sostegno all'occupazione femminile, hanno progressivamente assunto, sia a livello internazionale che nazionale, una valenza più ampia, diventando parte integrante delle strategie di sviluppo delle imprese orientate all'adozione di strategie di responsabilità sociale (c.d. "CSR"), al fine di migliorare il benessere dei dipendenti e, così, contribuire a una crescita economica sostenibile sotto il profilo sociale.
A fronte di una crescente diversificazione delle esigenze lavorative e familiari, trainata dai cambiamenti che attraversano la struttura sociale ed economica italiana, la contrattazione collettiva si rivela uno mezzo cruciale nella definizione di strumenti di welfare occupazionale, contribuendo a sviluppare misure specifiche e a costruire risposte differenziate tese a soddisfare i diversi bisogni che emergono a livello settoriale, territoriale e aziendale. Lo studio, realizzato attraverso un'analisi documentaria, propone una riflessione fondata su un'indagine sistematica delle fonti normative, della letteratura e di una ricognizione approfondita dei testi contrattuali nazionali e aziendali, nonché delle prestazioni erogate dagli enti bilaterali in diversi sistemi di relazioni industriali. Invero, l'analisi, condotta su tutti macrosettori economici che compongono del settore privato in Italia secondo la classificazione del CNEL, mediante la selezione dei due contratti collettivi nazioni più applicati in ciascuno di essi, nonché su oltre 1000 contratti aziendali sottoscritti tra il 2022 e il 2025, individua le traiettorie di sviluppo delle politiche conciliative e il contributo concreto offerto dai sistemi di relazioni industriali nella promozione di modelli di welfare occupazionale.
In un momento storico in cui le sfide legate alla transizione digitale, ecologica e demografica impongono una riorganizzazione profonda del lavoro, la

contrattazione collettiva si conferma uno strumento essenziale per la definizione di politiche orientate al benessere dei lavoratori e alla competitività delle imprese. Il paper, dunque, si propone di offrire evidenze e spunti teorici utili a rafforzare il dibattito scientifico e politico sul rinnovato ruolo delle relazioni industriali nel welfare contemporaneo, in particolare nella costruzione di strumenti efficaci per il bilanciamento tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Essential bibliography

Bombelli C. (2003), Il lavoro e la vita: alla ricerca di un nuovo punto di incontro, in Sviluppo & Organizzazione, n. 199.

Alessi C. (2018), Lavoro e conciliazione nella legislazione recente, in Diritto delle Relazioni Industriali n. 3.

Brunetta R., Altilio C. (2024), Non solo di lavoro vive l'uomo, in Casi e materiali di discussione del CNEL: Mercato del lavoro e Contrattazione collettiva n. 10.

Gottardi D. (a cura di) (2016), La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d.lgs. n. 80/2015, Giappichelli.

Elkington J. (2004), Enter the Triple Bottom Line, in A. Henriques, J. Richardson (a cura di), Enter the Triple Bottom Line. Does it all add up?, Routledge, 1-16.

Jessoula M., Pavolini E. (a cura di) (2022), La mano invisibile dello stato sociale. Il welfare fiscale in Italia, Il Mulino.

Kalliath T., Brough P. (2008), Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct, in Journal of Management & Organization, 14 (3), 323-327.

Kossek E. E., Valcour M., Lirio P. (2014), The sustainable workforce. Organizational strategies for promoting work-life balance and wellbeing, in Chen P.Y., Cooper C.L. (a cura di), Work and Wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide, vol. III.

Kossek E.E., Lewis S., Hammer L.B. (2010), Work-life initiatives and organizational change: overcoming mixed messages to move from margin to the mainstream, Human Relations, 63(1), 3-19.

Ponzellini A.M, Riva E. (2014), Work-life balance e performance aziendale nella prospettiva del Diversity Management, in Sociologia del lavoro, n. 134, 84-103.

Ponzellini A.M., Tempia A. (2003), Quando il lavoro è amico. Aziende e famiglie: un incontro possibile, Edizioni Lavoro.

Saraceno C. (2001), Il welfare. Tra vecchie e nuove diseguaglianze, Il Mulino.

Scarponi S. (2021), "Work life balance" fra diritto UE e diritto interno, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 156.

Sennett R. (1999), L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale (trad. it. di Tavosanis M., 2016).

Tiraboschi M. (a cura di) (2022), Welfare for people. Quinto Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia, ADAPT University Press, 2022.

Tiraboschi M. (a cura di) (2024), Welfare for people. Settimo Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia, ADAPT University Press.

Keywords

Work-life balance, conciliazione, welfare aziendale, welfare occupazionale, sicurezza sociale, contrattazione collettiva, relazioni industriali, bilateralità, eguaglianza di genere.

Tiempos de trabajo y no trabajo en nuevas o renovadas formas de prestación de servicios: propuestas de solución

Henar Álvarez Cuesta
Universidad de León

Abstract & methodology

El panorama de las formas de empleo se ha complicado enormemente en los últimos tiempos. En la Unión Europea se habla ya de empleo muy atípico para hacer referencia a un enjambre de modalidades contractuales y de formas de prestación de servicios de reciente aparición, muchas no generalizadas en todos los Estados, que se separan cada vez más no ya del trabajo típico, sino incluso de lo que hace poco era típico y ahora ya es ordinario o habitual
La perspectiva de análisis adoptada parte de que estas nuevas o renovadas formas de empleo orbitan alrededor del concepto de tiempo de trabajo y su ordenación hiperflexible utilizando de las herramientas tecnológicas. Asumen un concepto extremadamente laxo de tiempo de trabajo que da lugar a una colisión frontal con la finalidad clásica limitadora y protectora de la institución y acaban por desconfigurar la rigidez de su marco hasta situarlo en clara decadencia.
Las formas de medir el tiempo en los ordenamientos laborales parecen haber quedado obsoleta. En cambio, en las nuevas formas de trabajo prima la deslocalización y la propia jurisprudencia del TJUE ha acogido esta expansión locativa al considerar elementos relevantes para la configuración del tiempo de trabajo la disponibilidad de la persona trabajadora y la limitación efectiva de su libertad, aun cuando no esté presencialmente en su puesto. Por tanto, en estas prestaciones de servicios el tiempo de trabajo desborda el ámbito limitado de su duración o cantidad en cifras, y para su valoración completa ha de incluirse también su distribución y cómputo a través de su ordenación y de su previsibilidad. Para ello, se pretenden analizar ejemplos de configuraciones de tiempos de trabajo en estas nuevas formas de trabajo y cómo la Directiva (UE) 2019/1152 puede coadyuvar en ese intento de otorgar certidumbre a los tiempos de trabajo y no trabajo.

Essential bibliography

Eurofound (2020d). Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series.

Igartúa Miró, M.T. (2021). La flexibilización del tiempo de trabajo. Trabajo y Derecho, n. 13.

Miranda Boto, J.M. (2023). Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Tirant lo Blanch.

Trillo Párraga, F. (2024). Claves de lectura sobre la inaplazable reforma del tiempo de trabajo. Lan Harremanak. n. 52.

Valverde Asencio, A.J. (2020). Tiempo de trabajo y nuevas formas de trabajo. En El Nuevo Escenario en Materia de Tiempo de Trabajo XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Sevilla. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Keywords

Tiempo de trabajo, flexibilidad, distribución irregular, plataformas, horario, condiciones transparentes.

Between Services and Work: When an Individual Entrapped in Government Service Procurement

Nailul Amany Amany
Universitas Gadjah Mada

Abstract & methodology

In Indonesia, the blurred lines between service provision and employment – resulting in uncertain legal protection for the individuals involved – occurs within the very institutions responsible for ensuring the protection and enforcement of workers' rights: government institutions themselves. The recruitment of additional personnel outside the formal civil servant system (commonly referred to as "Non-Civil Servant") has become a widespread practice among government institutions in Indonesia. This phenomenon is largely driven by national-level restrictions, including moratoriums, circular letters, and statutory limitations, which prohibit government institutions from employing new personnel under any type of employment contract. Due to these limitations and prohibitions, government agencies requiring additional human resources continue to recruit personnel through service procurement. In most cases, this mechanism is used for supporting personnel such as cleaning staff, gardener, and security. The types of jobs in Indonesia that is still considered as vulnerable, unskilled, and easily replaceable. Moreover, compared to permanent workers (including civil servants), casual and self-employed workers who are on lower wages and in more vulnerable jobs appear to have slower improvements in their income distribution during Jokowi's presidency compared to previous period (Manning and Pratomo, 2018).

Individual who works based on service contract (supposedly) self-employed and not directly subject to directives from the client (Sayah and Sub, 2013). Although, the relationship between non civil servants and government institution in Indonesia shows the direct control and supervision by the agency, the application of service-based contract instead of employment-based contract results in non-civil servants being categorized as service provider. This consequently deprives them from workers' right including social security and protection from exploitation such as being trapped in long term contract without clarity of job continuity.

Over the past decade, social sustainability measures have taken steps forward in various countries in the form of binding legislation (Lietonen and Ollus, 2021). Amid the ambiguity between "services" and "work", several regions in Indonesia have issued local regulations that specifically govern the procurement of individual service providers. Some of these local regulations, without explicitly

addressing the classification of services versus work, focus on regulating how such service providers are entitled to wages, leave, religious feast allowance, and social security benefits.
Using normative methods and statute approach, this paper aims to examine how the distinction between "services" and "work" impacts the protection of workers' rights, and how Indonesian Labor Law including local regulation responds to this phenomenon. Data were collected through document review and will be analysed qualitatively and presented descriptively.

Essential bibliography

Liotonen, A and Ollus, N. (2021). Labour Exploitation and Public Procurement. Heuni.

Manning, C and Pratomo, D. (2018). Labour Market Developments in the Jokowi Years. Journal of Southeast Asian Economies, 35 (2), 174.

Sayah, S. and Sub, S. (2013). Conflict between Work and Life: The Case of Contract Workers in the German IT and Media Sectors. Management Revue, 24 (3), 226.

Keywords

Work, services, non-civil servant, service procurement.

Tempo libero o lavoro? L'incerta qualificazione giuridica del playbour

Rachele Ammirati
Università di Genova

Abstract & methodology

Fin dall'antichità il tempo di lavoro è contrapposto al "tempo libero", un tempo di non lavoro declinato come riposo, convivialità, gioco oppure ozio, a seconda del periodo storico.
Negli ultimi decenni questa netta distinzione ha mostrato la propria inadeguatezza a fronte di attività lavorative, nate proprio da quei momenti di non lavoro, che hanno sfumato i confini tra lavoro e attività ludiche fino ad intrecciarli nel concetto di playbour.
Quest'ultima espressione si riferisce alle attività, di incerta qualificazione, svolte da coloro che, svolgendo competizioni, creano contenuti nell'ambito dell'industria del gioco digitale. Sotto questo profilo, essi sono content creator: operatori, riconducibili alla più ampia platea dei lavoratori delle piattaforme digitali, che si dedicano all'attività di creazione di contenuti online, o in forma amatoriale, o con l'obiettivo di trarne reddito.
All'interno della macro-categoria dei creatori di contenuti digitali è possibile individuare diverse figure, tra le quali spiccano gli streamer, ossia giocatori che si avvalgono di piattaforme quali Twitch, YouTube o TikTok per trasmettere in diretta i propri contenuti (tipicamente fasi di gioco o partite a cui partecipano). Il rapporto con Twitch e TikTok non prevede la corresponsione di un compenso al creator da parte della piattaforma. Quest'ultima tuttavia offre all'utente la possibilità di ottenere reddito attraverso l'inserimento di contenuti pubblicitari o il ricorso a sponsorizzazioni. In questo quadro si colloca l'attività svolta da soggetti che assumono le vesti di agenzie intermediarie, che assistono il creator e coadiuvano il brand nella selezione del volto più adatto a pubblicizzare i propri prodotti.
Analogo è lo scenario che si presenta nel caso dei pro player, ossia gamer professionisti che utilizzano una o più piattaforme digitali per condividere live i propri match online. Come accade per gli altri content creator, anche il pro player sovente beneficia del supporto di un'agenzia, che prende il nome di team e si occupa di gestire gli allenamenti del giocatore, di fornire gli strumenti adeguati per giocare, come il controller e le cuffie, e di fungere da intermediario con i brand da sponsorizzare.
Nei casi elencati, è necessario anzitutto individuare se, e a quali condizioni, il creator cessi di essere mero utente e possa essere qualificato come lavoratore. Determinato questo non semplice confine, e ammesso che si possa configurare,

in talune ipotesi, un rapporto di lavoro, si esporranno le diverse ipotesi qualificatorie in relazione alle variegate fattispecie concrete.
L'indagine farà emergere come la natura ibrida del playbour metta alla prova, e forse in crisi, la perdurante capacità della tradizionale dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo di catturare le nuove attività svolte nell'ambito dell'industria del gioco online.

Essential bibliography

Bayliss H. A., Not Just a Game: the Employment Status and Collective Bargaining Rights of Professional ESports Players, in Washington and Lee Journal of Civil Rights and Social Justice, vol. 22, 2016, 358-409.

De Leo E. M., Fenomenologia degli Esport: nascita, sviluppo e inquadramento normativo. Criticità e prospettive, in Eunomia. Rivista di studi su pace e diritti umani, vol. 1, 2023, 115-126.

Di Carluccio C., Non è solo un videogioco! Il lavoro dei pro-players nell'ecosistema degli e-sports, in Judicium, 2024, 1-12.

Fangru L., Zhongxuan L., Precarious love of eSports players in China: work-andplay amidst love and precarity, in Continuum: Journal Of Media & Cultural Studies, vol. 38, 2024, 709-723.

Rocchini E., Esports e diritto del lavoro: osservazioni sul rapporto di lavoro dei proplayers, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2024, n. 1, 108-123.

Rota A., I creatori di contenuti digitali sono lavoratori?, in Labour and Law Issues, vol. 7, n. 2, 2021, 1-25.

Törhönen, M., Hassan, L., Sjöblom, M., & Hamari, J., Play, playbour or labour? The relationships between perception of occupational activity and outcomes among streamers and YouTubers, in Tung B. Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii International Conference on System Sciences, 2019, 2558-2567.

Keywords

Streamer, pro player, twitch, playbour, content creator, lavoro subordinato, lavoro autonomo.

El trabajo reproductivo y propuestas para su valoración en el contexto español

Laura Aniceto Zahonero
Universidad de Valencia

Abstract & methodology

En el presente resumen se pretende dar una primera aproximación a la definición del trabajo reproductivo, así como poner de manifiesto algunas de las propuestas cuya finalidad, directa o indirecta, ha sido la de reconocer la labor de las personas dedicadas al trabajo reproductivo.
Debido a la similitud del trabajo reproductivo con el trabajo de cuidados remunerado, también se pretenden tratar las diferencias entre ambos tipos de actividad, fundamentalmente la formalización de un contrato de trabajo en el caso del trabajo de cuidados, con la consecuente remuneración y la inclusión en el Sistema de Seguridad Social español.
Desde esta perspectiva, la característica esencial del trabajo reproductivo será su exclusión como actividad productiva dentro del mercado de trabajo y la ausencia de contraprestación alguna por su realización. La razón que históricamente ha justificado la falta de remuneración del trabajo reproductivo enlaza con otro de los interrogantes que también se pretenden abordar: los destinatarios del trabajo reproductivo.
Respecto a las propuestas de valoración del trabajo reproductivo, se destacarán las más relevantes en el marco del sistema normativo español, concretamente la concesión de prestaciones económicas por el trabajo de cuidados en el ámbito del hogar bajo determinados supuestos y requisitos establecidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia; así como el reconocimiento de un complemento en las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social en favor de uno de los progenitores y que trae su razón de ser en el tiempo dedicado al cuidado de los hijos.
Así mismo, también se traerán a colación algunos de los pronunciamientos del Tribunal Supremo que han coadyuvado a la puesta en valor del trabajo reproductivo. De entre ellos, destaca la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, Recurso n. 558/2014, en la cual se reconoce la doble fuente de riesgos a la que se ven expuestas las personas dedicadas al trabajo reproductivo: por un lado, los propios que entraña la realización de sus labores; por otro, los derivados de la extensión de los riesgos del empleo más allá del entorno empresarial en el que se producen.
Por último, y a modo de cierre, se pondrán de manifiesto algunas de las propuestas de valoración promovidas desde el ámbito académico. Dichas propuestas son de lo más diversas entre sí: una renta de cuidados; un convenio

especial con la Seguridad Social para reconocer un período de cotización coincidente con el tiempo de prestación de servicios reproductivos; el carácter ganancial de las cotizaciones del cónyuge que se ha dedicado al trabajo en el mercado de trabajo, cuando así se haya pactado en el régimen de la sociedad de gananciales; o la inclusión el trabajo reproductivo en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social.

Essential bibliography

López Hernández, Julián. (2022). Trabajo reproductivo, diferencia sexual y acumulación originaria: un diálogo entre Luce Irigaray y Silvia Federici. Ciencia Política, 17(33), 295-317.

Guillarte Martín-Calero, Cristina (2014). Comentario de las Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2015 (1490/2015) y 14 de abril de 2015 (1693/2015). Boletín Oficial del Estado (21), 347-364.

Alonso Rodrigo, Eva; Serrano Argueso, Mariola; Tomás Martínez, Gema (2003). El trabajo del ama/amo de casa. Un estudio jurídico y su consideración ética". Diputación Foral de Bizkaia Gabinete del Diputado General. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=19283

Vega Solís, Cristina; Torres Santana, Ailynn (2022). Renta básica universal y renta de cuidados en los debates feministas. La perspectiva de la reapropiación de la riqueza. Política y Sociedad, 59(2).

Castelló Santamaría, Laia (2009). La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo: el caso español. Revista de economía crítica (7), 74-94.

Ezquerra Samper, Sandra (2011). Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real. Investigaciones feministas (2), 175-194.

Lanni, Karina (2019). Trabajo reproductivo. AA.VV. Género y Sociedad: aportes desde el Conurbano (1), 173-183. Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

Keywords

Trabajo reproductivo, cuidados, retribución, mercantilización, género.

Employee advocacy. EU labour law implications of a raising company practice

Matteo Avogaro
Universitat Autònoma de Barcelona

Abstract & methodology

Employee advocacy – that is, a marketing practice adopted by companies and consisting of asking employees to use their social network profiles to advertise the employers' services and/or products – is a spreading phenomenon throughout the EU labour market. Nonetheless, labour law studies – unlike the management ones – have just marginally investigated it. The purpose of this paper is to contribute to scientific knowledge in this domain, adopting a theoretical approach and an EU labour law perspective.
The first part of the contribution will aim at providing a clearer picture of employee advocacy. First, statistical data will be analysed to describe its actual dimension and its future developments, while digital marketing is rapidly becoming one of the main ways for companies to expand their business.
Furthermore, the paper will provide a more detailed outline of the phenomenon. By investigating – revising the results of most relevant management studies – basically if and/or when employee advocacy can be considered a voluntary activity that an employee carries out because its company commitment (that is, "non-work), and when a proper labour task.
The second part of the paper will focus on implications of employee advocacy in the EU legal labour context. Dealing, essentially, with the relevance of such practice in the framework of employers' obligations established by Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions; and by Directive (EU) 2023/970 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between women and men.
Relating to Directive 2019/1152, specific attention will be given to the relevance of employee advocacy – especially if it should be considered a labour task – in the framework of the companies' obligation to provide essential information to employees relating to their work-related duties. As well as addressing the possible relevance of employee advocacy to frame a labour relationship in the domain of those unpredictable work patterns for which Directive 2019/1152 allows employees – under specific conditions – to refuse the assigned tasks without unfavourable consequences.
About Directive 2023/970, the study will investigate the relevance of employee advocacy for assessing when work is "equal" or of "equal value" between different employees. Furthermore, the paper will try to figure out if an employer's request/nudge to conduct employee advocacy tasks could affect

other key aspects addressed by Directive 2023/970, like the employers' reporting duties on gender-pay gap, and the obligation to carry out joint pay assessment. The conclusions of the study, hence, will provide guidelines for main stakeholders – national policymakers, as well as employers and trade unions – to better qualify employee advocacy from a labour legal perspective, and to exhaustively comply, in this context, with the aforementioned EU labour law obligations.

Essential bibliography

Avogaro, M. (2024), Employee influencers: a glance from an EU perspective, between risks of commodification of freedom of speech and competition law. Intervention at the conference "Does free speech end with employment status?", organized by the School of Law & Criminology of the Maynooth University, 17th of May.

De Kerpel, L., Van Kerckhove, A. (2025). Advocating beyond call of duty: a review of employee advocacy and a call for research. Manag Rev Q 75, 249-288.

Georgiou, D. (2022). The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment. European Journal of Industrial Relations, 28(2), 193-210.

Peruzzi M. (2025). The fight against gender pay gap in European Union law: the importance of regulatory interventions on transparency and adequacy of pay. In Williamson S., Parker J., Donnelly N. et. al. Research Handbook on Gender, Work and Employment Relations, Edward Elgar Publishing, 260-272.

Thelen, P. D. & Men, L. R. (2023). Commentary: The Role of Internal Communication in Fostering Employee Advocacy: An Exploratory Study. International Journal of Business Communication, 60(4), 1441-1454.

Keywords

Employee advocacy, social network, digital tasks, digital work, job transformation, transparency, predictable working conditions, gender equality, equal pay, employees volunteerism.

Cuando se "laboralizan" las prácticas y se "becariza" el trabajo

Francisco José Barba Ramos
Universidad de Huelva

Abstract & methodology

Como se desprende del título del estudio, no podemos más que analizar de un modo crítico las tendencias y dinámicas observadas en la última década en lo referente al difuso mercado transicional entre formación y trabajo.
Mientras se reconoce en la reforma operada en España a finales de 2021 que los resultados obtenidos hasta ahora con los contratos formativos no habían sido los deseados, abordándose su oportuna modificación, somos testigos de otras "relaciones paralelas" en las empresas y administraciones con un aparente fin formativo, y que reflejan un panorama diverso y confuso. Prácticas académicas regladas coexisten con otras figuras "paralaborales" de difícil adscripción.
No todo es tan sencillo como una presencia inequívoca y ordenada de estudiantes en prácticas (el ámbito universitario es el que nos ocupará principalmente), pues los hechos consumados, el vacío normativo y una flexible normativa de prácticas, nos conduce a un escenario inconexo y excesivamente abierto que de una manera generalizada y desafortunada se identifica con el término "becario".
Los intentos de abordar estas relaciones transicionales garantizando los oportunos derechos, no siempre se producen de forma coherente, pues de manera coetánea tienen lugar dos fenómenos contradictorios. Por una parte, la presencia en las empresas de estudiantes en prácticas (curriculares o extracurriculares) se viene produciendo con la aplicación de técnicas regulatorias propias del ámbito laboral, como ha sido su generalizada asimilación a "trabajador por cuenta ajena" en materia de Seguridad Social.
Las prácticas de estudiantes universitarios en empresas se regulan a través del Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, que esta pidiendo a gritos su reforma; pero lejos de procederse a ello como desde la propia Conferencia de Rectores Españoles se reclama, se está en camino de abordar una nueva norma fuera del acervo normativo universitario, pues tras un proceso de diálogo social, y por lo tanto dentro del conjunto de normas de índole laboral, se están desarrollando los trabajos del Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa que analizaremos.
Por otra parte, somos testigos de la inanición ante la presencia de relaciones que siendo claramente de carácter laboral, se ocultan bajo el eufemismo de becas formativas; fenómeno éste que se produce como forma de incorporar a jóvenes titulados universitarios en algunas administraciones públicas. Son las

denominadas "becas" sin base normativa alguna. Junto a ello, y si bien el anteproyecto citado incluiría la derogación de otro de los instrumentos de incoherencia con el principio de irrelevancia del nomen iuris, lo cierto es que tras casi quince años de ignominia laboral, sigue vigente el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las practicas no laborales en empresas.

Essential bibliography

Barba Ramos, F.J. (2014). La "tormenta perfecta" de las prácticas universitarias: cuando empleabilidad y empleo se confunden. Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores (Bomarzo), 199-218.

Barba Ramos, F.J. (10 de enero de 2022). La reforma laboral y su conexión universitaria: los contratos formativos y las prácticas. https://cronicasociolaboral.es

Barba Ramos, F.J. (19 de abril de 2023). Estudiantes en prácticas y jubilación, o cómo matar moscas a cañonazos. Por una reforma del "indecente" Seguro Escolar. https://cronicasociolaboral.es

Pérez del Prado, D. (2022). La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: ¿la propuesta definitiva? Labos, Vol. 3, n. extraordinario 'La reforma laboral de 2021', 7-18.

Montes Adalid, G.M. (2023). La nueva regulación de los contratos de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional: ¿la apuesta definitiva para la inserción de la juventud en el mercado laboral? Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Vol. 11, n. 1, enero-marzo de 2023.

Keywords

Contratos formativos, prácticas formativas, becas.

A New Dimension of Subordination: Towards an EU Model of Worker Protection in the Age of Algorithmic Management

Miłosz Barłóg
University of Silesia in Katowice

Abstract & methodology

Abstract: The growing use of algorithms and artificial intelligence systems in work organization processes is reshaping the traditional employment structure, which has long been based on the direct relationship between the worker and the employer. Today, this relationship is increasingly mediated, or even replaced, by an impersonal yet omnipotent digital architecture capable of adapting its operational logic in real time. Although this shift may bring measurable gains in efficiency, it also introduces profound risks related to the erosion of human involvement in decision-making and oversight mechanisms.
Under algorithmic management, the worker risks becoming a mere data point within the system, an object of optimization rather than a subject of labor. Autonomy, agency, and participation, which have historically underpinned workers' rights in the European tradition, are diminished as algorithmic rules, rather than legal norms, begin to dictate the contours of subordination. The power asymmetry between employer and worker not only widens but becomes embedded in the technological infrastructure itself, giving rise to a new, technologically driven model of control.
These concerns have led to important legislative actions at the EU level. The Platform Work Directive and the AI Act are pioneering efforts to regulate the use of algorithms and artificial intelligence systems in the world of work, introducing procedural safeguards. Their aim is to promote transparency, ensure human oversight, and require risk assessments before such systems are implemented in the workplace. These instruments represent the initial phase of a developing legal framework that seeks to respond to the digitalization of labor governance. However, key legal questions remain open, especially concerning enforcement and how technology-neutral labor standards can be applied to the specific features of algorithmic systems used at work.
The paper explores whether these initiatives can give rise to a new EU model of worker protection, one capable of addressing the technological dimension of subordination, while proposing directions for further normative development to ensure effective and dignified labor protection in the algorithmic age.
Methodology: The paper combines historical-legal, dogmatic-legal, and axiological methods. The historical-legal approach traces how technological change has transformed models of employee management. The dogmatic-legal

method enables the analysis of EU regulations, in particular the Platform Work Directive and the AI Act, including legislative materials. The axiological method is used to assess these norms in light of the foundational values of labor law, such as human dignity, autonomy, and participation. This integrative approach supports a critical evaluation of whether current regulations adequately protect workers against technologically driven subordination and highlights areas requiring further normative development.

Essential bibliography

Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). Your boss is an algorithm: Artificial intelligence, platform work and labour. digitalcommons.osgoode.yorku.ca/faculty_books/394

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), 283-307.

Babu, N., Marda, K., Mishra, A., Bhattar, S., Ahluwalia, A., & 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, 1-32.

Cristofolini, C. (2024). Navigating the impact of AI systems in the workplace: Strengths and loopholes of the EU AI Act from a labour perspective. Italian Labour Law E-Journal, 17(1), Article 1.

De Stefano, V. (2019). 'Negotiating the algorithm': Automation, artificial intelligence and labour protection. Comparative Labor Law & Policy Journal, 41(1), 15-46.

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

Ghasemaghaei, M., & Kordzadeh, N. (2024). Understanding how algorithmic injustice leads to making discriminatory decisions: An obedience to authority perspective. Information & Management, 61(2), 103921.

Palmiotto, F. (2025). The AI Act roller coaster: The evolution of fundamental rights protection in the legislative process and the future of the regulation. European Journal of Risk Regulation, 1-24.

Rainone, S., & Aloisi, A. (2024). The EU Platform Work Directive: What's new, what's missing, what's next? (SSRN Scholarly Paper n. 4957467). Social Science Research Network.

Rilinger, G. (2024). Algorithmic management and the social order of digital markets. Theory and Society, 53(1).

Keywords

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

How to better accommodate mothers in the scientific-academic field? Gender, care and paid work in the Spanish academia

Simone Belli
Complutense University of Madrid

Verna Alcalde
Universitat Autonoma de Barcelona

Elisa Zambetti
Università degli Studi di Bergamo

Abstract & methodology

The aim of this article is to understand the view of female scholars in Spain regarding the issues of mothers in the scientific-academic field and to identify potential demands and proposals for transforming academia in this regard. To do this, we analysed 30 semi-structured interviews with researchers affiliated with 23 research centres and/or universities in Spain. Among them, 22 were mothers at the time of the interview, while 8 were childless. While affirmative action measures enjoy broad support among the participants, most of them do not believe they are sufficient to address work-life balance problems in academia. Rather than delving deeper into these measures, the interviewees yearn for a more reasonable work organisation and a more equitable distribution of care giving responsibilities between men and women. In other words, to mitigate the "maternity gap" in academia we have to change the way work is organised and also reduce the "care gap" at home.

Essential bibliography

Ackers, L. (2004). Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. Women's Studies International Forum, 27(3), 189-201.

Alper, J. (1993). The pipeline is leaking women all the way along. Science, 260(5106), 409-411.

Armenti, C. (2004). May babies and posttenure babies: Maternal decisions of women professors. The Review of Higher Education, 27(2), 211-231.

Benschop, Y., & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects. Gender, Work and Organization, 10(2), 194-212.

Brown, E. J., Caraway, S. J., Brady, K. L., Iwamasa, G. Y., & Caldwell-Colbert, T. (2002). Taking steps as women in academia: Struggles and solutions. The Behavior Therapist, 25(10), 189-192.

Carpes, P. B. M., Staniscuaski, F., Oliveira, L. D., & Soletti, R. C. (2022). Parenthood and science careers: The impact is not the same for everyone. Epidemiologia e Serviços de Saúde, 31(2), e2022354.

Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. Proceedings of the National Academy of Sciences, 116(10), 4182-4187.

Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in academic science: A changing landscape. Psychological Science in the Public Interest, 15(3), 75-141.

Conesa Carpintero, E., & González Ramos, A. M. (2018a). Accelerated researchers: Psychosocial risks in gendered institutions in academia. Frontiers in Psychology, 9.

Conesa Carpintero, E., & González Ramos, A. M. (2018b). Neo-gerencialismo y austeridad en el contexto académico español y europeo. ¿Dos caras de la misma moneda? Política y Sociedad, 55(1), 257-282.

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? American Journal of Sociology, 112(5), 1297-1339.

Davis, P. B., Meagher, E. A., Pomeroy, C., Lowe, W. L., Rubenstein, A. H., Wu, J. Y., Curtis, A. B., & Jackson, R. D. (2022). Pandemic-related barriers to the success of women in research: A framework for action. Nature Medicine, 28(3), Article 3.

European Commission. (2021). She Figures 2021. Gender in research and innovation: Statistics and indicators.

European Institute for Gender Equality. (2020). Gender equality index 2020. Key findings for the EU.

Ferriman, K., Lubinski, D., & Benbow, C. P. (2009). Work preferences, life values, and personal views of top math/science graduate students and the profoundly gifted: Develo

Keywords

Academia, care, gender inequality, motherhood, work.

Traineeships: the urgency of a new regulation in Spain

Stefano Bini
University of Córdoba

Abstract & methodology

The regulation of traineeships in the Spanish system can be considered an example of "unfinished" and, at the same time, of normative stratification.
The Additional Provision n. 2 of the 2021 Spanish Labour Law Reform (Royal Decree-Law 32/2021, of 28 December, "for urgent measures for labour reform, the guarantee of stability in employment and the transformation of the labour market") provided that the Government would have convened, within 6 months of the entry into force of the regulation, the social partners, to address, within the framework of the social dialogue, the so-called "Statute of the Trainee": a uniform and comprehensive regulatory system for traineeships.
More than three years later, the reform of traineeships has still not been implemented and the need for an organic framework of rules enforcing working conditions for trainees, combatting forms of abuse (the so called "bogus traineeships") is still unsatisfied, leaving wide margins of precariousness.
The Spanish contribution to the panel is intended to address precisely the question of the precariousness in a broad sense affecting the young people as they move from training to employment, critically analyzing the Spanish normative framework of a tool in the process of systematic reform, which is currently based on a maze of legislation, scattered and difficult to organize.
How is the subject regulated in Spain? What are the current reference coordinates of such a complex instrument and how they could and should change in the near future?
Once the in force legal framework has been reconstituted, in the light of the main interpretations of case law and doctrine, a specific focus will be dedicated – de jure condito and de jure condendo – to the hermeneutic contributions offered by the agreement reached, in June 2023, between the Ministry of Labour and the trade union organizations CCOO and UGT, appropriately defined as "a kind of draft" of the "Statute of the Trainee".
This agreement will be analyzed putting its text in connection with the Fifth Agreement on Employment and Collective Bargaining (May 2023, V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) and, in particular, with its chapters III.2 ("Recruitment of young people and people undergoing retraining") and V ("Professional training and qualification"), critically assessing the overall view expressed by the social partners on the most problematic dimension of young people's employment and formulating proposals for a better regulation of traineeships.

Essential bibliography

Bini S. (2024), Jóvenes y transición al empleo: ¿las prácticas como pasarelas de precariedad? Reflexiones al margen del V AENC, in VV.AA., Trabajo, Edad y Pensiones de jubilación, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 75-52.

Bini S., Castro Franco A. (2023), Becas, contratos de trabajo formativos y en sector de Universidades e investigación, Aranzadi.

Bini S. (2023), Prácticas no laborales de calidad: coordenadas a partir de la Resolución del Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023, en Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, n. 7, 143-160.

Hierro Hierro F.J. (2019), Jóvenes, desempleo y formación: ¿apuestas desenfocadas?, Aranzadi.

Moreno Gené J. (2017), Las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Aspectos jurídico-laborales y de seguridad social, Tirant Lo Blanch.

Keywords

Traineeships, youth employment, labour rights, Spanish legal system.

Salariati, lavoratori autonomi e diritto al conflitto

Marialaura Birgillito
Complutense University of Madrid

Abstract & methodology

Le formule di organizzazione della produzione a scala internazionale (subappalti, formule collaborative di vario tipo, reti strategiche tra imprese) evidenziano la dissoluzione progressiva del soggetto impresa e la dissociazione tra impresa tradizionale e centri decisionali.
Tali processi si avvalgono di formule giuridiche di vario tipo, con la costituzione di reti di soggetti economici che impiegano lavoratori subordinati, atipici, autonomi, imprenditori e piccoli collaboratori, spesso in regime di monocommittenza, altamente sostituibili e con uno scarso legame temporale con i posti di lavoro occupati.
Tale fenomeno interroga gli ordinamenti giuridici nazionali e sovranazionali circa la protezione dei diritti fondamentali e l'effettività dei loro strumenti giuridici. Le contraddizioni sul punto verranno, in questa sede, esaminate dalla prospettiva del diritto al conflitto dei lavoratori autonomi, soggetti apparentemente esterni all'impresa.
Il contributo si propone di affrontare due questioni giuridiche.
La prima approfondisce il quesito, di livello europeo, della compatibilità della garanzia del diritto al conflitto e degli accordi collettivi dei lavoratori autonomi con il diritto della concorrenza.
La seconda questione affronta la responsabilità giuridica del soggetto impresa in caso di violazione del diritto al conflitto dei lavoratori esterni, le cui condizioni d'impiego dipendono da soggetti terzi rispetto al committente o al datore di lavoro formale.
Il contributo propone infine una lettura critica del legame tra tutele e "nomen iuris", argomentando che il lavoro autonomo costituisce una delle possibili combinazioni dell'incontro (provvisorio) tra capacità, posti ed attività lavorative, nel quadro del più ampio processo sociale del salariato.

Essential bibliography

Razzolini O. (2021), Organizzazione e azione collettiva nei lavori autonomi, Politiche Sociali, 2021, n. 1, 45-68.

Supiot A. (2000), Lavoro subordinato e lavoro autonomo, DLRI, 2000, n. 2, 217-239.

Postone M. (1993), Time, Labour and Social Domination. A reinterpretation of Marx's Critical Theory, Cambridge University Press, 1993.

Riesco-Sanz A. (2016), Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España, Revista Internacional de Sociología, 74 (1), 1-14.

Naville P. (1957), Le nouveau Leviathan, I. De l'aliénation à la juissance.

Keywords

Internazionalizzazione della produzione, conflitto, lavoro autonomo, protezione dei diritti fondamentali, responsabilità giuridica.

A Mirror to 'Normal' Work – Ableism and the Construction of Flexjobs

Thomas Bredgaard
Aalborg University

Abstract & methodology

This paper examines the underlying norms and assumptions that organize work, non-work and the labour market and how it impacts on the labour market participation of people with disabilities. By examining the Danish case of flexjobs, we demonstrate how this employment scheme aimed at inclusion of workers with disabilities is organized around and reflect underlying ableist assumptions and the borders between work and non-work. The analysis applies document analysis of flexjob legislation, and 56 interviews conducted with flexjob employees, employers, stakeholders, and municipality caseworkers. Through Critical Discourse Analysis, we examine ableist assumptions in the legislative framework of flexjobs, the implementation of flexjobs, and the implications of ableism for flexjob workers. The findings show that ableist notions of the 'ideal worker' and 'normal' work are prevalent in the construction of flexjobs. While the program succeeds in creating meaningful employment for workers with disabilities, it also confines them to 'low-skilled' tasks and offers fewer growth opportunities than their 'normal' colleagues. The study contributes to the critical disability literature by examining the intersections of ableism, disability, work and non-work, and labour market structures. We show how ableist norms and expectations shape and restrict the opportunities available to those who cannot conform to the imaginary of the 'normal' worker. We reveal the underlying assumptions embedded in labour market legislation, processes, and practices, highlighting the pressing need for more inclusive policies and practices that actively challenge these ableist structures. As such, the flexjob program is as a 'mirror' reflecting the ableist assumptions embedded within the organization of work and the labour market. While promoting inclusion by accommodating workers with disabilities, the program remains structured around the underlying ableist expectations of the ordinary labour market, most notably regarding productivity. In doing so, the program highlights the tension between providing accommodations while reinforcing ableist standards.

Essential bibliography

Campbell, Fiona Kumari. 2009. Contours of Ableism: The Production of Disability and Abledness. Palgrave Macmillan.

Foster, Deborah, and Wass, Victoria. 2013. "Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organisational Fit That Disadvantage Employees with Impairments." Sociology 47(4): 705-21.

Goodley, Dan. 2014. Dis/ability Studies: Theorising Disablism and Ableism. Routledge.

Jammaers, Eline, Zanoni, Patrizia, and Hardonk, Steven. 2016. "Constructing Positive Identities in Ableist Workplaces: Disabled Employees' Discursive Practices Engaging with the Discourse of Lower Productivity." Human Relations 69(6): 1365-86.

Scholz, Frederike, and Ingold, Jo. 2021. "Activating the 'Ideal Jobseeker': Experiences of Individuals with Mental Health Conditions on the UK Work Programme." Human Relations 74(10): 1604-27.

Keywords

Ableism, disability, employment, work, flexjob, Denmark.

Labour Income and Dimension of Multiple Discrimination

Raimonda Bubliene
Law Institute of the Lithuanian Centre for Social Sciences

Abstract & methodology

Discrimination can occur on more than one ground, as, for example, individuals may face discrimination based on race, as well as on grounds such as gender, sexual orientation, religion or belief, age, or disability. Experiencing discrimination on multiple grounds can constitute a disadvantageous situation. Several studies indicate that specific groups of society, such as ethnic minority women, older women, black or disabled women, gay or lesbian individuals from ethnic minorities, younger members of ethnic minorities, or older disabled individuals, face significant global disadvantages. It should be noted that individuals may belong to multiple vulnerable groups simultaneously, and as a result, they may experience distinct forms of discrimination. It is crucial to acknowledge that understanding and recognizing the role of gender stereotypes is key to eliminating them and mitigating the effects of inequality resulting from such stereotypes. This is particularly relevant when stereotypes intersect leading to intersectional multiple discrimination. For instance, the convergence of gender and race stereotypes can significantly disadvantage immigrant women within society. Women from ethnic minority backgrounds may feel compelled to isolate themselves within their communities and hesitate to seek assistance, for fear of reinforcing these harmful perceptions. The patchy legal framework of antidiscrimination law, inadequate judicial response, and the limits of addressing labour income through antidiscrimination law. The substantial issue of access to employment and legal regulation in European Countries on equal pay for equal work or work of equal value between men and women directly impacts labour income levels. It is necessary to indicate the impact of issues of labour income and multiple discrimination in employment relations in the light of EU antidiscrimination law and the CJEU practice and analyse the statistical data to determine labour income of different social groups, taking into account gender, age and other grounds. Comprehensive research concerning the multiple discrimination in employment and labour relations has not yet been undertaken. The research methodology focuses on a systematic approach by applying qualitative research methods. The scientific research methodology includes the analysis of legal acts, scientific literature, statistics, various reports of human rights institutions, and case studies. Analysing social science research methods, qualitative research is a deep section of one small social reality when knowledge about the phenomenon is presented in detail and systematically to discover its new perspectives.

The project "Multiple Discrimination and Labour Income: A Comparative Analysis of Legal Regulations in European Countries" (MEDALIC) is funded by the Research Council of Lithuania (LMTLT), agreement n. S-PD-24-155.

Essential bibliography

Frese, A. (2022). Anti-discrimination Case Law of the Court of Justice of the European Union before and after the Economic Crisis. The Law and Development Review.

Shreya, A. (2019). Intersectional Discrimination. Oxford University Press.

Schiek, D. (2018). On uses, mis-uses and non-uses of intersectionality before the Court of Justice (EU). International Journal of Discrimination and the Law.

Bublienė, R., & Jurkevičius, V. (2018). Multiple discrimination and inequality: A comparative analysis of the European Courts case law in the context of sustainable business development. Entrepreneurship and Sustainability Issues.

Mercat-Bruns, M. (2018). Systemic Discrimination: Rethinking the Tools of Gender Equality. European Equality Law Review.

Keywords

Multiple discrimination, intersectionality, labour income, anti-discrimination.

Buon lavoro o non lavoro. Analisi empirica del rapporto fra intenzione di dimettersi e qualità del lavoro

Tiziana Canal
Inapp

Francesca Bergamante
Inapp

Valentina Emili
Università La Sapienza, Facoltà di Scienze politiche, Sociologia, Comunicazione
Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche

Abstract & methodology

Negli ultimi anni, a livello internazionale, le fonti d'informazione tradizionali e non hanno animato la discussione sulla disaffezione dal lavoro, coniando termini come great reasignation (l'ormai noto fenomeno delle grandi dimissioni) o quiet quitting (il cosiddetto "abbandono silenzioso" riferito alla diminuzione dell'impegno, anche orario, sul lavoro). Il dibattito ha colpito l'immaginario collettivo e sollecitato imprese, studiosi e produttori di informazione statistica ad interrogarsi al riguardo. Le imprese, rispetto alle strategie d'engagment da adottare (aumento dei salari, formule di welfare integrato, riduzione dell'orario di lavoro, smart working) per trattenere i dipendenti e attrarre talenti.
Il mondo della ricerca, nel tentativo di stimare il fenomeno. Quest'ultimo, a livello europeo sembra associarsi, più che ad una condizione di inattività, a un significativo aumento delle attivazioni di nuovi contratti e a una riallocazione 'settoriale' nel mercato del lavoro (Eurofound, 2023). In Italia, l'Inps (2023), pur sottolineando l'evidenza numerica delle dimissioni volontarie nel 2022 (aumentate del 26% rispetto al 2019), attraverso l'analisi dei tassi di ricollocazione ha evidenziato come nel nostro Paese sia più opportuno parlare di 'reshuffle' piuttosto che di resignation. E, in effetti, il tasso di ricollocazione dei dimessi del 2022 è del 66,9%, dato piuttosto allineato con quello del 2019 (63,2%). A questo si aggiunga che i rientri avvengono per lo più già nel primo mese dalle dimissioni (Inapp, 2023). Le analisi condotte in Inapp grazie alla banca dati Inapp-PLUS si sono interrogate rispetto alla crescente insoddisfazione o alla minore tolleranza nei confronti di lavori di bassa qualità che, anche in reazione alla lunga fase dell'economia italiana caratterizzata da produttività e salari stagnanti, vedono nel cambio di lavoro l'unica via per migliorare la propria situazione professionale. L'Indagine PLUS stima che a voler lasciare il lavoro nel 2022 siano oltre 3,3 milioni di persone tra i 18 e i 74

anni, il 14,6% degli occupati (Inapp, 2023); si tratta di lavoratori giovani, diplomati, con redditi più bassi e occupati in professioni non qualificate.
Il contributo proposto, utilizzando i dati dell'edizione 2024 dell'Indagine Inapp-PLUS intende approfondire il tema dei nuovi immaginari e delle percezioni del rapporto tra lavoro e intenzioni di dimettersi. Attraverso una lettura che integra aspetti oggettivi e soggettivi del lavoro, si evidenziano le caratteristiche socio-demografiche e lavorative degli occupati che hanno mostrato l'intenzione di lasciare il proprio lavoro. Inoltre, saranno approfonditi alcuni aspetti legati alla qualità del lavoro (come l'accesso alla formazione, il mismatch, la rigidità dell'orario e i bassi livelli di work life balance) che possono incidere in termini di disaffezione dal lavoro, dedicando particolare attenzione alle differenze di genere e d'età.

Essential bibliography

Canal T., Luppi M., Gualtieri V. (2023), Le determinanti di un buon lavoro durante, l'emergenza sanitaria, Inapp Working Paper n. 97, Inapp, https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3770.

Eurofound (2023), Living and working in Europe 2022. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef23016en.pdf

Inapp, Bergamante F., Luppi M. (a cura di) (2024), Rapporto PLUS 2023. Osservare le traiettorie del mercato del lavoro, Inapp. https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/e323c051-16a1-42d3-b568-8ad49aa2f882/content

Inapp (2023), Rapporto Inapp 2023. Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato, Inapp. https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/899a1e21-5e6d-4952-adad-858c1b068a2b/content

Inps (2023), XXII Rapporto Annuale. Inps, https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html

Keywords

Grandi dimissioni, condizioni di lavoro, qualità del lavoro, giovani.

La qualità nei tirocini extracurricolari: esiti e transizioni nelle imprese

Tiziana Canal
Inapp

Silvia Donà
Inapp

Giuseppe Iuzzolino
Inapp

Matteo Luppi
Inapp

Abstract & methodology

Nonostante nel corso degli anni diversi interventi normativi hanno ridefinito finalità e caratteristiche del tirocinio extracurriculare, sembra che questa misura non abbia ancora trovato una sua quadratura. Ad oggi, in esito all'articolata evoluzione normativa dell'istituto, l'asse del tirocinio appare decisamente spostato sul versante dell'inserimento lavorativo piuttosto che nella direzione della formazione post-istruzione. Declinato prevalentemente come misura di politica attiva, il tirocinio corre il rischio di vedere inficiata la sua peculiare finalizzazione formativa e orientativa, assumendo talvolta i tratti e le caratteristiche di un vero e proprio rapporto di lavoro.
Il contributo propone un approfondimento empirico con l'obiettivo di esplorare la relazione fra tirocinio, qualità della misura e transizioni lavorative. Le analisi sono sviluppate a partire da una banca dati integrata tra il Sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (MLPS) e la V indagine Inapp sulla Qualità del Lavoro (nella sua componente relativa alle unità locali). Nello specifico, sono stati individuati tre aspetti che consentono di caratterizzare i tirocini in base alla loro efficacia formativa e occupazionale: a) durata; b) l'inserimento lavorativo, misurato in base al tempo trascorso fra la fine del tirocinio e l'eventuale contratto lavorativo; c) la capacità formativa, stimata osservando la coerenza (o meno) fra la qualifica professionale all'attivazione del tirocinio e quella relativa al contratto post tirocinio. Una cluster analysis e modelli di regressione multinomiale hanno quindi permesso di identificare cinque tipologie di tirocinio con differenti capacità formative ed occupazionali e i relativi principali driver individuali. Infine, l'analisi delle transizioni lavorative ha evidenziato come sia soprattutto la qualità del tirocinio a influenzare la transizione occupazionale, al di là della qualità dell'impresa ospitante (elemento

acquisito attraverso una profilazione delle imprese in termini di gestione delle risorse umane, cfr. Canal e Luppi 2023).
Tali esiti, sottolineano quanto sia importante investire sulla "qualità" della misura, come fortemente suggerito negli ultimi anni anche a livello europeo, valorizzando e riconoscendo le competenze acquisite durante il tirocinio, monitorando le potenziali irregolarità nell'utilizzo della misura e regolando al meglio le condizioni dei soggetti coinvolti.
Sarebbe quindi necessario rafforzare i meccanismi di certificazione della formazione svolta, investire sulla figura dei tutor e valutare una possibile revisione del sistema di promozione dei tirocini. Aspetti non pienamente colti dalla Proposta di Direttiva Europea (Tiraboschi, Seghezzi, 2025), che necessitano, quindi, di ulteriori proposte e interventi istituzionali in tale senso.

Essential bibliography

Anpal (2024), Quarto rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, Biblioteca Anpal n. 32.

Canal T., Luppi M. (2023), La qualità del lavoro nelle imprese italiane: modelli organizzativi e performance nell'immediato post-pandemia. Evidenze dalla V Indagine Inapp qualità del lavoro, Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali, n. 3, 2023, 105-125.

Colombo M. (2024), Tirocinanti o lavoratori sottopagati? A proposito delle ultime indicazioni europee per la promozione di tirocini di qualità, Bollettino ADAPT, 25 marzo 2024, n. 12.

Impellizzieri G. (2024), I tirocini extra curriculari in Italia tra finalità formative e torsione lavoristica, Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, n. 2/2024, 242-260.

Iuzzolino G., Scatigno A., Tosi G. (2023), Il tirocinio extracurricolare. Dinamiche e prospettive di una misura complessa, Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali, n. 3, 2023, 85-103.

Tiraboschi M., Seghezzi F. (2025), Se il tirocinio perde la sua identità formativa, Il Sole 24 Ore, 24 aprile 2025.

Keywords

Tirocinio extracurriculare, qualità del lavoro, transizioni lavorative, imprese.

Entre el trabajo y la vocación: un análisis sociológico sobre la desproblematización de la precariedad en las industrias culturales y creativas (ICC)

Daniel Candil Moreno
Universidad Complutense de Madrid

Paula Gonzalez
Universidad Complutense de Madrid

David Perdomo
Universidad Complutense de Madrid

Amparo Serrano
Universidad Complutense de Madrid

Abstract & methodology

Asistimos desde hace varias décadas a una serie de profundas transformaciones dentro del mundo del trabajo que han venido a cuestionar muchos de los pilares que sostenían las características de modelos laborales anteriores (Boltanski y Chiapello, 2002). Uno de esos procesos de transformación social viene vehiculado por el denominado "giro creativo", una transformación cultural que ha convertido la creatividad en un valor central no solo en sectores tradicionalmente asociados a ella – como las industrias culturales y creativas (ICC) – , sino también en ámbitos como la educación, la psicología o la empresa (Sánchez,2020). Este giro está vinculado también al "giro afectivo", que ha destacado el papel de los afectos como motores de acción en el contexto laboral contemporáneo. En este marco, la creatividad no solo se entiende como una capacidad individual, sino como un recurso productivo que permite movilizar subjetividades y emociones en favor de una racionalidad empresarial. Asimismo, estas transformaciones también han incidido en la gestión organizacional, donde la dimensión afectiva ha ocupado un lugar fundamental en la gestión de la creatividad de los trabajadores.
Diversos estudios han señalado los riesgos de esta captura de la subjetividad, advirtiendo que la creatividad, lejos de emancipar, puede convertirse en una tecnología de gobierno (Berlant, 2020; Reckwitz, 2023) que alinea los intereses individuales con los del mercado. El objetivo de esta comunicación es presentar los resultados preliminares de una investigación que explora la convergencia entre capitalismo y creatividad, discute la inflación conceptual del término y cuestiona el relato dominante, proponiendo en su lugar una lectura crítica que

examina sus implicaciones en los modos de vida y trabajo de las personas que trabajan en el sector de la industria audiovisual (Boltanski y Thévenot, 2006; Sánchez, 2020).
Así, en este trabajo exploramos el trabajo creativo como un espacio en donde confluyen las expectativas y demandas de la organización y los anhelos del trabajador (Armano y Murgia, 2013). Esta encrucijada nos expone analíticamente ante una paradoja que actúa como analizador social, al constatar el fuerte vínculo que se mantiene con el trabajo a pesar de la importante presencia de malestar con las condiciones de desarrollo de la tarea expresada por sus trabajadores. De esta manera, dicha precariedad lejos de actuar como detonante para potenciales resistencias es racionalizada en base a la apelación a tres registros (la romantización de la precariedad; su banalización y su naturalización) que operan desproblematizando el sufrimiento emocional al que se ven sometidos. Estos tres registros comparten un mismo proyecto que inhibe su problematización y posibilita silenciar las heridas del cuerpo y de la psique conformando un trabajador fusionado con su tarea, incapaz de poner límites al trabajo y desarticulado en términos políticos.

Essential bibliography

Armano, E., & Murgia, A. (2013). The precariousnesses of young knowledge workers: A subject-oriented approach. Global Discourse, 3(3-4), 486-501.

Berlant, L. (2020). El optimismo cruel. Buenos Aires: Caja negra.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (2006). On justification. Economies of worth [Trasl. Porter, C.]. Princeton University Press.

Boltanski, L. y Chiapello, É. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Ediciones Akal.

Reckwitz, A. (2023). La invención de la creatividad: sobre el proceso de estetización social. Los libros de la Catarata.

Sánchez Capdequí, C. (2017). La creatividad social: narrativas de un concepto actual. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Keywords

Creatividad, industrias culturales y creativas, precariedad laboral, razón creativa, subjetividad laboral.

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: entre la prevención de riesgos laborales, el bienestar y la sostenibilidad

Esther Carrizosa Prieto
Universidad Pablo De Olavide

Abstract & methodology

En los últimos años se insiste en la necesidad de implantar un concepto de salud laboral holístico que tenga en cuenta sus múltiples vertientes. Se pretende con ello superar la concepción de salud ocupacional, avanzando hacia un concepto más integral, que no solo se ocupe del entorno físico, sino también del psicosocial, emocional y de hábitos saludables de las personas, tanto en su vida profesional como personal. Es lo que se conoce, desde hace años, como wellness, o, más recientemente, Wellbeing. Ambos se refieren a bienestar de los trabajadores, si bien el segundo es mucho más amplio al integrar, junto a la dimensión física, la dimensión psicológica y emocional. La OMS se refiere a esta cuestión con la denominación de "entorno de trabajo saludable", definiéndolo como "aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo". También la OIT se ha centrado en esta cuestión. Así, en junio de 2022, en el marco de la celebración de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), adoptó una nueva Resolución para añadir el derecho a un "entorno de trabajo seguro y saludable" a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, configurándose así un quinto principio, que viene a completar los cuatro declarados en 1998. La investigación que se propone pretende profundizar sobre la naturaleza e implicaciones de este nuevo principio, y en particular, sobre su delimitación respecto a las categorías tradicionales del derecho social o instituciones conexas, esto es, la prevención de riesgos laborales, el concepto más amplio de bienestar o el de sostenibilidad.

Essential bibliography

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, GB.325/INS/6 de 14 de octubre de 2015, 325ª Reunión del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 29 de octubre – 12 de noviembre de 2015).

Fernández Martínez, S., "La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la OIT. Origen, evolución y perspectivas", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n. 58/2021.

Gutiérrez-Solar Calvo, B., "De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva", Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, n. 138/2018, 139 ss.

Igartua Miró, M.T, La obligación de seguridad 4.0, Temas Laborales, n. 151/2020, 334. 21.

Kellerson, H., "La Declaración de la OIT de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales: Un reto para el futuro", Revista Internacional de Trabajo, V. 117 (1998), n. 2.

Lobo, E., Análisis de la contribución del bienestar laboral en la seguridad laboral. Estudio de casos de empresas en Andalucía, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2022. D

Martínez Barroso, M. R., "Marco estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud: retos y repercusión en el ordenamiento español", Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, n. 138/2018, 24 ss. 22

OIT, Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, Ginebra, 2019. www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm

OIT, Entornos seguros y saludables. Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

OIT, Memoria del Director General "Trabajo decente", Conferencia Internacional del Trabajo, 87º Reunión, Junio 1999.

OMS (2010), Ambientes de Trabajo Saludables: Un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. https://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/

OMS, Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS: Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo, 2010, 15. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

UE, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones EMPTY. Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales [COM (2021) 102 final], marzo 2021. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/

UE (2021), Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

Keywords

Salud laboral, trabajo seguro, trabajo saludable, sostenibilidad.

Il lavoro inventivo. L'espressione della personalità nel lavoro come disconoscimento del lavoro

Anna Casalino
Studio legale Failla&Partners

Abstract & methodology

Il contributo proposto dubita possa considerarsi contemporaneo l'approccio legislativo italiano alle professioni intellettuali dalle quali ci si attende un risultato di tipo inventivo, ancora romantico nel considerare l'inventore dotato di una particolare forza contrattuale che gli deriverebbe dalla spiccata ed infungibile specializzazione professionale, dalla motivazione a svolgere il lavoro di studio, ricerca e sperimentazione perché animato non principalmente dal bisogno economico, quanto da curiosità, interesse, passione per il proprio campo di indagine, dalla possibilità che il risultato rappresenti un'opportunità di crescita personale e reputazionale.
Eppure le trasformazioni che travolgono il mondo dell'innovazione quanto della flessibilità lavorativa espongono oggi anche il lavoratore inventore all'incertezza contrattuale ed economica. Il proliferare di figure dalle quali ci si attende lo svolgimento di prestazioni inventive, il cui risultato non è più considerato momento eccezionale nella vita dell'impresa ma quotidiano obiettivo cui la stessa ambisce, al contempo vincolate alla parte datoriale da rapporti contrattuali flessibili, rendono il lavoratore inventore non più necessariamente infungibile. Mentre alcune professionalità inventive sono certamente in condizione di conseguire la migliore valorizzazione del contributo apportato al risultato inventivo facendo valere sul tavolo delle trattative con la parte datoriale il proprio valore professionale in azienda, altre cui pure è richiesto tendere ad un risultato inventivo sperimentano, invece, un mercato del lavoro particolarmente competitivo, dove si susseguono occasioni di lavoro secondo schemi contrattuali atipici, in posizioni professionali talvolta di difficile qualificazione giuridica, migrazioni lavorative che si sostanziano in definitiva in insicurezza economica e contrattuale.
La rarefazione della tradizionale forza contrattuale del lavoratore inventore costituisce lo spunto per interrogarsi circa il rischio che il contributo più personale che egli è comunque disposto ad apportare all'invenzione, in termini di dedizione al risultato, interesse verso l'ambito scientifico in cui interverrebbe, la disponibilità a rendere la prestazione secondo una dimensione spazio-temporale che travalica il quantum dedotto in contratto, venga tuttavia disconosciuto quale vero e proprio lavoro e ristretto ad una dimensione individuale delle motivazioni per le quali si dedica all'attività inventiva. Verrà

quindi paventato il rischio che l'espressione della personalità nel lavoro, particolarmente inventivo, costituisca l'occasione per il mancato riconoscimento del lavoro ed eroda spazio a nuovi bisogni di tutela dei lavoratori dotati di potenziale inventivo.

Essential bibliography

J. Drexl, 2007, Constitutional Protection of Author's' Moral Rights in the European Union – Between Privacy, Property and the Regulation of the Economy, in: Katja S. Ziegler (ed.), Human Rights and Private Law. Privacy as Autonomy (Studies of the Oxford Institute of European and Comparative Law, 5), Hart Publishing, 2007, 159-176.

H. Ullrich, 2022, Harmonization of Employee Invention Laws: The Black Hole of the EU's Innovation Policy, in Max Planck Institute for Innovation and Competition Research Paper n. 22-03.

M. N. Bettini, 1999, Attività inventiva e rapporto di lavoro, nella collana Studi giuridici di Luiss, Libera Università Internazionale degli Studi Sociali di Roma, 1993.

G. Pellacani, 1999, La tutela delle creazioni intellettuali nel rapporto di lavoro, Giappichelli, 1999.

M. Martone, 2002, Contratto di lavoro e beni immateriali, Cedam, 2002.

Keywords

Lavoratore inventore, invenzioni del lavoratore, forza contrattuale, incertezza contrattuale, rapporti di lavoro atipici, diritto morale, personalità del lavoratore.

El teletrabajo de hoy: ¿hacia un nuevo concepto de subordinación?

Talita Corrêa Gomes Cardim
Universitat de València

Abstract & methodology

Se propone una reflexión crítica sobre el teletrabajo desde una perspectiva sociojurídica y multinivel, tomando como referencia el marco jurídico español e italiano. El objetivo central es analizar si los conceptos tradicionales del Derecho del Trabajo, en especial el de subordinación, siguen siendo adecuados para responder a los retos que plantea la organización del trabajo en entornos mediados por las tecnologías de la información y la comunicación. A lo largo de cuatro capítulos, se analiza cómo la transformación digital ha redefinido no solo la forma en que se prestan los servicios, sino también las condiciones de dependencia y control que sustentan la relación laboral. En primer lugar, se abordará la dimensión sociológica del teletrabajo y su inserción en un mercado laboral caracterizado por la flexibilidad, la deslocalización y la autonomía operativa, así como analizará brevemente la evolución normativa del trabajo a distancia y el teletrabajo, diferenciando claramente entre estas figuras, y destacando cómo han ido incorporándose al marco jurídico.
Este análisis doctrinal y conceptual del teletrabajo permite problematizar las nociones de ajenidad y subordinación, fundamentales para delimitar el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo. En este punto, se examinará cómo estas categorías se ven tensionadas por nuevas formas de organización del trabajo que generan zonas grises entre trabajo subordinado, autónomo y autónomo económicamente dependiente (o el parasubordinado en Italia).
Sentado lo anterior, el tercero capítulo de la propuesta se dedicará a la compleja cuestión de las fronteras actuales del Derecho del Trabajo, con la protección al teletrabajador y el análisis de la subordinación y ajenidad en el teletrabajo, las notas de laboralidad en este contexto y la tenue frontera con el trabajo autónomo y el autónomo vulnerable, como consecuencia de la evolución de los mercados de trabajo y el avance de las TIC.
En este sentido, en el último capítulo se hará una investigación que profundiza en la noción de subordinación, así como en las incertidumbres que surgen en cuestiones directamente relacionadas con el teletrabajo como forma de organización del trabajo subordinado, tratando de la realidad de este modelo de organización, sus complejidad y necesidad de una noción dinámica, identificando también una zona gris con el teletrabajo autónomo y los riesgos que conlleva de huida del Derecho del Trabajo.
Se parte de la premisa de que no existe una única forma de organización y prestación de servicios dentro de la modalidad de teletrabajo, tal como, la

conocemos actualmente, y por tanto no existe un único concepto rígido para la noción e indicios de subordinación y notas de dependencia, lo que puede conllevar a la exclusión de ciertos colectivos del Derecho del Trabajo. Este trabajo de busca indagar acerca de los retos que plantea la protección de quienes prestan sus servicios en régimen de teletrabajo.

Essential bibliography

Cabeza Pereiro, Jaime. El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el derecho de la Unión Europea. Bomarzo, 2020.

Carinci, Maria Teresa; Tursi, Armando. Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale. Giappichelli, 2020.

Cruz Villalón, Jesús. "El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo un debate global desde la perspectiva española", en LLI, Vol. 6, n. 2, 2020, 17-47.

Cruz Villalón, Jesús. "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", en Revista de Derecho Social, n. 83, 2018, 13-44.

Goerlich Peset, José María. "La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general", en AA.VV. (Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Todolí Signes, Adrián, Dirs), Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente. Aranzadi, 2021, 29-54.

Ludovico, Giuseppe. Lavori agili e subordinazioni. Giuffrè, 2023.

Perulli, Adalberto. Oltre la subordinazione: la nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro. Giappichelli, 2021.

Thibault Aranda, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral. 1a ed., CES, 2000.

Keywords

Teletrabajo, subordinación, ajenidad, falsos autónomos.

El régimen jurídico aplicable a los jugadores profesionales de videojuegos (eSports)

Talita Corrêa Gomes Cardim
Universitat de València

Abstract & methodology

El auge de los eSports como fenómeno global ha impulsado el desarrollo de estructuras organizativas complejas y ha generado una creciente profesionalización de quienes participan en estas competiciones, especialmente de los jugadores. Sin embargo, el régimen jurídico aplicable a los jugadores profesionales de videojuegos continúa siendo objeto de debate e incertidumbre. Esta ambigüedad se ve acentuada por la variedad de formas en que se organiza la actividad competitiva, ya sea de manera individual o por equipos, lo que influye directamente en la configuración de las relaciones laborales.
En la actualidad, en el marco jurídico español no existe un consenso claro sobre cuál es el estatuto jurídico-laboral que debe regir para los jugadores profesionales de eSports. Una de las cuestiones centrales que se plantea en la propuesta de comunicación es si estos jugadores deben ser considerados trabajadores por cuenta ajena conforme al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, deportistas profesionales según lo previsto en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, o si, por el contrario, su actividad puede encuadrarse en el ámbito del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.
El presente estudio se propone analizar con profundidad las características esenciales de la actividad profesional de los jugadores de eSports, prestando especial atención a las notas de laboralidad, con el objetivo de determinar si la relación que mantienen con los clubes o entidades organizadoras puede considerarse una relación laboral en sentido estricto.
Esta evaluación permitirá valorar si es posible adaptar alguno de los marcos normativos existentes o si, por el contrario, resulta necesaria la creación de una regulación específica que responda a las particularidades del sector.
En definitiva, este estudio busca aportar una reflexión jurídica sobre la necesidad de reconocer y regular adecuadamente la figura del jugador profesional de videojuegos, en un contexto de transformación digital y nuevas formas de empleo.

Essential bibliography

Arrieta Idiakez, F. J., Cuestiones laborales en los E-sports o deportes electrónicos. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un entorno digital, 2024, 221-262.

Cardenal Carro, M. Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional, Cátedra de Estudios e Investigación en Derecho Deportivo, 2009.

Palomar Olmeda, A. y Terol Gómez, R. Régimen jurídico de las competiciones de videojuegos. La necesidad de un marco jurídico para los videojuegos en España. Difusión Jurídica. 2017.

Pérez Triviño, J.L., Retos jurídicos de los esports. Revista Jurídica La Liga, 2018.

Roqueta Buj, R., El régimen jurídico aplicable a los jugadores profesionales de videojuegos. Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento, 56, 2017.

Roqueta Buj, R., Derecho Deportivo Laboral, Tirant Lo Blanch, 2022.

Roqueta Buj, R., El contenido laboral de la nueva Ley del Deporte. Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento, n. 79, 2023.

Keywords

Sports; videojuegos, deportistas profesionales, RD 1006/1985.

Revisión y análisis de la normativa de la Inclusión Laboral para Personas con discapacidad en Chile. Avances y desafíos.

Francisco Cortés González
Departamento Universitario Obrero y Campesino UC

Abstract & methodology

La temática de la inclusión laboral para personas con discapacidad abarca la atención actualmente en Chile y en países de Latino América y el Caribe; y en el mundo. El avance en la legislación referida a la temática pasa a ser parte fundamental para la práctica de la inclusión, en cuanto a un proceso que implique norma y cumplimiento, más no solo voluntades por parte de un grupo de personas con buenas intenciones que aporte al mundo laboral, sin discriminación. Por lo anterior, revisar qué están haciendo los países en esta temática pasa a ser una revisión obligada, teniendo en consideración la promoción de la igualdad de oportunidades dentro y fuera del mercado laboral, como tarea fundamental del Estado para con la sociedad.
En este contexto se presenta una revisión documental de las principales normativas relativas a la inclusión para personas con discapacidad, desde la perspectiva laboral; en la normativa chilena, que hace referencia a nuevos roles y espacios de mejora en el ámbito laboral para personas con discapacidad. En este espacio de revisión y análisis, se revisarán las siguientes normativas:

- Ley n. 20.422 en cuanto al concepto de inclusión social de personas con discapacidad y el concepto de discriminación arbitraria
- Ley n. 21.015 en cuanto a inclusión laboral para personas con discapacidad y su cumplimiento del 1% de inclusión laboral para personas con discapacidad en empresas chilenas.
- Ley n. 21.275 en cuanto al concepto y rol del Gestor/a de inclusión; y de la tarea de las organizaciones de relevar este tema al interior de las empresas, desde la sensibilización de la temática, hasta capacitación y espacios laborales para personas con discapacidad
- Ley n. 21.690 relativa a modificaciones de la normativa y cumplimiento del 2%, y su afección en el mundo laboral en Chile.

Con lo anterior, presentar un análisis de la normativa, entregando comentario respecto a mejoras posibles y adecuaciones para el éxito de esta normativa, en su aplicación, fiscalización y seguimiento.

Essential bibliography

Apuntes Diplomado Virtual Gerencia Social y Políticas de Discapacidad. OEA, 2017. (Objetivo de Desarrollo Sostenible Agenda 2030 "Una oportunidad para América Latina y el Caribe). Chile Valora. Documentos de trabajo. Perfil de Competencia Gestor/a de Inclusión Laboral. Chile 2022.

Cortés, F. (2020) Política de Inclusión para Personas en Situación de Discapacidad en la Administración Pública, desde una perspectiva de Responsabilidad Social, para 4 países de América Latina (Bolivia – Ecuador – Paraguay – Chile). Trabajo de finalización de Doctorado (PhD) – México 2020.

Cortés, F. (2018) Ponencia Programa de Capacitación Atención de Calidad para Personas con Discapacidad, enfocado en Funcionarios del Estado, para ser presentado en el II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas – Uruguay 2018.

Cortés, F. & Gutiérrez, M. (2016). Ponencia Propuesta de Política de Inclusión para Personas con Discapacidad en la Administración Tributaria, para ser presentado en el II Congreso Mundial Cielo Laboral – Uruguay 2018.

Flick, U. (2014). An introduction to qualitative research. Sage.

Guía práctica para elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. Acción RSE, 2005.

Ley n. 20.422 (2010) Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Santiago de Chile, 2010.

Ley n. 21.015 (2017), Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Santiago de Chile, 2017.

Ley n. 21.275 (2020). Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. Santiago de Chile, 2020.

Ley n. 21.690 (2024) introduce modificaciones al código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. Santiago de Chile, 2024.

Manual Curso "Inclusión laboral de las personas con discapacidad". Ilunion, Fundación Once, Ceddet, 2015.

Servicio Nacional de la Discapacidad (2004). Primer Estudio Nacional de la Discapacidad. Santiago de Chile, 2004.

Servicio Nacional de la Discapacidad (2015). Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad. Santiago de Chile.

Keywords

Personas con discapacidad, inclusión laboral, gestor de inclusión, inclusión para personas con discapacidad, inclusión social.

Derecho social de la Unión Europea y bienestar, protección y responsabilidad hacia los animales de compañía: camino a una directiva europea en el ámbito laboral en clave sinérgica

Oriol Cremades Chueca
Universitat Autònoma de Barcelona – Institut d'Estudis del Treball – Coordinadora de Profesionales por la Prevención de Abusos (CoPPA)

Abstract & methodology

La tenencia y convivencia responsable de animales de compañía es una obligación legal creciente en la Unión Europea (UE) que afecta a millones de personas trabajadoras. Estas obligaciones, derivadas del reconocimiento de la sintiencia animal, la relación entre salud humana y animal y la responsabilidad en el cuidado, no son de ámbito privado, sino que se configuran como de carácter y orden público. Sin embargo, actualmente éstas no se reflejan o repercuten en las legislaciones laborales de los Estados miembros de la UE.
Y es que, pese a que el derecho positivo de la UE y de sus Estados miembros incorpora principios y normas vinculantes en materia de bienestar animal, el marco laboral no contempla cómo estas obligaciones impactan en la disponibilidad laboral y gestión del tiempo de las personas trabajadoras. Esto puede generar conflictos ante la atención de urgencias y cuidados veterinarios o en el fallecimiento de un animal de compañía.
Ante esta situación, y teniendo en cuenta propuestas en este sentido en el ámbito nacional español, se propone una directiva a nivel de la UE que garantice el cumplimiento de dichas obligaciones sin perjudicar la estabilidad del contrato de trabajo. Ésta incluiría permisos laborales mínimos, acotados temporalmente y retribuidos y computables como tiempo efectivo de trabajo aplicables a situaciones urgentes o periódicas de salud o ante la muerte de un animal de compañía. Además, se propone establecer garantías jurídicas para proteger a las personas trabajadoras en la solicitud y uso de estos permisos.
La propuesta se fundamenta en normas y principios del derecho de la UE y analiza posibles objeciones: el ámbito subjetivo de aplicación (qué personas trabajadoras y qué animales de compañía); la supuesta injerencia en la vida privada; el impacto económico para las empresas; y la diversidad cultural y legislativa entre los Estados miembros de la UE.
Se concluye que legislar una directiva de este tipo no solo significaría avanzar en la armonización de la protección animal y los derechos laborales en el derecho de la UE, sino reforzar los objetivos históricos y actuales del derecho del trabajo y, en un sentido más amplio, del derecho social desde distintas perspectivas.

Metodológicamente, existe un enfoque de derecho comparado y un análisis crítico de normas de la UE en materia de derecho animal (tanto, de derecho primario como de derecho derivado de la UE) y legislaciones nacionales (tanto en constituciones como en normas de legalidad ordinaria), de doctrina científica y de jurisprudencia. Además, se considera doctrina científica de la filosofía del derecho del trabajo y normas con impacto laboral de la UE (especialmente, el TUE, el TFUE y CDFUE). Finalmente, se integran complementariamente datos estadísticos, así como estudios psicológicos y médicos sobre el vínculo humano-animal, fortaleciendo argumentativamente la propuesta.

Essential bibliography

Alonso García, E. (2010). El bienestar de los animales como seres sensibles-sentientes: su valor como principio general, de rango constitucional, en el derecho español. En J. A. Santamaría Pastor (Dir.), Los principios jurídicos del Derecho administrativo (1427-1510). La Ley-Wolters Kluwer.

Calvo Soler, P. (2017). El vínculo entre el ser humano y los animales: aspectos psicológicos y psicopatológicos. [Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona]. http://hdl.handle.net/10803/454806

Cardoso, S. D., Faraco, C. B., de Sousa, L., & Pereira, G. D. G. (2017). History and evolution of the European legislation on welfare and protection of companion animals. Journal of Veterinary Behavior, 19, 64-68.

Cerdeira Bravo de Mansilla (Dir.). (2022). Un nuevo Derecho civil para los animales: comentarios a la Ley 17/2021, de 15 de diciembre. Reus.

Contalbrigo, L., Normando, S., Bassan, E., & Mutinelli, F. (2024). The welfare of dogs and cats in the European Union: a gap analysis of the current legal framework. Animals, 14(17), 1-7.

Cremades Chueca, O. (2024). Bienestar de los animales de compañía y derecho del trabajo: convergencias y propuestas. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, n. 479, 79-114.

Hendrickx, F. (2012). Foundations and functions of contemporary labour law. European Labour Law Journal, 3(2), 108-129.

Galiana Saura, À. y Marquès Banqué, M. (2023). Sobre bienestar y protección animal en España. Revista Catalana de Dret Ambiental, 14 (2), 1-8.

Sinzheimer, H. (1984). El perfeccionamiento del Derecho del Trabajo. En H. Sinzheimer, Crisis económica y Derecho del Trabajo: cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo (F. Vázquez Mateo, Trad.) (45-66). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Keywords

Derecho social de la Unión Europea, bienestar y protección animal, animales de compañía, derecho comparado, tiempo de trabajo, propuesta legislativa, permisos retribuidos.

Delimitación jurídica del tiempo de trabajo: entre productividad y salud en el contexto europeo

David Crespo Ortiz
Universitat de València – Estudi General

Abstract & methodology

El concepto jurídico de "tiempo de trabajo" es un eje fundamental en la protección de la salud laboral, pero su definición sigue generando tensiones interpretativas, especialmente ante realidades como las guardias, los desplazamientos o los tiempos muertos durante la jornada, como los denominados "tiempos de espera". Esta comunicación propone un análisis desde la perspectiva del Derecho de la UE y de los ordenamientos jurídicos nacionales, sobre los elementos jurídicos que determinan si un concreto espacio temporal debe ser considerado tiempo de trabajo
Según la Directiva 2003/88/CE, el tiempo de trabajo es aquel en que el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empleador y desempeñando su actividad o funciones. Esta definición, centrada en criterios de control y disponibilidad, ha sido objeto de interpretación por parte del TJUE, que ha ido delimitando, caso por caso, los márgenes de esta noción. Así, en la sentencia Tyco (C-266/14), el Tribunal reconoció como tiempo de trabajo los desplazamientos entre el domicilio y los clientes en el caso de trabajadores sin centro fijo, modificando el enfoque tradicional que excluía los tiempos in itinere. Igualmente, las sentencias SIMAP, Jaeger y Matzak han sido decisivas para considerar como tiempo de trabajo las guardias presenciales y, en ciertos casos, las guardias localizadas que imponen restricciones sustanciales al tiempo libre.
En el marco español, el Estatuto de los Trabajadores reproduce una definición más vinculada a la presencia física en el puesto, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa. La doctrina jurisprudencial ha mostrado resistencia a integrar los desplazamientos o las guardias como tiempo de trabajo efectivo salvo en situaciones muy concretas. Esta disparidad entre la perspectiva europea y la española genera inseguridad jurídica y dificulta una planificación saludable de la jornada.
La ponencia propone ir más allá del binomio tiempo productivo vs. tiempo de descanso, y explorar la viabilidad de configurar jornadas "saludables", que integren tiempos actualmente invisibilizados – como desplazamientos necesarios, pausas estructurales o tiempos de disponibilidad – , no solo desde una lógica de retribución, sino como parte de una gestión integral del tiempo de trabajo que atienda a las necesidades reales del trabajador. Ello exige repensar la noción jurídica de tiempo de trabajo desde su fundamento original: la protección

de la salud y la dignidad de la persona que trabaja, más allá de un cómputo para su productividad inmediata o la prestación debida.
Metodología: Se empleará un enfoque jurídico-dogmático y jurisprudencial, analizando normas europeas y españolas sobre tiempo de trabajo y salud laboral. Se contrastarán sentencias del TJUE y del Tribunal Supremo español. Se pretende incorporar derecho comparado (Italia, Francia, etc.) para identificar criterios normativos y evolutivos que permitan una redefinición coherente y saludable del tiempo de trabajo efectivo.

Essential bibliography

Almendros González, M. Á. (2020b). Tiempo de trabajo efectivo. El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, 57-98, 57-98. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7726699

Basterra Hernández, M. (2016). Tiempo de trabajo y tiempo de descanso [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universitat d'Alacant / Universidad de Alicante]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=64864

Calvo Morales, D. (2018). La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. Crítica a un modelo ineficiente. Trabajo y Derecho, 46. Scopus.

Ferrante, V. (2019). Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law. European Labour Law Journal, 10(4), 370-385.

Huybrechts, S. (2024). Before, after and beyond the Matzak case: Overview of the Belgian jurisprudence. European Labour Law Journal, 15(2), 277-292.

Lahera Forteza, J. (2018). Tiempo de trabajo efectivo europeo. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, 43-44, 76-79.

Mellado, C. L. A. (2020). La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo. El Derecho.

Mercader Uguina, J. R. (2020). Alcance del concepto «tiempo de trabajo efectivo». Las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales sobre política social planteadas por órganos jurisdiccionales españoles: estudios ofrecidos a María Emilia Casas Baamonde con motivo de su investidura como doctora honoris causa por la Universidad de Santiago de Compostela, 2020, 635-641, 635-641.

Nowak, T. (2018). The turbulent life of the Working Time Directive. Maastricht Journal of European and Comparative Law, 25(1), 118-129.

Ortega Lozano, P. G. (2020). El concepto de tiempo de trabajo y su delimitación como trabajo efectivo por la jurisprudencia. El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo (Segunda parte – Tarjeta de Memoria): XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, 2020, 167-190, 167-190.

Preciado Domènech, C. H. (2021). El tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo. Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Collegis de Graduats Socials de Catalunya, 361, 18-22.

Rizzo Lorenzo, G. (2024). Un concepto comunitario de trabajador para un derecho europeo del trabajo. Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 5(1), 185-199.

Keywords

Tiempo de trabajo, trabajo efectivo, jornada, descanso, salud laboral, desplazamientos, tiempos de espera, guardias.

New Pathways to Work Inclusion: Applying the Bio-Psycho-Social Model of Disability to Chronic Illness and Transplant Recipients

Fulvio Cucchisi
University of Udine

Claudia Carchio
University of Udine

Abstract & methodology

This proposal aims to disseminate the findings of the research activities carried out by the research unit of the University of Udine within the project "Sustainable Solutions for Social and Work Inclusion in Case of Chronic Illness and Transplantation". Specifically, the proposal seeks to analyse the protective legal frameworks that the national and supranational (EU and international) legal systems provide to ensure the labour inclusion of individuals affected by chronic illness or undergoing transplantation.
The onset of a chronic condition or the experience of undergoing a transplant often forces workers to live with precarious health conditions. When the reduction in work capacity does not justify a definitive exit from the labour market or access to social security benefits, it becomes essential to identify multi-level and integrated solutions to address the occupational challenges faced by these individuals.
The international and national recognition of the bio-psycho-social model of disability, along with the existing gaps in the protections established by the Italian legislator for workers with chronic conditions and transplant recipients, highlights the need to explore the potential of this model as a framework for understanding their health conditions. After reconstructing the evolution of the concept of disability and the potential impact of Legislative Decree n. 62/2024, this contribution focuses on the inclusion tools associated with it, particularly the implementation of reasonable accommodations.
By ensuring necessary workplace adjustments, this instrument enables individuals with disabilities to access and maintain sustainable and decent employment. The contribution aims to highlight how reasonable accommodation functions as a key mechanism for fostering a more inclusive and sustainable labour market. Ultimately, the contribution underscores the importance of adapting work environments to effectively support workers with chronic illnesses and disabilities. The chosen methodology will involve legal research, combining various levels of analysis.

First, an extensive examination of relevant legal sources will be undertaken, focusing on the national legislative framework that establishes specific protective provisions for workers affected by chronic illnesses or transplant recipients. Concurrently, a detailed inquiry into judicial precedents will be conducted to identify the most influential judicial interpretations that have shaped the practical enforcement and application of the existing legal norms.
However, the lack of a systematic approach to this phenomenon by the Italian legislator makes it necessary to expand the focus of the research. Particular attention will be paid to the regulatory and judicial framework regarding disability, exploring the concept of disability as defined by national and European legislation, with reference to the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD).

Essential bibliography

Carchio, C. (2024), Rischi e tutele nel reinserimento lavorativo delle persone con malattie croniche e trapiantate: prime riflessioni alla luce del d.lgs. n. 62/2024, Diritto della Sicurezza sul Lavoro, n. 2, 162-201.

Lambertucci, P. (2024), Nuove frontiere della disabilità: soggetti protetti e accomodamenti ragionevoli, Diritti Lavori Mercati, n. 2, 237-261.

Levi, A. (2023), Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche, Diritto delle Relazioni Industriali, n. 2, 277-297.

Teklè, T. (2024), Un'interpretazione sistemica degli accomodamenti ragionevoli nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e nei pronunciamenti del Comitato ONU come strumento di uguaglianza trasformativa e giustizia sociale, Diritto della Sicurezza sul Lavoro, n. 2, 139-161.

Tiraboschi, M. (2015), Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche, in Diritto delle Relazioni Industriali, 2015, n. 3, 681-726.

Varva, S. (2018), Malattie croniche e lavoro tra normativa e prassi, Rivista italiana di diritto del lavoro, n. 1, 109-144.

Keywords

Chronic illness, transplant recipients, disability, reasonable accommodations, CRPD, work inclusion.

La trasformazione del lavoro infermieristico: verso un paradigma di qualità e sostenibilità nell'era della transizione demografica e digitale

Luisa D'Agostino
Inapp

Alessia Romito
Inapp

Abstract & methodology

Negli ultimi decenni la professione infermieristica ha subìto una significativa evoluzione, passando da una visione limitata alle funzioni tecniche a una più ampia, che le riconosce un ruolo chiave per il miglioramento della qualità dell'assistenza, dove prossimità, empatia e supporto emotivo favoriscono la collaborazione terapeutica, migliorando i livelli di soddisfazione dei pazienti e dei lavoratori.
Ciò appare fondamentale in uno scenario di invecchiamento demografico che preannuncia un aumento della domanda di servizi di cura e assistenza efficienti e di qualità. Una sfida importante per il sistema sanitario, che punta sul territorio come luogo di cura privilegiato e su operatori, in particolare infermieri, adeguatamente formati per agire da fulcro.
Tuttavia, in Italia si rileva una drammatica carenza di questa figura. Condizioni di lavoro gravose, scarsa soddisfazione e bassi salari concorrono a rendere poco attrattiva la professione. Mentre diminuiscono le iscrizioni ai corsi di laurea, continua la fuga verso altri paesi dove i salari sono più alti, migliori l'organizzazione del lavoro e le prospettive di carriera.
L'innalzamento dell'età media e dell'incidenza di over 55, unito alle previsioni sui futuri pensionamenti, prefigurano un peggioramento del labour shortage già esistente.
Alla transizione demografica si affianca oggi quella tecnologica, che apre a nuove sfide.
La transizione digitale sta trasformando profondamente il settore sanitario, ridefinendo pratiche professionali e qualità del lavoro infermieristico, nonché le relazioni tra personale, tecnologie e strumentazione, con significative implicazioni per le competenze richieste.
Sebbene la digitalizzazione prometta maggiore efficienza e migliore accessibilità ai servizi, persiste un notevole divario tra il potenziale delle tecnologie disponibili e il loro effettivo utilizzo. Questo gap non deriva solo da carenze strumentali, ma anche dalla mancanza di un ecosistema che sviluppi adeguate competenze

digitali, promuova una cultura organizzativa aperta all'innovazione e coinvolga attivamente il personale.
Nel processo di transizione tecnologica il valore delle giuste competenze è cruciale; gli infermieri con scarse competenze digitali rischiano, infatti, di essere relegati a mansioni ripetitive e meno qualificate, determinando un vero e proprio rischio di stratificazione sociale all'interno della professione.
In una prospettiva di comparazione internazionale, il paper presenta i risultati di una rilevazione diretta agli infermieri dei servizi pubblici e privati italiani, centrata sui temi delle condizioni di lavoro e dell'innovazione tecnologica in un contesto di vita lavorativa prolungata. Vengono, inoltre, esplorate politiche formative innovative per colmare il gap di competenze e strategie organizzative per favorire l'accettazione delle tecnologie, con l'obiettivo di contribuire alla definizione di misure per un'occupazione dignitosa e sostenibile nell'era digitale.

Essential bibliography

Agenas (2023), Il personale del Servizio sanitario nazionale. Approfondimenti, marzo 2023.

Alastra V. (2022), Avere cura dei professionisti della cura: medicina narrativa e orizzonti evolutivi, in Alastra. V, Bronzini M., Ingrosso M. (a cura di), Cambiare le relazioni di cura nelle organizzazioni sanitarie. Ricerche, progetti esperienze, Salute e società, Franco Angeli, 45-68.

D'Angelo V. (2018), L'innovazione digitale e le sue implicazioni infermieristiche, ottobre 2018, Le trasformazioni del digitale, Iride, n. 5, 37-39.

Cabiati E. (2022), Digitalizzazione e social work, Welforum.it, 11 luglio 2022.

Eurispes – Enpam (2024), Terzo Rapporto sulla Salute e il Sistema sanitario.

Eurostat (2024), Healthcare personnel statistics – nursing and caring professionals, Eurostat Statistics Expleined.

OECD (2023), Health at a Glance 2023, OECD Indicators.

Scaratti G. (2022), Innovazioni tecnologiche in telemedicina: implicazioni organizzative e professionali, in Alastra. V, Bronzini M., Ingrosso M. (a cura di), Cambiare le relazioni di cura nelle organizzazioni sanitarie, Salute e società, Franco Angeli, 69-84.

Vainieri M., Taddeucci L. (a cura di) (2025), Rapporto sulle professioni infermieristiche – Prima Edizione, Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche – FNOPI in collaborazioni con Sant'Anna – Scuola Universitaria Superiore Pisa, maggio 2025, Edizioni Campano.

Vainieri M., Marullo C., Bonciani M., Barchielli C. (2020), Gli infermieri e l'accettazione delle innovazioni nei contesti ad alta tecnologia, in Vainieri M., Barchielli C., Bellè N., Modelli organizzativi e performance dell'assistenza infermieristica, Il Mulino, 223-240.

Keywords

Invecchiamento, labour shortage, qualità del lavoro, servizi sanitari, sanità digitale, infermieri, nuove competenze, transizione tecnologica, transizione demografica, innovazione.

The limited recognition of care work in social security and pensions schemes

Sabrina D'Andrea
EUI Alumni

Abstract & methodology

The emergence of social security and pensions is closely connected to the birth of the Welfare State, in a time in which the breadwinner/caregiver family model prevailed. Within this model, the (male) breadwinner was engaged in wage work outside the home, while the (female) caregiver was the main responsible for care obligations and considerably less engaged in formal paid work. Social security and pension schemes were thus modelled on a male breadwinner type of earner, disregarding the contribution of care work, and women were treated as dependents. Today's social security schemes still contain these biases: benefits are calculated on the basis of previous earnings, pension schemes reward continuous, full-time working careers over interrupted work patterns, and care work, whether paid or unpaid, mostly falls outside of the scope of social security schemes.

The present article explores how social security and pension schemes reflect and perpetuate a value system which fails to recognize the value of care work, ultimately leaving individuals who perform care unprotected. The article uncovers how the aggregation of benefits rather than their individualization, the reliance on full-time work, the exclusion or insufficient protection of "non-standard" workers (such as part-time work, temporary work, domestic work or informal work), contribute to this value system. In addition, the article exposes how the type of risks that are usually covered in social security schemes are tainted by a traditional gendered division of labour: whilst unemployment, accident or illness are typically life situations that are provided for, having to give up or limit engagement in paid work because of care responsibilities is not ordinarily contemplated as an insurable risk, leaving carers unprotected against the risk of loss of income. The article also addresses the potential of compensatory mechanisms that exist to address the lack of coverage of carers, for example pension care credits or care pension bonuses, and how these contribute to the valorization of care work.

While the last decades have seen dramatic changes in society and in the organisation of work, including of care work, social security schemes have only partially adapted to these changes, and continue to favour and reward breadwinners rather than caregivers, with the consequence that carers and care activities are generally inadequately socially insured, perpetuating a lack of recognition of care work and a restricted definition of a what is work worthy of compensation or protection, and what is not.

Essential bibliography

Camaji, L. (2016). Avantages familiaux de retraite: quelle(s) inégalité(s) pour la retraite entre les femmes et les hommes? (Retirement family benefits: What (in)equality for retirement between women and men?). Regards, 50(2), 137-146. https://www.cairn.info/revue-regards-2016-2-page-137.html

D'Andrea, S. (2022). Gender equality and pensions: Time for an EU strategy to achieve substantive equality between men and women in old age. European Equality Law Review, 2, 56-73.

Hamilton, M., & Thomson, C. (2017). Recognising unpaid care in private pension schemes. Social Policy and Society, 16(4), 517-534.

Luckhaus, L. (2000). Equal treatment, social protection and income security for women. International Labour Review, 139(2), 149-178.

Luckhaus, L., & Ward, S. (1997). Equal pension rights for men and women: A realistic perspective. Journal of European Social Policy, 7(3), 237-253.

Schiek, D. (2020). Collective bargaining and unpaid care as social security risk: An EU perspective. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 36(3), 387-408. https://kluwerlawonline.com/journalarticle/International+Journal+of+Comparative+Labour+Law+and+Industrial+Relations/36.3/IJCL2020020

Vlachantoni, A. (2019). Socio-economic inequalities in later life: The role of gender. In S. Westwood (Ed.), Ageing, diversity and equality: Social justice perspectives (25-35). Routledge. https://eprints.soton.ac.uk/417102/

Keywords

Social security, pensions, care work, gender equality, work-life reconciliation.

Pari opportunità e inclusione lavorativa nel contesto della diversità religiosa: la gestione del tempo per i lavoratori di fede musulmana

Gabriella de Chiara
Centro Studi ANCL Ancona

Abstract & methodology

Fonti normative multilivello ci ricordano l'importanza di includere le diversità, nel rispetto del principio di eguaglianza e non discriminazione, nella società e pertanto nei contesti lavorativi.
Negli ultimi anni le politiche DEI (Diversity Equity Inclusion) hanno cercato di trovare una soluzione agli scenari discriminatori all'interno dell'ambiente lavorativo, dovuti soprattutto all'aumentare di lavoratori stranieri.
In una società in continua trasformazione, come quella europea di matrice multietnica, sono sempre più evidenti le diversità da "accomunare" soprattutto con riferimento ai lavoratori di differente cultura e religione.
Assistiamo da decenni ad un incremento della popolazione appartenente alla fede musulmana e ciò determina, di conseguenza, un impatto anche all'interno dei luoghi di lavoro. In merito, una particolare problematica emersa riguarda la gestione del tempo durante i periodi delle festività religiose.
Il lavoratore musulmano è diviso tra diritti e doveri che si riflettono nel rispetto dei precetti religiosi del Corano, in cui il tempo assume una dimensione giuridica oltre che religiosa, e diritti e doveri di uno "schema" occidentale che non riconosce, in alcuni casi, la diversità, disimpegnando il lavoratore dai suoi obblighi da fedele.
La riflessione in tal senso ha sempre tenuto conto della difficoltà di conciliare le esigenze del lavoratore musulmano ad un contesto produttivo laico delle aziende, nonché dell'eventualità che possano sorgere discriminazioni tra prestatori di diversa religione, non trovando al contempo una soluzione al problema.
Proporzionalità o ragionevolezza? In che modo è possibile risolvere il gap tra ciò che non si deve discriminare e ciò che si finisce per discriminare a causa di fonti normative poco incisive sul tema?
La metodologia utilizzata per affrontare l'analisi descritta verterà sul metodo del diritto comparato, mettendo in luce gli aspetti socio-giuridici della questione in due Stati UE: l'Italia e la Spagna. Saranno, quindi, analizzate e confrontate le politiche DEI e gli strumenti che vengono attualmente utilizzati dalle parti sociali nel promuovere la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione nell'azienda dei lavoratori di fede musulmana.

Essential bibliography

Aimo, M.P. (2007). Le discriminazioni basate sulla religione e sulle convinzioni personali, in Il nuovo diritto antidiscriminatorio, a cura di Barbera M., Giuffrè.

Albi. P. (2005) Svantaggio sociale e cittadinanza sociale, in I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale, a cura di Ballestero M.V.V. e Balandi G.G., Il Mulino.

Allievi, S. (2017). I musulmani nelle società europee. Appartenenze, interazioni e conflitti. Guerini e Associati.

Amato, F. (2003). Le nuove direttive comunitarie sul divieto di discriminazione. Riflessioni e prospettive per la realizzazione di una società multietnica, in Lav. Dir., 127.

Angiello, L. (1979). La parità di trattamento nei rapporti di lavoro, Giuffrè.

Ballestrero, M.V. (2005), a cura di Balandi G.G., I lavoratori svantaggiati tra eguaglianza e diritto diseguale. Il Mulino.

Bellocchi, P. (2003). Pluralismo religioso, discriminazioni ideologiche e diritto del lavoro, in Arg. Dir. Lav., I, 157.

Bausani, A. (1992) Il Corano. Bur.

Cardia, C. Dalla Torre, G. (2015) Comunità islamiche in Italia. Identità e forme giuridiche, Editore Giappichelli.

De Oto, A. (2007). Precetti religiosi e mondo del lavoro, Ediesse.

De Oto, A. (2009). a cura di, Simboli e pratiche religiose nell'Italia "multiculturale". Ediesse.

Ferrari,S. (1996). Lo Statuto giuridico delle comunità musulmane. il Mulino.

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

Martínez Almira, M. (1999). La dimensión jurídica del tiempo en el Muhtasar de Halil. Ist. Per l'Oriente C.A. Nallino.

Pasquali Cerioli, J. (2005). Il divieto di discriminazione religiosa su luogo di lavoro: riflessioni critiche, in Quad. dir., pol. Eccl., 99.

Timellini, C. (2019), Islam subtly enters the labor relationship between trade union negotiations and inclusive safety, a cura di Gragnoli, E. Variazioni sul tema di diritto del lavoro, numero straordinario. Giappichelli.

Tursi, A. (2005), Lavoro e immigrazione, Giappichelli.

Viscomi, A. (2001). Diritto del lavoro e "fattore religioso": una rassegna delle principali disposizioni legislative, in Quad. dir. Pol.eccl, 378.

Rossi, N. (2019). Working time and religious belief: a matter of reasonablesness, in a cura di Gragnoli, E. Variazioni sul tema di diritto del lavoro, numero straordinario. Giappichelli.

Keywords

Pari opportunità, parità di trattamento, benessere lavorativo, conciliazione vita privata vita lavorativa, *diversity equity and inclusion*, discriminazione per motivi religiosi, diritto del lavoro, religione musulmana.

Beyond the Clock: the Power of (Non-)Working Time to attract Young Talent

Massimiliano De Falco
University of Rome "Roma Tre"

Abstract & methodology

The youth labour supply has historically been affected by the international competitiveness, and the varying ability of work environments to effectively meet the employment expectations of younger generations.
Indeed, the shortcoming of employers in adapting working conditions to the evolving needs of young workers has fueled a transnational mobility phenomenon, commonly known as the "Brain Drain". The post-pandemic labour market has exacerbated these trends, revealing that such dynamics are no longer confined to intellectual and highly skilled jobs, but they now also encompass manual ones, signaling a widespread crisis of attractiveness that permeates the entire organization of work within companies.
Unlike in the past, contemporary employment choices – especially among younger generations – appear to be shaped by a complex interplay of multi-dimensional factors, rather than being merely driven by economic concerns. Indeed, several empirical surveys show how, in a context of wage stagnation and persistent inflation, job satisfaction depends not only on salary levels, but also on the availability of flexibility, work-life balance, and well-being.
In this scenario, working time – and, conversely, non-working time – can be seen as a unifying variable, serving as a "magnet" to attract young talent. As a result, companies are called upon to rethink the temporal dimension of work organization, as a key component of their value proposition, beyond its traditional role in coordinating workflows.
In Italy, this path has been proactively embraced by the Social Partners, who have experimented with innovative organizational solutions related to working time, to support companies in a highly competitive labour market. From hybrid remote working models to reduced workweeks ones, through organizational flexibility measures, these initiatives aim to enhance the quality of time (both "at", and "outside") of work, to meet the pressing demands of young workers, and to address the declining appeal of rigidly structured job positions. To fully unlock the potential of these solutions, it is crucial that they be embraced by employers, with a renewed awareness of their capacity to attract young human resources, now (more than ever) essential to ensuring innovation, and competitiveness in the labour market.
Focusing on the Italian system, this proposal aims to: 1) collect and analyze national reports, to frame the needs of younger generations in the labour market; 2) explore working time as a strategic lever in assessing the attractiveness of job

opportunities for young workers; 3) examine the working time solutions developed through collective bargaining, to ensure better work-life balance; and 4) evaluate potentially transferable practices, highlighting their strengths and weaknesses.

Essential bibliography

Ales E., Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto, in Diritti Lavori Mercati, 2021, n. 1.

Allamprese A., Riduzione e flessibilità dell'orario di lavoro, in Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali, 2001, n. 89.

Alifano F., L'orario nella contrattazione collettiva aziendale: tendenze del 2023, in Diritto delle Relazioni Industriali, 2024, n. 2.

Bassant A. M., Leveraging workforce insights to enhance employer attractiveness for young job seekers during pandemic era, Heliyon, 2022, vol. 8, n. 6.

Bellomo S., Tempo di lavoro, modernità, autonomia individuale: considerazioni ispirate (d)alla lezione di Giuseppe Santoro Passarelli, in Lavoro Diritti Europa, 2023, n. 1.

Bertolini S., Borgna C., Romanò S. (eds.), Il lavoro cambia e i giovani che fanno? Tra struttura, percezioni e aspirazioni, Franco Angeli, 2022.

Brollo M., Le dimensioni spazio-temporali dei lavori. Il rapporto individuale di lavoro, Relazione alle Giornate di Studio AIDLaSS, Campobasso, 25-26 maggio 2023, in Aa.Vv., Le dimensioni spazio-temporali dei lavori, La Tribuna, 2024.

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

Senatori I., Tiraboschi M., La sfida dell'occupazione giovanile nel mercato globale tra produttività del lavoro e investimento in capitale umano, in Diritto delle Relazioni Industriali, 2008, n. 3.

Porcheddu D., "Smart working" e "settimana corta" in Intesa Sanpaolo: un esempio di "transizione digitale" negoziata, in Diritto delle Relazioni Industriali, 2023, n. 3

Keywords

Working time, youth workers, attractiveness, collective bargaining, work-life balance.

Level Up: Trade Union Strategies for Sectoral Bargaining in the Context of the EU Minimum Wage Directive

Stan De Spiegelaere
UNI Europa – UGent

Abstract & methodology

The 2022 EU Minimum Wage Directive marks a turning point in European industrial relations, urging Member States to strengthen collective bargaining, particularly at the sectoral level.
However, in many countries, collective bargaining remains fragmented and confined to the company level, limiting unions' leverage and the potential for wage coordination.
This paper explores concrete strategies trade unions are deploying – or could adopt – to level-up bargaining from company to sectoral level.
Drawing on literature research, case studies and recent union initiatives, it highlights several key strategies: aligning bargaining agendas across firms, mobilizing employers for sectoral bargaining, leveraging secondary strike actions le, embedding "trigger clauses" in agreements to expand coverage, and exploiting political opportunities provided by the Directive's implementation. These strategies are illustrated by cases from Romania, Ireland, Germany, Sweden and other countries.
This paper contributes to the literature by focusing on strategic union organising and broadens the industrial relations debate from more institutional approaches.

Essential bibliography

Madland, David. 2021. Re-Union: How Bold Labor Reforms Can Repair, Revitalize, and Reunite the United States. Cornell University Press. https://www.cornellpress.cornell.edu/book/9781501755385/re-union/

Traxler, Franz. 1998. 'Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects'. European Journal of Industrial Relations 4 (2): 207–26.

Pierson, Frank C. 1948. Multi-Employer Bargaining, Nature and Scope. Philadelphia: Published for the Labor Relations Council of the Wharton School of Finance and Commerce by the Univ. of Pennsylvania Press.

Flanders, Allan: 1967. Collective Bargaining: Prescription for Change. Faber 1967.

Benassi, Chiara, and Tim Vlandas. 2016. 'Union Inclusiveness and Temporary Agency Workers: The Role of Power Resources and Union Ideology'. European Journal of Industrial Relations 22 (1): 5-22.

Keywords

Collective bargaining, sectoral bargaining, trade unions, trade union strategy, multi-employer bargaining.

El empleo doméstico y las enfermedades profesionales silenciosas

María Alexandra Díaz Mordillo
Instituto Nacional de la Seguridad Social Española

Abstract & methodology

En el ámbito español de Seguridad Social se denomina enfermedad profesional a aquella que es contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o por cuenta propia en las actividades que se especifiquen en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Esta norma contiene seis grupos de enfermedades profesionales según estén causadas por agentes químicos, físicos, biológicos, inhalación de sustancias, cutáneos o carcinogénicos. La principal cualidad de la enfermedad profesional con respecto a la enfermedad del trabajo (aquella considerada como accidente de trabajo por tener causa profesional pero no estar incluida dentro del Real Decreto), es la carga de la prueba. A las enfermedades profesionales se les presume el origen laboral, a las enfermedades del trabajo no y, generalmente, son confundidas con enfermedades comunes. Además, la calificación de una contingencia como profesional facilita el acceso a la protección social (exención de periodo de carencia) y conlleva contraprestaciones más cuantiosas (cálculo sobre salarios reales).
Las personas empleadas en el hogar no tuvieron cubiertas las contingencias profesionales hasta la publicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2011. A partir de entonces, se les reconocen las mismas prestaciones que las previstas para los trabajadores incluidos en el Régimen General, en los términos y condiciones que se establecen en el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, de extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a las personas trabajadoras del hogar. Finalmente, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, mejora la protección introduciendo significativas mejoras como la protección por desempleo.
Sin duda, se trata de un gran avance para estos profesionales, pero no completo. Estas personas sufren enfermedades relacionadas con la limpieza y los cuidados, tanto físicas (hernias discales, tendinitis crónica, desgaste de los manguitos rotadores, epicondilitis, fuertes dolores cervicales o túnel carpiano), como por inhalación de productos químicos (bronquitis química) o riesgos psicosociales. Lo cierto es que, teniendo en cuenta el ámbito familiar en el que se desarrolla el empleo doméstico, no existen estudios epidemiológicos que lleguen a relacionar la existencia de determinadas patologías con el desarrollo de trabajos domésticos. Tampoco evaluaciones de riesgos laborales en el empleo del hogar que pudieran establecer una relación directa entre sus lesiones y las patologías que padecen.
En el presente estudio se propone la integración del empleo doméstico en el campo de aplicación del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, con el

fin de adecuarlo a la realidad de estas personas que, en un alto porcentaje son mujeres, muchas de ellas migrantes, suponiendo una posible evidencia de discriminación indirecta por indiferenciación.

Essential bibliography

Andreo Tudela, Juan Carlos y Moránguez Barco, Pilar: "Trabajo decente en el sector del hogar: Procesos de relaciones laborales en el ámbito transfronterizo ceutí". En La noche europea de los investigadores en el campus de Ceuta: una experiencia compartida. Alcántara Pilar, Juan Miguel (Coord.). GEU, 2015, 213-216.

Arnet Rodríguez, Alejandro. La situación de las trabajadoras transfronterizas durante más de dos años de cierre fronterizo en Ceuta. e-Revista Internacional de la Protección Social, vol. VII, n. 2, 2022.

De La Villa Gil, Luís Enrique: La economía sumergida y los arañazos superficiales a la realidad social a través de las medidas adoptadas por el Gobierno. Breve comentario al Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril. Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, n. 26, 2011.

Espuny Tomás, María Jesús: "El servicio doméstico: Historia de una exclusión jurídica continuada", en Relaciones Laborales y empleados del Hogar: reflexiones jurídicas, María Jesús Espuny Tomás, Guillermo García González y Margarita Bonet Esteban (Coord.), 27-60. Dykinson, 2015.

Fernández Orrico, Francisco Javier: "El sistema especial de empleados de hogar". En Tratado de Derecho de la Seguridad Social. Guillermo Rodríguez Iniesta, Juan Antonio Maldonado Molina, Ángel Luís De Val Tena y José Luís Monereo Pérez (Coord.) Tomo II. Murcia, Laborum, 2017, 609-616.

Gala Durán, Carolina: "La protección social en materia de seguridad social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta", en Relaciones Laborales y empleados del Hogar: reflexiones jurídicas, María Jesús Espuny Tomás, Guillermo García González y Margarita Bonet Esteban (Coord.), 139-178. Dykinson, 2015.

Garcia Gonzalez, Guillermo: El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica, Dykinson, 2022.

García González, Guillermo: La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro, Aranzadi Social, Vol. 4, n. 8, 2011, 197-215.

García Testal, Elena: La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España, Revista de Derecho Social, n. 79, 2017, 93-112.

Grau Pineda, Carmen: De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Lex Social: Revista De Derechos Sociales, n. 9(2), 2019, 47-90.

Herrera Duque, María Jesús: El concepto de relación laboral especial del servicio del hogar familiar en la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo, Revista Documentación Laboral, n. 32, 1990, 319-332.

Keywords

Empleo doméstico, sistema especial, régimen general, enfermedad profesional, contingencia profesional, hogar.

Health and Safety Challenges in the Entertainment Industry: Risks for Young Workers and a Person Present in the Scope of Work

Kinga Toth
Eötvös Loránd University

Abstract & methodology

The occupational health and safety (OSH) risks in the entertainment industry remain underexplored, particularly regarding both employees and individuals present in the employer's scope of activity, such as event attendees. This national case study examines key risks in Hungary, offering insights relevant to broader European OSH practices.
The research is structured around two OSH concerns. The first part examines the risks faced by workers employed in the entertainment industry, such as psychosocial stress, noise exposure, and night shifts. Young employees, in particular, are among the most vulnerable groups, yet accident statistics and employer practices suggest they do not receive adequate protection. The second part analyses the risks affecting individuals within the employer's scope of activity, such as concertgoers, whose health and safety are also covered by OSH regulations. In Hungary, this means that a pregnant woman attending a concert should be afforded similar protections to employees in hazardous environments.
Psychosocial risks are a major concern, as irregular working hours, high-pressure interactions with customers, and prolonged standing contribute to mental health challenges. Noise exposure is another significant hazard, with concert noise levels often exceeding 100 dB, well above Hungary's intervention threshold of 85 dB. Finally, night work poses long-term risks by disrupting biological rhythms, affecting both physical and mental health.
Findings highlight regulatory gaps in Hungarian OSH legislation and underscore the need for enhanced employer responsibility in safeguarding both employees and the public. Strengthening these measures could improve national OSH policies while also contributing to scientific discourse concerning the European regulatory framework for occupational safety and health.

Essential bibliography

Act. XCIII. of 1993. – Health and Safety Act

Cs. Lakatos, A. Gyulai, A. Rucska: Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők, jóllét és élettel való elégedettség, Karlovitz J. T. (Ed.). Applied Sectoral Policies.

S. Dr. Nagy: Képességvizsgálatok és munkaszimulátoros felmérések a sérülékeny munkavállalói csoportok munkavédelmében, Biztonságtudományi Doktori Iskola, Budapest, 2023.

Nistor, K., Nistor, A., Ádám, Szabó, A., Konkolÿ Thege, B., Stauder, A. [The relationship of work-related psychosocial risk factors with depressive symptoms among Hungarian workers. Preliminary results of the Hungarian Work Stress Survey]. Orv. Hetil., 2015, 156(11), 439-448.

EU-OSHA: Non-binding guide to good practice for the application of Directive 2003/10/EC Noise at work. https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/non-binding-guide-good-practice-application-directive-200310ec-noise-work

M. Báles: A Tanács 94/33/EK Irányelve a fiatal munkavállalók védelméről és a hatályos magyar szabályozás, Pécsi Munkajogi Közlemények, PMJK 2022/1-2., 56-77.

Keywords

Entertainment sector, young employees, vulnerable groups, attendees and health and safety, psychosocial risk, noise exposure, work at night, employer responsibilities.

Subordinazione personale, organizzativa, economica e algoritmica nei rapporti di lavoro (evoluzione della giurisprudenza in Svizzera)

Jean-Philippe Dunand
University of Neuchâtel

Abstract & methodology

Il vincolo di subordinazione tra un lavoratore e il suo datore di lavoro costituisce il criterio distintivo essenziale del contratto di lavoro. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale svizzero (Corte suprema), il lavoratore è soggetto alla sorveglianza, agli ordini e alle istruzioni del datore di lavoro (subordinazione personale). Quando al lavoratore viene concessa una notevole indipendenza, occorre allora basarsi sull'immagine complessiva della sua integrazione nell'impresa (subordinazione organizzativa). I due tipi di subordinazione si completano a vicenda. Mentre il primo esprime un vincolo di obbedienza, il secondo indica un vincolo di appartenenza. Inoltre, la dipendenza economica costituisce anch'essa un aspetto tipico del contratto di lavoro (subordinazione economica). Essa può essere utilizzata come criterio complementare per stabilire l'esistenza di un contratto di lavoro. Infine, le prerogative abituali del datore di lavoro possono oggi essere esercitate da un'intelligenza artificiale (ad esempio nel caso delle piattaforme digitali). Il vincolo di obbedienza e quello di appartenenza si esprimono allora attraverso un algoritmo (subordinazione algoritmica).
Globalmente, la giurisprudenza pragmatica del Tribunale federale ci sembra adeguata alle evoluzioni e alle sfide attuali. È possibile e auspicabile uscire dal modello del lavoro subordinato? Il rischio è elevato di legittimare un modello basato sul riconoscimento compiacente di (presunti) lavoratori autonomi, che perderebbero il loro status di lavoratori (diritto del lavoro) e di salariati (assicurazioni sociali) a favore di un'indipendenza molto relativa.
A meno che non si promuovano forme di coproduzione realizzate all'interno di piattaforme cooperative creatrici di valore. Le varie parti interessate sarebbero, ad esempio, legate da un contratto di società volto a organizzare la creazione comune di valore con l'obiettivo di assicurarne la ripartizione. In un contesto di questo tipo, in cui ognuno sarebbe in un certo senso il proprio datore di lavoro, si potrebbe immaginare una società in cui non esistano più (realmente) né gerarchia né subordinazione, né lavoro salariato.

Essential bibliography

Julien Billarant, Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail, Neuchâtel, 2020.

Jean-Philippe Dunand, From Stichus the Slave to the Uber Driver – Six Forms of Subordination in the Employment Relationship, in: Sartoniana 2022/2023, Ghent University, 55 ss.

Jean-Philippe Dunand, Pascal Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, Stämpfli Editions, 2022.

Pascal Lokiec, Salariés, libres … et heureux ? – La Face cachée de l'autonomie au travail, Odile Jacob, 2024.

Dominique Méda, Le droit du travail, Que sais-je ?, 2022.

Alain Supiot, Le droit du travail, Que sais-je ?, 2020.

Keywords

Diritto svizzero del lavoro, vincolo di subordinazione, flessibilizzazione, dipendenza economica, intelligenza artificiale e algoritmo, evoluzione della giurisprudenza.

La protección y prevención de los riesgos psicosociales de los trabajadores mayores

Manuela Durán Bernardino
Universidad de Granada

Abstract & methodology

La salud mental y los riesgos psicosociales representan uno de los principales desafíos para el mundo laboral tras la digitalización del trabajo y la exigencia de nuevas competencias y adaptaciones de las personas trabajadoras. En este contexto, las personas trabajadoras mayores se enfrentan a desafíos particulares que pueden tener una incidencia notoria en su salud mental, siendo especialmente sensible a los riesgos de tipo psicosocial. En la comunicación que aquí se propone se analizará, desde una perspectiva jurídica, los marcos normativos nacionales e internacionales que regulan la salud laboral en relación con la edad y la transformación digital. Concretamente, se estudiará el impacto del envejecimiento de la población activa en el aumento de las enfermedades crónicas y cómo afectan la salud mental y el bienestar laboral. Se analizará, desde un enfoque crítico, las políticas públicas adoptadas para garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores mayores, atendiendo al deber empresarial de adaptación del puesto de trabajo y a la promoción de entornos laborales inclusivos. Por último, se examinarán las buenas prácticas y se identificarán las herramientas que pueden introducirse para prevenir los riesgos psicosociales de las personas mayores ante la digitalización laboral para garantizar un apoyo adecuado a quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Essential bibliography

Cebrián, I., Moreno, G., & Toharia, L. (2018). Envejecimiento y trabajo: Retos y políticas. Revista de Economía Aplicada, 26(76), 25-52.

Fernández-Macías, E., Hurley, J., & Bisello, M. (2020). Digitalisation and working conditions: Evidence from the European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). https://www.eurofound.europa.eu

Rodríguez, J., & Martínez, A. (2021). Prevención de riesgos psicosociales en trabajadores mayores: Revisión jurídica y buenas prácticas empresariales. Revista Española de Derecho del Trabajo, 258, 99-124.

Cortés, M. (2022). La edad como factor de riesgo laboral: análisis desde el principio de igualdad y no discriminación. Derecho y Seguridad Social, 95, 43-68.

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2019). Trabajo y envejecimiento: Riesgos psicosociales y estrategias de intervención organizacional. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(2), 95-107.

Keywords

Salud laboral, digitalización, envejecimiento, prevención de riesgos, salud mental, riesgos psicosociales.

La representación transnacional de los intereses de los trabajadores en las compañías aéreas tras la propuesta de modificación de la Directiva 2009/38/CE sobre comités de empresa europeos

Fernando Elorza Guerrero
Universidad Pablo de Olavide

Abstract & methodology

Uno de los temas propuestos por la organización del Congreso tiene que ver con el futuro de la negociación colectiva, y la redefinición de su papel y funcionamiento, ante las transformaciones económicas y sociales. En todo caso, y desde esta perspectiva, un aspecto de interés es el relativo a la funcionalidad que hacia el futuro deberían desempeñar los comités de empresa europeos en la ordenación de las relaciones de trabajo, debate que cobra interés tras conocerse la propuesta de modificación de la Directiva en la materia que ha formulado la Comisión Europea en el año 2024, y las dudas que se plantean sobre si estos comités deberían avanzar hacia una configuración jurídica que posibilitara no sólo operar en el ámbito de la información y consulta, sino también en el de la negociación colectiva.
En el caso de las compañías aéreas la cuestión resulta especialmente significativa pues, por ejemplo, un fenómeno como el Brexit ha determinado que, por lo que respecta al grupo IAG (que integra compañías como Iberia o British Airways), por parte del sindicato español de pilotos SEPLA se haya planteado la construcción de una plataforma sindical internacional, integrada por sindicatos de distintos países donde este grupo empresarial comunitario tiene presencia – lo que incluye al sindicato británico de pilotos radicado en British Airways –, que de respuesta a las necesidades de diálogo que se plantea en el seno de este grupo, y que el comité de empresa europeo, del que ya no forma parte British Airways, no puede afrontar.
Por ello, lo que se plantea es la realización de un análisis crítico de la propuesta de Directiva realizada por la Comisión Europea en 2024, previa consideración de la evolución que ha registrado la normativa comunitaria en la materia, para finalmente, y, en primer lugar, atendiendo a las características del sector del transporte aéreo de pasajeros y el impacto que sobre las dinámicas del mismo ha tenido el Brexit, determinar hasta qué punto aquella responde a las necesidades de este sector. En segundo lugar, realizar una reflexión sobre si no habrá llegado el momento de plantearse un enriquecimiento de las funcionalidades de los comités de empresa europeos, potenciando su condición de espacios de

negociación colectiva, al igual que en otros casos – véase lo ocurrido en el grupo IAG con la constitución de una plataforma sindical internacional – lo más razonable puede que sea asumir que los comités de empresa europeos no necesariamente son el instrumento más adecuado para dar respuesta a las necesidades de diálogo y negociación colectiva, en razón de la estructura de dichos grupos o su implantación territorial – por ejemplo por estar ubicados también en el Reino Unido –, y que por lo tanto sería necesario explorar nuevas posibilidades.

Essential bibliography

Elorza Guerrero, F. (2025). European Works Council.Spain, Wolters Kluwer.

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

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

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

Spiegelaere, S. (2020), "Transnational unio action at Ryanair", Transfer, Vol. 26 (2), 2020.

Weber, T., Hall, A., Quaresma, H. & Maillart, I. (2015). Study to Evaluate Effectiveness of the European Work Councils in the Trasport Sector, European Commission, 2015.

Keywords

European works council, collective bargaining, information, consultation, airlines.

Beyond decent work for temporary migrant workers: targeting non work aspects to achieve decent migration

Blandine Emilien
University of Bristol Business School

Patrice Jalette
École de Relations industrielles, Université de Montréal

Abstract & methodology

This proposal emanates from years of both primary and secondary data collection regarding the profiles, experiences and challenges of temporary migrant workers in Quebec (see Emilien and Jalette, 2024; Jalette, 2023, Emilien and Lemercier 2023). While our analysis has tended to take a comprehensive approach to critically examine the notion of decent work – or lack thereof – in the light of temporary migrant workers' experiences, today we reassess this focus and unpack their situated experiences in order to critically examine how achieving decent work in the case of temporary migration in Quebec requires more emphasis on non-work matters that may be overlooked in the management of human resources and employment relationships amid a decried labour shortage context.
Drawing from our existing data, we propose to re-evaluate how workers' stories and experiences around migration hinders full achievement of what can be called decent work. Some have in the past suggested typologies of strategies deployed by social actors to include non-work matters in their endeavour to promote decent work (see for example, Connolly et al., 2014). Here, we argue that the workers' migrant status plays a significant role to how their work experiences and worker status are defined. By identifying non-work matters brought about by migration, we argue, that achieving decent work requires a clear conceptualisation of decent migration in view of really improving the worker's experience.

Essential bibliography

Connolly, H., Marino, S., & Lucio, M. M. (2014). Trade union renewal and the challenges of representation: Strategies towards migrant and ethnic minority workers in the Netherlands, Spain and the United Kingdom. European Journal of Industrial Relations, 20(1), 5-20.

Emilien, B., & Jalette, P. (2024). Recours aux travailleurs migrants temporaires: travail décent ou esclavage moderne?. Chronique Internationale de l'IRES, 188(4), 65-85.

Emilien B., Lemercier C. (2023), Terre promise. Film documentaire, Ariel Films. https://bit.ly/4fsCO7E

Keywords

Decent work and non-work, temporary migration.

La ajenidad en el mercado de trabajo como indicador de laboralidad

Juan Escribano Gutiérrez
Universidad de Córdoba

Abstract & methodology

El permanente surgimiento de nuevos modos de realización del trabajo implica la necesidad de arbitrar instrumentos teóricos claros que posibilite su incorporación al ámbito del Derecho del Trabajo. En ordenamientos jurídicos como el español, las notas de dependencia y subordinación han de concurrir necesariamente para poder considerar un determinado trabajo como objeto de regulación por nuestra disciplina.
Ejemplos como los trabajos realizados en el marco de las plataformas digitales han demostrado que es necesario reformular las tradicionales teorizaciones sobre los mismos.
En concreto, en relación a la ajenidad, nota exclusivamente presente en el ordenamiento español, se han desarrollado muy diversas teorías. Así, por ejemplo, se habla de ajenidad en los riesgos, los frutos, la organización, el mercado, etc.
Desde nuestro punto de vista, ninguna de estas es ya suficiente para definir la ajenidad de modo que permitar abarcar trabajos como los desarrollados en el marco de plataformas digitales.
Nuestra propuesta es aproximarnos a la nota de ajenidad de una manera distinta. Lo que, realmente, caracteriza al trabajo objeto de protección por el Derecho del Trabajo es que los trabajadores no disponen, en la mayoría de casos, de poder para incidir en el mercado donde su fuerza de trabajo es adquirido a cambio de un salario. El trabajador se encuentra alienado de tal mercado. Respecto de este, no goza de apenas poder para poder decidir en qué manera se lleva a cabo dicha venta o, incluso, a quién se vaya a vender.
Por ello, nuestra propuesta doctrinal es la de entender la ajenidad como "ajenidad en el mercado de trabajo". Este nuevo concepto permite incorporar con mucha mayor certeza prestaciones realizadas con una aparente falta de dependencia y respecto de las cuales es difícil apreciar la tradicional ajenidad en los frutos al tratarse, en muchos casos, de un trabajo desmaterializado.

Essential bibliography

Alarcón Caracuel, M.R., «La ajenidad en el mercado. Un criterio definitorio del contrato de trabajo», REDT, n. 28 (1986), 495-544.

Cruz Villalón, J., «El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo», RDS, n. 83 (2018), 13 ss.

Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M., «La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo», R.P.S., n. 71 (1966), 147 ss.

Trillo Párraga, F., «Economía digitalizada y relaciones de trabajo», RDS, n. 76 (2016), 68 ss.

Keywords

Trabajo subordinado, ámbito de aplicación, nuevas tecnologías, ajenidad en el mercado de trabajo.

La redefinición de la formación laboral como metodología de protección frente al riesgo de sustitución tecnológica de personas trabajadoras

Daniel Fabela Méndez
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Abstract & methodology

El informe de sobre el futuro del empleo del Foro Económico Mundial 2025 prevé para 2030 la creación de 170 millones de empleos y una pérdida de 92 millones, casi el doble de la proyección de empleos creados respecto el informe previo de 2023, es decir, 69 millones de nuevos empleos y la eliminación de otros 83 millones.
Ello reta la estabilidad laboral y empleabilidad de las personas, pues el alza de trabajo tecnológico en áreas como la prestación de servicios generales, de cuidados, educativos, agrícolas, ganaderos, entre otros, representa cambios en labores cada vez más comunes, a diferencia de años anteriores.
Con metodología deductiva, exegética y derecho comparado, este trabajo responde la interrogante planteada por la academia sobre ¿Qué papel desempeñan la formación, la recualificación y el aprendizaje permanente en la mejora de la calidad del empleo? sin perder de vista que la mejora de las competencias es crucial para la protección para la fuerza laboral, aunque insuficiente por sí sola si no se cuenta con una metodología que promueva su participación en la toma de decisiones formativas y medidas sociales que atenúen el riesgo de sustitución laboral por implemento de la tecnología.
Tomo por caso a México, cuya ley laboral contempla el despido por implemento de maquinaria a cambio de una indemnización, siempre que exista pacto en un contrato colectivo de trabajo para ello, o lo decida el tribunal a quien se someta el conflicto. Esto infiere que la estabilidad y empleabilidad se subordinan a una compensación en dinero, sin proteger su estabilidad laboral o asumir compromisos de recualificación de competencias laborales para mercado laboral en la era tecnológica.
Por ello, se plantean medidas que redefinan los deberes formativos con habilidades congruentes a las exigencias actuales del mercado, con base a las estrategias propuestas por la OIT para la formación y el aprendizaje, adecuando el rol del Estado, empleadoras y coaliciones laborales, reforzando su participación en la negociación de estipulaciones formativas en los contratos colectivos de trabajo; se mejore la provisión de formación, la reorientación de las competencias gremiales y la consulta de medidas sociales que atenúen las consecuencias de los posibles despidos por sustitución tecnológica.

Por último, se propone una metodología de contenidos mínimos para la negociación colectiva y las decisiones judiciales que proteja la estabilidad y empleabilidad de las personas con riesgo de sustitución tecnológica, basado en criterios de pertinencia en la medida de separación, mejora efectiva de productividad y competitividad, implemento de medidas sociales de recualificación, recolocación y periodos de adaptación; con lo que se erigen principios y valores para el implemento ético de las tecnologías frente a la estabilidad humana en su empleo.

Essential bibliography

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W. W. Norton & Company.

Supiot, A. (2022). El trabajo ya no es lo que fue: Cómo pensarlo de nuevo en un mundo que cambió (y que nos tiene desconcertados). Siglo XXI Editores.

Mendizábal Bermúdez, G., & Escalante Ferrer, A. E. (2019). Formación universitaria, trabajo y género en la cuarta revolución industrial. Porrúa / Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Serrani, L., & Tiraboschi, M. (Eds.). (2021). El sistema de protección social y prevención de riesgos laborales frente a la IV Revolución Industrial. ADAPT University Press.

Gómez-Salado, M. Á. (2021). La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI. Aranzadi.

Keywords

Formación laboral, recualificación, recolocación, estabilidad laboral, empleabilidad, competencias laborales, sustitución tecnológica, protección laboral, implementación ética de tecnologías.

Revisiting the Idea of Collective Bargaining and the Role of the State in the Ready-Made Garment (RMG) Industry of Bangladesh

Ishtiaq Mohammod Fakhruddin
East West University

Abstract & methodology

Collective Bargaining has been represented in the literature either from the framework of institutionalists or from the frameworks of labor history movements. This paper argues through the study of the RMG industry in Bangladesh that the bargaining process in such emerging economies takes place in a very scattered manner and, as such, needs to be placed in a proper context. This paper employs an ethnographic method to study the bargaining process and further argues that collective bargaining in this industry is severely affected due to the "denial" that the state played during any reports of labor rights violations. Furthermore, in-depth interviews with key stakeholders (e.g., workers, trade union leaders, labor ministry officials, etc.), this paper further examines how a state-business nexus weakens the bargaining leverage of the workers. Finally, with the framework of transnational trade unions used by Argentine Sociologist, Ronaldo Munck, this paper argues why such a collective bargaining model is more effective in such a globalized production system.

Essential bibliography

Anner, M. (2015). Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. Labor History, 56(3), 292-307.

Blumer, H. (1947). Sociological theory in industrial relations. American Sociological Review, 12(3), 271-278.

Butler, J. (2004). Precarious life: The powers of mourning and violence. Verso.

Castells, M. (1996). The rise of the network society (25-52). Blackwell Publishers.

Flanders, A. (1968). Collective bargaining: A theoretical analysis. British Journal of Industrial Relations, 6(1), 1-26.

Munck, R. (2021). Rethinking development: Marxist perspectives. Palgrave Macmillan.

Keywords

Collective bargaining, RMG industry, transnational trade unions, Bangladesh, globalization.

European Works Councils: A Perspective on Transnational and European Collective Bargaining through Worker Participation

Riccardo Fazioli
FISTEL-CISL

Gianfranco Brusaporci
FISASCAT-CISL

Abstract & methodology

Born at the end of the last century, European Works Councils (EWCs) today represent a crucial platform for information and consultation within large European multinational companies. Collective bargaining governs the functioning of these Councils, in compliance with the 2009 directive (currently under review by the European Parliament), which imposes information and consultation obligations on companies. These obligations cover a wide range of topics including the economic and financial situation, employment trends, investments, and future growth prospects in terms of competitiveness and profitability of the multinational.
On the other side of the table, workers' representatives have the opportunity to access data and engage in dialogue with management based in countries other than those where the company's European operations are located. This context is sometimes seen as a "privilege" for those involved, without recognising that it is, in fact, a genuine right derived from European law. Indeed, large corporations headquartered in one European country often make decisions far removed from the various sites of operation across the continent, making contact with the headquarters essential for trade unions.
While it is true that this forum is formally "non-negotiating", in practice, this rigid characterisation is often contradicted. Agreements reached within EWCs can go well beyond the minimum legal requirements. In certain areas, one could envisage collective bargaining at the European level – not as a replacement, but as a complement and enhancement to national-level bargaining – with the aim of improving social protection standards across different European countries.
Examples of so-called transversal issues that could be addressed at the European level through agreements reached within EWCs include: health and safety, non-discrimination and social inclusion, artificial intelligence, environmental protection, and the gender pay gap. With our contribution, we aim to show that the time has come to shift attention and energy towards European-level bargaining – one that produces agreements, accords, and protocols – focusing in particular on multinationals based in Europe. Major economic and financial

interests are increasingly represented by large corporate groups, with which social partners must be able to engage on an equal footing. Only through active participation of trade unions and workers, via social dialogue and collective bargaining, can we work towards reducing the power imbalance whereby major financial and corporate actors take decisions without considering the significant social consequences. Conversely, Multinationals, through European social dialogue, would have the opportunity to manage crises, reorganisations, growth, and investments in a more coordinated and less conflictual manner.

Essential bibliography

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

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

Sara Lafuente (2023), The quiet transnationalisation of employee representation at board level in national laws and practices, ETUI Working Paper.

Stan De Spiegelaere, Romuald Jagodziński, Jeremy Waddington (2022), European Works Councils: contested and still in the making, ETUI.

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

Braakmann and Brandl (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 and Brandl (2012), Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance, British Journal of Industrial Relations, March 2012, pp. 73-98.

Traxler (2003), Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship, British Journal of Industrial Relations, March 2003, pp. 1-27.

Keywords

European Works Councils, participation, European social dialogue, collective bargaining, European Union, European competitiveness, European pillar of social rights.

Avances y retos pendientes en la protección de la seguridad y salud laboral de los "colectivos vulnerables"

Mª Belén Fernández Collados
Universidad de Murcia

Abstract & methodology

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EESST), marca como objetivo 4: "Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad", pudiendo deducirse de sus líneas de actuación que identifica como colectivos vulnerables a las personas trabajadoras jóvenes y menores de edad, autónomas, trabajadores/as del sector sanitario y sociosanitario, y del sector asistencial, personal dedicado al servicio del hogar, trabajadores/as que retornan al trabajo tras un periodo prolongado de baja, personas trabajadoras con discapacidad y trabajadores/as móviles y migrantes, incluidos temporeros/as. Con esta comunicación se pretende analizar las líneas de actuación de la vigente EESST con respecto a cada uno de estos colectivos, examinando los avances en su protección y los retos pendientes, para concluir con una serie de propuestas de lege ferenda.
Siguiendo una metodología propia de las ciencias jurídicas y con el objeto de conocer y analizar el impacto de la siniestralidad en los grupos vulnerables, así como revertir las desigualdades en estos colectivos y lograr una adecuada política preventiva, este trabajo forma parte de los resultados 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 FEDER, UE 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

Fernández Artiach, P. Y García Testal, E.: "La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT". Lex Social, Revista de Derechos Sociales, Vol. 11, n. 2, 2021, 628-661.

Méndez Úbeda, M. C.: "Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad

Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación", e-Revista Internacional de la Protección Social, Vol. 8, n. 1, 2023, 189-217.

Moreno Solana, A.: "Una vuelta de tuerca a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos" en Barcelón Cobedo, S., Carrero Domínguez, C. Y De Soto Rioja, S. (Coord.) AA.VV.: Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: homenaje al profesor Santiago González Ortega, Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2022.

Pérez Aznar, B. Y Tejedor Aibar M.M.: "Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación", Seguridad y salud en el trabajo, n. 108, 2021, 23-39.

Reyes Barroso, M.R.: Protección de la salud y seguridad de los trabajadores autónomos, Bomarzo, 2006.

Rodríguez Egío, M.M.: "Cuestiones pendientes en la prevención de riesgos laborales del trabajo autónomo económicamente dependiente" en Fernández Collados, M.B. (Dir.) AA.VV.: Trabajo autónomo: aspectos fiscales, negociación colectiva, salud laboral, conciliación y protección social, Thomson Reuters Aranzadi, 2023, 2621-286.

Romeral Hernández, J.: "Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar", e-Revista Internacional de la Protección Social, Vol. 7, n. 2, 2022, 31-57.

Keywords

Colectivos vulnerables, salud laboral, autónomo, empleo doméstico, sector cuidados, migrantes.

La imprescindible atención a los riesgos psicosociales en el ámbito empresarial. Precariedad laboral y salud mental

Javier Fernández-Costales Muñiz
Universidad de León

Abstract & methodology

Los riesgos profesionales de carácter psicosocial existen desde el comienzo del trabajo en tanto en cuanto el desarrollo de la actividad laboral se encuentra integrada en estructuras productivas complejas, sin embargo, no ha sido hasta las últimas décadas cuando han sido realmente atendidos y tenidos en cuenta, pudiendo ser identificados con mucha mayor precisión y sus consecuencias analizadas con detalle.
Tradicionalmente, el ordenamiento social y el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo vinieron haciendo pivotar la valoración de los riesgos laborales en el marco de las actividades industriales peligrosas o con exposición a agentes físicos, químicos o biológicos, de forma tal que a lo largo del tiempo el concepto de condiciones de trabajo se circunscribió únicamente a las materiales y al entorno ambiental más inmediato y, en consecuencia, recibiendo estas una mayor atención por parte del legislador, así como la doctrina judicial y científica. En virtud de ello, resultaba necesario ampliar las miras y contemplar un contenido más extenso, incorporando el elenco de riesgos a erradicar o minorar los denominados psicosociales, relacionales y organizacionales, capaces de afectar a la salud mental, amén de las posibles y eventuales somatizaciones

Essential bibliography

AA.VV. (Álvarez Cuesta, H., Dir. Y Fernández Fernández, R., Coord.): Aspectos jurídicos de la salud mental de los trabajadores en Castilla y León, Reus/Eolas, 2016.

AA.VV.: La tutela reparadora de los riesgos psicosociales, Lisboa (Juruá), 2007.

Parlamento Europeo: Salud mental en el mundo digital (Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)), Parlamento Europeo, 2022.

Rivas Vallejo, P.: La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial, Comares, 2009.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: La salud mental de las personas trabajadoras: tratamiento jurídico preventivo en un contexto productivo postpandemia, Tirant lo Blanch, 2022.

Keywords

Salud, riesgos psicosociales, salud mental, precariedad, legislación.

Addressing Psychosocial Risks in Post-Pandemic Workplaces: Insights from the PSYR-IR Project and the Italian Case

Ilaria Fiore
Università di Siena – ADAPT

Silvia Caneve
Università di Siena – ADAPT

Diletta Porcheddu
Fondazione ADAPT

Abstract & methodology

The aim of this paper is to present the main findings collected so far within the PSYR-IR project – The Opportunities of Industrial Relations to Prevent and Manage Psychosocial Risks in Post-Pandemic Workplaces, funded by the European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, under the European Union Programme for Employment and Social Innovation (EaSI).
The PSYR-IR project is situated within the European context of promoting occupational safety and health (OSH), with a specific focus on mental health and the psychosocial well-being of workers. The initiative seeks to contribute concretely to the understanding and management of emerging psychosocial risks in the workplace, with particular attention to the post-COVID-19 period, which has exacerbated conditions of stress, anxiety, isolation, and emotional distress across various sectors. The overarching objective of the project is to identify the main challenges and critical issues related to mental health and psychosocial risks at work, as well as the structural and cultural factors that contribute to them, by analysing the situation across all EU Member States, with a focus on the healthcare and construction sectors. Particular attention is given to the role of social partners and the active participation of workers in decision-making processes related to the prevention and management of psychosocial risks.
This paper will focus specifically on the Italian context, providing an up-to-date overview of the current state of mental health and well-being in workplaces. The analysis includes a mapping of key issues and underlying dynamics, highlighting systemic shortcomings and cross-cutting risk factors. Moreover, the paper explores the interaction between psychosocial risks, working conditions, and mental health, with the aim of offering useful tools for both public and private stakeholders, to support the development of targeted policies and the strengthening of good practices. The research also outlines the current legislative

framework in Italy concerning the protection of mental health and the prevention and management of psychosocial risks in the workplace. Additionally, selected good practices emerging from collective bargaining and, more broadly, from social dialogue among Italian social partners will be analysed, in order to highlight their innovative and replicable potential. This paper is therefore intended for all national and international stakeholders – policymakers, institutions, trade unions, employers' associations, and OSH professionals – who are interested in understanding and addressing current challenges related to mental health at work, from a perspective of prevention, participation, and the promotion of organisational well-being.

Essential bibliography

De Marinis, N. (2023). Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it, n. 4

Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., & El-Matury, H. J. (2021). Review of psychosocial risk approach, model and theory. European Journal of Molecular & Clinical Medicine, 8(3), 195-214.

Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. International journal of environmental research and public health, 18(5), 2453.

Jain, A., Hassard, J., Leka, S., Di Tecco, C., & Iavicoli, S. (2021). The role of occupational health services in psychosocial risk management and the promotion of mental health and well-being at work. International journal of environmental research and public health, 18(7), 3632.

Squeglia, M. (2017). Rischi psicosociali e lo stress lavoro-correlato in Europa e in Italia, Relazione presentata al IV Seminario Internazionale sul "Lavoro sicuro", organizzato dal Tribunale Superiore del Lavoro e del Consiglio Superiore di Giustizia del Lavoro i giorni 18, 19 e 20 ottobre 2017 in Brasilia.

Keywords

Psychosocial risks, occupational health, work-related stress.

Blurred Boundaries: Examining the Status of Migrant Domestic Workers in Ireland

Laura Foley
University College Dublin

Abstract & methodology

This paper examines the status of migrant domestic workers in Ireland. Domestic care workers are a vital part of Irish society yet domestic work remains one of the least regulated, least organised and most exploited sectors in Ireland. Migrant women are overrepresented in care and domestic work, with large amounts of homecare work, especially eldercare, undeclared and provided by undocumented workers (IHREC, 2023).

This paper examines the laws, policies, and practices pertaining to domestic work in Ireland, looking at issues with employment arrangements and informality. In 2014, Ireland ratified the ILO Convention on Decent Work for Domestic Workers (n. 189) 2011, which was seen as a momentous moment for campaigners. However, since that date, little progress has been made to improve domestic workers' employment status in Ireland. There is no legal definition of "domestic worker" in Irish law and the term is rarely used in government policies.

Under Irish employment law, domestic workers are not categorised as a separate category of worker but instead will have, on paper, the same protection and employment rights as all other workers who are working under a contract of employment. However, in practice, a large amount of domestic work is undeclared and provided by undocumented workers. These workers often face exploitative working conditions, do not have a valid work permit or contract, receive cash in hand, and will be unaware of their rights.

This paper examines what the current regulatory framework (e.g. non-binding Codes of Practice, no employment permit for domestic work) means for the lived realities of domestic workers in Ireland, and illustrates how these workers who are caring for families in Ireland receive insufficient care from the Irish state, and face barriers in accessing, for example, social protection provisions. The paper concludes with recommendations of what steps need to be taken to improve domestic workers' rights in Ireland, and to reduce the vulnerabilities that those working in the sector face.

Essential bibliography

Chen, Martha. 2011. "Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual, Measurement, and Regulatory Challenges." Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit 23.1 (April 2011): 167-184.

The Irish Human Rights Equality Commission (IHREC). 2023. Policy Statement on Care. July 2023. https://www.ihrec.ie/app/uploads/2023/07/Policy-Statement-on-Care.pdf

International Labour Organisation. 2023. The Road to Decent Work for Domestic Workers. June 2023. https://www.ilo.org/publications/major-publications/road-decent-work-domestic-workers

Polakowski, M. and Quinn, E. 2022. Responses to Irregularly Staying Migrants in Ireland. ESRI Research Series, n. 140. May 2022. https://www.esri.ie/system/files/publications/RS140.pdf

Workplace Relations Commission (WRC). 2023. Employment Rights of Domestic Workers in Ireland. https://www.workplacerelations.ie/en/publications_forms/domestic-workers-in-ireland.pdf

Keywords

Domestic work, women workers, migrant workers, care, exploitation, informality, essential work, exploitation.

From Classroom to Career: Skills Formation Insights from Slovenian Student Work

Valentina Franca
University of Ljubljana

Vesna Miloševič Zupančič
University of Ljubljana (e-Študentski Servis)

Abstract & methodology

The hybrid space between work and education increasingly challenges traditional understandings of skill formation. In Slovenia, student work represents a significant institutionalized form of youth labour market participation and is not merely a temporary employment mechanism but a structured pathway influencing the acquisition of competencies and easing the transition into regular employment.
The legal framework for student work defines it as a special form of temporary and auxiliary work, legally restricted to pupils and students, providing them with limited employment rights but important social protections, including pension and health insurance. This creates a regulated yet flexible environment where young individuals can engage with the labour market.
From a labour market perspective, young people in Slovenia benefit significantly from student work, which facilitates early labour market attachment. This type of work fosters the development of both transversal and job-specific skills, enhancing employability and personal growth. Additionally, student work contributes to career development and eases the transition to regular employment. Relevant work experience during studies positively influences graduate employability and employment outcomes.
Student work thus functions as a hybrid form of learning and working. It fosters not only professional competencies but also personal maturity and career orientation, bridging the gap between formal education and the dynamic needs of the labour market. The methodological approach of this study is a qualitative content analysis of the findings presented in the monograph, focusing on the legal, economic, and human resources aspects of student work. The insights extracted illustrate how non-formal learning via student work significantly shapes young people's professional identities and market readiness.
In light of these findings, Slovenian student work can be viewed as a "laboratory" for skill development, aligning with broader debates on vocational pathways where training and productive work merge. Recognising competencies acquired through student work is thus vital for designing inclusive labour market policies and improving youth employability strategies.

Essential bibliography

Domadenik Muren, P., & Franca, V. (Eds.). (2025). Vloga študentskega dela na trgu dela v Sloveniji: pravna, ekonomska in kadrovska analiza. Fakulteta za družbene vede. https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-CCGJZELW

Franca, V. (2025). Temeljni vidiki pravne ureditve študentskega dela. In P. Domadenik Muren & V. Franca (Eds.), Vloga študentskega dela na trgu dela v Sloveniji: pravna, ekonomska in kadrovska analiza (9-34). Fakulteta za družbene vede.

Domadenik Muren, P., & Miloševič Zupančič, V. (2025). Mladi na trgu dela v Sloveniji. In P. Domadenik Muren & V. Franca (Eds.), Vloga študentskega dela na trgu dela v Sloveniji: pravna, ekonomska in kadrovska analiza (35-62). Fakulteta za družbene vede.

Kohont, A., Ruperčič, M., & Hren Topole, J. (2025). Razvoj kompetenc s študentskim delom. In P. Domadenik Muren & V. Franca (Eds.), Vloga študentskega dela na trgu dela v Sloveniji: pravna, ekonomska in kadrovska analiza (63-88). Fakulteta za družbene vede.

Miloševič Zupančič, V. (2025). Karierni razvoj s študentskim delom in prehod na trg dela. In P. Domadenik Muren & V. Franca (Eds.), Vloga študentskega dela na trgu dela v Sloveniji: pravna, ekonomska in kadrovska analiza (89-108). Fakulteta za družbene vede.

Farčnik, D., & Redek, T. (2025). Študentsko delo in zaposljivost diplomantov. In P. Domadenik Muren & V. Franca (Eds.), Vloga študentskega dela na trgu dela v Sloveniji: pravna, ekonomska in kadrovska analiza (109-132). Fakulteta za družbene vede.

Nunez, A. M., & Sansone, V. A. (2016). Earning and learning: Exploring the meaning of work in the experiences of first-generation Latino college students. The Review of Higher Education, 40(1), 91-116.

Hauschildt, K., Gwosć, C., Schirmer, H. in Wartenbergh-Cras, F. (2021). Social and Economic Conditions of Student Life in Europe: EUROSTUDENT VII Synopsis of Indicators 2018-2021. Wbv.

Nidogon Višnjić, S., Pažur Aničić, K., in Divjak, B. (2024). A systematic review of the literature on student work and academic performance. Industry and Higher Education, 1-12.

Keywords

Student work, skill formation, employability, youth labour market, non-formal learning, Slovenia, vocational pathways, competencies, transition to work, hybrid learning environments

La particular vulnerabilidad de las personas trabajadoras vinculada a problemas de salud mental

Inmaculada Fumero Dios
Universidad de La Laguna

Abstract & methodology

La particular vulnerabilidad de las personas trabajadoras vinculada a problemas de salud mental:
Esta comunicación abordará, en particular, el régimen de protección y prevención de la salud mental atribuible a las condiciones de trabajo. Los nuevos entornos de trabajo condicionados por la robotización, la inteligencia artificial y el cambio demográfico y climático contribuyen a soportar, de manera adicional, riesgos psicosociales que inciden en la salud mental y física de quiénes lo padecen. Aspecto de interés normativo en el ámbito de la promoción de la salud mental y las enfermedades que de ella se derivan.
La propuesta de Comunicación gira en torno a tres cuestiones sustanciales:

- En primer lugar, determinar si los problemas de salud mental de las personas trabajadoras contribuyen a la merma del mantenimiento del empleo, entre otras cosas debido a las transformaciones estructurales el mercado de trabajo.
- En segundo lugar, analizar las medidas de protección y tutela relacionadas con la salud mental considerando el marco legal, las políticas de empleo y los mecanismos de tutela basados en el diálogo social y en las buenas prácticas.
- En tercer lugar, analizar causas de discriminación "miedo al estigma" y los mecanismos de protección relacionados con la diversidad generacional y la enfermedad crónica en el ámbito de la salud laboral.

El análisis de estas cuestiones relacionas con el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras su incidencia en enfermedades crónicas plantea serios interrogantes en relación con los principios de igualdad, seguridad y salud laboral, pobreza y no discriminación.
En este sentido, se requiere analizar estudios de caso relevantes, así como pronunciamientos judiciales en la práctica laboral. Un buen entorno laboral basado en la salud mental promueve el rendimiento y el desarrollo profesional a fin de reforzar los derechos individuales de las personas trabajadoras, pues los distintos vértices que favorecen la discriminación, ya sea por barreras estructurales o culturales contribuye al absentismo/presentismo laboral.
Se impone, por tanto, el estudio desde un enfoque holístico que promulgue propuestas de lege ferenda y el desarrollo de políticas laborales.

Essential bibliography

Cabeza Pereiro, Jaime: "Trabajo de mayores y discriminación por edad", Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 10, n. 3, 2022.

Poquet Catalá, Raquel: "Análisis del edadismo o discriminación por edad en la relación laboral", Trabajo y Derecho, n. 109, 2024.

Gómez Salgado, J; Jesús García Iglesias, J; Allande Cussó, R.: "Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales", Carlos Ruiz Frutos (aut.), Jordi Delclòs (aut.), Elena Ronda Pérez (aut.), Ana M. García García (aut.), Fernando G. Benavides (aut.), 2022.

Galeano, N.: "Indicadores de problemas de salud mental en el trabajo" en Gestión práctica de riesgos laborales, n. 184, 2020.

De Oliveira Penido, L.: "Por una gestión sustentable de la salud mental en el trabajo" en Revista derecho del trabajo, n. 26, 2020.

Keywords

Tutela antidiscriminatoria, salud mental, riesgos psicosociales, vulnerabilidad.

Carácter y protección social de las prácticas académicas

Manuel García Muñoz
Universidad Pablo de Olavide

Abstract & methodology

En los Planes de Estudios de las titulaciones universitarias españolas, con carácter general, se han incluido asignaturas que se caracterizan por la aplicación de los conocimientos y competencias, adquiridos en los estudios de Grado y Postgrado, en empresas, instituciones, entidades y Administraciones públicas. En cierta medida, responde a contrarrestar la opinión, expuesta con alguna frecuencia y determinados ámbitos, de que la formación académica es fundamentalmente teórica o que no se acompaña suficientemente de un desarrollo práctico real en los diferentes sectores y ramas de actividad. Pero, sobre todo, con el objetivo de incorporar, normalmente durante un reducido período, a los hoy estudiantes, y mañana potenciales profesionales, a las diferentes organizaciones productivas, para que conozcan sus estructuras, sus dinámicas y sus contenidos. Esta incorporación conlleva que los alumnos efectúen, con mayor o menor intensidad, bajo la dirección y tutela de un empleado de la entidad y un profesor de la Universidad, las tareas a las que esta se dedica, junto con sus trabajadores, generándose la posible duda sobre si su ejercicio es de naturaleza formativa, laboral o ambas simultáneamente. Ciertamente, como se suele describir gráficamente, la estrecha o fina línea que separa la realización del trabajo y la practica formativa no permite ofrece una solución única, puesto que depende, entre otras, de circunstancias espaciales y modales concretas. No obstante, en nuestra opinión, es esencialmente formativa, aunque también pueda tener algunos rasgos de laboralidad. En cualquier caso, quizás, más asentado en estos útimos, el legislador ha extendido la obligación de cotizar por su realización y, con ello, la protección de los estudiantes que las efectúan.
Efectivamente, aunque ya se había previsto por la disposición adicional quinta del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, pero sin llegar a implantarse, la disposición adicional quincuagésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social, añadida por el artículo único treinta cuatro de la Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, amplía el campo de subjetivo de la de Seguridad Social, a través de la introducción de los estudiantes que cursen practicas formativas o prácticas externas pertenecientes a estudios universitarios y formación profesional. Asimismo, a no ser, en sentido estricto, una actividad productiva, esta norma establece reglas que afectan, no solo a su ámbito subjetivo, sino también a su acción protectora, a su gestión y a su financiación, configurando

una especie de régimen jurídico propio, con sus correspondientes diferencias respecto a otros colectivos amparados por el Sistema.
En consecuencia, con la finalidad de poder identificar sus peculiaridades como actividad que, en todo caso, se distingue de la específicamente laboral, como sus singularidades en el terreno de la Seguridad Social, se propone un estudio que pueda aproximarse a este doble plano y a su interrelación.

Essential bibliography

Cruz Villalón, J.: El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo, Revista de derecho social, n. 83, 2018, 13-44.

Del Val Tena, A.L.: Trabajo en prácticas y prácticas no laborales, Documentación Laboral n. 104, 2015, 72-102.

Gonzalez Ortega, S.: Las becas: ¿formación, inserción, prácticas profesionales, trabajo asalariado?, Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán, 1999, 123-135.

Gonzalez Ortega, S. y Barcelón Cobedo, S.: Introducción al Derecho de la Seguridad Social, Tirant Lo Blanch, 2024.

Martin Valverde, A. y García Murcia, J.: Derecho del Trabajo, Tecnos, 2024.

Valverde Asencio, A.J.: La inclusión en el Sistema de Seguridad Social de las prácticas académicas, Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 2024, 69-102.

Keywords

Trabajo, prácticas académicas, formación, seguridad social.

Balance Generation: How Young People Are Redefining the Meaning of Work

Iwona Gęsicka
Maria Curie-Sklodowska University in Lublin

Dominika Dorre-Kolasa
Jagiellonian University in Cracow

Abstract & methodology

The purpose of this article is to analyse the values that Generation Z holds when taking up work and fulfilling their professional responsibilities, with a particular focus on the issues of work-life balance and work-life integrity. Unlike previous generations, Gen Z prioritises work-life balance, expecting employers to support psychological wellbeing, flexible forms of employment and a work environment conducive to development and innovation.
Generational change is having a significant impact on the labour market, shaping expectations of employers and redefining the way work responsibilities are organised and carried out. Generation Z, entering the labour market at a time of dynamic technological and social transformations, brings new values and a different approach to work than previous generations. For the representatives of Generation Z, work-life balance, flexibility, opportunities for personal and professional development, as well as a sense of meaning in their work and its compatibility with their own values are of key importance, but not only – the latest research analysed by the authors debunks some of the repeated myths.
Gen Z expectations are influencing work performance, the structure of teams, as well as the implementation of new organisational models such as hybrid working and multi-generational projects. Changing perspectives on the role of work and high demands on employers mean that organisations need to adapt their management strategies to successfully attract and retain talent from this generation.
The authors intend to analyse a number of reports and studies on Gen Z's level of job satisfaction and their expectations of employers to show how the new generation is shaping the contemporary labour market and what challenges and opportunities this creates for organisations.

Essential bibliography

Surugiu, C., Surugiu, M.-R., Grădinaru, C., & Grigore, A.-M. (2025). Factors Motivating Generation Z in the Workplace: Managerial Challenges and Insights. Administrative Sciences, 15(1), 29.

Reddy, A. S., Rudraraju, D. V., & Chandramouli, D. S. (2024). Empowering Generation Z Employees: The Importance of Career Aspirations in Driving Workplace Performance. South Eastern European Journal of Public Health, 2082-2091.

Pietruszyńska, W. (2023). Comparative analysis of the X/Y/Z generations on the labor market in the European Union countries. Catallaxy, 8(2), 81-101. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2023-genz-millennial-survey.pdf

Nguyen Ngoc T, Viet Dung M, Rowley C, Pejić Bach M. Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. International Journal of Engineering Business Management. 2022;14.

Keywords

Generation Z, work-life balance, work-life blending, work-life integrity, job prospects, work engagement, career values.

Caring, but not working? Rethinking legal recognition of feminised labour in social security

Juliette Gilman
Université Libre de Bruxelles

Abstract & methodology

This paper investigates how national social security provisions, as assessed by the Court of Justice of the European Union under Directive 79/7/EEC, which promotes equal treatment between men and women in statutory social security systems, contribute to the structural devaluation of care work – even when this work is performed within the labour market. It examines how rules governing access to and calculation of social benefits – such as unemployment benefits and old-age pensions – tend to formally exclude or materially disfavour certain activities – especially those involving care, part-time work, or interrupted careers – despite their social necessity and economic value.

Rather than asking whether care should be considered work, this contribution examines how the law produces and reinforces the idea that it is not. It argues that legal mechanisms often rest on implicit gendered assumptions: that women's labour is secondary, flexible, or naturally devoted to others. These assumptions are not only culturally embedded – they are legally encoded in systems that reward continuous, full-time, uninterrupted work patterns typically associated with male employment trajectories.

The paper draws on feminist legal theory to unpack the normative frameworks that underlie such exclusions. In particular, it engages with Nancy Fraser's distinction between redistribution and recognition, showing how symbolic valuation of care (as socially noble) often coexists with economic marginalisation (through low benefits or reduced eligibility). This paradox undermines the promise of equal social citizenship.

Methodologically, the paper combines doctrinal legal analysis and critical feminist theory. It focuses on national legislative frameworks that have been reviewed by the CJEU in the context of gender equality in social security, with the aim of contributing to broader debates on how legal categories of work can be rethought to better reflect and support the realities of feminised labour in welfare systems.

Essential bibliography

Cook, R. J., & Cusack, S. (2010). Gender stereotyping: Transnational legal perspectives. University of Pennsylvania Press.

de la Corte-Rodriguez, M. (2021). Recent cases and the future of Directive 79/7 on equal treatment for men and women in social security: How to realise its full potential. European Journal of Social Security, 23(1), 44-61.

Eleveld, A., & Wesselius, E. (2025). Gender equality in statutory social security: The future of Directive 79/7. European Commission.

Fraser, N. (1995). From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a "post-socialist" age. New Left Review, 212, 68-93.

Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. American Sociological Review, 58(3), 303-328.

Pennings, F. (2022). European social security law (7th ed.). Intersentia.

Périvier, H. (2023). L'économie féministe. La Découverte.

Keywords

Feminist legal theory, Social Security Law, gender equality, care work, part-time work, directive 79/7/EEC.

El rol de los agentes sociales en las pensiones contributivas por vejez para la población ex penitenciaria en México ha sido evaluado positivamente y aceptado

Angelica Godinez
Universidad Autonoma del Estado de Morelos

Abstract & methodology

La presente ponencia analiza el papel de los agentes sociales en la promoción de la igualdad de oportunidades, con un enfoque particular en el acceso a pensiones contributivas que han sido exreclusas en México. Desde una perspectiva interseccional y en términos de derechos humanos, el derecho a una pensión adecuada es fundamental para lograr un reintegración social plena. Una revisión más detallada del subsidio salarial condicional otorgado tras la liberación revela la necesidad de cuestionar el actual sistema de seguridad social, que condena a los ex reclusos a una exclusión estimagtizada.
En el ámbito de las ciencias sociales, el concepto de "agente social" alude a cualquier individuo, grupo o institución con capacidad de incidir en la configuración de normas, estructuras y comportamientos sociales. Entre estos actores incluye al Estado, las instituciones de seguridad social, los empleadores, las organizaciones sindicales y de la sociedad civil, los medios de comunicación y las comunidades locales. Todos ellos juegan un papel central en la generación de condiciones que determinan la inclusión o exclusión de diversos sectores poblacionales.
Así, los agentes sociales tienen una responsabilidad estratégica en la creación de condiciones estructurales que favorezcan el ejercicio efectivo de derechos, el establecimiento de trayectorias laborales estables y la inclusión productiva de grupos históricamente marginados. Su intervención debe orientarse no sólo a la implementación de políticas formales, sino también a la transformación de los imaginarios colectivos que reproducen patrones de exclusión.

Essential bibliography

De Giorgi, A. (2006). Re-thinking the political economy of punishment: Perspectives on post-Fordism and penal politics. Ashgate.

Touraine, A. (1997). La voz y la mirada: Sociología del sujeto (R. Gabás, Trad.). Fondo de Cultura Económica.

De la Cueva, M. (2008). Derecho de la seguridad social (9.ª ed.). Porrúa.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2024). Última reforma publicada DOF 15-04-2024. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Ley del Seguro Social. (2024). Última reforma publicada DOF 01-03-2024. Instituto Mexicano del Seguro Social. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf

Keywords

Inclusión social, pensiones por vejez, reinserción social.

Work And Non-work – Creating Employment Law In Times of Uncertainty

Barbara Godlewska-Bujok
University of Warsaw

Abstract & methodology

Work is one of those categories where substance – despite centuries of research – may not be determined once and for all. The reason for that is its changeability or dynamics, related to inter alia, the nature of work, its various and differentiated types, the tools used to perform it, the place of work and, above all, what to cover with protection appropriate to performing work are changing. New forms of work require new conditions, a new approach, taking into account the development phase of social relations. They also require changes in legal systems, so that legal regulations most appropriately reflect real social relations. Therefore, the legislator is forced to change the law, but in addition to realizing that the law must be changed, it is necessary to consider how to change it in the most rational way and cope with contemporary issues.
As mentioned, undoubtedly the world of work is changing with vivid dynamics, and this does not only concern digitalization, but also other phenomena – we still face the change in the structure of jobs accompanying the social, technological and economic changes. We are looking for answers to questions about the use of artificial intelligence in the work environment or work using digital tools, and in fact we have not yet found answers to some of the basic questions about the employment relationship in action. We are still unable to improve the working conditions of people employed in precarious conditions, which further increases the feeling of insecurity. These questions include not only new phenomena, but also redefinitions of phenomena and categories already functioning in law. New phenomena may not be understood with the old meanings. Redefining the definition of work is necessary to establish a catalogue of employee rights, not yet covered by the definition and at the same time protection – both in the social sphere and in the health and safety at work. The text will also deal with the concept of non-work and redundancy – key to understanding contemporary employment relations.
The paper is intended as a theoretical approach, with use of sociolegal approach.

Essential bibliography

Godlewska-Bujok, B. (2018). Badania społeczne w tworzeniu prawa pracy: w poszukiwaniu modelu optymalnego. Praca i Zabezpieczenie Społeczne, n. 4, 4-9.

Godlewska-Bujok, B. (2014). Prekariat a umowy prekaryjne: głos w dyskusji. Praca i Zabezpieczenie Społeczne, n. 9, 2-6.

Muldoon, J., Graham, M., & Cant, C. (2024). Feeding the machine: the hidden human labour powering AI. Canongate Books.

Wróblewski, J. (1989). Zasady tworzenia prawa. (No Title).

Schwab, S. J. (2017). Law-and-economics approaches to labour and employment law. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 33(1).

Keywords

Uncertainty, work, non-work, drafting laws, obvious categories.

Psychosocial Risks, Prevention and Development Strategies of Mental Health in the Metal Workers in Türkiye: A Mixed-Method Analysis

Zehra Gok Metin
Hacettepe University, Internal Medicine Nursing Department, Occupational Health and Safet Coordination Unit, Practice and Research Center for Occupational Health and Safety (HISAM)

Nursel Calik Basaran
Hacettepe University, Internal Medicine Department, Practice and Research Center for Occupational Health and Safety (HISAM)

Erencan Marti
Türk-Metal Union

Serhat Sine
Türk-Metal Union

Abstract & methodology

Lack of communication, job insecurity, long working hours, and digitalization are reported as psychosocial risk factors, and not only affect physical and social health but also reduce job performance, job satisfaction, and quality of work life. Despite the high number of employees, it is noteworthy that addressing the psychosocial risks faced by metal workers and implementing measures to protect and improve their mental health remains insufficient in Türkiye.
The EU-funded, 24-month project, called "IncreMe(n)tal (Increasing Metalworkers' representatives' Awareness and Skills on Mental Health Protection & Promotion in the Workplace)," aims to increase awareness of emerging psychosocial risks among metalworkers' representatives in 7 target countries. As a research beneficiary, Türkiye, Hacettepe University, Practice and Research Center for Occupational Health and Safety (HISAM) has been working under this project. This study aims to present the findings of field activities conducted in cooperation with HISAM and Türk-Metal Union.
A total of 139 metal workers were reached from October 21 to December 13, 2024. The survey includes 26 questions on age, gender, significant psychosocial risks, and practices to support employees' mental health, among other topics. Descriptive statistics were used to analyze the survey data. Following the internal

meetings with the project partners, a structured interview guide with a total of 17 questions, including four main topics (I) Understanding the current landscape; (II) Actions to prevent and manage mental health risks at work; (III) Focus: The role of social dialogue in addressing mental health in the workplace; and (IV) Future outlook on mental health in the workplace was developed. The first author has experience in qualitative studies, conducted in-depth interviews with metal sector representatives (n=5) using the Zoom platform between October 9, 2024, to November 19, 2024. The interviews took a minimum of 90 to a maximum of 134 minutes, were transcribed, and analyzed using thematic analysis.

Of the employees, 82.7% were male (n = 115). The most common work-related psychosocial risks experienced by workers were stress (33.8%), absenteeism (29.5%), and burnout (25.2%). The common organizational changes were technological developments (51.3%), competitive pressures (46.1%), and workforce demographics (43.6%). Six main themes emerged from the qualitative data analysis: (I) The economy's impact on psychosocial health, (II) Unequal risks at work, (III) Workers are helpless and silent. "Workers do not want to share their psychosocial problems too much, prefer to stay alone and face those secretly…(IV) Mental health is affected by multiple factors, (V) Priority steps for mental health in the metal sector and (VI) Examples of good practices.

The study concluded that there is no structured psychological risk assessment process in the metal sector, and urgent action plans are needed to raise awareness on psychosocial risks and promote mental health.

Essential bibliography

Ahmad, N. R., Ullah, I., Aziz, M. U., & Iqbal, F. (2025). Investigating Stress, Burnout, and Organizational Factors Contributing to Psychological Well-being at Work. Review of Education, Administration & Law, 8(1), 29-40.

Akkaya, B., & Ocaktan, M. E. (2023). Psychosocial risk management process in workplaces and examples of good practices. Journal of Archive Resource Scanning, 32(i), 42-51.

Cosar, K., Sulku, S. N., & Tokatlioglu, Y. (2025). Risk factors of workplace violence: evidence from Turkey. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 1-9.

EU-OSHA (2024), How workplaces can support workers experiencing mental health problems.

Yigiter S.Ç. (2019). The historical development process of occupational health and safety in Turkey. New Research in Social Sciences, 213-226.

Keywords

Awareness, metal sector, mental health, psychological risk, prevention & control, training.

Mujeres migrantes y trabajo de cuidados en España: barreras para alcanzar la igualdad laboral en España

Miriam Judit Gómez Romero
Universidad de Cantabria

Abstract & methodology

La naturalización del cuidado como una extensión natural del rol femenino ha sido una de las causas históricas de su exclusión del mercado formal. Esta visión cultural alimenta la idea de que puede prestarse sin regulación ni remuneración adecuada. Esta desvalorización cultural se traduce en condiciones laborales precarias y una alta tasa de informalidad, especialmente en el trabajo doméstico. En muchos países europeos, gran parte de los cuidados en el hogar se realiza sin contrato, sin seguridad social y con escasa supervisión institucional, en España hemos atendido recientemente a una nueva regulación del trabajo de hogar la cual puede marcar un hito en su regularización, sin embargo, algunas barreras como la del mecanismo efectivo de control siguen existiendo así como la vulnerabilidad de las personas trabajadoras del sector cuidados siendo estas en su mayor parte mujeres migrantes.
La creciente feminización de las migraciones internacionales ha evidenciado una serie de desafíos estructurales que enfrentan las mujeres migrantes en los países de destino, particularmente en el acceso al empleo en condiciones de igualdad y dignidad. En España, este fenómeno ha cobrado especial relevancia en las últimas décadas, situando a las mujeres migrantes en el centro de los debates sobre trabajo decente, integración y derechos laborales. A pesar del principio general establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según el cual todas las normas internacionales del trabajo se aplican a todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, salvo disposición expresa en contrario, la realidad muestra que este colectivo continúa siendo objeto de múltiples formas de discriminación y exclusión, especialmente cuando se encuentran en situación administrativa irregular.
El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025) incide en la discriminación de la mujer poniendo la atención en las mujeres pertenecientes a grupos vulnerables dedicando un apartado al estudio del empleo y a la situación a la que se exponen mujeres con índices de mayor vulnerabilidad, de este modo indica entre las estrategias el objetivo dedicado a promover un empleo sin desigualdades ni discriminaciones de género y esto se especifica en el objetivo concreto destinado a impulsar medidas dirigidas a potenciar acceso al empleo de las mujeres, especialmente de aquellas con mayores dificultades de inserción laboral, y es en este grupo donde, sin duda, colocamos a las mujeres

migrantes las cuales, encuentran barreras idiomáticas, culturales, administrativas y en definitiva barreras estructurales que dificultan el acceso al empleo añadiendo un factor añadido al hecho de ser mujeres y es el hecho de ser mujeres migrantes. En la misma línea apunta el plan estratégico a la necesidad de mejorar las condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad, parcialidad y en general la precariedad laboral que las afecta mayoritariamente, y presta

Essential bibliography

Anderson, B. y Shutes, I. (eds.) (2014). Migration and Care Labour. Theory, Policy and Politics. Palgrave Macmillan.

Blanchard, O. (2024). Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales de trabajo: el caso de España. En P. Rodríguez-Modroño (Coord.), Desigualdades de género en las plataformas digitales de trabajo (149-176).

Monguí Monsalve, M. M. (Coord.), Cáceres Arévalo, P. R., & Ezquiaga Bravo, A. (2022). Libro blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España. Dykinson.

Selma Penalva, A. (2021). ODS 8. Trabajo decente. El trabajo de cuidados en España: los injustificables contrasentidos del modelo. En N. Miras Marín, M. Marcos Cardona, & V. Selma Penalva (Dirs.), Los objetivos de desarrollo sostenible: principales desafíos jurídicos (179-185).

Keywords

Cuidados, trabajo decente, mujer migrante trabajadora, participación sindical, barreras, políticas DEI.

Gender equity and emotional labor: Ethnographical study

Isirabahenda Gonzague
"1 Decembrie 1918" University of Alba Iulia

Abstract & methodology

The Romanian economy is experiencing growth and has more than doubled, moving from 16th among the EU member states in 2010 to 12th in 2022 (Eurofound, 2023; PwC, 2023). Competition for scarce graduate positions in Romania has intensified because of the disparity between graduate supply and skill demand (World Bank, 2020). Romania, a hub for numerous outsourcing companies, often employs young university graduates in roles not aligned with their education and skills. In recent decades, outsourcing has become a priority for many advanced countries (Edgell et al., 2016). Gender injustice and various work-related factors contribute significantly to job dissatisfaction and uncertain career paths, particularly in the service sector. In multinational call centers, female customer support representatives (CSRs) dominate the workforce, and societal norms and workplace dynamics influence their experiences. Despite numerous narratives on decent work, Romanian literature on the sociology of work and employment has largely overlooked the precarity of outsourced work. This study examines how work processes shape gender inequity in call center labor markets and sheds light on the experiences of young university graduates who face education-job mismatches while working as CSRs. For over two years, I have conducted an ethnographic study involving participatory observation and semi-structured interviews with 54 main social actors. The results are also based on field notes. The data analysis complied with Braun and Clarke's (2022) reflexive thematic analysis. Three primary themes emerged from the reflective thematic analysis: skills required for CSR roles, work processes, and precarious work. The findings revealed discrepancies between advertised job descriptions and actual responsibilities, as recruiters often prioritized soft over hard skills. Under such working norms, females are often perceived as better suited for customer service because of stereotypes regarding empathy and communication skills. CSRs encounter precarious employment conditions because of the demanding nature of CSR roles, which are characterized by high workloads, stress, and irregular working hours that disproportionately affect female CSRs, especially those balancing family responsibilities. Unclear job responsibilities and expectations often create confusion and stress among CSRs. Emotional resilience is regarded as the desired quality of the ideal CSR to meet job demands, as CSRs are often obliged to suppress genuine emotions and present facades to customers to adhere to employer expectations. Emotional labor practices are discouragingly unequal in terms of gender equity in the workplace. Many males

in managerial and entry-level positions expect females to be more nurturing, empathetic, and emotionally attuned. These expectations shape how emotional labor is viewed and who is typically responsible for it. The results emphasize that emotional labor is not inherently tied to gender.

Essential bibliography

Bhati, H. (2022). The Importance of Soft Skills in the Workplace, SSRG International Journal of Humanities and Social Science, 9(2), 21-33.

Blanchflower, D. G. (2019). Not Working: Where Have All the Good Jobs Gone? NED-New edition. Princeton University.

Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. The Career Development Quarterly, 67(3), 236-254.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (2018). The new spirit of capitalism. New updated edition translated by G. Elliott; English-language edition. Verso.

Edgell, S., Gottfried, H., & Granter, E. (2016). The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment. (1 ed.). Sage.

Eichhorst, W. (2020). The Changing Nature of Work and Employment in Developed Countries. In: Bültmann, U., Siegrist, J. (eds) Handbook of Disability, Work and Health. Handbook Series in Occupational Health Sciences, vol 1. Springer, Cham.

Government of Romania (2022). Romania's business service sector IT&C, SSC, & BPO. Ministry of Entrepreneurship and Tourism. https://shorturl.at/nqvN2

Grandey, A., & Gabriel, A. (2015). Emotional labour at a crossroads: Where do we go from here? Ann. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. 2, 323-349.

Keywords

Gender equity, emotional labor, precarious work, outsourcing, education-job mismatch.

"Algo más que un trabajo": regímenes de justificación y ambivalencias del salario emocional en el trabajo creativo

Paula González León
Universidad Complutense de Madrid

Daniel Candil
Universidad Complutense de Madrid

Amparo Serrano Pascual
Universidad Complutense de Madrid

Juan David Perdomo
Universidad Complutense de Madrid

Abstract & methodology

Las industrias culturales y creativas (ICC) han mostrado un crecimiento significativo durante las últimas décadas, constituyéndose en la actualidad en un sector altamente heterogéneo y diversificado. Estas comparten como característica central el hacer de la creatividad su herramienta fundamental la que se entiende no solo en relación al contenido de su trabajo y las competencias de los trabajadores, sino también en tanto que recurso productivo (Sánchez Capdequi et al., 2020).
En este contexto se inscribe esta comunicación, la que tiene como objetivo presentar un avance de los resultados de una investigación que se realiza desde la sociología crítica del trabajo, en la que se aborda la experiencia de inserción y subjetivación de trabajadores del sector del cine, vinculados a la producción y postproducción de obras cinematográficas. Desde una metodología cualitativa con un enfoque crítico, se han realizado 20 entrevistas en profundidad a trabajadores del sector, las que han sido analizadas siguiendo los lineamientos del análisis crítico del discurso.
Siguiendo el enfoque de autores tales como Luc Boltanski (2011), Laurent Thévenot (Boltanski & Thévenot, 2006) y Éve Chiapello (Boltanski y Chiapello, 2002), hemos analizado los órdenes de justificación que emergen en sus narrativas y que dan sentido tanto al trabajo como a las situaciones de precariedad que enfrentan los trabajadores. Desde el orden moral, en estos juicios se recurre a ciertos principios o normas de justicia, tales como la reciprocidad o equivalencia, lo que generalmente ocurre en el mundo del trabajo cuando se hace referencia a pruebas más o menos legitimadas. Sin embargo, también hemos visto que el orden del amor es importante en este trabajo,

dimensión en la que prima es la gratuidad, la donación, aquello que no tiene precio, en contraposición a aquello que se calcula o que tiene una retribución. En concreto, en nuestro análisis hemos identificado tres registros – los registros de la trascendencia, el honor y el amor – , los que, a su vez, presentan marcadas ambivalencias respecto del sentido de justicia al que apelan, las que hemos comprendido como espacios de posibles resistencias de los trabajadores.
Estos análisis sirven de insumo para repensar las organizaciones del sector de las ICC y el vínculo que establecen con los trabajadores. En efecto, se ha visto cómo este tipo de trabajos puede involucrar una captura de la subjetividad creativa de sus trabajadores, apropiándose y movilizando afectos que resultan funcionales para su disciplinamiento, alineando sus demandas con la del mercado. De esta forma, vemos cómo la creatividad actúa como una tecnología del yo, como productora de un cierto tipo de subjetividades, donde los afectos participan de la dinámica de intensificación del trabajo, de hiperproducción (Berlant, 2020; Reckwitz, 2023), dificultando en su experiencia la toma de distancia entre lo personal y lo laboral.

Essential bibliography

Berlant, L. (2020). El optimismo cruel. Caja negra.

Boltanski, L. (2011). L'Amour et la Justice comme compétences. Folio Essais.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (2006). On justification. Economies of worth [Trasl. Porter, C.]. Princeton University Press.

Boltanski, L. y Chiapello, É. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Ediciones Akal.

Reckwitz, A. (2023). La invención de la creatividad: sobre el proceso de estetización social. Los libros de la Catarata.

Sánchez Capdequí, C. (2017). La creatividad social: narrativas de un concepto actual. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Keywords

Creatividad, industrias culturales y creativas, nuevas subjetividades laborales, reconocimiento, regímenes de justificación, salario emocional.

La responsabilidad del estado en el aseguramiento social de los deportistas de alto rendimiento en México

Antonio De Jesus Guevara Mendoza
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Abstract & methodology

La presente reflexión aborda la responsabilidad del Estado en la garantía del derecho a la seguridad social para las personas deportistas, en particular, en el contexto mexicano.
En México las personas deportistas de alto rendimiento, desempeñan la práctica deportiva como representantes del Estado en competencias internacionales; sin embargo, si no cuentan con algún tipo de relación laboral y, por tanto, afiliación a un esquema de aseguramiento obligatorio de seguridad social, la ley les reconoce únicamente el derecho a protección a la salud y atención médica, principalmente a través de un seguro de salud y vida de manera privada, o bien, a decisión de la persona, optar por un esquema de aseguramiento de incorporación voluntaria al régimen obligatorio del seguro social.
De manera similar esta situación se refleja en otros países como es el caso de España, en donde el acceso a los esquemas de aseguramiento ha estado condicionado a la afiliación voluntaria de los deportistas, quienes deben asumir la totalidad de las cuotas de seguridad social.
En México, la incorporación voluntaria al régimen obligatorio se traduce en que la persona debe asumir en su totalidad el costo de las cuotas correspondientes, sin apoyo estatal o institucional, contrario a aquellas personas que deben estar aseguradas obligatoriamente derivado de una relación laboral, en donde las aportaciones son tripartitas entre la parte trabajadora, la empleadora y el Estado.
Esta situación plantea una desigualdad estructural frente a otros sectores que cuentan con mecanismos obligatorios o subsidiados por el Estado, es decir, correspondiéndoles la responsabilidad y decisión de afiliarse o no, pese a que el deporte, al representar una actividad de interés público, requiere una política de aseguramiento que no traslade la carga económica completamente a la persona deportista, sino que reconozca y haga participe de la corresponsabilidad del Estado en la protección de su salud, integridad y medios de subsistencia, al ser beneficiado este último por la participación de los atletas.
Lo anterior obliga a repensar este tipo de relaciones bajo la perspectiva del interés del Estado, para que se garanticen condiciones dignas a este sector que no es considerado como un trabajo formal solo por el hecho de ser atleta de alto rendimiento.

Por ello, a partir de un análisis jurídico y comparado, desarrollado bajo el método deductivo como hilo conductor y en apoyo de los métodos exegético y comparativo, se propone replantear el modelo de aseguramiento para este sector desde una lógica de protección social en la que el Estado mexicano, junto con las instituciones deportivas, debe se implemente un esquema de subsidio participativo que garantice un mínimo de cobertura ante riesgos ocupacionales en su vida activa como deportistas, así como al finalizar esta.

Essential bibliography

BOE. (2022). Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte (BOE-A-2022-24430). Boletín Oficial del Estado, 314, 31 de diciembre de 2022. https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/30/39

BOE. (2007). Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento (BOE-A-2007-14231). Boletín Oficial del Estado, 177, 25 de julio de 2007. https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/13/971/con

Presidencia de la República. (2023). Ley General de Cultura Física y Deporte. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de octubre de 2023. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGCFD.pdf

CDHCM. (2022). El derecho al deporte: contenido y obligaciones. Ciudad Defensora, n. 20, 12. https://piensadh.cdhcm.org.mx/images/2022_ciudaddefensora20_deporte.pdf

Laffitte Ageo, M. (2024). La protección social en el deporte de alto nivel. In_Mujeres: Monografías Feministas, n. 4, 62. https://www.inmujeres.gob.es/CentroDoc/Docs/In_Mujeres_No4_Deporte_web.pdf

Mendizábal Bermúdez, G. (2021). Hacia la construcción de un derecho social comparado. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 54(162), e17073.

Mittag, J., et al. (2022). Good governance in the employment relations of athletes in Olympic sports in Europe: Understanding – Evaluating – Improving. Erasmus+ Programme of the European Union. https://govsport.eu/wp-content/uploads/2022/12/Good-Governance-in-the-employment-relations-of-athletes-in-Olympic-sports-in-Europe_compressed.pdf

Soto-Lagos, R. A. (2023). Capítulo 16: No son empleados, pero dan empleo: COVID-19 y seguridad social para los deportistas. En J. A. de O. Camilo & R. A. Soto-Lagos (Dirs.), COVID-19 y deporte en Latinoamérica (277). Ariadna.

INEGI. (2024, enero 25). Módulo de práctica deportiva y ejercicio físico (MOPRADEF) 2023. Comunicado de prensa 31/24. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MOPRADEF/MOPRADEF2023.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE). (s.f.). Encuesta de hábitos deportivos. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177095&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2024). Anuario de estadísticas deportivas 2024: Deporte federado (24). https://www.educacionfpydeportes.gob.es/dam/jcr:fbf05df0-5e3f-4b57-9d5b-6588d4ad34a9/aed-2024.pdf

OIT. (2006). La relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, 3. https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf

OIT. (2020). El trabajo decente en el mundo del deporte. Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte, Ginebra, 20-22 de enero de 2020. https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1267009870002676

UNESCO. (s.f.). Carta Internacional de la Educación Física, la Actividad Física

Keywords

Seguridad social, atletas de alto rendimiento, protección social, relación laboral.

The Ambivalence of French Public Policies Towards the Emergence of New Work Patterns Among Young People

Frédéric Guiomard
University of Toulouse-Capitole

Abstract & methodology

This presentation will examine the ambivalence of French public policies targeting young workers in the context of emerging work patterns, such as the combination of work and training through apprenticeships, the rise of platform and collaborative work, and the gamification of labour.
These policies sometimes promote, under the banner of employment support, new forms of precarity. At other times, they seek to regulate these models through intermediary statuses situated between standard employment and independent activity. In some cases, policies appear to discourage these new forms altogether by reclassifying them within the framework of traditional employment relationships.
The cumulative effect of these varied policy approaches appears to contribute to the development of new forms of inequality, both between young and older workers and among young workers themselves.

Essential bibliography

Dares, Les politiques de l'emploi et du marché du travail, Ed. La Découverte, 2003.

C. Delay, L'apprentissage pour « horizon » ou comment les élèves des classes populaires intériorisent le sens de leur orientation contrariée, Formation emploi, 2020/2 n. 150, 27.

M. Dif-Pradalier, N. Roux, Le tiers employeur ou l'emploi quoi qu'il en coûte ? Formation emploi, n. 157/1 7.

J. Dirringer, Le travail de plateforme entre ordre social et marché. Des espaces de régulation en construction. Dr. Soc. 2021. 580.

Chr. Erhel, Les politiques de l'emploi, QSJ, 2020.

J.Y. Frouin, Réguler les plateformes numériques de travail Droit social 2021. 201 et crique B. Gomez, id. 207.

F. Guiomard, La recomposition des solidarités: les mutations de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage, RDSS 2014.636.

F. Khodri, E. Mazuyer, Le micro-travail numérique et la force attractive du droit du travail, RDT 2023, 91.

E. Mazuyer (dir.), Regards croisés sur le travail et le micro-travail de plateforme, Mare & Martin, 2023, 322.

S. Sereno Le déploiement de l'IA dans le monde du « travail »: entre pratiques et (non-)droits, Revue de droit du travail, 2025, 41.

Stoflique, La lutte contre les discriminations à l'égard des livreurs des plateformes de livraison de repas: regard sur l'intervention du Défenseur des droits, Revue de droit du travail 2025, 239.

M. Vincente, A. Perulli, La directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, un outil efficace de lutte contre la précarité ? Revue de droit du travail 2024, 636.

Keywords

Youth, precarity, inequality, regulatory gaps, labor fragmentation.

Del trabajo al buen trabajo en la era digital: calidad del empleo, alfabetización digital y nuevas competencias

Joel Emerson Huancapaza Hilasaca
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Abstract & methodology

En el contexto de profundas transformaciones del mercado laboral (marcadas por la digitalización, la transición ecológica y la proliferación de nuevas formas contractuales) el debate contemporáneo sobre el empleo ha girado hacia la calidad del trabajo. Organismos internacionales como la OIT y la Unión Europea promueven una visión del trabajo decente y sostenible, en la que no solo se garantice un ingreso justo y condiciones seguras, sino también estabilidad, desarrollo profesional, conciliación y protección social.
Esta investigación aborda la redefinición del "buen trabajo" a la luz de estas transformaciones, con especial atención al papel de las competencias emergentes. Entre ellas, la alfabetización digital se perfila como un componente esencial para la empleabilidad y la inclusión en un entorno laboral tecnológicamente mediado. Su ausencia no solo limita oportunidades, sino que contribuye a nuevas formas de exclusión y segmentación del mercado.
Problema de investigación: ¿Cómo puede reformularse el concepto de trabajo decente ante los procesos de digitalización y cambio estructural? ¿Qué papel desempeñan la alfabetización digital y las políticas de recualificación en la mejora de la calidad del empleo?
Objetivos: (i) Analizar la evolución del concepto de trabajo de calidad; (ii) evaluar el impacto de la digitalización en la estructura y condiciones del empleo; (iii) examinar el rol de la alfabetización digital como competencia clave para un trabajo digno y sostenible; y (iv) estudiar las respuestas de la OIT y la UE en la articulación de políticas públicas inclusivas.
Justificación: La transición digital, acelerada tras la pandemia, ha ampliado la brecha entre quienes poseen las habilidades necesarias y quienes quedan rezagados. Integrar la alfabetización digital en el análisis de la calidad del empleo resulta indispensable para garantizar la equidad en el acceso, permanencia y progreso en el mundo del trabajo. Esta investigación ofrece una mirada crítica e interdisciplinaria sobre cómo construir un nuevo pacto social en torno al empleo digno.
Enfoque teórico: Desde una perspectiva jurídico-laboral, complementada con aportes de la sociología del trabajo y la economía del conocimiento, se emplean los marcos conceptuales de "trabajo decente" (OIT), "quality jobs" (UE), "empleabilidad sostenible" y "transiciones justas".

Metodología: Estudio teórico-comparado, con análisis documental y normativo, que incorpora fuentes de organismos internacionales, estudios de caso europeos y literatura académica. El enfoque cualitativo permite explorar la interacción entre competencias, políticas públicas y condiciones laborales.

Essential bibliography

International Labour Organization (ILO). (1999). Decent work.

European Commission. (2022). Employment and Social Developments in Europe 2022: Towards a fair and inclusive digital transition.

Cedefop. (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways.

De Stefano, V., & Wouters, M. (2020). Should digital labour platforms be treated as private employment agencies? International Labour Review, 159(1), 89-111.

Bonoli, G., & Fossati, F. (2020). Beyond workfare: Active labour market policy and inclusion. Oxford University Press.

Keywords

Trabajo decente, calidad del empleo, alfabetización digital, competencias laborales, transformación digital, sostenibilidad del empleo, inclusión laboral, derecho del trabajo, políticas públicas, formación continua.

Towards a European Directive on Internships: First Critical Reflections

Giorgio Impellizzieri
Università di Modena e Reggio Emilia

Abstract & methodology

The research aims at offering an initial critical assessment of the recent European initiative on internships, embodied in a proposed directive – now either in the process of adoption or already adopted – aimed at regulating their conditions and safeguards. Two key aspects are examined: first, the definitional challenges concerning the scope of application of the measure, particularly the distinction between training schemes and employment relationships; second, the centrality of the principle of non-discrimination as an ordering criterion of the new regulatory framework. Through a normative and systematic approach, the analysis explores the potential implications for the Italian legal system, a field traditionally marked by a plurality of sources and an intense interpretative debate. The aim is to highlight both the critical issues and the potential of a European intervention that – unlike other recent initiatives (such as those on minimum wage or platform work) – has so far attracted limited attention in the domestic debate.

Essential bibliography

Cedefop (2019). Apprenticeship for adults. Results of an explorative study.

Deissinger T., Gonon P. (2021). The development and cultural foundations of dual apprenticeship – a comparison of Germany and Switzerland. Journal of Vocational Education & Training, 2021 (73), 197-216.

Helme J. (2024). The Problems and Paradoxes with the EU's Regulation of Traineeships: a Way Forward. Industrial Law Journal.

Markowitsch J., Witting W. (2020). Understanding differences between apprenticeship programmes in Europe: towards a new conceptual framework for the changing notion of apprenticeship. Journal of Vocational Education & Training, vol. 74, n. 4, 597-618.

McCann D., Stewart A. (2024). Quality, Formality and the Evolution of International Labor Law: The New ILO Quality Apprenticeships Standard. Industrial Law Journal, vol. 53, n. 4, 638-678.

Thelen K., Busemeyer M.R. (edited by) (2012). The Political Economy of Collective Skill Formation. Oxford University Press.

Ryan P. (2012). Apprenticeship: Between Theory and Practice, School and Workplace. In: Pilz M. (eds.). The Future of Vocational Education and Training in a Changing World. Springer. Hannover, 402-432.

Webb B., Webb S. (1896). History of trade unionism. Longmans, Green.

Keywords

Training schemes, employment relationships, traineeships, labour law, lifelong learning, EU law.

La influencia del modelo de desarrollo sostenible y competitivo de la UE sobre la transformación del Trabajo y del Derecho

Laura Ionita Ionita
Universidad de La Laguna

Abstract & methodology

1. Objetivos de la comunicación
La presente comunicación se propone identificar y analizar en profundidad, la aparición, aumento y diversificación del trabajo atípico dentro de la Unión Europea, que se manifiesta como una adaptación del Derecho del Trabajo a las exigencias y presiones del mercado global.
2. Cuestión concreta a abordar: ¿Cómo influye, a lo largo del tiempo, el modelo de desarrollo sostenible y competitivo de la UE sobre la transformación del Trabajo y del Derecho?
Durante el proceso de reorganización transnacional de la producción iniciado en las últimas décadas del siglo XX con ayuda de las tecnologías de información y comunicación, el mercado laboral europeo ha modificado su arquitectura y ha flexibilizado tanto la estabilidad de entrada como la estabilidad de salida para ofrecer a la economía la gran diversidad de relaciones contractuales que esta pareció necesitar para permanecer competitiva a nivel global. Por un lado, el trabajo estándar o tradicional, conocido a nivel de la Unión Europea como un trabajo socialmente seguro, a tiempo completo, de duración ilimitada, con horarios de trabajo estándar, con un ingreso regular y que se desempeña en condiciones de salud y seguridad se ha desintegrado, para dar lugar a un trabajo flexible pero generalmente precario, a tiempo parcial, temporal, estacional, informal, de duración determinada, ocasional, a pedido (a la carta) y/o por cuenta propia. Por otro lado, el trabajo tradicional se ha modernizado para crear formas de empleo más atípicas, como el trabajo en las cadenas de suministro, el trabajo en las plataformas digitales y el trabajo móvil basado en las TIC o el teletrabajo.
Estas nuevas formas de trabajo requieren de una atenta y exhaustiva evaluación de riesgos y de un enfoque legal preciso y analítico, porque presentan un alto grado de vulnerabilidad económica y de precariedad laboral. También porque están evolucionando y cambiando de forma rápida y continua, profundamente influidas por el sistema productivo, organizativo y de prestación del trabajo cada vez más fragmentado, más automatizado y más digitalizado.
3. Atendiendo a la metodología, la comunicación se desarrollará en base a la interpretación de: jurisprudencia, fuentes estadísticas y bibliográficas importantes sobre la materia y doctrinas jurídicas difundidas tanto en España

como a nivel transnacional, para un amplio análisis del marco jurídico de las transformaciones digitales en las relaciones laborales, tal como se manifiestan en la actualidad.
4. Esquema:
1. Impulsores económicos, políticos y legales de la desregulación de las relaciones laborales y de la consiguiente aparición y proliferación de los trabajos atípicos en la Unión Europea
2. Tipos de trabajos atípicos, calidad de las condiciones de trabajo, capacidad protectora de las organizaciones sindicales y de los Estados-nación
3. Vías de regulación de las relaciones laborales atípicas a nivel nacional y comunitario
4. Retos jurídicos

Essential bibliography

Anderson, G., "Labour Law in a Globalising World", The Modern Law Review Limited, 66 (4), 2003, 640-649.

Ashford, R., "Why Working but Poor: The Need for Inclusive Capitalism", Akron Law Review, 49 (2), 2015, 507-537.

Baylos Grau, A., "Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva", Documentación Laboral, 117(2), 2019, 93-106.

Baylos Grau, A., "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto", Cuadernos de Relaciones Laborales, 15, 1999, 19-49.

Baz Rodríguez, J. (dir.), Los nuevos derechos digitales de las personas trabajadoras en España, Wolters Kluwer, 2021.

Caruso, B., "Changes in the workplace and the dialogue of labor law in the 'global village'", Comparative Labor Law and Policy Journal, 28 (3), 2007, 501-545.

Cruz Villalón, J., "El futuro del trabajo y su gobernanza", Temas Laborales, 137, 2017, 13-39.

De Luca Tamajo, R., "Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettive comparata: scenari e strumenti", Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2007, 3-63.

Gianibelli, G., "Nuevas técnicas de gobernanza en formas de trabajo atípicas. Los casos de subcontratación y trabajo en plataformas digitales", Boletín Internacional de Investigación Sindical, 9 (1-2), 2019, 141-162.

Giddens, A., Europa en la era global, Paidós, 2008.

Mercader Uguina, J., El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica, Ed. Tirant lo Blanch, 2017.

Perulli, A., "Lavoro e diritti nella rivoluzione di internet", Lavoro Diritti Europa, 1, 2022.

Keywords

Trabajo atípico, cambios productivos, riesgos laborales, precariedad, marco normativo.

Collective Bargaining in Labour Deregulation Era: Case of Indonesia

Nabiyla Risfa Izzati
Universitas Gadjah Mada

Abstract & methodology

Since the enactment of Indonesia's Job Creation Law in 2020, the country has entered a new era of labour deregulation, marked by a significant rollback of statutory protections for workers. In this shifting legal landscape, collective bargaining has gained renewed importance as a critical mechanism for preserving labour standards and protecting workers' rights. However, the persistently low unionization rate in Indonesia, estimated at less than 10% of the total workforce, continues to hinder the effectiveness of enterprise-level collective bargaining, limiting the possibility of effective collective bargaining.
A pivotal development emerged in 2024 when the Indonesian Constitutional Court reinstated the obligation to determine sectoral minimum wages, a policy area significantly weakened under the Job Creation Law. This legal restoration has reopened space for sector-level bargaining, particularly in setting wage floors. In the immediate aftermath of the ruling, nearly all major provinces have established sectoral minimum wages, signalling a re-emergence of sectoral collective bargaining, although currently limited to wage issues.
This paper examines the implications of this legal shift by analysing the emergence and implementation of sectoral minimum wages across Indonesia. It argues that this development offers critical momentum for sector-based unions to strengthen their advocacy and institutional role. While implementation challenges remain, particularly regarding coverage, enforcement, and expansion beyond wages, the reactivation of sectoral wage-setting mechanisms presents a unique opportunity to reinforce collective bargaining structures amid ongoing labour deregulation trends in Indonesia.

Essential bibliography

Caraway, T. L., & Ford, M. (2020). Labor and politics in Indonesia. Cambridge University Press.

Izzati, N. R. (2022). Deregulation in job creation law: The future of Indonesian Labor Law. Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law), 9(2), 191-209.

Lafferty, G. (2010). In the wake of neo-liberalism: deregulation, unionism and labour rights. Review of International Political Economy, 17(3), 589-608.

Mahy, P. (2021). Indonesia's omnibus law on job creation: reducing labour protections in a time of COVID-19. Labour, Equality and Human Rights (LEAH) Research Group, Working Paper.

Pralitasari, N., Feby, D., & Hamid, L. F. (2023). Collective Bargaining After Labour Law Reform in Indonesia: An Analysis on the WageIndicator Collective Bargaining Agreement Database.

Tjandra, S., & Christina, M. (2025). Study on the impact of employment cluster regulation in the Job Creation Law on workers with fixed-term employment contracts in the garment sector. International Labour Organization.

Keywords

Collective bargaining, deregulation, Indonesia, minimum wage, sectoral collective bargaining.

"He Loves Me, He Loves Me Not" – Affective Labour and Algorithmic Control in Platform Work

Tatjana Jakobi
Public Policy Research Center

Branka Andjelkovic
Public Policy Research Center

Abstract & methodology

This study examines how food delivery workers engage in unpaid affective labour while navigating algorithmic management on digital platforms. Workers describe their interactions with algorithms in emotional terms – saying the system "loves," "punishes," or "ignores" them – revealing a deep affective entanglement with opaque platform mechanisms. Similar to the game He loves me, he loves me not, where uncertainty heightens affective investment (Whitchurch, Wilson, & Gilbert, 2011), workers' attachment to the algorithm is shaped by unpredictable rewards and penalties, generating cycles of hope, anxiety, and precarious engagement.

To explore these dynamics, the study draws on interviews with Glovo and Wolt couriers, selected for diverse work conditions and income reliance. Thematic analysis was conducted following Braun and Clarke's (2006). This study draws on the broader conceptualization of unpaid labour as affective, cognitive, and communicative effort extracted outside of task execution (Howson et al., 2023), but in the context of on-location food delivery platforms. Rather than seeking generalizability, the study prioritizes authenticity by grounding insights in participants' experiences.

Findings contribute to ongoing debates on precarious platform work and algorithmic governance. Workers are compelled to remain constantly available and affectively responsive to shifting platform signals. Despite the rhetoric of flexibility, dynamic pricing and bonus systems produce a cycle of unpaid strategizing, visibility work, and emotional calibration. While prior studies have identified unpaid waiting time and hidden forms of labour (van Doorn & Chen, 2021; Woodcock & Graham, 2019), this study highlights the extraction of unpaid affective and cognitive labour as a structural mechanism of platform governance pointing to broader transformations in the labour market, where non-standard work reshapes not only employment conditions but the emotional fabric of work itself.

Unpaid labour, in this context, is not limited to time between tasks; it emerges as a core function of algorithmic management under platform capitalism, where

workers self-optimize, self-regulate, and stay in speculative engagement with the platform.
The paper argues that regulatory frameworks must go beyond algorithmic transparency or fairness. As platforms shift risks onto workers and extract unpaid labour through emotional and cognitive engagement, there is a need to address the economic and managerial structures that incentivize such extraction. By tracing workers' affective investment in algorithmic systems, the study reveals self-optimization as an uncompensated condition of platform work and a mechanism of affective control.

Essential bibliography

Jakobi, T. (in press). Breaking boundaries: Traditional unions in Serbia and the fight for gig worker rights. Sociološki pregled.

Andjelković, B., Jakobi, T., & Radonjić, L. (2024). Right before your eyes, yet unnoticed: A comparison of the growth of online labour in various countries in Southeast Europe. Pro Publico Bono – Public Administration, 12(1), 139-160.

Ivanović, V., Andjelković, B., Jakobi, T., Kalinić, Z., Radonjić, L., & Čolović, P. (2023). How do we see digital platform workers' skill patterns? Evidence from South-Eastern Europe. Psihologija, 56(1), 83-102.

Andjelković, B., Jakobi, T., & Kovač, M. (2023). Naked at home – How remote work during COVID-19 opens doors for the omnipresence of employers in workers' lives? In B. Woźniak-Jęchorek & K. Marchewka-Bartkowiak (Eds.), Digital labour markets in Central and Eastern European countries: COVID-19 and the future of work (169-192). Routledge.

Kirov, V., Anđelković, B., Jakobi, T., & Kosheva, M. (2022). Is there decent work in the online food delivery business? Case studies of Bulgaria and Serbia. Sociologicheski problemi, 1, 297-315. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1052872.

Keywords

Platform work, algorithmic management, affective labour, unpaid labour, digital precarity.

Family Caregivers in Croatia: Between Paid and Unpaid Work in the Social Welfare System

Marijana Jukic
Sveuciliste Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Abstract & methodology

Throughout history, the care for children and elderly and disabled family members in the family structure was traditionally entrusted to women, but with the beginning of the industrial revolution and the progress of urbanization, the need for all able-bodied family members to work arose, which triggered the need for new forms of care. This caused an additional burden on family members (primarily women) because now, in addition to their work, they still had children and elderly family members to care for. In welfare state theories, these situations were attempted to be alleviated by social policies that would provide compensation to caregivers and provide them with formal caregiver status instead of an informal one, recognizing their vital contribution to the society.
In Croatia, there was also a need to clarify the status of caregivers, especially prompted by the factors such as the aging population, declining birth rate, and the emigration of a part of the working-age population (caused especially by country's EU accession in 2013), which created a shortage of educated and qualified personnel to provide adequate care for those in need of it. Despite the import of foreign labour force, the needs have not been met adequately, and the solution here continues to be state intervention by establishing the institute of caregivers and caregiver parents.
Additional amendments to the already existing Social Welfare Act have provided the opportunity for family members to provide care professionally (under strict and definitive legally prescribed conditions), thus meeting the needs of children with disabilities and elderly people in need of care, while at the same time integrating care providers into the workforce, preventing their inactivity and giving them all the rights and obligations of a worker. This form of "work" has not yet reached its full potential, and this paper will analyse the changes introduced by the new law and how the legal status of caregivers is regulated and whether there are some possibilities of it to change, allowing the caregivers to be considered equal and active participants on the labour market.

Essential bibliography

Gović, J. & Buljevac, M. (2022.). Sustav socijalne skrbi iz perspektiva roditelja djece s teškoćama u razvoju. Revija za socijalnu politiku, 29(2), 213-227.

Leutar, Z. & Štambuk, A. (2007.). Invaliditet u obitelji i izvori podrške. Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, 43(1), 47-61.

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2022.). Godišnje statističko izvješće o korisnicima i pravima u socijalnoj skrbi u republici hrvatskoj u 2021. godini, Zagreb: Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike.

Podobnik, M. & Ilijaš, A. (2020.). Učinkovitost naknada opće socijalne pomoći i uloga centra za socijalnu skrb u borbi protiv siromaštva. Ljetopis socijalnog rada, 27(3), 449-479.

Puljiz V. (2016). Starenje stanovništva – izazov socijalne politike. Revija za socijalnu politiku, Svezak 23, Br. 1 (2016).

Taylor-Gooby, P. (ed.) (2006.). New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State. Oxford University Press.

UN (2007): Disabilities, From Exclusion to Equality, Realizing the rights of persons with disabilities, Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol.

Zakon o socijalnoj skrbi. Narodne novine 18/22,46/22,119/22, 71/23,156/23, 61/25.

Keywords

Welfare state, caregiver, formal and informal work, Social Welfare Act.

Las medidas laborales para promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Djamil Tony Kahale Carrillo
Universidad Politécnica de Cartagena

Abstract & methodology

Las políticas de empleo para las personas LGTBI han evolucionado en los últimos años, pero aún enfrentan muchos desafíos. En general, estas políticas buscan promover la igualdad de oportunidades laborales, eliminar la discriminación y garantizar un entorno de trabajo inclusivo. Es un tema complejo y en constante evolución, pero es esencial seguir luchando por políticas más efectivas que garanticen un entorno laboral justo e igualitario para todos.
Bajo este contexto, En España, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece, por una parte, las políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI. Por otra, las medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans. La ponencia que se propone pretende analizar aquellas medidas laborales para promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
La metodología de investigación que se llevará a cabo para materializar este estudio se basará, fundamentalmente, en una revisión bibliográfica y en el análisis de artículos de revistas jurídicas especializadas, libros e internet.

Essential bibliography

Aa.Vv. (Dir. Kahale Carrillo, D.), Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas, Laborum, 2025.

Aa.Vv. (Dir. Kahale Carrillo, D.), Una mirada laboralista de la igualdad de trato y la no discriminación, Laborum, 2023.

Cabeza Pereiro, J., "Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos", Revista Derecho social y empresa, n. 12, 2020.

Kahale Carrillo, D., Planes de formación en igualdad de género, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

López Insua, B., "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, 2020.

Nieto Rojas, P., "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, 2023.

Sierra Hernáiz, E., "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, 2017.

Keywords

Planes de igualdad, plan LGTBI, protocolo de acoso, convenios colectivos, representación legal de los trabajadores, violencia.

Well-deserved rest? Workers' duties during rest periods in EU law

Gabor Kartyas
Pazmany Peter Catholic University

Abstract & methodology

In EU labour law, working time and rest period are mutually exclusive concepts. However, periods when the worker is not working for the employer are not all rest periods (e.g. idle time), nor can it be argued that the worker has no obligations vis-á-vis the employer during the rest periods. Rest periods are not "pure leisure time". The aim of the paper is to explore the obligations arising from the employment relationship which are not limited to working time. This analysis sheds more light on the nature of rest periods (as non-working time), as it is understood in EU law.
For that aim the relevant directives and the CJEU's case law (especially on stand-by duty) needs to be examined. Accordingly, the worker may be at the employer's disposal during the rest period, provided that the constraints imposed on him/her do not reach a certain level of intensity and allow him/her to manage his/her own time, and to pursue his/her own interests without major constraints (C-214/20. para. 39.). The extent of these restrictions can ever be determined only on a case-by-case basis, weighing up all the circumstances, the main factor being how quickly the worker has to respond to the employer's call. It appears to be a serious shortcoming that there is no requirement in EU law to provide the employee in advance the schedule of the working hours and rest periods.
The workers' obligations during rest periods are not limited to stand-by duty. For instance, the Court does not consider travel time (commuting) as working time even if there is a substantial distance between the place of work and the residence of the worker, as the worker is free to choose his/her place of residence (C-344/19. para. 41.). Furthermore, during the rest period, the worker may also be subject to obligations arising from the employment relationship which are independent of being at the employer's disposal. For example, the worker must respect conflict of interest, non-competition or confidentiality rules. By prohibiting certain behaviours, these can also indirectly affect the use of rest periods.
The evaluation of workers' duties during a rest period is also important from the aspect of the debates on the "right to disconnect". A flexible standby time, during which the employee is only required to respond to the employer's call within 1-2 hours, does not constitute working time as defined above, but the right to disconnect would mean that the employee cannot be obliged to receive or respond such calls at all. The paper would also explore how the nature and limits of rest periods as prescribed by the WTD can shape a (future) EU right to

disconnect and what other (broader) enforcement tools could be necessary to protect rest periods from work-related obligations.

Essential bibliography

Leszek Mitrus: Defining working time versus rest time: An analysis of the recent CJEU case law on stand-by time. European Labour Law Journal, 2023/1.

Leszek Mitrus: Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect). European Labour Law Journal, 2019/4.

Emily Rose: Workplace Temporalities: A Time-Based Critique of the Flexible Working Provisions. Industrial Law Journal, 2017/2.

Mark Bell: Responding to the 'Rapidification' of Working Life: the Right to Disconnect. 110 Studies – an Irish Quarterly Review 425, 2021.

Eurofound: Right to disconnect: Exploring company practices. 2021.

Mauro Pucheta – Ana Cristina Ribeiro Costa: Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform. Industrial Law Journal, 2022/4.

Tammy Katsabian: It's the End of Working Time as We Know It – New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality. McGill Law Journal, 2020.

Keywords

Working time, rest periods, stand-by duty, travel time, right to disconnect, enforcing working time rules.

Distinct nature of work performed by an attorney-at-law

Monika Kępa
Maria Curie-Sklodowska University in Lublin

Abstract & methodology

According to the Act on attorneys-at-law, the practice of the profession of attorney-at-law involves the provision of legal assistance, and the provision of legal assistance covers specifically the provision of legal advice, drawing up legal opinions, preparing drafts of legal acts and standing before authorities and courts as a representative or defence counsel. The professional activities thus defined may be performed under various legal bases, including as part of an employment contract. An element of the employment relationship is the subordination of the employee to the employer. When indicating the essence of the employment relationship by defining the basic rights and obligations of its parties, the [Polish] Labour Code provides that by establishing an employment relationship, the employee agrees to perform work of a specific kind for the employer and under employer's supervision at a place and time designated by the employer, while the employer agrees to hire the employee for a consideration. Due to the scope of professional activities and the high competence requirements, both substantive and non-substantive, imposed on attorneys-at-law, the scope of this subordination is unique and limited.
Performing work under supervision is understood broadly and has a wider conceptual scope than merely executing work instructions. At the same time, the Labour Code states in its general provisions that if the employment relationship of a specific category of employees is governed by special provisions, then the provisions of the Code shall apply to the extent not regulated by special provisions. Thus, regulations that are special in relation to the Labour Code modify the statutory arrangements, which have the character of general provisions. Such regulations are contained in the Act on attorneys-at-law. Regulations concerning the employment relationship of attorneys-at-law place them in the category, distinguished by scholars in the field, of non-typical employment relationships.
Generally, the modification of elements of the employment relationship of the attorney-at-law concerns a limited scope of supervision on the part of the employer, which guarantees the employed attorney-at-law his substantive independence as to the essential activities of providing legal assistance. A secondary, albeit noteworthy, circumstance is the unique independence in terms of organisation of work, different from that of other employees, which applies to the time and partly the place in which work is performed. It is typical of the model of autonomous subordination, under which the employer does not

directly interfere with the manner in which the employee performs his duties within a specific organisational framework set out by the employing entity. The attorney-at-law should be considered an independent employee with respect to activities constituting the essence of the provision of legal assistance. Any employer's instructions should be limited to organisational matt

Essential bibliography

Borowicz J., Wykonywanie zawodu doradcy podatkowego w ramach stosunku pracy – zagadnienia wybrane, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 7/2015.

Kubot Z., Kuczyński T., Masternak Z., Szurgacz H., Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2010.

Mędrala M., Specyfika polecenia służbowego w przypadku pracowniczego zatrudnienia radcy prawnego, Radca Prawny Dodatek Naukowy 11/2019.

The Constitution of the Republic of Poland.

The Act on attorneys-at-law.

The Labour Code.

Keywords

Attorney-at-law, legal assistance, supervision, subordination, non-typical employment relationships.

El trabajo y el no trabajo: la noción de trabajo duro, frente al derecho internacional del trabajo.

Ingrid Kiessling
Universidad Gabriela Mistral

Abstract & methodology

Frente a la tarea de que los miembros de la sociedad logren su mayor realización material y espiritual posible, emergen los conceptos de Trabajo Decente elaborado en el seno de la OIT y de Trabajos de Calidad al alero de la Unión Europea. Ambas nociones destacan la importancia de los derechos humanos de los trabajadores. Los desafíos actuales para el derecho del trabajo emergen en este marco, en torno al "logro significativo de la democracia" de atender bajo un sistema de previsión comunitario, la protección del trabajo, para que se libere a los individuos trabajadores en términos amplios: "de las presiones inmediatas y de la necesidad física", condiciones que se enmarcan en el concepto de Trabajo duro. En la complejidad de abordar soluciones actuales, Walzer M., señala que "podemos reclutar, rotar, cooperar y compensar; podemos reorganizar el trabajo y rectificar sus nombres, pero no habremos eliminado el trabajo duro, ni la clase que trabaja duramente". Además, la búsqueda de la anhelada equidad nos enfrenta a la histórica lucha de los trabajadores por el reconocimiento de sus derechos civiles, abogando por la anhelada justicia social. La globalización sin duda acentúa esta histórica defensa frente a las nuevas características del trabajo, lo cual destaca la importancia del ejercicio de la "política del Trabajo duro", como rol ejercido por los sindicatos, actividad condicionada, no obstante, por la organización que logren los trabajadores bajo el marco jurídico de las leyes nacionales y las propuestas de las políticas públicas de los gobiernos de turno, que hoy frente a la volatilidad de algunas democracias presenta claros desafíos. En consideración de lo expuesto, se propone un constructivismo de la noción de trabajo duro, término abordado por M. Walzer. Se propone una categorización nueva en torno a la revisión del concepto enmarcándolo en las normas imperativas de derecho internacional o normas de ius cogens. La propuesta busca responder a la pregunta de ¿Cómo las normas internacionales están cambiando los parámetros que definen un empleo digno y sostenible?, en este sentido se efectuará la revisión de las políticas europeas e internacionales del Trabajo decente y el empleo de calidad. Para ilustrar el actual estado del arte en la materia, se tomarán como casos de estudio recientes los casos sindicales presentes en Chile, Perú y Argentina que versan sobre trabajos precarios.

Essential bibliography

Alberto Ricardo Dalla Via, Los derechos políticos en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30080.pdf

Constitución Política de la República de Chile.

Comisión de Derecho Internacional. https://legal.un.org/ilc/reports/2019/spanish/chp5.pdf

Convenio n. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948). https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86336.html

La libertad sindical Oficina Internacional del Trabajo Ginebra Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Organización Internacional del Trabajo 2018. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

C. Wilfred Jenks, Los convenios y los procedimientos de la o. i. t. en materia de libertad sindical.

Diego Vargas Villalón, José Vera Toro, Libertad sindical – Revisión de los Convenios 87 y 89 – Informe en derecho.

Las normas internacionales del trabajo Un enfoque global. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087694.pdf

The handbook on measuring quality of employment. https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/information-data/quality-employment

Irene Rojas Miño, Las fronteras del derecho del trabajo y la precarización del empleo.

Introduction Labour rights, human rights, International Labour Organization 1998 International Labour Review. https://webapps.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/intro982.pdf

Inter-American Commission on Human Rights Compendium on Labor and Trade Union Rights. Inter-American Standards.

Jorge Rosenbaum Rimolo – Carmen Elena Domínguez – Rodrigo Azócar Simonet, Presente y futuro de la libertad sindical – Libro homenaje internacional al Profesor Francisco Tapia Guerrero.

Michael Walzer, Las esferas de la justicia.

Mathias Rissei, Human Rights and Artificial Intelligence An Urgently Needed Agenda. Harvard Kennedy School.

Zlata Drnas de Clément, Las normas imperativas de derecho internacional general (jus cogens). Dimensión sustancial.

Keywords

Trabajo duro, derecho internacional del trabajo, trabajo decente, derechos civiles, sindicalismo, ius cogens, trabajos de calidad.

The transition of young people from education to the world of work and the risk of labour exploitation – Comparative insights into apprenticeship and volunteering of law graduates

Ljubinka Kovačević
University of Belgrade

Abstract & methodology

The proliferation of pathways aimed at preparing young people for independent professional work in their chosen occupations, coupled with high youth unemployment rates, often results in a decline in the quality of their engagement. Of particular concern is the hybrid nature of these activities, which complicates their legal classification, as well as the risk of exploiting the vulnerable position of young people and discriminating against them based on age and property status. These challenges will be examined both in general terms and through the specific case of recent law graduates, since work-integrated training is necessary for access to regulated legal professions. This prerequisite can be fulfilled not only through a legal apprenticeship contract but also via alternative arrangements, including, in some countries, unpaid traineeships, and volunteering – even though volunteering is primarily intended to benefit another person, without the expectation of financial compensation, and motivated by philanthropic or charitable intentions. This issue is especially pressing given that most young people cannot afford to gain work experience without (adequate) compensation and labour rights, which negatively affects both the development of their professional careers and the overall quality of the judiciary system.

Essential bibliography

Stewart, A., Rosemary, O., O'Higgins, N., & Hewitt, A. (Eds.). (2021). Internships, employability and the search for decent work experience. Edward Elgar Publishing/International Labour Office.

McCann, D., & Stewart, A. (2024). Quality, formality and the evolution of the International Labour Law: the new ILO quality apprenticeships standard. Industrial Law Journal, 53(4), 638-678.

Gruber Risak, M. & Obrecht, S. (2024). Under what conditions do volonteers escape being qualified as workers?. European Labour Law Journal, 15(2), 232-242.

Sanders, A. (2020). Judicial assistants in Europe – A comparative analysis. International Journal for Court Administration, 11(3), 1-18.

Rosin, A., & Erikson, M. (2024). A trainee right to a wage: The Estonian situation with comparative insights from Slovenia, the United States of America and Finland. European Journal of Social Law, n. 3, 189-205.

Keywords

Young workers, apprenticeship, volunteering, labour exploitation, discrimination, labour rights, law graduates.

Creating green jobs in social cooperatives – Polish perspective

Łukasz Kozar
University of Łódź

Szymon Bolimowski
University of Łódź

Abstract & methodology

The implementation of various sustainable and/or green practices in the daily operations of social cooperatives has resulted in a gradual greening process. As a result, scientific researches are already recognising the issue of green social cooperatives (Osti, 2012) or, more broadly, green social enterprises (Clark & Johansson, 2016; Kozar, 2023, 2024). One of the important aspects indicating that social cooperatives are entering the path of green development, alongside a decrease in their negative impact on the environment, is the creation of green jobs (GJ), which are characterised by high quality compared to other jobs. GJ in scientific research are identified with pro-environmental transformations of market entities and are discussed in the context of decent work (Rodríguez, 2019; Zimmermann & Engelbrecht, 2024).

The theoretical observations outlined above became the starting point for the research project Social and professional reintegration in the perspective of the green transition of social cooperatives, which aimed to explore the process of green transition of social cooperatives from the perspective of their co-founders – key actors in this process. As part of the project, eight focus group interviews (FGIs) were conducted with co-founders representing 48 different social cooperatives operating in Poland.

An analysis of the content of the FGI interviews identified opportunities and barriers to the creation of GJ in social cooperatives in Poland. It was noted that the co-founders of social cooperatives increasingly recognise that the social and professional reintegration of social cooperative members should be linked to contemporary economic challenges focused on sustainability and green issues. Hence, attempts are being made to develop green competences among members of social cooperatives or to create GJ in these entities. This is because these activities are seen as an opportunity for the contemporary direction of social and professional reintegration of members of social cooperatives. At the same time, numerous barriers are identified that hinder both the development of green competences and the creation of GJ. In addition to the classic barriers, among which the lack of adequate financial resources for green development was the most prominent, the issue of the green skills gap was identified. Among the co-founders of social cooperatives, the green skills gap manifested itself primarily

in a lack of adequate green knowledge and green skills necessary to create and maintain GJ in social cooperatives. In turn, among members of social cooperatives working in GJ, a green skills gap was identified in areas such as green knowledge, green skills, green behaviour, green attitudes, green abilities and green awareness. Thus, it was recognised that the shortage of green competences significantly contributes to a reduction in the quality of work in GJ (their potential for the development of social cooperatives is not being exploited).

Essential bibliography

Clark, E., & Johansson, H. (2016). Social economy and green social enterprises: Production for sustainable welfare? In Sustainability and the Political Economy of Welfare (158-170). https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315683850-11/social-economy-green-social-enterprises-eric-clark-håkan-johansson

Kozar, Ł. J. (2023). Toward green social enterprises: identifying key areas of greening and future research directions. Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series, 2023(178), 363-384.

Kozar, Ł. J. (2024). Identifying and mapping key green research areas: towards the greening of social enterprises. Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series, 2024(211), 281-299.

Osti, G. (2012). Green social cooperatives in Italy: a practical way to cover the three pillars of sustainability? Sustainability: Science, Practice and Policy, 8(1), 82-93.

Rodríguez, J. L. (2019). The promotion of both decent and green jobs through cooperatives. Boletin de La Asociacion Internacional de Derecho Cooperativo, 54, 115-129.

Zimmermann, B., & Engelbrecht, S. (2024). Transforming work towards social-ecological sustainability: a capability perspective. Transfer: European Review of Labour and Research.

Keywords

Green competences, green jobs, green skills gap, green social cooperatives, green transition, sustainable development.

Whistleblowing, Pay Transparency, and Quiet Quitting: Ethical resistance and identity in the evolving employment relationship

Małgorzata Kurzynoga
University of Łódź

Małgorzata Grześków
University of Wrocław

Sabina Pochopień-Belka
University of Opole

Abstract & methodology

In the context of shifting generational attitudes toward work, this presentation explores whistleblowing, pay transparency, and quiet quitting as forms of ethical resistance and identity negotiation. Drawing on legal perspectives, we examine how these practices reflect changing expectations around ethics and fairness, and how legal frameworks respond with greater focus on integrity. The analysis uses doctrinal legal methodology, supported by comparative and document analysis of EU and national legal sources. In the first part, we focus on whistleblowing as a deliberate act of dissent rooted in personal and professional ethics. It is not only a legal mechanism but also a socially grounded expression of responsibility toward the public interest. Whistleblowers expose wrongdoing and face serious risks. The EU Whistleblowing Directive (2019/1937) ensures secure reporting, protection, and confidentiality. We explore the tension between loyalty and accountability. The second part addresses pay transparency as a structural response to persistent inequality in the labour market, especially the gender pay gap. Pay transparency is increasingly seen not only as an instrument for individual empowerment but as a tool for collective bargaining and systemic change. The EU Pay Transparency Directive (2023/970) introduces new obligations for employers, including the right to information on pay levels, pay reporting, and the requirement to include pay ranges in job advertisements. These measures aim to create a culture of openness and fairness, enabling workers to detect and challenge unjustified disparities in pay. Legal transparency obligations also reshape organisational identities, making fairness a core value rather than a rhetorical goal. The third part explores quiet quitting – seen either as disengagement or as setting boundaries. By doing the bare minimum, workers express dissatisfaction with their employer's expectations or attitude. Quiet quitting can be an expression of opposition to the organization's unethical practices or violation of the principle of equality. To some extent,

whistleblowing and pay transparency can be a remedy for these problems. On the other hand, quiet quitting is linked to issues such as professional fulfilment, sense of belonging and connection with the organization's purpose. This raises the question of what measures employers should take to reduce the scale of the phenomenon under analysis and whether they should do so. In further perspective, the circumstance of whether quiet quitting should be comprehensively regulated by law requires analysis. Together, these perspectives show that ethical resistance is no longer just a reaction to misconduct but part of a broader shift in how younger generations view work, loyalty, and autonomy. Integrity is now a baseline for legitimacy, driving calls for accountability. Legal acts like the EU Whistleblowing and Pay Transparency Directives reflect this demand for ethical workplaces.

Essential bibliography

Terracol, M. (2023). How well do EU countries protect whistleblowers? Assessing the transposition of the EU Whistleblower Protection Directive. Transparency International.

Rodrigues, A. (2024). The whistleblower protection regime: A comparative and jurisprudential analysis. Almedina.

Feinstein, S., Devine, T., Pender, K., Allen, C., Nawa, R., & Shepard, M. (2021). Are whistleblowing laws working? A global study of whistleblower protection litigation. Government Accountability Project-International Bar Association.

Benedi Lahuerta, S. (2022). EU transparency legislation to address gender pay inequity: What is on the horizon and its likely impact in Ireland. Irish Journal of European Law, 24.

Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. Journal of Hospitality Marketing & Management, 31(8).

Aydin, E., & Azizoğlu, Ö. (2022). A new term for an existing concept: Quiet quitting – A self-determination perspective. In Proceedings of the 5th International Congress on Critical Debates in Social Sciences (Burhaniye, Turkey, October 7-9).

Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting – Causes and opportunities. Business and Management Research, 12(1).

Keywords

Whistleblowing, pay transparency, quiet quitting, ethical resistance, employment relationship.

L'allattamento è lavoro?

Luigi Lama
Centro Studi Nazionale CISL

Abstract & methodology

L'allattamento è un lavoro?
La definizione di lavoro ILO del 2013 "qualsiasi attività svolta da persone di ogni sesso ed età per la produzione di beni o servizi ad uso proprio o di altri" è troppo ampia. Per renderla più precisa e stringente abbiamo fatto ricorso alla letteratura e alla discussione con partecipanti a corsi di formazione sindacale in Italia e all'estero nell'arco di vari decenni. Sia lavoro che non lavoro hanno diverse forme e gradi di impegno. E due dimensioni: una oggettiva, la produzione di beni e servizi, una soggettiva, la relazione fra chi produce e chi usufruisce della produzione mediata dalla realizzazione del bene o servizio.
Per distinguere i due insiemi di "lavoro" e "non lavoro" propongo un criterio: la natura della relazione fra le parti, chi produce e chi fruisce. Una attività è lavoro quando il prodotto o il servizio non cambia natura con la sostituzione di uno o entrambi o contraenti, chi produce e chi ne fruisce. Ecco la definizione: "È lavoro qualsiasi attività svolta da persone di ogni sesso ed età per la produzione di beni o servizi ad uso proprio o di altri in cui la relazione fra chi produce e chi usufruisce del prodotto permette la completa sostituibilità di una o entrambe le parti senza che sia modificata la natura di tale relazione".
Natura, non qualità. Le competenze e l'attenzione del produttore possono dare qualità al prodotto che altri non riuscirebbero a dare. Possono renderlo unico, ma è lavoro solo se la natura della relazione fra produttore e fruitore non è alterata dalla sostituibilità di uno dei due.
Non è un lavoro l'allattamento da parte del genitore se è elemento della costruzione di un rapporto affettivo fra i due soggetti coinvolti, mentre è lavoro se è considerato trasferibile ad altri; l'allattamento lo è stato in modo diffuso fino a circa un secolo fa, quando le famiglie benestanti affidavano la prole alle balie. Oggi questa pratica è quasi scomparsa e fa discutere una nuova, molto più invasiva, la gravidanza per conto di altri.
Circoscrivere il lavoro, combinando la dimensione oggettiva dello svolgimento di una prestazione con quella soggettiva della natura della relazione, fa includere le attività di servizio, in particolare di cura della persona, estranee nella concezione prevalente di lavoro nel linguaggio corrente e in molta letteratura.
Con la definizione data è possibile distinguere ad esempio l'attività sessuale; è lavoro se uno dei partner è sostituibile, ricevendo eventualmente un compenso, mentre non lo è se è espressione di una relazione amorosa che rende reciprocamente insostituibili i partner. Oppure il colloquio fra amici e quello fra

psicologo e paziente. Questo vale anche quando produttore e fruitore coincidono nella cura di sé stessi.
Infine il coinvolgimento soggettivo nel lavoro mostra che il confine fra i due tipi di attività è sfumato e mutevole.

Essential bibliography

Marco Biagi, Istituzioni di diritto del lavoro, Giuffrè, 2003.

Luigino Bruni, Fondati sul lavoro, Vita e Pensiero, 2014.

Mariella Carlotti, Il lavoro e l'ideale, Società Editrice Fiorentina, 2008.

Giovanni Costa, Le risorse umane, in Maurizio Rispoli (a cura di), L'impresa industriale. Economia, tecnologia, management, Il Mulino, 1989.

Robert Stebbins, Serious Leisure: A Conceptual Statement.

Luciano Gallino, Dizionario di sociologia, UTET, 1993, 391.

Primo Levi, Chiave a stella, Einaudi, 1978.

Giovanni Mari, La trasformazione del tempo libero in ozio, in G. Mari e F. Ammannati, S. Brogi, A. Fermani, F. Seghezzi, A. Tonarelli (a cura), Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà, Firenze University Press https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/1304-la-trasformazione-del-tempo-libero-in-ozio

Ikujiro Nonaka, Hirotaka Takeuchi, The Knowledge Creating Company, Oxford University Press, 1995.

Massimo Pilati, I processi decisionali relativi al lavoro: la motivazione, in Anna Grandori, L'organizzazione delle attività economiche, Il Mulino, 1995.

Richard Sennett, Together. The Rituals, Pleasures and Politics of Cooperation, Yale University Press, 2012 (trad. It. Insieme. Rituali, piaceri, politiche della collaborazione, Feltrinelli, 2012).

Thorstein Veblen, The Theory of the Leisure Class, Mac Millian, 1899 (trad. it. La teoria della classe agiata, Einaudi, 1971).

Giovanni Villani (1280-1348), Nuova cronica, libro Duodecimo, cap. XCIV. https://it.wikisource.org/wiki/Nuova_Cronica/Libro_dodecimo

Keywords

Lavoro, non lavoro, dimensione soggettiva e oggettiva, natura della relazione, coinvolgimento.

Trasparenza, portabilità e riconoscimento della professionalità: il ruolo della certificazione delle competenze e delle microcredenziali

Fabiola Lamberti
Università degli Studi Roma Tre

Abstract & methodology

Attraverso un'analisi della normativa vigente (ancora parzialmente incompiuta) e del contributo della dottrina giuslavoristica (forse poco attenta al tema), il saggio si propone di offrire una disamina sulla centralità della certificazione delle competenze e dell'impatto delle microcredenziali sul diritto del lavoro contemporaneo, evidenziandone le implicazioni per un mercato del lavoro più dinamico e inclusivo. Sul versante europeo, l'attenzione si focalizza sui provvedimenti emanati in tema di lifelong learning, di validazione delle competenze acquisite attraverso percorsi formali, non formali e informali e sul nascente quadro regolatorio concernente le microcredenziali, esaminando le azioni intraprese per promuovere una maggiore trasparenza e portabilità delle qualificazioni professionali all'interno dello spazio unionale. Sul versante nazionale, viene approfondito il significato giuridico della formazione continua come diritto-dovere-responsabilità, dell'apprendimento permanente come elemento immanente alle persone, delle competenze nelle loro molteplici dimensioni – da conoscenze teoriche e pratiche ad abilità tecniche e trasversali – evidenziandone la centralità per l'inquadramento professionale dei lavoratori e per la loro progressione di carriera all'interno delle organizzazioni. Successivamente, il contributo esplora il ruolo svolto dagli enti pubblici e privati che operano nel settore della formazione e della certificazione delle competenze, con particolare riferimento ai criteri di accreditamento e ai meccanismi di controllo della formazione, anche approfondendo il doppio binario delle certificazioni "privatistiche" basate su norme tecniche UNI EN ISO e sulla certificazione delle competenze riferite alle professioni non organizzate in ordini o collegi, di cui alla L. 4/2013, come contemplata dal D. Lgs. n. 13/2013. Nelle conclusioni, il lavoro si sofferma sulle promettenti potenzialità e sulle sfide ancora aperte relative all'introduzione e alla diffusione delle microcredenziali, quali attestazioni digitali di risultati di apprendimento specifici, circoscritti nel tempo e focalizzati su competenze particolari. Se ne apprezzerà il potenziale per interventi di riqualificazione rapida e mirata in termini di maggiore flessibilità dei percorsi formativi, di personalizzazione dell'apprendimento in base alle esigenze individuali e di una risposta più efficace alle dinamiche evolutive del mercato del lavoro, senza tuttavia trascurare le questioni ancora irrisolte relative alla loro piena validità giuridica, al loro effettivo riconoscimento e alla pressante necessità

di definire standard di qualità condivisi a livello settoriale e intersettoriale. Si discute, infine, l'importanza di sistemi di certificazione improntati alla trasparenza, all'affidabilità e all'interoperabilità al fine di agevolare la mobilità dei lavoratori all'interno del mercato del lavoro e il riconoscimento transnazionale delle loro qualificazioni professionali.

Essential bibliography

C. Alessi (2004), Professionalità e contratto di lavoro, Giuffrè.

G. Bertagna, L. Casano, M. Tiraboschi (2012), Apprendimento permanente e certificazione delle competenze, in M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), La nuova riforma del lavoro, Giuffrè.

M. Brollo (2019), Quali tutele per la professionalità in trasformazione?, in ADL, 3, 495 ss.

U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (2013), Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, ADAPT University Press.

L. Casano (2022), Formazione continua e transizioni occupazionali, in VTDL, 4, 659 ss.

L. Casano (2016), Il sistema della formazione: fondi interprofessionali, certificazione delle competenze, in M. Tiraboschi (a cura di), Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act, Giuffrè.

L. Casano, M. Tiraboschi (2016), Oltre i tecnicismi, verso un nuovo diritto del lavoro: il futuro della certificazione delle competenze, @bollettinoADAPT, 23 marzo 2016.

S. Ciucciovino (2022), Professionalità, occupazione e tecnologia nella transizione digitale, in federalismi.it, 8, 129 ss.

S. Ciucciovino (2022), La formazione continua nel settore metalmeccanico: dal diritto soggettivo alla formazione al sistema dell'apprendimento permanente, in T. Treu (a cura di), Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici, Giappichelli.

S. Ciucciovino (2013), Apprendimento e tutela del lavoro, Giappichelli.

S. Ciucciovino, D. Garofalo, A. Sartori, M. Tiraboschi, A. Trojsi, L. Zoppoli (2021) (a cura di), Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?, ADAPT University Press.

G. R. Simoncini (2016), La certificazione delle competenze. Definizione e inquadramento giuridico, Working Paper ADAPT, n. 4.

G. R. Simoncini (2017), Occupabilità e produttività del lavoro: il nodo della certificazione delle competenze, in DRI, 3, 687 ss.

M. Tiraboschi (2013), Certificazione competenze: un castello di carta, in U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo (a cura di), Certificazione delle competenze.

Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, ADAPT University Press.

Keywords

Competenze, professionalità, certificazione, apprendimento, validazione, microcredenziali.

La representación de las partes en el convenio colectivo erga omnes en el trabajo del hogar familiar en España ¿necesaria modernización?

Alexandra Lenis Escobar
Universidad de Córdoba

Abstract & methodology

El trabajo desarrollado dentro del hogar familiar ha tenido en el ordenamiento español un ingreso paulatino y "a medias" en el área laboral. La concurrencia de notas de laboralidad y las particularidades de la prestación del trabajo, han determinado su regulación como una relación laboral especial desde los años 80 del siglo pasado. Esta consideración ha condicionado el desarrollo de una auténtica regulación laboral.
Ello, unido a múltiples factores como el aislamiento del trabajador y los elementos de vulnerabilidad interseccional de género y de condición migrante, que influyen en la escasa sindicación del colectivo, limitan el ejercicio los derechos colectivos reconocidos en la Constitución en el desarrollo legislativo.
La ratificación del Convenio 190 y de la Recomendación 201 de la OIT por España en el 2022, han obligado al legislador a realizar una revisión de la regulación interna – parcialmente realizada en el RD-Ley 16/2022 – , pero necesaria en cuanto a los instrumentos de promoción y de acción sindical y su conformidad con el contenido del art.3 del Convenio 190 OIT.
La dificultad de articular la representación de las partes con legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia erga omnes ha determinado la actual inexistencia de un convenio colectivo sectorial aplicable. Esta anomia ha sido abordada por diversas autoras con soluciones que van desde la legitimación de sujetos alternativos o la introducción de criterios adicionales de medición de la representatividad, para lograr la negociación de convenios propios; hasta la extensión de convenios ya existentes, que contribuyan a mejorar las precarias condiciones de trabajo que caracterizan a este sector. Sin embargo, ninguna de las opciones planteadas es pacífica.
Por otra parte, el Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia de España sitúa tanto a la economía de los cuidados como la necesaria modernización de la negociación colectiva, en un importante lugar. La Palanca VIII "nueva economía de los cuidados y políticas de empleo" recoge de una parte, en el marco del componente 22 "Plan de choque para la economía de los cuidados", un Plan Estratégico (PERTE) que aboga por la profesionalización del sector, con problemas de precariedad de condiciones laborales y falta de profesionales correctamente formados y motivados. Por otra parte, el componente 23 "nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo",

incluye entre las reformas la modernización de la negociación colectiva (C23.R8) para corregir debilidades estructurales y adecuarla a la realidad y necesidades actuales.
Este trabajo pretende plantear las principales problemáticas de la articulación de la representación de las partes en el convenio colectivo estatutario en este sector, contribuyendo al debate de las posibles soluciones para alcanzar la regulación colectiva de condiciones de trabajo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar.

Essential bibliography

Benavente Torres, I. (2021) Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar. Lex social: Revista de Derechos Sociales, Vol. 11, n. 1, 534-557.

Blasco Martín. E. Contribución especial: pequeño cuestionario para la acción sindical en el sector del trabajo doméstico. Lex social: Revista de Derechos Sociales, Vol. 9, n. 2, 411-419.

Del Pino Ayala, C. (2024) Derechos colectivos de las empleadas de hogar. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LVII, 221-244.

Grau Pineda, C. De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Lex social: Revista de Derechos Sociales, Vol. 9, n. 2, 47-90.

Gómez García, F. X. La influencia de las variables "mujer" e "inmigrante" en el servicio doméstico en Aa.Vv. Reflexiones sobre el empleo doméstico. De donde venimos, donde nos encontramos y hacia donde vamos. Eusko, Gobierno Vasco, Donostia, 141-156.

Guamán Hernández, A. (2024) La dignificación plena del trabajo doméstico asalariado: pasos adelante y tareas pendientes. Un repaso a las últimas reformas en España desde la perspectiva del feminismo jurídico. Revista Latinoamericana de Derecho Social, n. 39, 395-445.

Menéndez Calvo, R. (2020) Regulación convencional del servicio doméstico, imprescindible para conocer sus derechos en AA.VV. Reflexiones sobre el empleo doméstico. De donde venimos, donde nos encontramos y hacia donde vamos. Eusko, Gobierno Vasco, Donostia, 33-42.

Miñarro Yanini, M. (2012) La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (I) y (II). Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, n. 4, 49-60 y n. 5, 73-93.

Nieto Rojas, P. (2019) Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT. Lex social: Revista de Derechos Sociales, Vol. 9, n. 2, 397-410.

Quintero Lima, M. G. (2023). La desprecarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas? Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, n. 473, 87-124.

Sáez Lara, C. (2024) Mujeres migrantes ante una esclavitud en el siglo XXI en las sociedades de destino en Martín Guardado (Dir.); Gil Moreno, E. y Moreno Corchete, O. (Coord.) Mujeres, esfera pública e interseccionalidad, Colex.

Sanz Sáez, C. (2021) Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores. Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales, n. 45, 138-161.

Keywords

Negociación colectiva, representatividad, legitimación negociadora, trabajo doméstico, cuidados en el hogar.

Los tiempos de presencia en el empleo doméstico

Olga Lenzi
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 n. 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, por ejemplo, el denominado "tiempo de presencia". 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 art. 9, concretamente en su apdo. 2, pero incorpora importantes diferencias respecto de las previstas para los trabajadores comunes en el Estatuto de los Trabajadores.
Así las cosas, con la presente comunicación se pretende ahondar en la compleja cuestión de los tiempos de presencia en el sector doméstico, en la medida en que, a mi juicio, no existe excepción alguna en la regulación comunitaria que permita estos lapsos temporales "híbridos", en la frontera entre el trabajo y el no-trabajo, en esta ocupación.
A la luz del análisis de la normativa comunitaria y su doctrina judicial, se propondrá la necesaria modificación del RD 1620/2011, en cuanto la consideración de los tiempos de presencia en la relación laboral especial al servicio del hogar familiar podría suponer una vulneración del Derecho de la UE.
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

Barnard, Catherine (2012) EU Employment law, Oxford University Press.

Cabeza Pereiro, Jaime (2019) "El trabajo doméstico en la normativa de la OIT", Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, Extra 9.

McCann, Deidre y Murray, Jill (2010) The legal regulation of working time in domestic work, Oficina Internacional del Trabajo.

Pavlou, Vera (2016) "El potencial del derecho laboral de la UE para luchar contra la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos. Implicaciones para el ordenamiento jurídico español", Revista de derecho social, 76, 83-106.

Pérez Agulla, Sira (2023) "Tratamiento del tiempo de trabajo en el empleo doméstico", en Cuadros Garrido, M.ª Elisa y Selma Penalva, Alejandra (Dirs.), El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar, Colex, 107-128.

Scheiwe, Kirsten (2021) "Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law – Change in Sight?", EUI Working Papers, 2021/03.

Keywords

Trabajo doméstico, trabajo decente, tiempo de trabajo, tiempos de presencia, igualdad.

Planes de Salud Mental en la Empresa: De la Obligación Preventiva a la Estrategia Organizacional

Paula López Aguado
Universitat de València

Abstract & methodology

La transformación del mercado laboral en las últimas décadas – marcada por la digitalización, la terciarización y la globalización – ha intensificado la exposición de las personas trabajadoras a riesgos psicosociales como la sobrecarga, la falta de autonomía o el escaso apoyo social. Estos factores han contribuido al incremento sostenido de trastornos de salud mental en el entorno de trabajo, configurando una situación crítica con repercusiones humanas, organizativas y económicas. En España, las incapacidades temporales por salud mental han aumentado un 72% desde 2020 a 2024. En 2024 se contabilizaron casi 650.000 bajas por este motivo, suponiendo un 10% del total de Incapacidades Temporales y con una media de 108 días por baja. Esto ha generado importantes costes humanos y económicos. La OMS y la OIT cifran en 12.000 millones de días de trabajo los que anualmente se pierden debido a bajas laborales relacionados con la salud mental.

Este estudio se enmarca en un enfoque jurídico y técnico, abordando las obligaciones legales derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) y directrices europeas como la Directiva 89/391/CEE. En este sentido, se subraya que la evaluación de los riesgos psicosociales es una obligación legal de los empleadores, y no una mera recomendación.

La metodología empleada en este trabajo incluye una revisión normativa, doctrinal y empírica. Se examinan los métodos de evaluación de riesgos psicosociales validados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), tales como FPsico, CoPsoQ ISTAS21 y la Norma UNE-ISO 45003. Asimismo, se describen los procedimientos prácticos para la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de estos riesgos, mediante la combinación de técnicas cualitativas (entrevistas, focus groups) y cuantitativas (cuestionarios estructurados), adaptadas al tamaño y características de la empresa.

Se propone el diseño e implementación de planes de salud mental como herramienta estratégica y preventiva. Estos planes deben incluir: objetivos claros, diagnóstico inicial, medidas organizativas y colectivas, seguimiento y evaluación, y estar integrados dentro de la política de responsabilidad social corporativa de la empresa, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3 y 8).

Entre las acciones recomendadas se encuentran: reducir las exigencias excesivas, aumentar la autonomía, fortalecer el apoyo social, prevenir el acoso, gestionar los cambios organizativos y facilitar la conciliación.
La gestión adecuada de los riesgos psicosociales y la promoción activa de la salud mental no solo son exigencias legales, sino también oportunidades para mejorar el bienestar, la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

Essential bibliography

Agra Viforcos, B. (2023). Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales en la empresa. Tratado práctico de prevención de riesgos laborales. Incluye formularios, 2023, 675-711. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8931900

Alcolado Chico, M. T. (2024). Aproximación a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Anales de la Real Academia de Doctores, 9(1), 3-29.

Alegre Nueno, M. (2019). La participación de los delegados de prevención en el sistema de gestión de los riesgos laborales. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, 175, 59-62.

Backhaus, I., Gero, K., Dragano, N., & Bambra, C. (2023). Health Inequalities Related to Psychosocial Working Conditions in Europe. ETUI; 10.2139/ssrn.4495082. https://www.etui.org/publications/health-inequalities-related-psychosocial-working-conditions-europe

Comisión Europea. (2017). Trabajo más seguro y saludable para todos – Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones). Comisión Europea.

Comisión Europea. (2018). Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos. Empleao, Asuntos Sociales e Inclusión.

Lago Moreda, A. (2022). La salud mental, la nueva pandemia laboral. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, 199, 9.

Lázaro Gutiérrez, R., & Alcalde Peñalver, E. (2023). La salud mental en los estados de información no financiera: Estudio lingüístico en las empresas del IBEX-35. Onomázein: Revista de lingüística, filología y traducción de la Pontificia Universidad Católica de Chile, 13, 129-146.

Menéndez, M., Benach, J., & Vogel, L. (2020). The impact of safety representatives on occupational health. ETUI. https://www.etui.org/publications/reports/the-impact-of-safety-representatives-on-occupational-health

Otero Aparicio, M. J., & Velázquez Fernández, M. (2023). Obligaciones respecto a los riesgos psicosociales. Tratado práctico de prevención de riesgos laborales. Incluye formularios, 2023, 713-788. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8931904

Payá Castiblanque, R., & Luque Balbona, D. (2023). Riesgos psicosociales, salud mental y prolongación de la vida laboral. Panorama social, 38, 131-145.

Keywords

Salud mental, riesgos psicosociales, prevención, riesgos laborales, factores psicosociales, evaluación, responsabilidad social corporativa, absentismo, incapacidad temporal, bajas.

Retos socioprofesionales de los cuidadores: ¿es suficiente la nueva Ley de Dependencia?

Ramón López Fuentes
Universidad de Sevilla

Abstract & methodology

Analizar comparativamente qué retos afronta la nueva Ley de Dependencia, ante cambios sociales como son el mayor envejecimiento de la sociedad, problemas de impacto de las enfermedades crónicas e invalidantes – con atención especial a las mentales-, o nuevas realidades de fomento de la natalidad – y por tanto, del impacto de fomentar cultura del cuidado y la corresponsabilidad-. Un materia en la que un Mercado de Empleo cambiante, más flexible, pero no por ello, menos garantista, debe jugar una papel protagonista, ya que sin duda el cuidado es quizás la más "humana de las tareas".
Para ello, no se sólo se trabajarán textos doctrinales, sino jurisprudencia y comparativa normativa, con propuestas, esperemos de avance en la materia.

Essential bibliography

Rodriguez de Santiago, M. J/Diez Sastre, S. Coord. La administración de la Ley de Dependencia. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2012.

Molero Marañon. M.L. Bases, evolución y retos de la Ley de dependencia a los diez años de su aprobación. Bomarzo, 2017.

García Romero, B. y López Aniorte, M.C. Coord. Protección social del trabajo de cuidados. Thomson Reuters Aranzadi, 2022.

Rodriguez Escaciano. S. Despoblación, envejecimiento y servicios públicos de cuidado: apostando por los empleos verdes. Aranzadi, 2023.

Lantaron Barquin, D. Trabajo y suicidio. Aranzadi. 2025.

Keywords

Dependencia, cuidadores, trabajo "informal", protección social, salud mental, suicidio, nuevas formas de trabajo, corresponsabilidad, nuevos retos sociales.

Desafíos jurídicos para el Derecho Internacional de la Seguridad Social con relación a los cuidados de largo plazo (el caso México)

Gabriela Mendizábal Bermúdez
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Abstract & methodology

En el contexto global actual, el envejecimiento de la población, la disminución de las tasas de natalidad y el aumento de la migración plantean desafíos cruciales para los sistemas de seguridad social, particularmente en relación a los cuidados de largo plazo, en los que las normativas tanto nacionales, como internacionales enfrentan dificultades para adaptarse a estas realidades cambiantes.
Este tema representa en si una problemática que se puede analizar desde las personas migrantes, que requieren de cuidados de largo plazo, y por tratarse de un derecho humano, estos cuidados deberán ser proporcionados por el país de destino, o inclusive él o los países de tránsito. También, se pueden analizar las cadenas migratorias que se están estableciendo de los países del sur global hacia los países del norte global, cuyas economías más avanzadas, le permiten a sus ciudadanos costearse más fácilmente el pago por servicio de cuidados a las personas que los requieren dentro de una familia. En ese sentido, es necesario reconocer las necesidades de las personas trabajadoras cuidadoras, quienes no sólo se enfrentan a la problemática propia de la migración, sino a la que el ser una persona cuidadora indica per se, por ejemplo, el desgaste emocional y físico y la falta de capacitación para el desempeño del trabajo.
Aunque existen numerosos tratados y acuerdos internacionales orientados a ampliar la seguridad social globalmente, el trabajo de las personas cuidadoras transnacionales ha recibido escasa atención. En México, uno de los principales retos desde el Derecho Internacional de la Seguridad Social es la falta de armonización normativa con estándares internacionales, lo que genera brechas en el acceso a cuidados para migrantes y en la protección de quienes los brindan, especialmente en condiciones irregulares.
Desde esta visión, y en uso del método deductivo y exgético, esta investigación jurídica da respesta a las preguntas sobre cuál es el perímetro del trabajo de cuidados y qué parámetros son útiles para identificarlo, así como las diferencias entre el trabajo de cuidados remunerado y el realizado de forma gratuita, con un enfoque internacional, al relacionarse con el fenómeno de la migración interna, transnacional e incluso transcontinental.
Pues estas dinámicas migratorias complejizan aún más la delimitación del trabajo de cuidados, ya que muchas personas cuidadoras – en su mayoría mujeres – cruzan fronteras geográficas y legales para desempeñar estas funciones, a

menudo en contextos informales y sin reconocimiento jurídico. En este marco, resulta indispensable repensar los criterios normativos y sociales con los que se define este tipo de trabajo, incorporando una perspectiva que reconozca la movilidad humana, las desigualdades estructurales y las múltiples formas de precariedad asociadas al cuidado en contextos migratorios.

Essential bibliography

Cafagna, G., et al. (2019). Envejecer con cuidado: Atención a la dependencia en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024, mayo 16). Invertir en la igualdad de género en América Latina y el Caribe para un mundo mejor. https://www.cepal.org/es/notas/invertir-la-igualdad-genero-america-latina-caribe-un-mundo-mejor

International Organization for Migration (OIM). (2024). Explorando la feminización de la migración con perspectiva de género. https://lac.iom.int/sites/g/files/tmzbdl2601/files/documents/2024-07/explorando-la-feminizacion-de-la-migracion-con-perspectiva-de-genero-1.pdf

Mendizábal Bermúdez, G. (2024). Dependencia funcional como riesgo social y su impacto en el trabajo y la seguridad social. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 1. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2018/03/revista_n1_2018_def.pdf

Mendizábal Bermúdez, G., & Esquivel Díaz, F. (2024). El desafío de brindar beneficios de atención a largo plazo en México a los afiliados al IMSS. Revista de Gestão Social e Ambiental, 18(12), e010104.

Mendizábal Bermúdez, G. (2024). México: Avances en el reconocimiento de los derechos familiares en la seguridad social. Instituto Max Planck. Recuperado de https://www.mpisoc.mpg.de/fileadmin/user_upload/data/Sozialrecht/Publikationen/Schriftenreihen/Social_Law_Reports/SLR_6_2024_Mexico_AR.pdf

Mendizábal Bermúdez, G., & López Pérez, E. (2024). Protección social participativa para migrantes en México. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Mendizábal Bermúdez, G. (2020). Derecho internacional de la seguridad social. Porrúa.

Mendizábal Bermúdez, G. (2021). Hacia la construcción de un derecho social comparado. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 54(162). Recuperado de https://www.redalyc.org/journal/427/42775436008/html/

Mendizábal Bermúdez, G. (2022). Historia y alcance de los derechos humanos sociales de los migrantes irregulares. e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS), 7(2). Recuperado de https://institucional.us.es/revistas/

Prot_Social/7_2/E-RIPS_2022_vol_7_n2_04_mendizabal_bermudez.pdf?form=MG0AV3

Mendizábal Bermúdez, G. (2009). La protección social de los trabajadores migrantes mexicanos. Ed. Juan Pablos y UAEM.

Keywords

Cuidados de largo plazo, migración, seguridad social, derecho internacional de la seguridad social.

Articolazione del tempo di lavoro tra sovraoccupazione e sottoccupazione

Valentina Menegatti
Inapp

Abstract & methodology

Un fattore importante nella descrizione delle condizioni di lavoro riguarda l'orario di lavoro, la sua articolazione nell'arco della settimana, nonché la corrispondenza tra la quantità desiderata di ore di lavoro e quelle che si svolgono effettivamente. La flessibilità, alternativa alle forme tradizionali di lavoro, che contemplano orari standard e sedi fisse, favorita altresì da una costante innovazione digitale, rappresenta oggi la nuova normalità. In tale fase, affinché il cambiamento – inteso nel senso di modernizzazione delle regole che definiscono l'impianto tradizionale – si possa concretamente realizzare, è necessario introdurre mutamenti a livello strutturale. Uno dei volani di tale operazione è rappresentato dall'istituto dell'orario di lavoro, non solo in riferimento alla sua quantità, ma soprattutto alla sua effettiva misurazione e vincolatività. In questo quadro, recentemente, il dibattito è tornato a focalizzarsi su ulteriori ipotesi di rimodulazione dell'orario di lavoro a parità di salario, la cd. settimana corta. L'idea di fondo tenta di coniugare la riduzione delle ore di lavoro con l'aumento del benessere e della produttività del lavoro stesso.
Parallelamente, si registra il consolidamento del fenomeno della sottoccupazione, identificando in tale condizione coloro che dichiarano di aver lavorato, indipendentemente dalla loro volontà, meno ore di quello che avrebbero potuto o dovuto fare. Su questo fenomeno, a partire dagli anni '90, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) propone l'utilizzo dell'indicatore di sottoccupazione in aggiunta a quelli più tradizionali di occupazione e disoccupazione, al fine di descrivere gli andamenti del mercato del lavoro. Specularmente, la sovraoccupazione è la condizione di un individuo occupato, che desidera o cerca di lavorare meno ore rispetto a quelle effettivamente svolte ed è disposto ad accettare la corrispondente riduzione del reddito percepito. Entrambi i fenomeni, riduzione dell'orario di lavoro e sottoccupazione, hanno implicazioni rilevanti sulla qualità dell'occupazione.
Grazie alla disponibilità dei dati longitudinali dell'indagine Inapp-PLUS (Participation Labour Unemployment Survey, indagine biennale, inserita nel programma Statistico nazionale, condotta su un campione di 45.000 individui dai 18 ai 74 anni), il paper analizza le dimensioni che hanno assunto recentemente i fenomeni sopra citati, facendo ricorso ai panel delle annualità 2021 e 2022. A tal fine si procederà con l'utilizzato di un indicatore che mette a confronto l'orario settimanale svolto con quello desiderato (indicatore di

adeguatezza delle ore lavorate), tenendo altresì conto delle principali variabili sociodemografiche.

Essential bibliography

Deidda M., Menegatti V. (2023), Riduzione dell'orario settimanale di lavoro. Ricognizione comparativa delle sperimentazioni realizzate, Inapp Working Paper n. 96.

Di Nunzio D. (a cura di) (2023), Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative, Futura Editrice.

ILO (2013), Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization.

Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022) Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro, Inapp.

Inapp, Bergamante F., Luppi M. (a cura di) (2023) Rapporto PLUS 2023. Osservare le traiettorie del mercato del lavoro, Inapp.

Istat (2013), Disoccupati, inattivi, sottoccupati. Indicatori complementari al tasso di disoccupazione, Statistiche Report, aprile 2013.

Keywords

Orario di lavoro, flessibilità, sovraoccupazione, sottoccupazione, innovazione, benessere, produttività, soddisfazione, indicatore di adeguatezza.

From Function to Virtue: Morality Policing and the Boundary Between Work and Non-Work

Jacqueline Meredith
Swinburne University of Technology

Abstract & methodology

The boundary between work and non-work traditionally demarcates areas appropriate for legal regulation from those that fall within the sphere of personal autonomy and private life. However, this divide has become increasingly porous. As work encroaches on private spaces, the line between work-related and purely personal activities grows more uncertain. Accompanying this shift is an evolving array of employers' prerogatives, enabling new forms of control and subordination – even within the non-work realm.

This paper critically examines the expanding role of moral judgments – by employers and, at times, courts and industrial tribunals – in shaping the legal boundary between work and non-work. It focuses on three key areas: (i) dismissal for off-duty conduct, (ii) compensation for work-related injury and (iii) regulation of employee behaviour in remote work settings. In each area, the legal status or impact of workers' conduct increasingly hinges not on its objective connection to work, but on its alignment with employers' moral values and corporate ethos.

In dismissal cases, ideas like 'reputational risk', 'cultural fit' and 'bringing the employer into disrepute' are increasingly used to justify disciplinary action for private conduct – whether drink-driving, sexual behaviour, or distasteful social media posts – on the basis that these actions impact the realm of work. Injury compensation cases reflect a reversal of this logic. Moralised judgments about private behaviour – drinking, partying, or engaging in consensual sex while travelling for work – can suggest that conduct is not sufficiently work-related. In such cases, moral disapproval distorts legal interpretation, turning the question of whether injury occurs in the course of employment into an assessment of whether behaviour aligns with expected moral standards. Remote work further complicates the boundary as employers gain new opportunities to monitor and judge workers in private spaces. Surveillance can result in disciplinary action, not for performance-related failings, but for perceived lapses in virtue, discipline, or propriety – such as untidy homes or children's background noises. In this way, the non-work sphere is increasingly brought under the regulatory scope of work.

Taken together, this illustrates a broader shift toward moral policing when determining if behaviour falls within the work or non-work realm. To illuminate these issues, the paper offers case examples from Australia, the United Kingdom and the European Court of Human Rights, though its analysis has broader

relevance for all jurisdictions that differentiate between work and non-work in labour regulation. The paper challenges the growing emphasis on workers' personal virtues, advocating instead for a focus on workers' professional function, duties and performance. It argues that rules delineating the boundary between work and non-work must be interpreted and applied based on objective criteria, without resorting to moral judgments.

Essential bibliography

Bosch, J. (2003). None of your business (interest): The argument for protecting all employee behavior with no business impact. Southern California Law Review, 76, 639-662.

Collins, H. (1986). Market power, bureaucratic power, and the contract of employment. Industrial Law Journal, 15, 1-32.

Eustace, A. (2025). Bring your whole self into work, keep your whole self out. European Labour Law Journal, 16(1) (online).

Fairfield, J., & Reilly, A. (2025). Home – The final frontier: Why privacy means protecting workers' rights to time and space. Belmont Law Review, 12, 445-499.

Finkin, Matthew W, 'Life Away from Work' (2006) 66 Louisiana Law Review 945-974.

Hook, S., & Noakes, S. (2019). Employer control of employee behaviour through social media. Law, Technology and Humans, 1(1), 141-161.

Kaptein, M. (2019). Prescribing outside-work behavior: Moral approaches, principles, and guidelines. Employee Responsibilities and Rights Journal, 31, 165-185.

Kossek, E. E., & Block, R. N. (1993). The employer as social arbiter: Considerations in limiting involvement in off-the-job behavior. Employee Responsibilities and Rights Journal, 6(2), 139-155.

Mantouvalou, V. (2008). Human rights and unfair dismissal: Private acts in public spaces. The Modern Law Review, 71(6), 912-939.

Otto, M. (2016). The right to privacy in employment: A comparative analysis. Hart Publishing.

Pärli, K., & Vögtli, J. (2020). Control and sanction of employees on the basis of codes of conduct – A question of basic labour (human) rights? Labor Law Journal, Spring 2020, 71-84.

Sugarman, S. D. (2003). "Lifestyle" discrimination in employment. Berkeley Journal of Employment & Labor Law, 24(2), 377-438.

Keywords

Morality, corporate values, reputational risk, dismissal, remote work, workplace injury, off-duty conduct, autonomy, private life.

Ministers of religion as workers: exploring the impact of discrimination law on the definition of work

Romain Mertens
University of Namur

Abstract & methodology

In many countries, ministers of religion are not afforded the protections typically associated with labour law regulations. Various arguments are invoked to justify this exclusion. They range from the spiritual nature of the tasks carried out by ministers of religion to the absence of an employer-employee relationship, as they are seen as answering a calling rather than performing a job. In other words, "the preparation of God's reign on earth" is not something that can be considered as work and there is no subordination between ministers of religion and their religious organisation. The consequence of this reasoning is a severe lack of protection for those who devote their life to religious service.
This paper relies on a comparative approach to analyse the status of ministers of religion in relation to labour law. Drawing on insights from European law, it shows how the particularly expansive scope of discrimination law could include ministers of religion, thereby enhancing their legal protections. In turn, this reevaluation could lead to a shift of paradigm and influence the application of other labour law regulations to ministers of religion.
The contribution begins with a review of the main arguments used in Belgian, French and English legal systems to exclude clergy from labour law protections (1). It then assesses the scope of EU anti-discrimination law and delves into the case law of the European Court of Justice (2). In doing so, the departure point is EU directive 2000/78 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Contrary to many national-level intepretations and scholarly opinions, the analysis reveals that ministers of religion do fall within the ambit of anti-discrimination law. Lastly, the contribution explores how the reasoning in anti-discrimination law could prompt a reevaluation of the status of ministers of religion under the more restrictive scope of other labour law regulations (3). By taking into account factors such as the economic dependence of ministers of religion and their vulnerability, alongside the evolutions of labour law driven by new forms of employment, the idea that ministers of religions are workers progressively becomes a substantive claim.
In conclusion, the paper aims at reflecting on the varying scope of labour law and anti-discrimination law, as well as on the unique employer-employee dynamic within religious organisations, in order to identify ways to extend both national and European regulations to better protect clergy members.

Essential bibliography

Barnard, C. (2011). Législation anti-discrimination, activité professionnelle non salariée et professions libérales. Revue du Droit Européen Relatif à la Non-Discrimination, 2011(12), 24-36.

Dorssemont, F. (2023). Le statut social des ministres du culte. In L.-L. Christians, S. Wattier, & F. Amez (Eds.), Les grands arrêts belges en matière de religions et de philosophies (243-265). Larcier.

Fredman, S. (2015). Equality law: labour law or an autonomous field? In A. Bogg, C. Costello, A. Davies, & J. Prassl (Eds.), The Autonomy of Labour Law (257-273). Hart.

Les Églises et le droit du travail dans les pays de la Communauté européenne. (1993). Trèves: European Consortium for Church and State Research.

Stox, Y. (2012). Religious-ethos employers and other expressive employers under European and Belgian employment law. In K. Alidadi, M.-C. Foblets, & J. Vrielink (Eds.), A Test of Faith? (151-178). Ashgate.

Supiot, A. (2012). La religion au travail. In Mélanges en l'honneur du professeur Jean Hauser (1031-1046). Dalloz et LexisNexis.

Tuffery-Andrieu, J.-M. (2014). L'engagement religieux. Approche comparée sur l'obéissance canonique et sur la subordination juridique. In Droit et religion en Europe. Études en l'honneur de Francis Messner (307-347). Presses Universitaires de Strasbourg. https://books.openedition.org/pus/9498

Ter Haar, B. (2022). Labour law in a changing world. University of Groningen Press.

Unterschutz, J. (2019). The concept of the 'Employment Relation'. In F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, & M. Schmitt (Eds.), The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation (81-100). Hart.

Vatin, F. (2021). Le travail: Activité productive et ordre social. Presses Universitaires de Paris Nanterre.

Keywords

Discrimination law, definition of worker, subordination, minister of religion, procedural protection, spiritual work, economic dependence.

Tendenze recenti nella diretta applicazione dell'art. 36 Cost.

Matteo Milanesi
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Abstract & methodology

Il comma primo dell'art. 36 Cost. viene tradizionalmente considerato un esempio paradigmatico di norma costituzionale immediatamente precettiva, disponendo esso un principio – quello della retribuzione proporzionata e sufficiente – suscettibile di applicazione incondizionata. Conseguentemente, detto contenuto normativo risulta da sé idoneo a fondare domande giudiziali espresse nei confronti di quel datore di lavoro che risulti inadempiente in ordine alla corresponsione di un salario conforme a detti parametri.
Ciò posto, è da riscontrare che l'art. 36, come ogni disposizione costituzionale, è comunque portatore di una certa carica di indeterminatezza, che rende difficoltosa al giudicante la costruzione del quantum del salario che sia proporzionato e sufficiente nella fattispecie concreta. Di conseguenza, si è fatto storicamente ricorso alle somme determinate dai CCNL, considerate ipso facto eque.
Questo stringente standard è stato recentemente abbandonato, in favore di un maggior potere giudiziale nella verifica dell'adeguatezza, da condursi potenzialmente alla luce di indicatori economici e statistici (cfr., tra le altre, Cass., sent. 27711/2023). Tale valutazione funge da controlimite, consentendo una verifica di tutti quei salari che – integrando quel che viene definito, dalla stessa Cassazione, «lavoro povero» – di per sé non rispondono ai sopra descritti canoni costituzionali.
Nella specie, la struttura del controllo di adeguatezza sembra informarsi ancora, in prima battuta, alle quantificazioni stabilite dai CCNL, salva restando la possibilità di scostarsi motivatamente dalle medesime. La struttura pare dunque essere quella di una presunzione relativa di congruità del salario previsto dal contratto collettivo.
Caso peculiare sembra però aversi con riguardo al lavoro alle dipendenze della P.A.: qui la contrattazione collettiva, per recente giurisprudenza della Suprema Corte, non può essere rivalutata (e quindi disapplicata) alla luce del canone di cui all'art. 36 (Cass., ord. 31653/2024). La presunzione, da relativa, diviene quindi assoluta se il datore di lavoro è pubblico.
Alle considerazioni più specifiche, riguardanti la determinazione della misura del salario in concreto, debbono accostarsi quelle di sistema, che interrogano l'interprete circa l'appropriazione, da parte degli organi giudicanti, di una così rilevante potestà. Potestà evidentemente idonea a superare, da un lato, il circuito contrattuale di determinazione della retribuzione e, dall'altro, quello politico-

rappresentativo, astrattamente idoneo a porre una disciplina del salario minimo; prospettiva, quest'ultima, a cui il Costituente maggiormente guardava durante la redazione dell'art. 36 della Carta.
Le questioni che ancora oggi pongono l'art. 36 al centro del dibattito sono quindi diverse, variegate e magmatiche. Si rende pertanto opportuno uno studio volto, prima di tutto, a censire le stesse, per poi tentare di comprenderne le prospettive di sviluppo.

Essential bibliography

Bin, R. (2010). L'applicazione diretta della Costituzione, le sentenze interpretative, l'interpretazione conforme a Costituzione della legge, in Aa.Vv., La circolazione dei modelli e delle tecniche del giudizio di costituzionalità in Europa, Jovene, 201-225.

Ciucciovino, S. (2023). Salario minimo, salario dignitoso, salario giusto: temi per un dibattito sul futuro della contrattazione collettiva, in Federalismi.it, 26, iv-ix.

D'Amelio, F. (2025), Salario minimo: la rinnovata attualità dei profili costituzionali, in Osservatorio costituzionale, 2, 61-77.

Orlandini, G. (2025). La via giurisdizionale al salario minimo, in Lavoro e diritto, 1, 113-128.

Ponterio, C. (2019). Il lavoro per un'esistenza libera e dignitosa: art. 36 Cost. e salario minimo legale, in Questione giustizia, 4, 19-27.

Keywords

Costituzione, salario minimo, art. 36 Cost., diretta applicazione.

Patterns of modern slavery in Australian meat and cleaning supply chains using photovoice

Ema Moolchand
RMIT University

Shelley Marshall
RMIT University

Abstract & methodology

Report after report paints a troubling picture of the commercial cleaning and meat processing sectors in Australia as they emerged as high-risk for modern slavery. Perspectives on modern slavery risks originating under Pacific Australia Labour Mobility (PALM) scheme are beginning to appear in the broader socio-legal literature attributing it to deeply embedded systemic practices, however discussions may become lost in rhetoric unless grounded in experiences of people living in modern slavery.

This paper is the first to examine and compare the experiences of modern slavery across both the cleaning and meat processing sectors in Australia, by asking: what are the common and divergent patterns of exploitation that lead to these industries being flagged as high-risk for modern slavery? The paper aims center the voices of workers themselves by shedding light on their lived experiences in order to provide a nuanced understanding of how exploitation is shaped by complex social and power dynamics within their workplaces.

Using photovoice as a participatory action research method, the study unfolded in three phases for each sector: (a) participants documented their everyday lives through photographs using their mobile phones; (b) these images served as focal points for individual semi-structured interviews which allowed workers to articulate their lived experiences; and (c) focus group sessions with all participants enabled a comparative discussion of the similarities and differences in their experiences, with an aim to identify potential solutions for improving their working conditions. In total, 51 photographs were collected and this created a rich visual record of the daily challenges faced by the participants which captured a unique perspective into their lives.

The comparative analysis reveals critical differences in how social stratification and power dynamics shape the lived experiences of workers in each sector. In the meat processing industry, participants described more subtle forms of marginalisation, often tied to their migrant status and lack of prior experience in abattoirs. These dynamics resulted in workers being relegated to lower-status roles compared to their peers from other countries or with different visa statuses. Exploitation also took on a communal form, with workers feeling

obligated to perform unpaid duties to support fellow Pacific Island colleagues, blurring the lines between solidarity and coerced labour.
In contrast, the cleaning sector displayed a more overt form of coercion and control, where workers experienced constant surveillance and devaluation. This environment fostered a climate of fear, making it difficult for workers to assert their rights or voice concerns. The differential treatment of Pacific Island workers whether through direct coercion in the cleaning sector or more implicit marginalisation in the meat industry, mirrors broader societal patterns of inequality and stratification. These dynamics not only shaped the roles workers occupied but also influenced their daily interactions with supervisors and colleagues, reinforcing power imbalances.
An intersectional analysis highlights how race, gender, and visa status intersect to deepen the workers' experiences of control and marginalisation in both sectors. From boundaryless working hours and wage theft to racial discrimination and restrictions on freedom of movement and rights to privacy, this paper uncovers the multifaceted vulnerabilities that allow modern slavery to flourish under the PALM scheme. The analysis points to an invisible wall that obscures the distinctions between the two sectors, revealing that while the specific forms of exploitation may differ, the underlying structures that sustain them are strikingly similar. Overall, the paper illustrates how workers in both sectors remain trapped within complex webs of legal, economic, and social constraints, perpetuating conditions of modern slavery.

Essential bibliography

Bair, J. (2010). On difference and capital: Gender and the globalization of production. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 36(1), 203-226.

Barnes, J., Naser, M. M., & Aston, J. (2023). A vulnerability approach to irregular migration and modern slavery in Australia. Australian Journal of Human Rights, 29(1), 121-140.

Banivanua, T. M., & Williams, C. (2012). The contours of agency: Women's work, race, and Queensland's indentured labor trade. University of Illinois Press.

Barrientos, S., Gereffi, G., & Rossi, A. (2011). Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world. International Labour Review, 150(3-4), 319-340.

Boersma, M., & Nolan, J. (2022). Modern slavery and the employment relationship: Exploring the continuum of exploitation. Journal of Industrial Relations, 64(2), 165-176.

Berg, L. (2017). At the border and between the cracks: The precarious position of irregular migrant workers under international human rights law. In Migrants and Rights (Routledge).

Campbell, I., & Peeters, M. (2008). Low pay, compressed schedules and high work intensity: A study of contract cleaners in Australia. Australian Journal of Labour Economics, 11(1), 27-46.

Crenshaw, K., et al. (1995). Critical race theory: The key writings that formed the movement. The New Press.

Fudge, J. (2018). Modern slavery, unfree labour and the labour market: The social dynamics of legal characterization. Social & Legal Studies, 27(4), 414.

Gereffi, G., & Kaplinsky, R. (2001). Introduction: Globalisation, value chains and development. IDS Bulletin, 32(3), 1-8.

Hearn, J. (2004). From hegemonic masculinity to the hegemony of men. Feminist Theory, 5(1), 49-72.

Nishitani, M., Boese, M., & Lee, H. (2023). The production of precariousness and the racialisation of Pacific Islanders in an Australian horticultural region. Journal of Ethnic and Migration Studies, 49(15), 3900-3919.

Patterson, O. (2018). Slavery and social death: A comparative study (with a new preface). Harvard University Press.

Panozzo, I., et al. (2022, September 18). From the Voluntary to Mandatory Regime: The Race Is on for Modern Slavery Disclosure in Australia. Millicent.

Wang, C., Burris, M. A., & Ping, X. Y. (1996). Chinese village women as visual anthropologists: A participatory approach to reaching policymakers. Social Science & Medicine, 42(10), 1391-1400.

Keywords

Modern slavery, photovoice, cleaning, and meat, pacific island workers, social stratification, intersectionality.

Night Work and the crisis of social reproduction

Sian Moore
Anglia Ruskin University

Ruth Ballardie
University of Greenwich

Abstract & methodology

In the UK over one quarter (27%) of the workforce were night-time workers in 2022 (ONS, 2022), with the proportion of female night-time workers increasing over the previous decade to approaching half (44%). A substantial international body of work has demonstrated that night and shift work are linked to a wide range of mental and physical health conditions (Torquati, et al., 2019; Moreno, et al., 2019) that have significant effects on workers, but also their relationships, families and social lives (Arlinghaus, 2019).

Drawing on interviews with night workers from five trade unions this paper locates the experiences of night shift workers in Social Reproduction Theory. Worker testimonies evidence the compression of social reproduction (Apostolidis, 2023), undermining the replenishment of the human body and labour power, while destroying the qualitative nature of time for life as a social being. It recalls Marx's definition of the time for social reproduction in its widest terms as 'Time for education, for intellectual development, for the fulfilling of social functions and for social intercourse, for the free-play of his bodily and mental activity'. Night work is destructive of capacity for social reproduction, undermining basic biological replenishment in terms of sleep, rest and nourishment.

Worker testimonies further demonstrate how the absence of affordable childcare provision and family friendly working practices may inform an apparent preference for night and shift working amongst working parents that then impinge upon the quality of relationships with children. We explore such preferences in the context of what Nancy Fraser has termed 'the crisis of social reproduction', part of capitalism's socio-reproductive contradiction, but specific to financialised neoliberal capitalism where the drive for unlimited accumulation threatens the necessary reproductive processes upon which it depends. For Fraser financialised capitalism involves the convergence of female and male labour market participation rates, reflecting an ideal two -earner household model, alongside state disinvestment from social welfare, including publicly funded care (Fraser, 2017). At the same time neoliberal capitalism entails the intensification of work that further erode conditions for nighttime workers who (in this study) have been historically covered by collective bargaining.

Essential bibliography

Apostolidis, P. (2025), Night labour, social reproduction and political struggle in the 'Working Day' chapter of Marx's Capital. European Journal of Political Theory, 24(2), 222-244.

Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S. and Rotenberg, L. (2019) Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community, Industrial Health, 57(2), 184-200.

Bhattacharya T. (2017), Social Reproduction Theory: Remapping class, recentering oppression. Pluto Press.

Fraser, N. (2017), The crisis of care? On social-reproductive contradictions of contemporary capitalism, in T. Bhattacharya (ed) Social Reproduction Theory: Remapping class, recentering oppression, Pluto Press.

Lowson, E. and Arber, S. (2014), Gendered experiences of night work. Gender, Work and Organization, 21: 231-243.

Marx K. (1977), Capital: A Critique of Political Economy, Volume One. Fowkes B (tr). Vintage.

Moreno, C. R. C., Marqueze, E. C., Sargent, C., Wright Jr, K. P., Ferguson, S. A. and Tucker, P. (2019), Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health, Industrial Health, 57(2), 139-157.

Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W. and Kolbe-Alexander, T. L. (2019), Shift work and poor mental health: A meta-analysis of longitudinal studies, American Journal of Public Health, 109(11), E13-E20.

Keywords

Night work, social reproduction, trade unions, care, health and safety.

Violencia y acoso laboral: más allá del tiempo y lugar de trabajo

Belén Morant Torán
Universitat de València

Abstract & methodology

La propuesta de estudio se centra en el análisis del ámbito espacial de aplicación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), concretamente en el contexto del debate sobre qué situaciones deben incluirse o quedan comprendidas dentro del concepto jurídico del "mundo del trabajo" que establece el Convenio 190 OIT y, por ende, deben quedar amparadas por las normas laborales relativas a la seguridad, salud y protección frente a la violencia y el acoso.
El Convenio 190 OIT introduce un enfoque innovador al reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no solo ocurre dentro de la tradicional concepción de lugar y tiempo de trabajo, sino que ambos fenómenos pueden manifestarse en espacios, tiempos y contextos que, aunque externos al centro de trabajo o fuera de la jornada laboral, guardan un vínculo o nexo causal con la relación laboral. Esta ampliación espacio temporal que realiza el Convenio 190 OIT sobre los supuestos de violencia y acoso que deben quedar protegidos plantea interrogantes jurídicos relevantes en torno a la determinación de la responsabilidad empresarial frente a este tipo de conductas o comportamientos y, tiene, además importantes repercusiones para España, si tenemos en cuenta que el Convenio 190 OIT entró en vigor en España el 25 de mayo de 2023, un año después de su ratificación tal y como prevé el art. 14 C.190 OIT.
Así las cosas, la investigación propone examinar el alcance de la responsabilidad empresarial en su obligación de garantizar un entorno seguro y libre de acoso, según el Convenio 190 y la normativa española y, que debe proyectarse en atención a los nuevos estándares internacionales sobre situaciones que ocurren fuera del espacio físico y temporal del trabajo, pero que están intrínsecamente conectadas con la relación laboral. Y, cuáles son los mecanismos legales y contractuales habilitados para abordar estas conductas atendiendo, en específico, a la potestad empresarial disciplinaria.
Para ello, la metodología utilizada será la propia de las ciencias jurídicas que parte del estudio sistemático de la normativa nacional e internacional, en este caso concreto, aplicable incorporando, además, la revisión crítica de la doctrina relevante y de la jurisprudencia existente para, finalmente, efectuar la revisión exhaustiva de la doctrina científica en aras a contextualizar el problema jurídico abordado.

Essential bibliography

Altés Tárrega, J. A. (2008a). El acoso del trabajador en la empresa. Tirant lo Blanch.

Durán Bernardino, M. (2017). La violencia física en el ámbito laboral. Evolución en el tratamiento convencional. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 5(2), 168-188.

Lousada Arochena, J. F. (2019). El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia y Acoso en el trabajo. Revista de derecho social, n.o 88, 55-74.

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, 143-165.

Quintero Lima, M. G. (2021). Las violencias del trabajo. En Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n. 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, 91-114.

Ribeiro Costa, A. C. (2021). El contenido del Convenio no 190 de la Organización Internacional del Trabajo: ¿definiciones y ámbito de aplicación – "vino nuevo en odres viejos"? En Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n. 190 OIT en el marco del trabajo decente. Dykinson.

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, 119-142.

Keywords

Violencia laboral, acoso laboral, lugar de trabajo, tiempo de trabajo, despido disciplinario, convenio 190 OIT.

At Work – But Working? Legal Challenges in Classifying Auxiliary Employee Activities as Working Time in the Face of the Changing Nature of Work

Kinga Moras-Olaś
Krakow University of Economics

Abstract & methodology

Directive 2003/88/EC of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time introduces a dichotomous division between working time and rest periods, and in particular does not provide for an intermediate category between working time and rest time. The changing nature of work, especially due to the increasing use of Information and Communication Technologies (ICT), remote work and new forms of work, raises the question of whether this division is sufficient and whether, based on current legal definitions, we are able to unequivocally classify the activities undertaken by employees. This question is particularly relevant in relation to auxiliary activities performed by the employee – that is, activities that support the main work, carried out in connection with professional duties. The answer to these questions has significant implications for the legal situation of the employee, including matters of remuneration, the determination of working hours, including overtime, the observance of required rest periods, and the boundaries of the right to disconnect, where such a right is established by national law or workplace regulations.

It seems that introducing any additional intermediate category between working time and rest periods is not possible, and the dichotomous division in this regard remains the only acceptable solution, particularly due to the implications mentioned above. At the same time, the evolving nature of work is leading to increasingly complex situations, making it very difficult to classify them within one of the two established categories. In particular, whether an employee is performing work while engaging in auxiliary activities may depend on the degree of connection between those activities and the main work, the level of subordination to the employer during their performance, whether the employee had actual freedom in performing them (i.e., whether they were required, imposed, or unavoidable), and the conditions under which they are carried out. This creates a need to specify appropriate rules that would enable such classification; however, determining the form and content of these rules presents a significant challenge, which will be the central focus of the presentation.

The presentation (and ultimately the article) aims to analyse this issue, including an explanation of the concept of auxiliary activities, identification of the impact

of digitalisation and remote work on the occurrence of such activities, and the formulation of de lege ferenda proposals, based on a legal-dogmatic analysis and, to a limited extent, comparative legal analysis.

Essential bibliography

Katsabian, T. (2020). It's the end of working time as we know it: New challenges to the concept of working time in the digital reality. McGill Law Journal / Revue de droit de McGill, 65(3).

Eurofound. (2023). Working time in 2021-2022.

Eurofound. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age New forms of employment series.

Eurofound, & International Labour Office. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work.

Stefański, K. (2022). In K. W. Baran (Ed.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5). Wolters Kluwer.

Leccese, V. S. (2022). Monitoring working time and Working Time Directive 2003/88/EC: A purposive approach. European Labour Law Journal, 14(1), 21-34.

Keywords

Auxiliary employee activities, working time, evolving nature of work.

Extension of local bargaining as a risk of general applicability of collective agreements

Jari Murto
University of Helsinki

Abstract & methodology

During Orpo's right-conservative government (2023 onwards) the reform of expansion of local bargaining was carried out in Finland. This affects also generally applicable collective agreements. The reform poses potential risks that might erode the degree of organized employers, which is essential for maintaining the system of generally applicable collective agreements.
Previously, the precondition for bargaining local agreement was that the employer is a member of employers' association. Thus, local bargaining was a membership benefit of organized employer and also incentivized employers to join employer association. However, now when unorganized employers can bargain local agreements, this can reduce employers' incentives to be a member of employer association.
Due to another legislative amendment, now it is easier to agree on company-specific collective agreements. Moreover, previously, only a national level/sectoral – not company-specific – collective agreement entitled to deviate from semidispositive legislation. Due to these changes company-specific collective agreement has become more attractive for employers, and this might reduce the employer's incentives to organize.
The aim of this paper is to
1) present the main arguments and criticisms of the reform of local bargaining,
2) analyse the effects of the change on the system of general applicability, when employers' incentives to organise themselves in the employers' association are minor than before
3) analyse changes in the role of employers' association and employers' law firms as a service providers of employers
Employed methods are legal dogmatics and document analysis based on the law drafting materials, statements of social partners during law drafting process and statements of Parliament's Committees.

Essential bibliography

The Constitutional Law Committee's Statement of (PeVL 52/2024 vp) legislation to promote legislation concerning local bargaining

The Employment and Equality Committee's Statement of (TyVM 14/2024) legislation to promote legislation concerning local bargaining

Government proposal (85/2024) to Parliament to promote legislation concerning local bargaining

Kairinen,Martti – Hietala, Harri – Ojanen, Petteri, Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 2015, Alma Talent [Local bargaining and agreements]

Lamminen, Johannes: Sopimismahdollisuudet ja neuvotteluasetelma yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa, Liikejuridiikka 2019 [Local level agreement possibilities and bargaining positions in negotiations based on a generally applicable collective agreement]

Liukkunen, Ulla: Collective Bargaining in Labour Law Regimes 2019, Springer

Liukkunen Ulla 2024, "Strike wave in Finland – a legacy of trust in transition?" https://www.socialeurope.eu/strike-wave-in-finland-a-legacy-of-trust-in-transition

Programme of Prime Minister Petteri Orpo's Government 2023-2027 https://valtioneuvosto.fi/en/governments/government-programme#/

Keywords

Local bargaining, labour law reforms, de-collectivization, generally applicable collective agreement, erga omnes effect, employers' organization rate, industrial relations, autonomy of collective agreements.

Mental Illness, Disability, and Unfair Discrimination in the Workplace – Lessons From South Africa, Canada and the United Kingdom

Aidan Mylchreest
University of the Witwatersrand

Karmini Pillay
University of the Witwatersrand

Bernice Welgemoed
University of the Witwatersrand

Abstract & methodology

In the early 17th century, one of the earliest texts on the subject of depression, The Anatomy of Melancholy, was written and published by Robert Burton (writing under his alias Democritus Junior). Our understanding of mental illness has evolved since then, and developments in medicine have allowed for the management of conditions such as depression. However, persons suffering with mental illness still face misunderstanding and prejudice in many spheres of life, including in their places of employment. In a post-Covid-19 world, an already stressed population has returned to work, and an ever-increasing body of evidence indicates that a mental health crisis has emerged amongst the global workforce.

This crisis is not only a health issue. Both employees and employers are faced with the intersecting issues of mental illness, disability, unfair discrimination, and dismissal. For example, the recent South African case of Jansen v Legal Aid South Africa (2018) 39 ILJ 2024 (LC) showcased the shortcomings that may arise when a court of law adjudicates allegations of unfair discrimination and unfair dismissal due to an employee's depressive condition.

The paper will draw upon case law, legislation and other legal resources to extract guidance from judicial attempts to address mental illness in the workplace. As part of this exercise, the paper will examine the legal approaches of South Africa, Canada, and the United Kingdom, with particular emphasis on depression, disability and unfair discrimination. A comparison between these jurisdictions will allow the paper to adduce lessons in managing mental illness in the workplace. The paper will show that in response to a public health crisis, innovative legal steps can be taken to combat prejudice and protect the rights of vulnerable workers. A progressive legal approach to mental illness will be

considered, and the paper will propose that the development of a Code of Good Practice, focused on mental illness in the workplace, is needed.

Essential bibliography

Code of Good Practice on Employment of Persons with Disabilities GN 1085 in GG 39383 of 9 November 2015.

Mark Heywood & Fatima Hassan 'The Employment Equity Act and HIV/AIDS: A step in the right direction' (1999) 20 ILJ 845.

Kim, AW, Nyengerai, T & Mendenhall, E 'Evaluating the mental health impacts of the Covid-19 pandemic: perceived risk of Covid-19 infection and childhood trauma predict adult depressive symptoms in urban South Africa' (2020) Psychological Medicine 1.

Adolph Landman & Moffat Ndou 'Some thoughts on developments regarding the recovery of damages for pure psychiatric or psychological injury sustained in the workplace' (2015) 36 ILJ 2460.

Patrick Boyer 'Equality for all' Report of the Parliamentary Committee on Equality Rights, House of Commons (1985). https://parl.canadiana.ca/view/oop.com_HOC_3301_24_4/1

The National Standard of Canada (CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013) 'Psychological health and safety in the workplace – Prevention, promotion, and guidance to staged implementation' (2002). https://www.csagroup.org/article/cancsa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-r2018/

Martin Shain 'Tracking the perfect legal storm' Discussion paper submitted to the Mental Health Commission of Canada (2010). https://wsmh-cms.mediresource.com/wsmh/assets/q8cfyt48m6sow4ws

Allan V. Horwitz, Jerome C. Wakefield, & Lorenzo Lorenzo-Luaces, L 'History of depression' in RJ De Rubeis & DR Strunk (eds) The Oxford Handbook of Mood Disorders (2015).

World Health Organization 'Comprehensive mental health action plan 2013-2030' (2021) 1. https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029

World Health Organization 'ICD-11 International Classification of Diseases 11th Revision'. https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/1563440232

Stavroula Leka & Aditya Jain & World Health Organization 'Health impact of psychosocial hazards at work: an overview' (2010). https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428

Keywords

Mental illness, depression, unfair discrimination, dismissal, code of good practice, workplace, South Africa, Canada, United Kingdom.

Employee's sickness and its effects on earning capacity and the role of the employer in the policy of employee inclusion – comments against the background of the Polish legal regulation

Anna Napiórkowska
Nicolaus Copernicus University

Abstract & methodology

Adequate health is one of the prerequisites for employment. In terms of the Polish Labour Code, employees shall undergo mandatory pre-employment, periodic and return-to-work medical examinations. An employee shall not be admitted to work by an employer unless the employee presents an up-to-date medical certificate confirming that there are no medical restrictions to perform work in a given position in working conditions described in the medical examination referral. The protection of the employee's health is a more protected value than the protection of the workplace, and a medical contraindication to the performance of even one duty belonging to the scope of activities at the occupied position justifies the termination of the employment contract with notice (Supreme Court judgement of 16.12.1999, I PKN 469/99, LEX n. 39602). At the same time, there are relevant regulations in the Polish Labour Code when the employer is obliged, on the basis of the medical certificate, to transfer the employee to other suitable work. Long-term and/or frequent illnesses of an employee may justify termination of the employment contract with notice, and an employer may terminate a contract of employment without notice if the employee's incapacity for work due to sickness lasts longer than the protection periods. In the event of temporary incapacity for work due to sickness, the employee is entitled to sick pay paid by the employer for up to 33/14 days during the calendar year, and thereafter is entitled to sickness benefit and rehabilitation benefit paid by the Polish Social Insurance Institution. In case of limited work potential, the employee is entitled to compensatory allowance and, in the event of permanent or periodic inability to work, he or she is entitled to disability pension. An employee who is temporarily unable to work due to sickness cannot perform gainful employment under the sanction of losing the right to sick pay, sickness benefit or rehabilitation benefit – the use of the employee's possibly retained capacity to work is therefore inhibited. Must the right to perform gainful employment (within the limits of retained capacity to work) and the benefits associated with the employee's sickness be mutually exclusive? How to make use of the employee's retained capacity to work? How

to support employers in developing desirable inclusion policies for employees with prolonged incapacity for work, preventing their exclusion from the labour market and their dependence on non-work benefits? Finally, how can we adapt the social insurance systems to employees living longer and longer with various chronic diseases, so as to make positive use of their retained capacity to work, adapting work to their abilities, skills and state of health, also promoting work as a value? Research methods: pluralism of legal methods with the aim of presenting the issues in a dogmatic and practical aspect, formal – dogmatic analysis of law, logical analysis, comparative method.

Essential bibliography

Devetzi, S., Stendahl, S. (eds.) (2011). Too Sick to Work? Social Security Reforms in Europe for Persons with Reduced Earnings Capacity. Kluwer Law International BV.

Hernæs, Ø. (2018). Activation against absenteeism – Evidence from a sickness insurance reform in Norway. Journal of Health Economics, 62, 60-68.

Jędrasik-Jankowska, I. (2018). Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego, Wolters Kluwer Polska SA.

Kausto, J., Miranda, H., Martimo, K.-P., Viikari-Juntura, E. (2008). Partial sick leave-review of its use, effects and feasibility in the Nordic countries. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 34 (4), 239-249.

Kools, L., Koning, P. (2019). Graded return-to-work as a stepping stone to full work resumption. Journal of Health Economics, 65, 189-209.

Leoni, T. (2022). Graded Work, the Activation of Sick-Listed Workers and Employer Participation in Continental Europe. Social Policy and Society, 21 (3), 385-404.

Leoni, T. (2021). Sick but at work: Graded sick leave in a comparative perspective. Social Policy & Administration, 55, 65-81.

Markussen, S., Mykletun, A., Røed, K. (2012). The case for presenteeism – Evidence from Norway's sickness insurance program. Journal of Public Economics, 96, 959-972.

Napiórkowska, A. (2023). Koncepcja częściowych zwolnień lekarskich i aktywizowania ubezpieczonych na przykładzie wybranych krajów europejskich a polski system ubezpieczenia chorobowego. Praca i Zabezpieczenie Społeczne/Labour and Social Security Journal, 9, 51-60.

Napiórkowska, A. (2021). Wykonywanie pracy zarobkowej w okresie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby – nowe możliwe rozwiązania w związku z COVID-19? Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej /Studies on Labour Law and Social Policy, Vol. 28, n. 3, 207-220.

Napiórkowska, A. (2015). Świadczenia krótkoterminowe z ubezpieczenia wypadkowego. In Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy (pp.

197-216). Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Keywords

Temporary incapacity for work due to sickness, sick pay, sickness benefit, prolonged incapacity for work, reduced ability to work, medical examinations, chronic diseases, activation, partial sick leave, graded sick leave.

El derecho a la desconexión digital: un reto normativo para proteger la salud laboral en la era de la hiperconectividad

Alba Navalón Arnal
University of València

Abstract & methodology

Abstract:
El descanso constituye un elemento esencial para la salud física y mental de las personas trabajadoras. No obstante, el desarrollo tecnológico y la generalización del teletrabajo han propiciado una cultura de constante disponibilidad, que difumina los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Esta hiperconectividad se traduce en una exigencia implícita –o incluso explícita– de atención constante al correo electrónico, al teléfono móvil o a otras herramientas digitales fuera del horario laboral, lo que genera consecuencias negativas como ansiedad, fatiga digital, trastornos del sueño o estrés crónico.
Ante esta problemática, España ha reconocido expresamente el derecho a la desconexión digital en distintos instrumentos normativos: el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos; el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores; y el artículo 18 de la Ley de trabajo a distancia. Además, el Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión, que inició su tramitación parlamentaria en mayo de 2025, propone una modificación de los artículos 20 bis ET y 18 LTD con el objetivo de garantizar de manera más efectiva este derecho de las personas trabajadoras.
A nivel europeo, sin embargo, no existe aún una regulación específica sobre el derecho a la desconexión, aunque el Parlamento Europeo adoptó en 2021 un informe instando a la Comisión a presentar una propuesta de directiva; en la que subrayó los riesgos psicosociales y físicos asociados a la disponibilidad constante. En respuesta a ello, la Comisión inició en 2024 un período de consulta con los interlocutores sociales para conocer sus opiniones sobre la elaboración de un texto legal que garantice un teletrabajo justo y el derecho a la desconexión.
En este contexto, la presente comunicación plantea analizar la evolución de la normativa española –y de los convenios colectivos que han adoptado provisiones sobre la materia–para reflexionar sobre la eficacia práctica de la misma en la protección de la salud de las personas trabajadoras, así como para identificar buenas prácticas exportables al ámbito de la Unión Europea. El derecho a la desconexión digital no solo se configura como un corolario del derecho al descanso, sino también como un límite al uso indiscriminado de la

tecnología, que debe ser regulado de forma clara y garantista para evitar que el progreso digital implique un retroceso en las condiciones de trabajo.

Methodology:
La metodología que se empleará en este proyecto es la propia de los estudios jurídicos. Se basa en un análisis de la jurisprudencia emitida por los Tribunales tanto españoles (TS, AN, TSJ, etc.) como de la UE (TJUE). Además, este análisis jurídico se complementará con un estudio de la normativa y doctrina actual que versa sobre la materia, así como de los informes emitidos por las autoridades y organismos competentes y de los convenios colectivos y acuerdos marco que regulan directa o indirectamente el derecho a la desconexión digital.

Essential bibliography

Alegre Nueno, M. (2018). La prevención de los nuevos riesgos psicosociales y el derecho a la «desconexión digital». Gestión práctica de riesgos laborales, 155, 38-41.

Altés Tárrega, J. A., & Yagüe Blanco, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 1(2), 61-87.

Eurofound and the International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. http://eurofound.link/ef1658

European Commission (2023). Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic.

Fernández Collados, M. B. (2022). Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa. Aranzadi.

Igartua Miró, M. T. (2019), El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Trabajo y Seguridad Social. CEF, 432, 61-87.

Muñoz Ruiz, A. B. (2020). El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, Extra 12.

Purcalla Bonilla, M. A. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. Temas Laborales, 155, 109-128.

Rodríguez-Piñero Royo, M., Todolí Signes, A. (2021). Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente. Thomson Reuters Aranzadi.

Toscani Giménez, D., Trujillo Pons, F., Valero Moldes, F., Alegre Nueno, M., & Trujillo Pons, F. (2020). La desconexión digital en el trabajo. Thomson Reuters Aranzadi.

Keywords

Desconexión digital, salud mental, descanso, trabajo a distancia, tiempo de trabajo, riesgos psicosociales, hiperconectividad.

The Meaning of Work: voices from the lower end of the labour market

Maayan Niezna
University of Liverpool School of Law and Social Justice

Abstract & methodology

Interventions targeting severe forms of exploitation, such as forced labour, treat work as a site of exploitation from which workers or victims need rescuing. Yet, different actors, including workers, may understand work as a site of exploitation and coercion, but also as a site of agency, meaning, and self-realisation. Thus, migrant workers, including those in low-wage sectors, may find their treatment exploitative but also experience pride in being able to provide for themselves and their families, interact with others, contribute to society, acquire and apply skills, and develop personally and professionally. In other words, the goods of work may also be found in jobs considered low-quality.

This paper seeks to establish a baseline for the understanding of work and its meaning in contexts of exploitation and limited choice. Through empirical research based on 23 interviews with migrant workers in precarious and low-wage sectors (especially cleaning and hospitality) in the UK, it explores different narratives on the meaning of work. The paper identifies key themes in the workers' narratives, concerning labour exploitation on the one hand, and good or decent jobs on the other. It explores different ways of defining good or meaningful work: in terms of conditions (e.g. reasonable hours, decent pay, health and safety), being treated as a human being deserving respect, having some autonomy over time management and tasks, and developing personally and professionally. If further explores recurring ideas around what makes work meaningful, such as assisting others facing similar challenges, working with vulnerable populations, interaction with clients, and reproductive labour in cooking food or providing care.

Through consideration of 'work' at the lower end of the labour market, this paper promotes a better understanding of the meaning of work more broadly. Conversations with migrants, including those who at different times experienced both labour exploitation and a lack of a right to work, explore different narratives around the goods of work, good and bad jobs, relations with employers, managers and colleagues, protection of labour rights, and workers' aspirations both in relation to conditions and to the type of work.

Essential bibliography

Fudge, J., McCann, D. (2015). Unacceptable forms of work (UFW): A global and comparative study. ILO.

Gheaus, A., & Herzog, L. (2016). The Goods of Work (Other Than Money!). Journal of Social Philosophy, 47(1), 70-89.

Mantouvalou, V. (2015). The Right to Non-Exploitative Work. In V. Mantouvalou (Ed.), The right to work: Legal and philosophical perspectives (39-60).

Mundlak, G. (2007). The right to work–the value of work. In D. Barak-Erez & A. M. Gross (Eds.), Exploring social rights: Between theory and practice (342-366). Hart Publishing.

Niezna, M. (2024). Consent to Labour Exploitation. Industrial Law Journal, 53(1), 3-33.

Veltman, A. (2016). Meaningful Work. Oxford University Press.

Weeks, K. (2011). The problem with work: Feminism, Marxism, antiwork politics, and postwork imaginaries. Duke University Press.

Yeoman, R. (2014). Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need. Journal of Business Ethics, 125(2), 235-251.

Keywords

Meaningful work, decent work, quality work, labour exploitation, migrant workers, agency, qualitative.

Social Protection in the Age of Atypical Work: Rethinking What Counts as Work

Ramlot Ninon
Center of Public and Social Law – Université Libre de Bruxelles

Abstract & methodology

This paper proposes a new analytical framework for understanding how social protection systems define and value labour in the context of increasingly fragmented employment trajectories.
While forms of work tend to diversify, social security law remains shaped by a normative model of standard employment – i.e. full-time, continuous, and with a single employer – that reflects both productivist and gendered assumptions. As a result, non-standard work relationships – such as part-time and temporary labour – often fall through the cracks of protection systems, despite their growing prevalence.
Rather than focusing on specific contractual categories of non-standard work, this contribution draws on the life-course approach from sociology to reframe the legal analysis around periods of activity and inactivity recognised by social security systems. This temporal lens allows for a more dynamic understanding of labour market participation, capturing interruptions, transitions, and informal activities that elude traditional status-based analyses.
Using the Belgian legal framework as an illustration, the paper does not aim to provide conclusive findings but to open a new research agenda. It invites a reassessment of the very concept of work underpinning access to social rights, insofar as atypical work relationships disrupt the standardised assumptions of employment and career continuity on which social protection systems have historically relied.
In systems based on occupational status, social protection law not only distributes entitlements; it also defines who is considered a worker, which activities are eligible for recognition, and how they are valued. Yet despite their strong attachment to labour market participation, some welfare regimes also recognise certain non-contributory periods – such as those dedicated to education or unpaid care – as socially valuable. These recognised forms of inactivity offer strategic entry points to improve the coverage of workers with fragmented or intermittent trajectories, who often fail to meet eligibility thresholds.
By highlighting not only what is considered "work" in social security law, but also which periods of "non-work" are recognised and how they are valued for benefit entitlement, the proposed framework provides a tool to assess the adequacy of national legal systems in the face of evolving labour markets. More broadly, this mapping reveals the latent capacity of welfare states to reconfigure

the normative link between labour, markets, and social rights. It shows how, through entitlement structures, welfare states can either reinforce capitalist market logic or depart from it by legitimising and supporting socially necessary but economically invisible forms of labour.

Essential bibliography

Adams, Z., & Deakin, S. (2014). Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets. British Journal of Industrial Relations, 52(4), 779-809.

Bonoli, G. (2007). Time matters: Postindustrialization, new social risks, and welfare state adaptation in advanced industrial democracies. Comparative Political Studies, 40(5), 495-520.

Carbonnier, C., & Palier, B. (2022). Les désajustements de l'État social. Gestion & Finances Publiques, 1(1), 32-42.

Guillemard, A.-M. (2003). L'âge de l'emploi: Les sociétés à l'épreuve du vieillissement. Armand Colin.

Kravaritou, Y. (1988). New forms of work: Labour law and social security aspects in the European Community. Office for Official Publications of the European Communities.

Schoukens, P., & Bruynseraede, C. (2021). Access to social protection for self-employed and non-standard workers: An analysis based upon the EU Recommendation on access to social protection. Acco.

Stone, K. V. W., & Arthurs, H. (Eds.). (2013). Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment. Russell Sage Foundation.

Supiot, A. (Ed.). (1999). Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit en Europe. Flammarion.

Vosko, L. (2010). Managing the margins: Gender, citizenship and the international regulation of precarious employment. Oxford University Press.

Werbrouck, J. (2019). Understanding Bismarck's legacy: The role of work history in Belgian social security law. European Journal of Social Security, 21(4), 331-346.

Keywords

Atypical work, labour market fragmentation, Social Security Law, occupational welfare, work recognition, life-course approach.

Brief Notes on Labour Law, Gender, and Social Reproduction: An Application of Feminist Methodology and Social Reproduction as a Category of Legal-Employment Analysis

José Pedro Oliveira Pinto
Universidade Católica Portuguesa

Abstract & methodology

In light of the current socio-economic context, characterised, inter alia, by the erosion of the traditional model of the employment relationship, the crisis and commodification of care work, and the emergence of new nuances in the sexual division of labour, among other phenomena, it becomes necessary, from a feminist perspective, to reflect on the expansion of the concept of work in the legal articulation of productive and reproductive, paid and unpaid labour. It is equally important to examine the extent to which sexual divisions, which have historically devalued and even rendered reproductive work invisible, are also manifested in labour law (for example, in the specific regulation of domestic workers and childminders), and how certain activities not recognised as 'work' for legal purposes – such as sex work – remain excluded from labour regulation in various national legal frameworks.
Furthermore, it is essential to critically question the ways in which labour and social security laws frame unpaid care work (particularly in the areas of parenthood and so-called 'informal care'), adopting an intersectional perspective capable of articulating class, race and gender, in order to better understand the existing legal frameworks governing these phenomena. The extension of the scope of labour and social security law to reproductive and domestic work, whether paid or not, emerges as an imperative. It is therefore necessary to examine how the legal-labour framework may naturalise the boundaries that exclude such work and to deconstruct gendered dynamics of subordination through an intersectional lens, linked to class and race.
Given the preliminary nature of this communication, we aim to address two core aspects: (i) to outline the state of the art in this field, mapping key contributions from feminist epistemology, labour law, political economy and the sociology of work; (ii) to propose a set of research questions that can guide the reconfiguration of labour law through the lens of social reproduction theories. Drawing on feminist legal theory and the political economy of social reproduction, this paper explores how gender and social reproduction theories, as categories of analysis, reveal persistent exclusions in the legal framing of labour.

Ultimately, we seek to reimagine labour law as a tool for gender justice – one capable of recognising and valuing reproductive labour and responding to new forms of work. This involves challenging the dichotomy between work and non-work and rebuilding legal categories around the lived realities of workers and caregivers. By articulating critical theory with legal analysis, we aim to contribute to an interdisciplinary dialogue on the future of work regulation.

Essential bibliography

Bhattacharya, T. (2017). Introduction: Mapping social reproduction theory. In Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression (1-20). Pluto Press.

Carvalho, C. de O. (2019). Trabalho no domicílio, trabalho doméstico e trabalhos de cuidado no ordenamento jurídico português: Primeira leitura à luz das Convenções da OIT. Documentación Laboral, n. 116, 41-56.

Conaghan, J. (2017). Labour law and feminist method. International Journal of Comparative Labour Law, 33(1), 93-114.

Conaghan, J. (2018). Gender and the labour of law. In H. Collings, C. Arup, & M. Freedland (Eds.), Philosophical foundations of labour law (271-286). Oxford University Press.

Corte-Rodríguez, M. de la. (2019). EU law on maternity and other child-related leaves: Impact on gender equality. Wolters Kluwer.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist policies. Chicago Legal Forum, 1, 137-167.

De Los Reyes, P. (2017). Working life inequalities: Do we need intersectionality? Society, Health & Vulnerability, 8.

Federici, S. (2020). Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle (2nd ed.). PM Press.

Ferguson, S. (2020). Women and work: Feminism, labour, and social reproduction. Pluto Press.

Fraser, N. (2017). Crisis of care? On the social-reproduction contradictions of contemporary capitalism. In T. Bhattacharya (Ed.), Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression (21-36). Pluto Press.

Fudge, J. (2013). From women and labour law to putting gender and law to work. In M. Davies (Ed.), The Ashgate research companion to feminist legal theory (321-339). Routledge.

Fudge, J. (2014). Feminist reflections on the scope of labour law: Domestic work, social reproduction and jurisdiction. Feminist Legal Studies, 22(1), 1-23.

Gardiner, J. (1975). Women's domestic labor. New Left Review, I(89).

Herrera, G. (2020). Care, social reproduction, and migration. In T. Bastia & R. Sheldon (Eds.), Routledge handbook of migration and development (232-241). Routledge.

Kotiswaran, P. (2023). Laws of social reproduction. Annual Review of Law and Social Science, 19, 145-164.

Lewis, H., et al. (2015). Hyper-precarious lives: Migrants, work and forced labour in the Global North. Progress in Human Geography, 39(5), 580-600.

Picchio, A. (1992). Social reproduction: The political economy of the labour market. Cambridge University Press.

Piasna, A., & Drahokoupil, J. (2017). Gender inequalities in the new world of work. Transfer, 23(3), 313-332.

Toupin, L. (2018). Wages for housework – A history of an international feminist movement, 1972-77. Pluto Press.

Zbyszewska, A. (2016). Gendering European working time regimes. Cambridge University Press.

Keywords

Feminist legal theory, reproductive labour, labour law, care work, social reproduction theory.

La brecha digital en México y sus dimensiones de desigualdad: competencias digitales en el entorno laboral actual

Anthony Joab Olivera
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Abstract & methodology

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar los factores que configuran la brecha digital y el papel de las nuevas competencias digitales en el contexto tecnológico de México. Examina tanto elementos económicos, como la falta de recursos para acceder a equipos, componentes y conexiones a internet; cuestiones sociodemográficas, como la desigualdad que sufren grupos en situación de vulnerabilidad como migrantes, mujeres, comunidades indígenas, personas con bajos de grados de educación, entre otros; así como por razones geográficas, vinculada al entorno físico, la infraestructura disponible y las condiciones ambientales.
La brecha digital es un fenómeno social que afecta de manera individual como a grupos específicos. Por tanto, se analiza cada elemento que la compone. Esta nueva forma de desigualdad que surge debido al entramado digital y tecnológico, repercute en el desarrollo académico y laboral en las personas, haciendo que desigualdades que sufrían previamente se potencialicen, limitando las oportunidades que pueden adquirir. Especialmente en el contexto laboral, en el cual se introducen los medios digitales y tecnológicos.
El trabajo de investigación consta de una introducción, la cual contextualiza la investigación en general y la metodología que utiliza. El segundo apartado es el marco conceptual, el cual analiza la brecha digital y su dimensión compuesta por desigualdades económicas, sociodemográficas y geográficas, así como las competencias digitales. El tercer apartado indaga en los cambios que ha tenido el trabajo debido a las tecnologías digitales, sus implicaciones y las nuevas competencias que demanda.
El cuarto apartado introduce teorías y paradigmas del cambio tecnológico y digital en el mercado laboral, utilizando la Teoría de la Sociedad Red, la Industria 4.0 y la Industria 5.0. El quinto apartado resalta las conclusiones y el sexto las fuentes bibliográficas utilizadas.
En cuanto a la metodología, el trabajo de investigación utiliza el método deductivo para analizar de manera específica los principales elementos de la brecha digital, las competencias digitales y su impacto en los nuevos trabajos. Asimismo, se hace uso del método documental para revisar artículos académicos y libros especializados. Por último, para crear un contraste más específico, se

utilizan fuentes estadísticas y banco de datos, tanto a nivel mundial como dentro del territorio mexicano.
El principal objetivo del trabajo es analizar la dimensión de la brecha digital como una nueva desigualdad compuesta por distintos elementos, reconociendo su dinámica y efectos en la sociedad. Particularmente frente al ascenso de los medios digitales y tecnológicos en el campo laboral y las competencias que demanda.

Keywords

Brecha digital, desigualdad, competencias digitales, informacionalismo, industria 5.0.

Competenze intermedie e apprendimento cooperativo: un distretto manifatturiero come studio di caso / Intermediate Skills and Cooperative Learning: A Manufacturing District as a Case Study

Carlo Pace
Università di Siena – ADAPT

Abstract & methodology

La transizione verso l'economia della conoscenza impone una riconsiderazione profonda delle modalità di costruzione delle competenze nei contesti produttivi locali, soprattutto nei segmenti intermedi del mercato del lavoro. In questo quadro, la formazione non può più essere considerata una variabile ancillare della crescita, ma si configura come dispositivo strutturante dei processi di innovazione, inclusione e adattamento. La presente ricerca analizza il distretto del legno-arredo della Brianza come laboratorio per osservare l'emergere di un ecosistema territoriale delle competenze, in cui le interazioni tra imprese, enti formativi, istituzioni locali e attori intermedi si articolano in forme ibride di apprendimento situato e cooperazione multilivello.
A partire da un approccio socio-economico integrato e da un'indagine empirica condotta su alcune imprese manifatturiere attive nelle province di Como, Lecco, Milano e Monza-Brianza, il contributo ricostruisce le dinamiche che regolano la formazione e la trasmissione di competenze nei livelli EQF 3–5. L'analisi mette in evidenza l'importanza di dispositivi relazionali (co-progettazione, partenariati territoriali, tirocini) e l'esistenza di regimi locali di concertazione che favoriscono la costruzione di percorsi formativi coerenti con le dinamiche del settore di riferimento.
La tesi di fondo è che alcuni distretti geografici, grazie a caratteristiche funzionali intrinseche, attivano processi bottom-up fondati su prossimità spaziale e sussidiarietà. La ricerca propone un modello che evidenzia come le infrastrutture sociali dell'apprendimento e la governance multi-stakeholder siano cruciali per creare ecosistemi formativi robusti. Questi ecosistemi sono essenziali per supportare la transizione produttiva e per ridurre le disparità nelle opportunità di lavoro.

Essential bibliography

Bathelt, H., Malberg, A., Maskell, P. (2004), Clusters and Knowledge: Local Buzz, Global Pipelines and the Process of Knowledge Creation, in Progress in Human Geography, 28(1), 31-56.

Bianchi, P., Labory, S. (2019), Regional Industrial Policy for the Manufacturing Revolution: Enabling Conditions for Complex Transformations, in Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 2, 233-249.

Busemeyer, M.R., Trampusch, C. (2011), The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation, in Busemeyer, M., R., Trampusch, C. (ed.), The Political Economy of Collective Skill Formation, Oxford Academic 2011.

Durazzi, N., Tonelli, T. (2024), Occupational upgrading, social inclusion and collective skill formation in the transition to knowledge economy, Working Paper, n. 2024.09, European Trade Union Institute (ETUI).

Lewis, P. (2023), Innovation, technical skills, and vocational education and training: connecting innovation systems and vocational education and training, in Journal of Vocational Education & Training, 1-28.

Li, L. (2024), Reskilling and Upskilling the Future – ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond, in Information System Frontiers, 26, 1697-1712.

Mackinnon, D., Cumbers, A., Chapman, K. (2002), Learning, Innovation, and Regional Development: A Critical Appraisal of Recent Debates, in Progress in Human Geography, 26(3), 293-311.

Servidumbre Contemporánea en el Ámbito Laboral. Un análisis Comparado de la Esclavitud Moderna en España y Ecuador como Desafío a los Derechos Humanos Fundamentales

Mayra Alejandra Pascual Guzmán
Universidad de Málaga

Abstract & methodology

Este estudio examina la persistencia de formas contemporáneas de servidumbre laboral en España y Ecuador, revelando las contradicciones fundamentales de la dicotomía trabajo/no-trabajo en el mercado laboral contemporáneo. A través del análisis comparativo del caso Furukawa en Ecuador (sentencia 1072-21-JP/24) y las prácticas documentadas en sectores agrícolas españoles, la investigación demuestra cómo ciertas actividades económicas se sitúan en zonas grises donde se desdibujan las fronteras entre trabajo legítimo y explotación extrema.
Metodológicamente, la investigación combina análisis jurisprudencial, estudio de casos y revisión doctrinal, examinando resoluciones del TEDH, la Corte IDH y tribunales nacionales. Los resultados identifican patrones transnacionales de control sobre poblaciones vulnerables, que incluyen endeudamiento sistemático, retención documental y aislamiento, afectando desproporcionadamente a personas migrantes y afrodescendientes.
El análisis interseccional revela impactos diferenciados según género, condición migratoria y origen étnico-racial, documentando cómo las mujeres sufren una victimización múltiple que incluye trabajo doméstico no remunerado y mayor vulnerabilidad a diversos abusos. Un hallazgo significativo es la brecha entre los marcos jurídicos formales y su implementación efectiva: mientras Ecuador ha reconocido explícitamente la servidumbre de la gleba, España presenta déficits normativos específicos para su persecución.
En definitiva, esta investigación cuestiona los límites tradicionales del derecho laboral al analizar situaciones donde la precariedad se transforma en servidumbre, y examina el papel de las relaciones industriales y los actores sociales en la protección de trabajadores en estas zonas grises. Las conclusiones proponen un enfoque renovado que trascienda las categorías jurídicas tradicionales, reconceptualizando el perímetro del trabajo protegido para responder a manifestaciones contemporáneas de explotación que desafían nuestra comprensión convencional del trabajo como categoría social, económica y jurídica.

Essential bibliography

Abinales, P. N. (1997). Davao-Kuo: The Political Economy of a Japanese Settler Zone in Philippine Colonial Society. The Journal of American-East Asian Relations, 6(1), 59-82.

Beate, A. (2008). El trabajo forzoso y la trata de personas. Manual para los inspectores de trabajo. Organización Internacional de Trabajo.

Bonet Pérez, J. (2017). La interpretación de los conceptos de esclavitud y de otras prácticas análogas a la luz del ordenamiento jurídico internacional: aproximación teórica y jurisdiccional. En E. Pérez Alonso (Ed.), El Derecho ante las formas contemporáneas de esclavitud (184-215). Tirant lo Blanch.

Correa Da Silva, W. y Cingolani, C. (2020). Labour Trafficking and Exploitation in Rural Andalusia. https://www.intechopen.com/online-first/labour-trafficking-and-exploitation-in-rural-andalusia

Ferreira, F. H. G. y Walton, M. (2005). La desigualdad en América Latina: ¿rompiendo con la historia? Banco Mundial.

García Arán, M. (2017). Trata de personas y regulación de la prostitución. En E. Pérez Alonso (Ed.), El Derecho ante las formas contemporáneas de esclavitud (655-686). Tirant lo Blanch.

Maqueda Abreu, M. L. (2018). Demasiados artificios en el discurso jurídico sobre la trata de seres humanos. En P. De la Cuesta et al. (Coords.), Liber Amicorum en Homenaje al Prof. Juan María Terradillos Basoco (1197-1222). Tirant lo Blanch.

Miñarro Yanini, M. (2014). Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas. Relaciones Laborales, 10, 71-98.

Pomares Cintas, E. (2013). El Derecho penal ante la explotación laboral y otras formas de violencia en el trabajo. Tirant lo Blanch.

Pomares Cintas, E. (2022). ¿Es anecdótico el trabajo esclavo en España? A propósito del Plan de Acción Nacional contra el trabajo forzoso y las víctimas olvidadas. Estudios Penales y Criminológicos, 42, 1-36.

Preciado Domènech, C. H. (2021). Trabajo forzoso y trata de personas. Comentario a STEDH 07/10/2021, Caso de Zoletic y otros c. Azerbaiyán. Revista Jurídica Laboral, 291-307.

Rivas Vallejo, P. (2021). Aproximación laboral a los conceptos de esclavitud, trabajo forzoso y explotación laboral en los tratados internacionales. Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, 2, 131.

Jurisprudencia

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Siliadin v. Francia, 73316/01 (TEDH, 26 de octubre de 2005).

Rantsev v. Chipre y Rusia, 25965/04 (TEDH, 7 de enero de 2010).

C.N. y V. v. Francia, 67724/09 (TEDH, 11 de octubre de 2012).

C.N. v. Reino Unido, 4239/08 (TEDH, 13 de noviembre de 2012).

L.E. v. Grecia, 71545/12 (TEDH, 21 de enero de 2016).

Chowdury y otros v. Grecia, 21884/15 (TEDH, 30 de marzo de 2017).

S.M. v. Croacia, 60561/14 (TEDH, 25 de junio de 2020).

V.C.L. y A.N. v. Reino Unido, 77587/12 y 74603/12 (TEDH, 16 de febrero de 2021).

Zoletic y otros v. Azerbaiyán, 20116/12 (TEDH, 7 de octubre de 2021).

Keywords

Servidumbre laboral, zonas grises del trabajo, análisis comparado España-Ecuador, relaciones industriales, interseccionalidad, caso Furukawa.

The Trade-Offs between Work and Non-Work Time in the US, 2003–2022, and their Implications for Worker Well-Being

Joseph Peck
Roosevelt Institute and The Productivity Institute, University of Manchester

Lonnie Golden
Penn State University

Abstract & methodology

This paper explores the association between the length of daily working time of individuals in the US with the amount of time allocated toward their non-work activities. To illustrate the trade-offs incurred by longer work hours, we use the Current Population Survey's American Time Use Survey, 2003-2022, and Annual Social and Economic Supplement, 1962-2022. We divide unpaid non-work time into productive and non-productive activities, such as household production and caregiving; leisure; and sleep time, respectively. Regression analyses find that each additional hour of work time is associated with a reduction of 25 minutes of leisure, 23 minutes of productive non-work time, and 12 minutes of sleep. There are differences in work and non-work time allocations by individuals' gender, education, income, wage level, race, and household composition. Analyzing interaction effects, we find that men are relatively more likely to have reduced time in leisure activities while women are sacrificing time spent in household and caring tasks with every additional hour of work time. We conclude by exploring the implications of these time constraints on worker well-being.

Essential bibliography

Aguiar, M., & Hurst, E. (2008). The increase in leisure inequality. NBER Working Paper n. 13837.

Aguiar, M., & Hurst, E. (2009). A summary of trends in American time allocation: 1965-2005. Social Indicators Research, 93(1), 57-64.

Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2023). Time savings when working from home. AEA Papers and Proceedings, 113, 597-603.

Ananat, E. O., Gassman-Pines, A., & Fitz-Henley, J. A. (2022). The effects of the Emeryville Fair Workweek Ordinance on the daily lives of low-wage workers

and their families. RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences, 8(5), 45-66.

Antal, M., Lehmann, B., Guimaraes, T., Halmos, A., & Lukács, B. (2024). Shorter hours wanted? A systematic review of working-time preferences and outcomes. International Labour Review. Advance online publication.

Appelbaum, E., Boushey, H., & Schmitt, J. (2014). The economic importance of women's rising hours of work. Center for American Progress and the Center for Economic and Policy Research.

Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. The Economic Journal, 75(299), 493-517.

Bolino, M. C., Kelemen, T. K., & Matthews, S. H. (2021). Working 9-to-5? A review of research on nonstandard work schedules. Journal of Organizational Behavior, 42(2), 188-211.

Boushey, H. (2016). Finding time: The economics of work-life conflict. Harvard University Press.

Bryant, W. K., & Zick, C. D. (1996). An examination of parent-child shared time. Journal of Marriage and Family, 58(1), 227-237.

Cha, Y. (2010). Reinforcing separate spheres: The effect of spousal overwork on men's and women's employment in dual-earner households. American Sociological Review, 75(2), 303-329.

Cho, H., Lambert, S. J., Ellis, E., & Henly, J. R. (2024). How work hour variability matters for work-to-family conflict. Work, Employment and Society. Advance online publication.

Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. Social Indicators Research, 151(2), 365-381.

Cortés, P., & Pan, J. (2023). Children and the remaining gender gaps in the labor market. Journal of Economic Literature, 61(4), 1359-1409.

Keywords

Time, work, leisure, activities, caregiving, gender, household production, race, education.

Transformación social, económica y tecnológica. Desafíos en materia de representación y negociación colectiva en Argentina, Brasil y Chile.

Eleonora Peliza
Universidad Católica Argentina – ILERA

Horacio E. Bueno
Universidad de Buenos Aires – Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

---

Abstract & methodology

Este trabajo aborda los desafíos contemporáneos en materia de representación y negociación colectiva en Argentina, Brasil y Chile, a partir de los profundos cambios sociales, económicos y tecnológicos que han redefinido el mundo del trabajo en las últimas décadas. En particular, se analiza cómo la expansión de plataformas digitales y la creciente individualización de las relaciones laborales han fragmentado los derechos laborales, debilitado la afiliación sindical y dificultado la construcción de identidades colectivas. Estas transformaciones generan nuevos obstáculos para la representación de los trabajadores, la expresión de los conflictos laborales y la negociación colectiva, especialmente en contextos marcados por la informalidad, la rotación laboral y la disolución de las relaciones laborales tradicionales.

El estudio realiza un análisis comparado del impacto de estas transformaciones en los tres países, centrando su atención en tres dimensiones clave: (1) los desafíos actuales para la representación sindical en sectores emergentes; (2) las nuevas formas de conflictividad laboral y las llamadas "prácticas desleales 5.0"; y (3) el papel de la negociación colectiva como herramienta para regular las nuevas realidades laborales.

En materia de representación, se observa una baja sindicalización y la emergencia de nuevas organizaciones en torno a los trabajadores de plataformas, con experiencias diversas como ASIMM y APP en Argentina, Stattesp y Simactter/BA en Brasil, y SINCAPP o Greco App en Chile. A pesar de las bajas tasas de afiliación, se destacan avances normativos como la Ley 21.431 en Chile, que reconoce derechos colectivos a trabajadores de plataformas, permitiendo incluso la formación de sindicatos mixtos.

En cuanto a los conflictos laborales, se identifican nuevas formas de protesta como huelgas digitales, cibermanifestaciones o apagones informáticos. A su vez, fenómenos como la tecnocensura, la moderación de contenidos en redes sociales y el esquirolaje tecnológico revelan cómo los empleadores también utilizan

herramientas digitales para debilitar la acción sindical y limitar la capacidad organizativa de los trabajadores. Estos desafíos ilustran una creciente asimetría en el acceso y control de la tecnología entre empleadores y trabajadores.
Finalmente, el trabajo explora las posibilidades que ofrece la negociación colectiva para responder a estas transformaciones. Se destacan experiencias concretas como el Convenio Colectivo n. 722/15 en Argentina o la Mesa Tripartita en Chile, las cuales demuestran que, la negociación colectiva puede ser una herramienta eficaz y flexible para regular las nuevas formas de trabajo. Se sostiene que repensar la representación colectiva, adaptarla a los nuevos formatos laborales y fortalecer la negociación colectiva, requiere adaptar los mecanismos tradicionales de acción sindical para que respondan de manera innovadora y estratégica a los desafíos trabajo digitalizado y globalizado.

Essential bibliography

Arias, C. C., Menéndez, N. D., & Haidar, J. (2020). ¿Sindicalismo 4?0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. Sociología del Trabajo, 97, 59-69.

Barrera, L. (2023). La convergencia entre negociación colectiva laboral, derechos y plataformas y algoritmos digitales: Desafíos y perspectivas. Revista de la Legislación del Derecho del Empleo, 4(2), 45-67. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1521

Cordero Gordillo, V. (2021). La sustitución de los trabajadores huelguistas por medios tecnológicos.

Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 9(1), 31-37.

Dobrusin, B., & Montes Cató, J. (2017). Repensar el conflicto sindical latinoamericano frente a las estrategias del capital transnacional. Theomai, 36, 148-161. https://www.redalyc.org/jatsRepo/124/12453261010/html/index.html

Goldin, A. (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Gómez, C., & Menéndez, D. (2024). Relaciones industriales y protestas en plataformas digitales. Una comparación Chile-Argentina. Estudios Sociológicos, 42(125), 233-258. https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/2694

Gontero, Sonia; Ravest, Javiera; Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataforma digitales en Chile. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2024.

González, M. (2024). La reconfiguración del sindicalismo internacional en tiempos globales. Voces en el Fénix. https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/la-reconfiguracion-del-sindicalismo-internacional-en-tiempos-globales/

Iglesias, E. (2018). El protagonismo político del sindicalismo y los movimientos sociales en Sudamérica. Trabajo y Sociedad, 31, 327-344. https://www.redalyc.org/journal/3873/387359235019/

Litterio, L. H. (2020). La sindicalización, la negociación y los conflictos colectivos de los trabajadores de plataforma. Revista IDEIDES.

Pessanha, A., & Rodrigues, M. (2023). Platforms and the Challenges for Workers' Digital Rights. Relations industrielles / Industrial Relations, 78(3).

Sánchez-Girón Martínez, B. (2021). El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico. AIS: Ars Iuris Salmanticensis, 9(1), 31-37.

Keywords

Fragmentación, representación colectiva, negociación colectiva, plataformas digitales, sindicalización, trabajo informal, conflictividad laboral, tecnocensura, huelgas digitales, diálogo social.

NEETs and Active Labour Market Policies in Italy and Europe: A Labour Law Perspective

Gianluigi Pezzini
University of Piemonte Orientale

Abstract & methodology

The phenomenon of NEETs (Not in Education, Employment or Training) has become a pressing challenge in the context of European labour markets and welfare systems. NEETs represent a growing segment of the population that is disconnected from formal education, employment opportunities, and vocational training, thus undermining the core principles of labour market inclusion, equality, and social citizenship.
According to recent Eurostat data (2023), the average NEET rate among young people aged 15–29 in the European Union stands at 11.2%, down from 12.6% in 2019. However, Italy continues to record significantly higher figures, reaching 16.1%, the second highest rate in the EU. Disaggregated data reveal severe territorial disparities within Italy, with southern regions often doubling the national average. Moreover, gender inequalities are stark: over 20% of young Italian women fall into the NEET category, largely due to care responsibilities and persistent structural barriers to labour market access.
From a legal and policy standpoint, the European Union has introduced several instruments to combat youth disengagement, most notably the Youth Guarantee initiative launched in 2013. This programme obliges Member States to ensure that every young person under 30 receives a quality offer of employment, continued education, apprenticeship, or traineeship within four months of becoming unemployed or leaving education.
In Italy, structural fragmentation between State and regional competencies, as well as under-resourced public employment services, have severely limited its effectiveness. To address these systemic shortcomings, the Italian government has recently introduced the Programme for the Employability of Workers (GOL) as part of the broader National Recovery and Resilience Plan (PNRR). GOL seeks to revamp the architecture of active labour market policies by improving service delivery, investing in digital tools, and personalising employment pathways. Despite these efforts, the Italian legal and institutional framework still lacks the coherence and capacity to ensure universal and effective access to labour market reintegration tools for NEETs.
Facing the NEET phenomenon requires a multidimensional and rights-based approach. Labour law must not only regulate employment relationships but also proactively enable access to employment, education, and training. Structural legal reforms, combined with sustained investment and inter-institutional coordination, are essential to ensure the inclusion of young people in the labour

market and to fulfil the social function of work as enshrined in European and national legal orders.
This paper aims to: 1) critically analyse the phenomenon of NEETs in Italy and Europe 2) assess the effectiveness of current active labour market policies and 3) propose reforms and structural interventions aimed to boost labour market inclusion of NEETs

Essential bibliography

Calafà L., Le politiche del mercato del lavoro nel PNRR: una lettura giuslavoristica, in Lavoro e diritto, 2023, 2, 163.

Miscione M., Il lavoro 2023 attraverso decreti legge ("Decreto lavoro" ed altro), in Il lavoro nella giurisprudenza, 2023, 7, 661.

Sartori A., Modelli organizzativi dei servizi per l'impiego nell'ordinamento multilivello, in Lavoro e diritto, 2, 2023, 231.

Garofalo C., Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello, Cacucci, 2022, 210-222.

Cristofolini C., Potenzialità e criticità dei social impact bond per l'inserimento lavorativo, in Diritto Relazioni Industriali, 2021, 4.

Brunetti I., Ferri V., Essere Neet in Italia: i principali fattori di rischio, in Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica, 2018, 2, 137.

Buratti U., Rosolen G., Seghezzi F., Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 43, ADAPT University Press, 2018.

Bussi M., Geyer L., Youth Guarantees and Recent Developments on Measures Against Youth Unemployment. A Mapping Exercise, in European Trade Union Institute (ETUI) Background Analysis, 2014.

Casano L., Petruzzo L., Rosolen G., Di Stani C., Tiraboschi M., Giovani e lavoro: manca la "garanzia". Il caso di "Garanzia Giovani" e il fallimento delle politiche attive del lavoro in Italia, Working Paper ADAPT, n. 155, 2014.

Escudero V., Mourelo E. L., The European Youth Guarantee: A Systematic Review of its Implementation Across Countries, ILO Working Paper, n. 21, 2017.

Keywords

Neets, youth workers, labour market inclusion, active labour market policies (ALMPs).

AI in the world of work: Technological training solutions to build sustainable preventative initiatives to combat the scourge of gender-based harm

Karmini Pillay
School of Law, University of Witwatersrand

Abstract & methodology

Gender equality is 'a crosscutting objective' in the broader context of the ILO's agenda on decent work. Meaningful gender equity extends to addressing the scourge of gender-based harm (GBH) that plagues workplaces the world over. In recognising that GBH is a barrier to substantive equality, the ILO highlights the importance of 'effective measures to prevent and prohibit sexual harassment in the world of work', where the focus remains on prevention, and not on the prohibition of women from 'accessing, advancing or remaining in decent work'. The ILO has mandated that action against GBH in the workplace include 'an inclusive, integrated and gender responsive approach' to ensure the effective prevention of such harms. Specific preventative and protection measures need to be tailored to consider risk arising from unfair discrimination; abuse of power relations; and gender, cultural and social norms (Article 9, C19 and para. 8 of R206). Risk assessments, therefore, need to tackle underlying causes, being 'gender stereotypes, multiple and intersecting forms of [unfair] discrimination, and unequal gender-based power relations' (preamble). The ILO has highlighted that, in addition to legal strategies, providing training initiatives are an important measure to break down 'the climate of impunity and sexism' that surrounds gender-based harms.

To be effective in the era of technological advancements such as Artificial Intelligence (AI), preventative measures, such as training, need to go beyond outdated formats and models. Research shows that traditional models simply do not work. While employers recycle the same ineffective initiatives, GBH remains rampant in the workplace, with devastating cost to victims and employers. The risk is an increasingly fragmented response to tackling GBH, a waste of resources and a vulnerable workforce. The use of new technology is not without its own legal, ethical and practical challenges relating to the ways in which it changes the paradigm on unfair discrimination and anti-harassment doctrines.There is a dearth of comprehensive interdisciplinary research that systematically explores the advantages of transitioning from traditional models to new age models that utilise AI technology to enhance measures to combat GBH at work. In this paper, I critically reflect on legal parameters for these measures, focussing on training as a preventative measure; analyse the evidence on the effectiveness of

this measure; evaluate the pitfalls of traditional initiatives in the workplace; consider the potential challenges of relying on AI; and recommend research-based tools and strategies informed by technological advances to reduce the prevalence of GBH and promote gender equity in the workplace in a continuously transforming world of work. In so doing, I will draw lessons from the jurisdictions of the U.S, Norway, Sweden, France and broader European framework to establish best practice to pave the way forward.

Essential bibliography

Croft, Jane. 'More than 100,000 legal roles to become automated' Financial Times (2016). https://www.ft.com/content/c8ef3f62-ea9c-11e5-888e-2eadd5fbc4a4

Cronin MR, Zavaleta ES, Beltran RS, Esparza M, Payne AR, Termini V, Thompson J, Jones MS. 'Testing the effectiveness of interactive training on sexual harassment and assault in field science' Sci Rep. 2024 Jan 8, 14(1), 523.

Eisenstadt, L. '#METOOBOTS and the AI Workplace' (2022) Vol. 24:2 University of Pennsylvania Journal of Business Law, 350.

'Evaluating the Effectiveness of Interventions to Prevent and Address Sexual Harassment: Proceedings of a Workshop' (2021) National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. 2021. Challenges and Limitations thatArise When Evaluating Sexual Harassment Prevention Efforts, Evaluating the Effectiveness of Interventions to Prevent and Address Sexual Harassment: Proceedings of a Workshop, The National Academies Press.

Hao, Karen & Jonathan Stray. 'Can you make AI fairer than a judge? Play our courtroom algorithm game' MIT Technology Review (2019). https://www.technologyreview.com/2019/10/17/75285/ai-fairer-than-judge-criminal-riskassessment-algorithm/

Karekar, Rupali. 'Law, finance sectors divided over impact of AI' The Straits Times (2016). https://www.straitstimes.com/business/law-finance-sectorsdivided-over-impact-of-ai

Robert, A. 'This Tech Can Turn the Tables in Litigation: Can you afford not to use these products' Above The Law (2018). https://abovethelaw.com/2018/12/this-tech-can-turn-the-tables-in-litigation/?rf=1

Roehling, M. V., & Huang, J. (2018). Sexual harassment training effectiveness: An interdisciplinary review and call for research. Journal of Organizational Behavior, 39(2), 134-150.

Sørensen, Astrid Elkjær. "Gender segregation in the Nordic labor market." Aarhus University, 22. February 2019. https://nordics.info/show/artikel/gender-segregation-of-nordic-labour/

Keywords

Gender equity, gender-based harm, Artificial Intelligence, training initiatives, preventative measures.

Discriminación e incapacidad temporal

Jaime Piqueras García
Universitat de València

Abstract & methodology

El objetivo de la investigación consistirá en realizar un análisis de la normativa sobre la discriminación vinculada a las situaciones de enfermedad o condición de salud, con énfasis en los procesos de incapacidad temporal. 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 qué, 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 judicial y doctrinal 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

Aguilera Izquierdo, R. (2023). La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

Alonso Paulí, M., Moro Valentín-Gamazo, Á., & Alvarado Caycho, G. R. (2024). Novedades en la protección de la discriminación en materia laboral tras la Ley 15/2022. Francis Lefebvre.

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, 151-182.

Cabeza Pereiro, J. (2023). La discriminación por enfermedad en el despido. Revista de Derecho Social, n. 108, 37-56.

Cordero Gordillo, V. (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: Revista de Derechos Sociales, 13(1), 1-27.

Galán Gutiérrez, C. (2023). Aspectos laborales de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. En particular, el despido en situación de enfermedad: nuevos criterios legales y primeros pronunciamientos judiciales. e-Revista Internacional de la Protección Social, n. extraordinario, 1-20.

González Cobaleda, E. (2024). Las adicciones como causa de discriminación laboral por enfermedad. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 12(3), 155-176.

Gordo González, L. (2023). Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo. Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 4(Extraordinario), 77-94.

Maragall, J. A. (2022). La nueva Ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: El fin de la anomalía. Jurisdicción Social, n. 235, 115-134.

Maragall, J. A. (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, 18-26.

Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (2022). Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la Ley 15/2022, de 12

de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Revista Crítica de Relaciones Laborales, n. 4, 55-82.

Sempere Navarro, A. V. (2013). Discriminación laboral por enfermedad. Actualidad Jurídica Aranzadi, n. 872, s.p.

Keywords

Discriminación, incapacidad temporal, enfermedad, condición de salud, Ley 15/2022.

Strumenti societari e giuslavoristici nella partecipazione alla gestione delle imprese cooperative in Italia.

Giovanna Pistore
Università degli Studi di Roma UnitelmaSapienza

Abstract & methodology

Obiettivi: Il paper intende analizzare il rapporto tra strumenti societari e giuslavoristici nella partecipazione dei soci-lavoratori alla gestione dell'impresa cooperativa in Italia. È noto come la figura del socio-lavoratore rivesta una natura duale: il socio è, al contempo, espressione degli interessi del capitale e latore di istanze lavoristiche confliggenti con quelle della cooperativa. L'ambivalenza è predicata dal legislatore italiano, nella l. n. 142/2001, attraverso la previsione di una generalizzata clausola di compatibilità tra la disciplina giuslavoristica e la posizione del socio, priva però di alcuna concreta esplicitazione. Tale regime "bifronte" si riflette anche sul rapporto tra dialettica societaria e collettiva nella gestione delle cooperative. Ciò avviene secondo un duplice piano. Innanzitutto, è ravvisabile una sovrapposizione tra strumenti collettivi di disciplina dei rapporti di lavoro, ovverosia il regolamento della cooperativa e i contratti collettivi, che ingenera la necessità di trovare dei criteri di coordinamento. Come, d'altro canto, sussiste una contemporanea convergenza e antinomia tra diritti sindacali dei soci-lavoratori e strumenti partecipativi contemplati dal diritto commerciale. Pure in questo caso, il legislatore predica l'esercizio dei diritti sindacali "compatibilmente con lo stato di socio lavoratore". Nondimeno, il problema viene sostanzialmente obliterato dall'autonomia collettiva, dato che gli accordi interconfederali in materia e i contratti di settore affermano un egualitarismo tra soci-lavoratori e lavoratori non soci, sottendendo una dubbia comunanza di interessi. La questione, peraltro, acquista una rinnovata pregnanza alla luce della nuova legge riguardante la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese (l. 15 maggio 2025, n. 76), il cui art. 14 ne estende le previsioni anche alle società cooperative "in quanto compatibili".
Metodologia: Gli istituti del diritto del lavoro e commerciale vengono analizzati e coordinati attraverso l'applicazione delle categorie dogmatiche del diritto civile, a partire dalla previa disamina della "clausola di compatibilità".
Risultati: Il raffronto tra strumenti del diritto commerciale e del diritto del lavoro evidenzia come il riconoscimento della natura genuina del socio lavoratore di cooperativa, delle sue caratteristiche, della sua trasversalità ad entrambi i rapporti di cui è titolare, possa celare prospettive inedite e in alcuni profili maggiormente garantistiche rispetto alla disciplina giuslavoristica per se stessa considerata.

Originalità: Il paper si muove secondo un approccio sinora scarsamente considerato, dato che la giurisprudenza e la dottrina prevalenti tendono ad applicare *de plano* la disciplina giuslavoristica, senza alcun vaglio di compatibilità.

Essential bibliography

Biagi, M. (1983). Cooperative e rapporti di lavoro, Franco Angeli.

Bassi, A. (2014). Un bilancio della riforma dello scopo mutualistico dieci anni dopo, in Giur. comm., 1, 67 ss.

Bavaro, V., Cataudella, C., Lassandari, A., Lazzeroni, L., Tiraboschi, M., Zilio Grandi, G. (a cura di) (2023). La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro, ADAPT University Press.

Bonfante, G. (1999). Imprese cooperative, in F. Galgano (a cura di), Commentario del Codice Civile Scialoja Grandi Branca, Libro Quinto: Lavoro (artt. 2511 – 2545), Zanichelli, 98 ss.

Buonocore, V. (2004). La società cooperativa riformata: i profili della mutualità, in G. Cian (a cura di), Le grandi opzioni della riforma del diritto e del processo societario, Cedam, 53 ss.

Cuomo, G. (2015). Imprese cooperative e democrazia economica, in Studi economici, 2, 5 ss.

Dell'Aringa, C., Ricciardi, M., Marignani, C. (2012). La partecipazione dei lavoratori in cooperativa, Fondazione Ivano Barberini.

Garofalo, D. (2002). Regolamento e vigilanza, in D. Garofalo, M. Miscione (a cura di), La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa. L. n. 142/2001 e provvedimenti attuativi, Ipsoa, 118 ss.

Gitti, G. (2008). La «tenuta» del tipo contrattuale e il giudizio di compatibilità, in E. Navarretta (a cura di), Il diritto europeo dei contratti fra parte generale e norme di settore, Giuffrè, 461 ss.

Giugni, G. (1968). La funzione giuridica del contratto collettivo di lavoro, in Aa.Vv., Il contratto collettivo di lavoro, Giuffrè, 11 ss.

Imberti, L. (2012). Il socio lavoratore di cooperativa, Giuffrè.

Montalenti, P. (2018). L'interesse sociale: una sintesi, in Riv. soc., 303 ss.

Montuschi, L., Tullini, P. (a cura di) (2002). Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142, Giappichelli.

Nogler, L., Tremolada, M., Zoli, C. (a cura di) (2002). La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa, in Le Nuove Leggi Civili Commentate, 339 ss.

Pistore, G. (2023). Il socio lavoratore di cooperativa tra dimensione giuslavoristica e societaria. Riflessioni sulla clausola di compatibilità, Cleup.

Tiraboschi, M. (a cura di) (2025). Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori (approvata dal Parlamento il 14 maggio 2025), ADAPT University Press.

Keywords

Cooperative, regolamento, autonomia collettiva, inderogabilità, partecipazione, informazione, diritti sindacali, cogestione, mutualità, interesse sociale.

AI in the financial sector: the role of social dialogue

Sara Prosdocimi
ADAPT

Diletta Porcheddu
Fondazione ADAPT

Abstract & methodology

Developed within the framework of the EU co-funded project FinAI – Anthropocentric approach to AI to support people and companies. Developing social dialogue on e-skills of workers in the European financial sector (n. 101145653), this paper aims to examine the intersection between Artificial Intelligence (AI) and labor relations in the financial sector, with a specific focus on the role of social dialogue and collective bargaining in fostering ethical practices in AI adoption.

Methodology
The research adopts a mixed-method approach, integrating legal analysis and case study examination. Firstly, the paper provides an analysis of the Reg. EU 2024/1689 (AI Act), focusing on its key provisions, including risk classification, compliance requirements, and worker protection measures. The national-level implementation of the Act is assessed through a comparative review of legislation in selected Member states and Candidate countries, with a focus on social partners' involvement.
In addition to the legal analysis, the study collects and examines social dialogue and collective bargaining best practices through a review of collective agreements, social partner declarations, and sectoral/company-level initiatives. This includes an in-depth review of the Joint Declaration on Employment Aspects of Artificial Intelligence (2024), signed by European social partners in the banking sector, which emphasizes transparency, non-discrimination, fairness, security, privacy, and digital rights for workers. Other sectoral and company-level agreements are analyzed to highlight practices such as continuous training on digital skills, contractual clauses limiting AI-based surveillance, and mechanisms ensuring worker participation in AI governance.

Findings
The research reveals a general lack of multi-stakeholder processes in the development and adoption of AI-related regulations at the European and national level, with limited social partners' engagement. However, it also identifies several examples of effective social dialogue and collective bargaining

practices that promote ethical AI use, ensuring workers' rights are safeguarded. These include sectoral agreements that mandate training on digital skills, establish clear boundaries for AI-based monitoring, and guarantee worker participation in decision-making processes related to AI deployment. In this sense, this paper aims to highlight the critical role of social dialogue in ensuring an ethical and human-centered approach to AI in the workplace, advocating for stronger involvement of social partners in the governance of AI technologies.

Essential bibliography

Bonaccorsi E., et al. (2022), Artificial intelligence in credit scoring: an analysis of some experiences in the Italian financial system. Questioni di Economia e Finanza, n. 721. https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2022-0721/QEF_721_EN.pdf?language_id=1

Botopoulos K. (2020), The European Supervisory Authorities: role-models or in need of re-modelling?, ERA Forum 21, 177-198.

Cristofolini, C. (2024), Navigating the impact of AI systems in the workplace: strengths and loopholes of the EU AI Act from a labour perspective, Italian Labour Law E-Journal, 17(1), 75-103.

European Commission (2021), Study on the Relevance and Impact of Artificial Intelligence for Company Law and Corporate Governance.

Global Deal (2024), Social Dialogue and the Use of Artificial Intelligence in the Workplace. https://www.theglobaldeal.com/news-and-events/social-dialogue-for-the-use-of-AI-in-the-workplace.pdf

Langenbucher K. (2025), Artificial Intelligence and Financial Services, Smuha N. A. (eds.), The law, ethics and policy of artificial intelligence, Cambridge University Press. https://lirias.kuleuven.be/retrieve/798658

Mandinaud V., Ponce Del Castillo A. (2024), AI systems, risks and working conditions, in Ponce del Castillo (ed), Artificial intelligence, labour and society, ETUI, The European Trade Union Institute. https://www.etui.org/sites/default/files/2024-03/Artificial%20intelligence%2C%20labour%20and%20society_2024.pdf

Mazzini, G., Bagni F. (2023), Considerations on the regulation of AI systems in the financial sector by the AI Act. Frontiers in artificial intelligence, 6, 1277544.

OECD (2021), Artificial Intelligence, Machine Learning and Big Data in Finance: Opportunities, Challenges and Implications for Policy Makers. https://www.oecd.org/en/publications/artificialintelligence-machine-learning-and-big-data-in-finance_98e761e7-en.html

OECD (2024), Regulatory approaches to Artificial Intelligence in finance. https://www.oecd.org/en/publications/regulatory-approaches-to-artificial-intelligence-in-finance_f1498c02-en.html

Poulle J., et al. (2024), EU banking and financial regulation, Elgar Financial Law and Practice.

Keywords

Artificial intelligence, AI Act, ethical approach, social dialogue, collective bargaining.

Invecchiamento Demografico e Rischi Psicosociali: Una Urgente Riflessione per l'Invecchiamento Attivo

Valentina Quadrino
Istituto ICNOS

Abstract & methodology

L'invecchiamento demografico impone una riflessione urgente sui rischi psicosociali che la forza lavoro senior affronta, con implicazioni significative per il concetto di invecchiamento attivo promosso a livello internazionale (OMS). Questo contributo, adottando una prospettiva interdisciplinare, analizza come fattori quali l'ageismo strutturale e percepito, le pressioni legate all'evoluzione tecnologica e le mutate dinamiche relazionali sul luogo di lavoro incidano sul benessere mentale e sulla partecipazione attiva dei lavoratori più anziani.
Partendo da un'analisi critica delle attuali protezioni della salute e sicurezza sul lavoro, si esplorano le lacune esistenti nel fronteggiare efficacemente tali rischi psicosociali. L'esperienza diretta, maturata anche attraverso colloqui con i lavoratori senior nell'ambito del Programma GOL, ha evidenziato come queste sfide vengano percepite e gestite, fornendo spunti concreti sulle loro esigenze e sulle barriere incontrate nel contesto lavorativo.
Vengono quindi proposte strategie psicologiche pragmatiche, fondate sull'evidenza e maturate anche attraverso l'esperienza in contesti OMS, volte a promuovere ambienti di lavoro inclusivi e supportivi. Tali strategie spaziano da interventi di sensibilizzazione e formazione per contrastare i pregiudizi legati all'età, a programmi mirati alla gestione dello stress e al potenziamento della resilienza individuale e collettiva. Infine, si discute il ruolo cruciale di tutti gli attori coinvolti nel definire quadri che integrino la dimensione psicosociale dell'invecchiamento attivo. Si sottolinea la necessità di superare una visione puramente prestazionale del lavoro, abbracciando un approccio olistico che valorizzi il benessere mentale come leva fondamentale per la sostenibilità del lavoro e la piena realizzazione del potenziale della forza lavoro senior.

Essential bibliography

Eurofound & EU-OSHA. (2014). Work, ageing and psychosocial risks: Evidence from the European Working Conditions Survey and the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks.

OECD. (2020). Working Better with Age: Ageing and Employment Policies.

Truxillo, D. M., Fraccaroli, F., & Zaniboni, S. (2017). Age and employment revisited: An updated review and future research directions. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 367-387.

World Health Organization (WHO). (2015). World Report on Ageing and Health.

Avallone, F. (2012). Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Franco Angeli.

Keywords

Invecchiamento attivo, rischi psicosociali, ageismo, lavoratori senior, benessere mentale, salute e sicurezza sul lavoro, programma GOL, resilienza, ambienti di lavoro inclusivi, sostenibilità del lavoro.

Análisis en relación a la Resolución n. 03-2025 dada el 22 de enero del 2025: improcedencia de la bonificación por desahucio en caso de retiro voluntario

Gabriel Recalde
Centro de Estudios de la Política Laboral

Abstract & methodology

La resolución n. 03-2025 dado el 22 de enero del 2025 de la Corte Nacional de Justicia ha decidido que recibir la bonificación por desahucio que se encuentra establecida en una normativa vigente desde el año 2015 en el que fue reformado el Código del Trabajo, genera un pago duplicado cuando por razones establecidas en los Convenios Colectivos se ha acordado el pago del retiro voluntario para acogerse a la jubilación. Este pago relacionado al retiro voluntario se encuentra positivizado en mandatos constituyentes los cuales se consideran como normativas orgánicas que incluso están por encima de normas de carácter ordinaria como es el caso del Código del Trabajo.
La investigación que se ha establecido para el examen jurídico a la Resolución n. 03-2025 dado el 22 de enero del 2025, es utilizando una investigación analítica y sintética de la normativa legal existente y su interna contradicción para retroceder de manera arbitraria un derecho con justificaciones carentes de argumentación y coherencia normativa.

Essential bibliography

Reyes, Libia (2012) Derecho Laboral. Red Tercer Milenio.

Zapirain, Héctor (2015) Derechos Humanos y trabajo.

Canesa Montejo, Miguel (2015) Los derechos humanos laborales el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius Cogens Laboral.

Córdova, Efren (2018) Sobre la Implementación del Derecho Laboral en la América Latina. Journal of inter-american studies.

Macías, Ma. Carmen (2013) Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales, estudio desde el marco jurídico laboral vigente.

Keywords

Desahucio, retiro, bonificación, voluntario, laboral, resolución, improcedente, resolución, precedente.

El Estatuto del Becario: de las expectativas a su posible plasmación jurídica

Óscar Requena Montes
Universidad de Valencia

Abstract & methodology

La distinción de la prestación laboral respecto de otras actividades de índole formativa y/o con fines de inserción laboral se ha revelado como una de las más clásicas y complejas fronteras del Derecho del Trabajo como disciplina, al menos desde el punto de vista de su conflictividad en sede judicial.
El ordenamiento jurídico-laboral español se ha caracterizado, en este aspecto, por la presencia de, por un lado, modalidades "puras" de contrato de trabajo – cuya causa y objeto se centraban en el intercambio de prestación laboral por remuneración – y otras modalidades "mixtas" – donde se incorporaba el elemento formativo-, gozando ya de gran tradición la regulación de los llamados "contratos formativos", actualmente prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, a su vez, por otro lado, dichos contratos de trabajo formativos – ahora denominados "contrato de formación en alternancia" y "contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional" – vienen conviviendo con otras fórmulas contractuales, a priori de carácter no laboral porque su finalidad es – o debe ser – exclusivamente formativa. Nos referimos a, entre otras, las becas, las pasantías o las prácticas, diseñadas como vías de aproximación al ámbito laboral con el fin de adquirir formación en el propio centro de trabajo.
En efecto, el citado precepto del Estatuto de los Trabajadores español ha sido uno de los que en mayor número de ocasiones ha sufrido alteraciones, bien para reforzar su finalidad formativa, o, más frecuentemente, para promover su atractivo como mecanismo de inserción laboral. Y pese a ello, las estadísticas de uso de esas dos modalidades contractuales formativas se han mantenido siempre en unos niveles realmente bajos.
Uno de los principales motivos del escaso interés empresarial por dichas modalidades contractuales formativas parece hallarse, precisamente, en la competencia – a menudo desleal – que encuentran en las referidas becas o prácticas; en especial, de las calificadas como laborales o extracurriculares.
Mientras que en la Unión Europea, en el marco de calidad para los períodos de prácticas, se discute acerca de la remuneración de los mismos, por lo que se refiere a España, durante los últimos años se ha acometido alguna modificación legislativa a efectos de mejorar la protección social de los periodos de prácticas y está en marcha un proyecto de "Estatuto del Becario" – como se conoce popularmente – que, sin embargo, no termina de ver la luz.

En este contexto, la presente comunicación pretende constituir un ensayo crítico a las propuestas legislativas que se vienen planteando para terminar con los "falsos becarios" y mejorar las condiciones de las personas sometidas a estos procesos, así como ofrecer una vía de desmantelamiento del sistema actual, apostando por uno más simple y decente para quienes trascurren por esta fase vital y laboral.

Essential bibliography

Aradilla Marqués, María José (2025), "La protección de Seguridad Social en las prácticas formativas y académicas externas, en AA.VV. (Fita Ortega, F. y Requena Montes, Ó., dir.), La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad, Tirant lo Blanch, 347-384.

Asquerino Lamparero, María José (2023), "El becario-trabajador", Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, n. 49, 2023, 155-179.

Crespo Ortiz, David (2024), "La cotización de las prácticas académicas externas a la luz de los nuevos cambios introducidos por el RD-ley 2/2023, de 16 de marzo", Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, Vol. 5, n. 1, 2024, 200-220.

Esteve Segarra, María Amparo (2017), "Claves para un estatuto de los becarios y la mejora de los períodos de prácticas académicas a partir del análisis de los "stages" franceses", Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, n. 33, 2017, 23-38.

Fabregat Monfort, Gemma (2001), "Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios", Aranzadi Social, n. 5, 2001, 845-862.

Moreno i Gené, Josep (2024), "Prácticas universitarias extracurriculares "versus" relación laboral: respuestas judiciales a la espera del "Estatuto del becario". Comentario STSJ se Galicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, sección 2ª), de 18 de julio de 2023", Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 271, 211-220.

Ramírez Bandera, Cristina (2023), "Cuando los abusos empresariales se convierten en costumbre: la insuficiente protección normativa dispensada a becarios y estudiantes universitarios en prácticas: Con ocasión de la Sentencia del Tribunal Supremo 508/2022, de 1 de junio", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, n. 473, 231-238.

Rodríguez Cardo, Iván Antonio (2012), "La inclusión en el Sistema de Seguridad Social de los becarios que desarrollan práctica en empresa: los RRDD 1493/2011 y 1543/2011", Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, n. 99, 2012, 45-86.

Todolí Signes, Adrián, "La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo", Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, n. 6, 2015, 61-80.

Keywords

Beca, estatuto del becario, prácticas, laboralidad, remuneración, trabajo decente.

The value of time spent on training within the employment relationship

Óscar Requena Montes
Universidad de Valencia

Olga Lenzi
Universidad de Valencia

Abstract & methodology

In the context of labour relations, training is established as both a right and a duty of the employee. The legal working time is, in principle, the sole period during which the employee is contractually required to place their time at the disposal of the employer (Supreme Court Judgment of 26 June 2003). Nevertheless, the classification of time devoted to training remains a complex and nuanced matter. As this analysis will attempt to demonstrate, such classification is not always straightforward, given the diversity of training activities in terms of their content, origin, and purpose, among other relevant factors.

In this regard, the judgment of the Court of Justice of the European Union of 28 October 2021 (Case C-909/19) highlights that what is decisive, in the Court's view, is whether the employee is compelled by the employer to undertake training necessary for adapting to professional demands. Such an obligation, insofar as it significantly restricts the worker's personal freedom, is a critical consideration in determining the nature of the time in question.

In the same line, article 13 of Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions within the European Union stipulates that: "Member States shall ensure that where an employer is required by Union or national law or by collective agreements to provide training to a worker to carry out the work for which he or she is employed, such training shall be provided to the worker free of cost, shall count as working time and, where possible, shall take place during working hours".

Furthermore, it must be emphasized that under the Spanish legal framework, there are several statutory and regulatory provisions which expressly recognize that time spent on mandatory training – whether to ensure workers' adaptation to technological changes affecting their roles (Articles 23.1(d) and 52(b) of the Workers' Statute), or in the context of occupational risk prevention (Articles 19.4 of the Workers' Statute and 19.1 and 19.2 of the Law on the Prevention of Occupational Risks) – is to be treated as actual working time. This also extends to training received by health and safety representatives in the performance of their duties (Article 37.2 of the Law on the Prevention of Occupational Risks).

However, as will be evidenced by the Spanish collective agreements and the case-law reviewed by European and national courts in relation to this matter, the legal reality is considerably more complex.

Essential bibliography

Aragón Gómez, Cristina (2021a). "La compleja delimitación del concepto 'tiempo de trabajo'", El Foro de Labos, https://www.elforodelabos.es/2021/03/la-compleja-delimitacion-del-concepto-tiempo-de-trabajo/

Aragón Gómez, Cristina (2021b). "¿En qué supuestos el tiempo de formación profesional debe computarse como tiempo de trabajo?", El Foro de Labos, https://www.elforodelabos.es/2021/11/en-que-supuestos-el-tiempo-de-formacion-profesional-debe-computarse-como-tiempo-de-trabajo/

Basterra Hernández, Miguel (2017). Tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Tirant lo Blanch.

Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (2021). "Formación profesional exigida por la empresa y tiempo de trabajo (STJUE 28/10/21, C-909/19)", https://ignasibeltran.com/2021/10/28/formacion-profesional-exigida-por-la-empresa-y-tiempo-de-trabajo-stjue-28-10-21-c-909-19/

Blázquez Agudo, Eva María (2012). El sistema de formación profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral, Aranzadi.

Cabeza Pereiro, Jaime (2022). "El tiempo de trabajo en su relación binaria con el tiempo de descanso". Minerva – Revista do Estudos Laborais, 5, 75-131.

Requena Montes, Óscar (2019). Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, Tirant lo Blanch.

Requena Montes, Óscar (2020). La formación continua de los trabajadores, Ediciones Cinca.

Rojo Torrecilla, Eduardo (2021). "Sobre el concepto, cada vez más amplio, de tiempo de trabajo según la jurisprudencia comunitaria (inclusión de la formación). Notas a la sentencia del TJUE de 28 de octubre de 2021 (asunto C-909/19)". http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/10/sobre-el-concepto-cada-vez-mas-amplio.html

Keywords

Working time, working hours, training time, training goals, rest breaks, employees' rights.

The access of younger workers to the labour market – insights from Portugal

Ana Teresa Ribeiro
Universidade Católica Portuguesa

Abstract & methodology

This presentation will focus on the Portuguese labour market and on the existing measures that aim at ensuring younger people's access to it.
I will firstly delve into the reality of the work of minors, which possesses a specific regulatory framework, with the intent of balancing the employability of youngsters (often a necessity due to the family's situation), with their educational needs. Even though this regulation (and, mostly, its enforcement) is credited with ending child labour, it still draws some criticism, due to some of its doubtful and anachronist rules (such as allowing parents to retain the minor's salary).
I will also briefly provide an account of the work of students who engage in apprenticeships, in order to complement their educations, both in secondary and tertiary education. It should be noted that while in some cases, such apprenticeships are voluntary (merely seen as a way for students to enrich their curricula), in many situations they are mandatory, as they are seen as an essential means to provide students with the practical knowledge that is required to achieve the degree at stake. However, such apprenticeships are not legally framed as employment contracts, meaning that, in principle, these students are not entitled to the application of the Labour Code rules.
Finally, I will also focus on the traineeships of recently graduated students, who wish to join a regulated profession (namely, lawyers, engineers, doctors, architects, among others) and, as such, must comply with mandatory traineeships. Once again, such traineeships are not considered to be employment contracts. Recently, due to commitments present in the Portuguese Recovery and Resilience Plan, there was a legal change to the Statute of Professional Orders, requiring these traineeships to be paid (which was not, previously, ensured in all cases). This change was met with resistance from professional associations (such as the Bar Association), with the argument that it could become a hindrance to traineeships. Since it is all still very recent, it is yet to be seen whether these fears will come true and if this measure will lead to invisible barriers to the profession…
In addition, acknowledging the importance of the competences and abilities gained joining the workforce while young, the recent Decent Work Agenda tried to create incentives to the work of young student-workers and young students, by strengthening their social protection. Therefore, young student-workers and young students who work during school holidays can accumulate annual

earnings of up to (euro) 10,640 (14 times the guaranteed minimum monthly wage) with family allowances, study grants and survivors' pensions.
Given the high number of unemployed young people in Portugal, as well as the numbers of young people who neither work, nor study, any measures that allow a better integration of young people in the national labour market is welcomed. But are these enough?

Essential bibliography

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2018). Traineeships under the Youth Guarantee. Experience from the ground. European Commission.

Alcidi, C. & et al. (2024). Study exploring the context, challenges and possible solutions in relation to the quality of traineeships in the EU. European Commission.

Rosas, M. (2024). Capacidade negocial dos menores e exercício de atividade profissional. La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales (Brasil, Chile, Cuba, España, Italia, México, Portugal, Uruguay) (691-715). Aranzadi.

Amado, J. L. & et al. (2023). Direito do trabalho. Relação Individual. Coimbra Editora.

Gomes, Júlio (2007). Direito do trabalho. Coimbra Editora.

See also:

https://eco.sapo.pt/2024/07/31/para-ja-apenas-42-advogados-aceitam-receber-estagiarios-nos-escritorios/

https://podinformar.pt/2024/09/30/estagio-nova-realidade/

https://www.publico.pt/2023/02/28/politica/noticia/muda-regime-ordens-profissionais-2040614

https://sicnoticias.pt/pais/2025-01-12-video-geracao-nem-nem-numero-de-jovens-que-nao-estuda-nem-trabalha-aumentou-entre-2022-e-2023-94d24255

https://rr.pt/artigo/geracao-z/2023/11/22/jovens-neet-portugal-tem-quase-140-mil-que-nao-estudam-nem-trabalham/356310/

https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/educacao/qualificacoes-da-populacao/jovens-nao-empregados-que-nao-estao-em-educacao-ou

https://www.publico.pt/2024/06/20/p3/noticia/2023-dez-jovens-nao-estudava-trabalhava-alexandra-iuri-neste-limbo-2094381

Keywords

Traineeships; recent legal changes; neither study, nor work; work of minors; decent work agenda; students' word.

Formarsi lavorando? Dicotomie e ambiguità tra lavoro e non-lavoro nei percorsi duali della iefp lombarda

Virginia Maria Riva de Capitani
Scuola Professionale d'Arte Muraria

Abstract & methodology

Il contributo esplora la tensione tra lavoro e non-lavoro nei percorsi di formazione professionale duale, con particolare riferimento all'apprendistato di I livello e all'alternanza scuola-lavoro nei percorsi di IeFP. Partendo dall'esperienza concreta della Scuola Professionale d'Arte Muraria di Milano, centro accreditato in Regione Lombardia, si analizzano le difficoltà di orientare studenti e famiglie nella comprensione di due dispositivi profondamente diversi sotto il profilo contrattuale e retributivo – l'uno configurato come rapporto di lavoro, l'altro come tirocinio curriculare gratuito – ma spesso indistinti dal punto di vista educativo. La riflessione mette in luce le ambivalenze del "valore formativo" del lavoro e le problematiche legate alla legittimazione sociale delle diverse forme di partecipazione produttiva. Attraverso alcuni casi studio e l'analisi delle pratiche di collaborazione scuola-impresa, il saggio evidenzia criticità nel riconoscimento e nella valutazione delle competenze acquisite in contesto lavorativo, soprattutto in contesti aziendali non strutturati sul piano formativo. Il contributo intende così offrire una lettura critica dei percorsi duali come luoghi di negoziazione identitaria e istituzionale, nei quali si ridefinisce, tra ambiguità e opportunità, il confine tra formazione e lavoro.
Dal punto di vista metodologico, la ricerca adotta un approccio qualitativo e interdisciplinare, incrociando strumenti della pedagogia del lavoro e dell'educazione dei giovani con elementi di analisi giuridico-istituzionale, in particolare nell'ambito del diritto del lavoro e delle politiche attive. L'indagine si fonda su interviste semi-strutturate a studenti, tutor scolastici e aziendali, e responsabili di percorso, integrate dall'osservazione partecipante in contesti di formazione sul campo. L'obiettivo è quello di restituire la complessità dei vissuti formativi e lavorativi dei giovani coinvolti, nonché le pratiche e le logiche che regolano, sul piano implicito e istituzionale, l'integrazione tra scuola e impresa.

Essential bibliography

Aa.Vv. (1927). La Scuola Professionale Muraria di Milano. Società Grafica Operai.

Albert, L., & Marini, D. (2022). La valutazione dell'esperienza duale nell'istruzione e formazione professionale: Linee di sviluppo del sistema nazionale. Il Mulino.

Atkinson, R. (2002). L'intervista narrativa. Raccontare la storia di sé nella ricerca formativa, organizzativa e sociale (Prefazione di C. G. Cortese). Raffaello Cortina Editore.

Balsamo, A., & Buratti, U. (2016). Apprendistato di primo livello: i contorni della via italiana al sistema individuale. In M. Tiraboschi (Ed.), Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act: Commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per il 2016) (188-198). Giuffrè.

Bertagna, G. (2019). Il sistema educativo di istruzione e formazione: un ridisegno necessario. Ma verso dove, come e per chi? Nuova Secondaria Ricerca, n. 8, 1-17.

Bertagna, G. (Ed.). (2018). Educazione e formazione. Sinonimie, analogie, differenze. Studium.

Bertagna, G. (2011). Lavoro e formazione dei giovani. La Scuola.

Bertagna, G. (2010). Dall'educazione alla pedagogia. Avvio al lessico pedagogico e alla teoria dell'educazione. La Scuola.

Bertagna, G. (2006). Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità. Rubbettino Università.

Bertuletti, P. (2021). Quale "formazione professionale?" Una rilettura di Georg Kerschensteiner (1854–1932). Studium.

Bruni, L. (2019). Fondati sul lavoro. Vita e Pensiero.

Castiello D'Antonio, A. (2015). Interviste e colloqui nelle organizzazioni. Raffaello Cortina.

Cegalon, A. (2020). Lavoro e pedagogia del lavoro. Origine, sviluppo, prospettive. Studium.

Massagli, E. (2016). Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa. Studium.

Nicoli, D. (2018). Il lavoro buono. Un manuale di educazione al lavoro per i giovani. Rubbettino.

Potestio, A. (2021). Alternanza formativa. Radici storiche e attualità di un principio pedagogico. Studium.

Scandurra, S. A. (2019). Scuola e lavoro: Educazione, formazione e sistema duale di apprendimento in Italia dall'Unità ad oggi. Edizioni della Fondazione nazionale Vito Fazio-Allmayer.

Soresi, S., & Nota, L. (2020). L'orientamento e la progettazione professionale. Il Mulino.

Keywords

Formazione duale, apprendistato di I livello, alternanza scuola-lavoro, IEFP, tirocinio curriculare, contratto di lavoro, competenze, collaborazione scuola-impresa, valore formativo del lavoro, legittimazione sociale.

Arte è lavoro: spunti per la ridefinizione del lavoro subordinato alla luce del lavoro degli artisti dello spettacolo

Maria Margherita Rizzi
Università di Genova

Abstract & methodology

Lo studio del lavoro degli artisti dello spettacolo può fornire nuovi spunti per la ridefinizione dell'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato.
Il motivo risiede nelle peculiari caratteristiche del lavoro artistico. Da un lato, la prestazione artistica di lavoro prevede una insostituibile attività di interpretazione e di creazione che, in quanto espressione della personalità più intima dell'artista, non può essere limitata dal committente; dall'altro, tale attività di carattere creativo deve, in talune circostanze, fare i conti con esigenze di direzione e di organizzazione delle prestazioni e degli spettacoli.
L'esempio dell'attore cinematografico è emblematico: a fronte di una personale attività di interpretazione, egli è soggetto al condizionamento del regista e del produttore, che determina le modalità con cui la prestazione deve essere resa, stabilendo orari, luoghi e modalità.
In particolare, nel cinema è sempre necessario l'inserimento dell'attore in una struttura organizzativa che lo diriga: la sua prestazione non potrebbe essere fornita se non nell'ambito di un processo di realizzazione di un prodotto altrui, che sarà venduto e da cui il produttore trarrà profitto economico.
La figura dell'attore cinematografico dimostra insomma che l'eterodirezione della prestazione, caratteristica tipica del lavoro subordinato, trova un suo limite nella libertà creativa della prestazione.
Affinché possano trovare applicazione le discipline del lavoro subordinato, occorre allora accedere ad una nozione attenuata di subordinazione, incentrata sul requisito dell'inserimento del lavoratore nella struttura organizzativa del committente. Non a caso, sono stati presentati in Parlamento due disegni di legge (DDL Verducci Rampi, n. 2039 del 5 agosto 2021, in Senato e DDL Orfini n. 3205 del 21 luglio 2021 alla Camera) che definiscono il lavoro subordinato artistico nel caso di una partecipazione dell'artista all'interno di un sistema organizzato, interdipendente, vincolante.
Una convergenza, in tal senso, pare rinvenirsi rispetto alla disciplina, di applicazione generale, di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015, che impone di applicare la disciplina del lavoro subordinato ai rapporti le cui modalità di organizzazione sono determinate dal committente (per quanto il comma 2 del citato art. 2 escluda dal proprio campo di applicazione le collaborazioni prestate

nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al D. lgs. n. 367/1996).

Se è vero che al lavoratore subordinato è sempre più frequentemente richiesto di svolgere lavoro creativo, e di risolvere problemi in autonomia, con atteggiamento proattivo, allora le caratteristiche del lavoro artistico nell'ambito dello spettacolo potrebbero costituire un buon modello per mettere a fuoco gli elementi chiave di una rinnovata nozione di subordinazione che tenga conto della richiesta di creatività.

Essential bibliography

Biasi, M. (2021). Noterelle sull'accertata natura autonoma della prestazione, etero-diretta ed etero-organizzata, degli orchestrali, in Argomenti Diritto del Lavoro, n. 1.

Brun, S. (2023). Il contratto di lavoro artistico, in Enciclopedia del Diritto, I Tematici, IV

Carta, C. (2022). Lavoro e non lavoro nel settore dello spettacolo, in Lavoro e diritto, n. 4.

Cornwell, S.C. (1979). The Social and Working Conditions of Artists, International Labour Review, Vol. 118, n. 5.

Corvi, D. (2009). Causa e tipo del contratto di lavoro artistico, Cedam.

Dell'Aversana, F. (2015). Il rapporto di lavoro nello spettacolo, all'interno del Manuale di diritto delle arti e dello spettacolo, Aracne.

Donini, A. (2022). Il tempo di lavoro dell'artista è incommensurabile? Lavoro e diritto, n. 4.

Ludovico, G. (2023). Lavori agili e subordinazioni, Giuffrè.

Magri, G. (2019). Manuale di organizzazione, diritto e legislazione dello spettacolo, Giappichelli.

Novella, M. (2022). Il lavoro dell'artista dello spettacolo tra coinvolgimento e creatività, in Lavoro e diritto, n. 4.

Pedrazzoli M. (2010). A.A.A. Lavoro (in senso giuridico) cercasi, in Lessico giuslavoristico-1.Lavoro, Bologna University Press, 1.

Perulli A., Treu T. (2022). In tutte le sue forme e applicazioni, Giappichelli.

Riffero, G. Brevi cenni sul contratto di scrittura artistica: il Diritto dell'artista sull'effettiva esecuzione della propria prestazione lavorativa.

Romagnoli, U. (1985). Alle origini del diritto del lavoro: l'età preindustriale, in Rivista italiana diritto del lavoro, n. 4, parte I.

Spanò, S. (1963). L'attore nel rapporto di lavoro, Giuffrè.

Treglia (2006). Rapporto di lavoro artistico e prestazione artistica, nota alla sentenza Cassazione sez.lav. n. 20659 del 25 ottobre 2005, Il lavoro nella Giurisprudenza, n. 5.

Veneziani (1987). Nuove tecnologie e contratto di lavoro, in Giornale diritto relazioni industriali, n. 4.

Vitaletti, A. (2022). Lavoro e tempi dello spettacolo: uno studio sullo statuto giuridico dell'artista, Quaderni Fondazione Brodolini.

Vullo, E. (1993). Scrittura artistica e parasubordinazione, in Rivista italiana di diritto del lavoro, n. 2, 404-405.

Woronkowicz J., Douglas S. N. (2017). Who Goes Freelance? The Determinants of Self-Employment for Artists, in Entrepreneurship Theory and Practice, n. 22.

Keywords

Nozione di lavoro, subordinazione e autonomia, lavoro nello spettacolo.

Unfinished Business: The Transpostion of the EU Directive on Adequate Minimum Wages in Ireland

Bill Roche
University College Dublin

Michael Doherty
Maynooth University

Abstract & methodology

The EU Directive on Adequate Minimum Wages was transposed into Irish law in November 2025 through secondary legislation. As the coverage of collective bargaining in Ireland is variously estimated as between 24 to 43 per cent, under Article 4 of the Directive an enabling framework and action plan to extend collective bargaining remain to be developed. This requirement has proven to be the most challenging and contentious aspect of the transposition process. While the Irish government established a tripartite High Level Group on Collective Bargaining to provide recommendations on the transposition of Article 4, the parties remained deadlocked over advancing the committees' proposals at the November 2024 transposition deadline and work continues to find agreement by the November 2025 deadline for Article 4 measures. The challenges that arise are shown to reflect a long-running fault line in Irish industrial relations surrounding trade union recognition and collective bargaining. Three possible scenarios on the transposition of Article 4 are outlined.
The paper integrates research and documents relevant to the issue and draws on the authors' membership in the High Level Group on Collective Bargaining established by the Irish government to advise on the transposition of the Directive.

Essential bibliography

V. Paolucci and W. K. Roche, 'The Unlikely Success of Coordinated Bargaining in a Liberal Market Economy The case of Ireland. Industrial Relations Journal, 2024, vol. 55 n. 2, 141-161.

W.K. Roche and V. Paolucci, 'The Transformation of Pay Determination in Ireland, Administration, 2025, vol. 37, n. 3 (forthcoming).

M. Doherty, 'When you ain't got nothin', you got nothin' to lose.... Union recognition laws, voluntarism and the Anglo model', Industrial Law Journal, 2013, 369-397.

Final Report of the LEEF High Level Working Group on Collective Bargaining, Department of Enterprise, Trade and Employment, 2022.

T. Dobbins, N. Cullinane and B. Sheehan, 'Ireland's Conundrum on Union Bargaining Rights: Assessing the Industrial Relations Act 2015', Industrial Relations Journal, 2020, 1-17.

Joint Committee on Enterprise, Trade and Employment Debate, Houses of the Oireachtas, Wednesday, 24 January 2024.

Keywords

EU Directive, collective bargaining, union recognition, transposition.

Sobre el derecho al trabajo y la garantía de empleo

Claudia Rodrigo
Universidad de Chile

Abstract & methodology

Este artículo, a partir de una comprensión institucionalista de los derechos fundamentales (Häberle, 2003, 2019), examina el derecho al trabajo como derecho de ciudadanía social desde las posibilidades que la propuesta de trabajo garantizado – job guarantee (Antonopoulos, 2024; Garzón, 2021; Grossi, et al, 2024; Kasy y Lenher, 2023 ; Tcherneva, 2020, 2022), como una herramienta para su realización, concreción o materialización.
El desempleo, junto con la precariedad, ha sido consideradas como parte de una "nueva cuestión social del siglo XXI" (Castel, 1997; Julián y Valdés, 2022; Rodrigo, 2024) con segmentación y dualización del mercado de trabajo, sub empleo e informalidad, males de los que viene dando cuenta de manera sistemática la Organización Internacional del Trabajo en estudios e informes (Organización Internacional del Trabajo, 2023, 2025). Falta trabajo, lo cual es una problemática especialmente sensible para determinados sectores o segmentos de la población, y, a la vez, tomando los compromisos normativos vigentes, el trabajo que debe crearse no puede ser cualquier trabajo, sino que uno digno y sostenible. A su turno, paradojalmente, no solo las personas no calificadas o de baja calificación, sino que las personas ultracalificadas pueden estar también desempleadas, inclusive, desempleadas de larga duración. Luego, las políticas públicas centradas en la empleabilidad, intermediación para la colocación, formación permanente, "reciclaje profesional", que se proponen un calce entre oferentes y demandantes de trabajo, no son suficientes. ¿Cómo garantizar entonces más y mejor empleo, en este escenario complejo? ¿Cómo hacerlo desde un marco de respeto a las libertades empresariales que rigen las economías de mercado?¿Qué políticas públicas a nivel nacional e internacional pueden servir a este objetivo social? Son algunas de las preguntas que se han formulado o que se pueden formular sobre esta temática, y las propuestas de trabajo garantizado pueden dar algunas luces. El presupuesto teórico de partida de esta investigación, es la centralidad del trabajo, de los trabajos, como un dispositivo elemental de para la ciudadanía social (Baylos, 2018; Baylos, Cabeza y Aparicio, 2022; Rodrigo, 2021), examinando el trabajo garantizado como herramienta de políticas públicas que posibilita esta convivencia entre libertad de empresa y derecho al trabajo, como institución que funcione paralelamente, de manera complementaria, a las instituciones centradas en la empleabilidad, imbricada a las necesidades sociales y ambientales crecientes no resueltas dentro del mercado de trabajo.

Metodología. Investigación teórica, basado en la recopilación y análisis de fuentes del Derecho, de Ciencias Económicas y de Sociología, y de otras fuentes disponibles en internet – especialmente, desde sitios de proyectos piloto de trabajo garantizado como el proyecto MAGMA en Austria –, para el examen de los dos ejes centrales: el derecho al trabajo y el trabajo garantizado.

Essential bibliography

Antonopoulos, R. (2024). Towards a European Job Guarantee. Report 2024.11. ETUI.

Baylos Grau, A. (2018). Constitución y Trabajo. Revista de Derecho Social (84), 27-41.

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.

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.

Garzón, E. y Cruz, E. (2021). Trabajo garantizado verde y morado: el principal componente de un green new deal. Revista Inclusiones n. 8.9, 74-97.

Grossi, T., Rayner, L., Brady, D. y Dervishi, X. (2024): "The Social Pillar and the future of the EU Social Agenda", Foundation for European Progressive Studies. https://www.epc.eu/content/PDF/2024/PS-Social-Agenda-DIGITAL.pdf

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.

Kasy, M. y Lenher, L. (2022). Employing the unemployed of Marienthal: Evaluation of a guaranteed job program. Departament of Economics, https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:0536b2df-1a80-448e-8db0-08fbc58dca7e/files/s2r36tz78s

Organización Internacional del Trabajo (2023). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias, Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2025). Panorama Laboral 2024 América Latina y el Caribe, Oficina Internacional del Trabajo.

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

Rodrigo Silva, C. (2024). Precariedad laboral y derecho al trabajo. Aproximación a los elementos jurídicos de la precariedad. Ius et Praxis (año 30 n. 2), 80-97.

Tcherneva, P. (2020). The case of a Job Guarantee. Cambridge, Reino Unido, Polity.

Tcherneva, P. (2022). The Job Guarantee and Economic Democracy: Why a Legally-Enforceable Right to Employment is Needed and How It Can Be Implemented. Revue Européenne du Droit, 90-98.

Keywords

Derecho al trabajo, trabajo, empleo, libertad de trabajo, mercado de trabajo, políticas públicas, trabajo garantizado, garantía de empleo, ciudadanía social.

Diversidad generacional y protección de la salud integral en el trabajo

Sarai Rodríguez González
Universidad de La Laguna

Abstract & methodology

La transición demográfica está configurando un nuevo escenario laboral caracterizado por una creciente diversidad generacional y la prolongación de la vida activa más allá de la edad ordinaria de jubilación. A esta transformación demográfica se suman nuevas formas de vulnerabilidad psicosocial asociadas a la edad, entre las que destacan la intensificación del trabajo, la presión adaptativa de la digitalización, la inseguridad en la continuidad en el empleo y la discriminación etaria.
La coexistencia en un mismo entorno organizativo de personas trabajadoras jóvenes – más expuestas a situaciones de precariedad asociadas a la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad del mercado laboral actual – con personas de edad avanzada – más vulnerables por los cambios fisiológicos, la prevalencia de enfermedades crónicas y las dificultades de adaptación tecnológica – exige integrar de manera específica la variable edad en las estrategias de gestión preventiva.
El objetivo de esta comunicación es examinar la capacidad del marco normativo de prevención de riesgos laborales y del sistema de protección social para afrontar adecuadamente la exposición diferencial de las personas trabajadoras de edad avanzada, prestando especial atención a los riesgos que inciden sobre la salud mental. Se parte de la premisa de que la edad debe entenderse como un elemento que modula la experiencia del trabajo y las condiciones de salud en él a lo largo del ciclo vital.
La metodología adoptada combina el análisis de fuentes normativas – internacionales, europeas y nacionales – con una revisión de la literatura científica y técnica más relevante sobre envejecimiento, salud mental laboral y prevención de riesgos psicosociales. El estudio tendrá en cuenta las orientaciones de los marcos estratégicos recientes que promueven entornos de trabajo seguros y saludables desde una visión omnicomprensiva del derecho a la salud tales como la Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030, el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Esta última, en su línea de actuación 3, contempla acciones de asistencia técnica y control dirigidas a aquellas empresas que deban gestionar adecuadamente la edad en el trabajo, teniendo en cuenta la evolución de las aptitudes psicofisiológicas.

Finalmente, y considerando que la promoción de una gestión eficaz de la salud mental en el trabajo constituye uno de los aspectos clave tanto en la futura Directiva sobre riesgos psicosociales y el bienestar en el trabajo, como en la actualización de Ley de Prevención de riesgos laborales en España, este estudio plantea la reformulación del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y de la protección social desde una lógica integradora y generacionalmente sensible promoviendo una cultura preventiva orientada al bienestar laboral integral de la plantilla.

Essential bibliography

Allande-Cusso, R. et all: (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. Revista Española de Salud Pública, 96.

Aparicio Tovar, J., & Olmo Gascón, A. M. (Eds.). (2007). La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo. Bomarzo.

Escudero-Castillo, I., Mato Díaz, F. J. y Rodriguez-Alvarez, A. (2023). Effects of precarious work on mental health: Evidence from Spain. Applied Economics, 55(14), 1603-1620.

ETUI (2024). Conceptualising work-related psychosocial risks: Current state of the art and implications for research, policy and practice. ETUI.

International Social Security Association (ISSA). (2019). Return to Work and Reintegration: Guidelines. https://ww1.issa.int/return-to-work

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 de Madrid.

Molina Navarrete, C., & Marcos González, J. I. (Coords.). (2025). Prestaciones de incapacidad, retornos al trabajo y ajustes razonables: ¿Qué prácticas de gestión de empresa para las nuevas normas? Bomarzo.

OECD (2025). Does Healthcare Deliver?: Results from the Patient-Reported Indicator Surveys (PaRIS).

Otero, C., & Gálvez, M. (2014). Plan de retorno al trabajo tras baja laboral por motivos de salud mental. Medicina y Seguridad del Trabajo, 60(235), 392-405.

Otero, M. J. (2016). Discriminación laboral por razón de la edad. Intervención desde la Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad y Salud en el Trabajo, n. 88, 36-47.

Otero, M. J., Martínez, M. L., & Ramos, A. (2022). Psicosociología y gestión de la edad. En Gestión de la edad y prevención de riesgos laborales (83-181). OSALAN.

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.

Sánchez-Gómez, M., Beltrán, M. R., & Adelantado, M. (2021). ¿Es el tecnoestrés docente una cuestión de edad?: La importancia de las competencias digitales en la educación del siglo XXI. Congreso Internacional de Innovación y Tendencias Educativas.

Tascón López, M. (2022). Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora. Trabajo y Derecho, n. 90.

Todolí Signes, A., et al. (2023). La salud mental y la prevención de riesgos laborales. Fundación Instituto Laboral de la Comunidad Valenciana (INVASSAT).

Villalba Sánchez, A. (2025). El edadismo de género: cartografiado de una discriminación interseccional. Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF, n. 485, 22-52.

Keywords

Diversidad generacional, salud psicofísica, riesgos psicosociales, no discriminación por edad, trabajo decente, seguridad y salud en el trabajo, prevención.

From leisure to labour: Content creation between creative autonomy, platform control, and regulatory gaps

Sophie Rosenbohm
University of Duisburg-Essen – IAQ

Fabian Beckmann
University of Duisburg-Essen – IAQ

Fabian Hoose
Ruhr University Bochum

Abstract & methodology

The digital transformation is not only reshaping established employment relations but is giving rise to new forms of labour. These new forms of labour increasingly blur the boundaries between work and non-work, autonomy and control, and between formal employment and self-employment. Content creation on social media platforms such as YouTube, Instagram, TikTok, and Twitch offers a paradigmatic example of these shifts.
Drawing on qualitative interviews with creators in Germany, complemented by expert interviews with policymakers, unions, and intermediary agencies, our paper explores how content creators navigate the porous divide between work and non-work, as well as the ambivalences of autonomy and control within this field. We also shed light on the regulatory gaps that arise when such work falls outside the scope of traditional labour law and welfare regimes.
Our findings highlight that content creation frequently originates as a leisure activity and remains deeply intertwined with play, self-expression, and everyday digital participation. Its hybridity is also mirrored in the dissolution of temporal boundaries between work and leisure, and in the overlap of professional and personal spheres (for example by offering intimate glimpses into family life). Despite enjoying a high degree of creative freedom and flexibility, content creators operate, however, within opaque algorithmic systems and depend on infrastructures owned and controlled by global tech corporations such as Alphabet, Meta, ByteDance, and Amazon. These conditions expose them to continuous pressures of visibility, constant online presence, and algorithmic responsiveness.
Our analysis shows that creators actively respond to these demands by developing adaptive strategies. These include diversifying income streams across platforms and cultivating relationships with other market actors such as advertisers, sponsors, and their audiences. Community-building, in particular,

serves as a stabilising tactic. Yet this labour often goes uncompensated. Furthermore, our results reveal significant gaps in access to social security, as many creators remain excluded from institutional protections, underscoring the need to rethink welfare coverage for digitally mediated self-employment.

Essential bibliography

Dolata, U. (2019). Privatization, curation, commodification. Commercial platforms on the Internet. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 44(Supplement 1), 181-197.

Duffy, B. E. (2017). (Not) getting paid to do what you love. Gender, social media, and aspirational work. New Haven, Yale University Press.

Beckmann, F., Hoose, F., & Rosenbohm. S. (2025). Zwischen Plattformabhängigkeit und Marktgestaltung. Empirische Einblicke in das Erwerbshandeln selbstständiger Content Creators auf Social-Media-Plattformen. Soziale Welt (forthcoming).

Pongratz, H. J. (2023). Plattformarbeit: Zwischenbilanz und Perspektiverweiterung. WSI-Mitteilungen, 76(5): 355-364.

Schüßler, E.; Attwood-Charles, W., Kirchner, S. & Schor, J. B. (2021). Between mutuality, autonomy and domination: Rethinking digital platforms as contested relational structures. Socio-Economic Review, 19(4): 1217-1243.

Staab, Philipp (2019): Digitaler Kapitalismus. Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Keywords

Platform work, digital self-employment, work-non-work boundaries, algorithmic management, regulatory gaps.

Medidas de flexibilidad interna en la función pública ante los retos de la digitalización y la transición ecológica: una comparación entre Italia y España

Jose Antonio Rueda Monroy
Universidad de Málaga

Abstract & methodology

La función pública, como forma de empleo caracterizada por principios de legalidad, estabilidad y orientación al interés general, afronta profundas tensiones estructurales ante los procesos de digitalización y transición ecológica. En este escenario, las medidas de flexibilidad interna – relativas a la jornada, movilidad funcional y geográfica – se presentan como instrumentos clave para ajustar los recursos humanos a las nuevas necesidades administrativas sin recurrir a la destrucción de empleo.
Este trabajo propone un análisis comparado de las dinámicas contractuales del empleo público en distintos ordenamientos europeos, con especial atención a Italia y España, para corroborar cómo estas herramientas están siendo –o no– utilizadas y adaptadas en función de los regímenes estatutarios vigentes en estos países.
La investigación aborda, desde una perspectiva jurídico-laboral y administrativa, los límites conceptuales y materiales del "trabajo y no-trabajo" en un ámbito que tradicionalmente no ha sido el protagonista de los estudios científicos, pero que ha de preocuparnos, en consideración de los problemas que puede acarrean a las administraciones un marco jurídico que no permita una reorganización flexible de esta importante parcela del empleo.
Se examina especialmente cuestiones relativas a las posibilidades de movilidad del personal y modificación del tiempo de trabajo ante los retos señalados y en un contexto de nuevos modelos, en los que prima una presencialidad flexible e híbrida. A partir de ello, se plantean propuestas que permitan redefinir las categorías aplicables en el sector público desde una visión que combine eficiencia institucional, garantía de derechos y adaptación sostenible al cambio.
La metodología de la investigación será la tipica de la ciencia del derecho. Estará basada en el estudio doctrinal, científico y jurisprudencia, con una perspectiva comparada, centrando el análisis en los ordenamientos italiano y español. Este estudio formará parte de una estancia de investigación prevista en la Fundación ADAPT y que se iniciará en fecha 1 de septiembre de 2025. Por el momento la bilbiografía consultada que se aporta es publicada en España, que será ampliada en la estancia, la cual estará intimamente ligada a la temática que aquí se propone.

Essential bibliography

Barbieri, M. (2021). El empleo público en Italia ante los cambios tecnológicos y organizativos. Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, n. 157, 11-26.

Olmedo Gaya, A. I. (2015). El modelo privado de empleo público en Italia: su actual régimen jurídico tras las últimas reformas. Revista Andaluza de Administración Pública, n. 93, 63-106.

Quintanilla Navarro, R. Y. (2014). La flexibilidad interna en el empleo público laboral. Aranzadi.

Sánchez Morón, M. (2014). Derecho de la función pública. Tecnos.

Mauri i Majós, J. (2011). Medidas de ajuste para hacer frente a la crisis en el empleo público local: una perspectiva desde la función pública. Cuadernos de Derecho Local, n. 26.

Molina Navarrete, C. (2015). Las medidas de "flexibilidad interna" en el empleo público como alternativa a los despidos: ¿Un régimen especial o excepcional? En A. Arias Domínguez & J. M. Rodríguez Muñoz (Coords.), Medidas de reestructuración empresarial del empleo público en tiempos de crisis. Aranzadi.

Monereo Pérez, J. L. (2018). Empleo público. Puntos críticos en los ordenamientos italiano y español. Aranzadi.

Keywords

Empleo público, función pública, movilidad geográfica, movilidad funcional, flexibilidad interna, digitalización, transición ecológica, trabajo/no-trabajo, derecho administrativo, contrato de trabajo, dinámicas contractuales.

Tiempo de trabajo y no trabajo.Smart working y teletrabajo en una perspectiva comparada de los ordenamientos jurídicos de Italia y España

Simone Saccomani
Università della Svizzera Italiana

Abstract & methodology

El proceso de transición tecnológica significativa y radical, también acelerado por el estallido de una emergencia sanitaria por Covid-19, está provocando cambios significativos en los sistemas organizativos y productivos, lo que permite realizar trabajos a distancia, fuera de las instalaciones de la empresa, pero en estrecha y constante conexión con el empleador a través de ordenadores u otros dispositivos electrónicos. Si el modo de producción típico de la cadena de montaje se caracterizaba por estructuras rígidas y automatizadas, en las que los trabajadores eran meros ejecutores de una obra reducida a una actividad puramente mecánica, monótona y repetitiva, las nuevas estructuras de producción expresaban, por el contrario, diferentes oportunidades y renovadas necesidades de flexibilidad y, por tanto, de libertad en cuanto a la gestión del tiempo y del lugar de ejecución de la ejecución de la obra, cada vez más orientado a los resultados en lugar de a las estrictas restricciones de control y dirección típicas del paradigma fordista-taylorista de subordinación. Se trata, sin embargo, de una libertad más formal que sustancial, ya que la disolución gradual de las coordenadas espaciotemporales no corresponde de manera sinalagmática a una mejora del bienestar psicofísico del trabajador. De hecho, frente a modelos organizativos muy flexibles, caracterizados por la volatilidad del espacio y la fragmentación del tiempo de trabajo, se corre el riesgo de una prolongación ad libitum y sin garantías adecuadas de la jornada laboral y, por tanto, de peligrosos solapamientos entre la esfera profesional y la privada de los trabajadores. El cambio de escenario exige que el abogado laboralista afronte con gran atención el insidioso y turbulento reto tecnológico para tratar de construir una reflexión lo más cercana posible a las convocatorias provenientes de las nuevas fronteras digitales. La contribución a nivel metodológico examina analíticamente el derecho positivo; después de un examen del estado de la técnica y un estudio en profundidad sobre los desarrollos recientes en la legislación sobre el tema, se pretende profundizar, en una perspectiva transdisciplinar y comparativa Italia-España, la relación entre el tiempo de trabajo y el tiempo no laboral en el ámbito del trabajo a distancia, con especial referencia al trabajo inteligente, en las diferentes formas de trabajo ágil italiano y teletrabajo español. En las conclusiones se destacará el papel de los sindicatos y la negociación colectiva

Essential bibliography

I. Alzaga Ruiz, C. Sánchez Trigueros, F.J. Hierro Hierro (eds.), El trabajo a distancia: una perspectiva global, Thompson Reuters Aranzadi, 2021

E. Dagnino, Lavoro agile: tre progetti di legge a confronto, en E. Dagnino, M. Tiraboschi (eds), Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo, Adapt University Press, e-Book series, 2016, 50, 30 ss.

E. Dagnino, La regolazione dell'orario di lavoro nell'era del working anytime, anywhere, en WP SALUS, 2021, 5, 4 ss.

S. Magagnoli, I criteri interpretativi della nozione di orario di lavoro alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale, en Rivista italiana di diritto del lavoro, 2022, 1, 2, 90 ss.

M. Martone (ed.), Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza, La Tribuna, 2020.

S. Saccomani, Inteligencia artificial, algocracia y nuevas fronteras del derecho laboral. Las fronteras de la inteligencia artificial en la perspectiva jurídica europea y estadounidense, en Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, 13, 1, 2025, 256-294.

F. Seghezzi, Siamo davvero sicuri che il mondo si divide in autonomi e dipendenti?, en Dagnino E., Tiraboschi M. (a cura di), Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo, ADAPT University Press, e-Book series, 2016, 50.

R. Santagata de Castro, P. Monda (eds), Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata, Editoriale Scientifica, 2022.

M. Tiraboschi, Nuovi modelli della organizzazione di lavoro e nuovi rischi, en Diritto della sicurezza sul lavoro, 2022, 2, 136 ss.

F. Trillo Párraga, Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público, Bomarzo, 2021.

F. Trujillo Pons, La fatiga informática en el trabajo, Bomarzo, 2022.

Keywords

Tiempo, trabajo, derecho, teletrabajo, negociación colectiva, sindicato.

Invisible Labour, Visible Struggles: The Plight of Domestic Workers in Post-COVID-19 Pandemic India

Kingshuk Sarkar
Goa Institute of Management

Faiza Ruksar Arif
One Billion Literates Foundation

Sreerupa Sengupta
Goa Institute of Management

Abstract & methodology

Although domestic workers are an integral part of India's urban, informal economy; they continue to face marginalisation, stigmatization, and undervaluation of their work. The pandemic aggravated the vulnerability of domestic workers and they struggled to maintain their livelihood. This paper investigates the challenges faced by domestic workers in Goa and West Bengal during the COVID-19 pandemic. This study conducted in-depth interviews with trade union leaders and a survey among domestic workers (n=412) to examine the impact of the COVID pandemic on domestic workers, highlighting the inadequacy of existing legal framework to safeguard their interests during the crisis and explore the collective bargaining capacity of the domestic workers nurtured by the trade union. Primary data analysis revealed job loss, wage reductions, and other forms of exploitation and risks for domestic workers. The study also highlighted the helplessness of trade unions to ensure the basic labour rights of domestic workers during and post-pandemic as well as the lack of collective bargaining power of workers to ensure their basic labour rights. The paper argues for a more effective legal framework to ensure basic labour rights and the inclusion of domestic work as legitimate employment.
The study investigated the lived experiences of domestic workers, focusing on their work, working conditions, and their collectivisation in trade unions against the backdrop of the COVID-19 pandemic. It aimed to document the impact of the pandemic on their work experiences and to examine the extent to which unionisation has mitigated these negative effects. The study was conducted in Kolkata and Goa from March to December 2022. Kolkata and Goa as the site of study were selected for their significance in the domestic worker movement. Kolkata is notable as the home of the first trade union for domestic workers, established in 2015. Goa, on the other hand, is characterized by a diverse

domestic worker population, comprising both locals and migrants from other states.
The study employed a mixed-methods approach, integrating qualitative and quantitative tools to ensure a comprehensive understanding of the issues. Data collection methods included in-depth interviews (IDIs), focus group discussions (FGDs), and surveys (n=412). IDIs were conducted with trade union leaders, NGO/CBO officials, and the labour commissioner to understand trade union activities, the role of NGOs, and the benefits provided to domestic workers. FGDs were held with domestic workers registered with trade unions or collectives to gather insights on their work conditions, challenges, and experiences, which also informed the survey design. Finally, surveys were administered to domestic workers registered with trade unions to collect data on employment terms, social security, and challenges faced during the pandemic.

Essential bibliography

Blofield, M., & Jokela, M. (2018). Paid domestic work and the struggles of care workers in Latin America. Current Sociology, 66(4), 531-46.

Bonner, C. (2010, May 7–8). Domestic workers around the world: Organising for empowerment. Paper prepared for the Social Law Project Conference, Cape Town, South Africa.

Boris, E., & Nadasen, P. (2008). Domestic workers organize! Working USA: Journal of Labor and Society, 11, 413-37.

Chadha, N. (2020). The dual invisibility of domestic workers: Gendered and economic marginalisation in caregiving roles. Economic and Political Weekly, 55(3), 21-27.

Chigateri, S., & Ghosh, A. (2015). Unravelling domestic work in India: Understanding mobilizations, claims making and policy change on domestic work. United Nations Research Institute for Social Development.

Keywords

Domestic workers, informal labour, India, labour law, minimum wages, social security, trade union, minimum wages, collective bargaining.

Dal tradizionale al digitale: tecnologie emergenti, apprendimento e la trasformazione del settore artigianale

Andrey Felipe Sgorla
Università di Siena

Abstract & methodology

La trasformazione del settore artigianale nel contesto della digitalizzazione e delle tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale (IA), la fabbricazione digitale e le piattaforme digitali, sta ridefinendo le pratiche tradizionali e i modi di apprendimento. Questo studio esplora come queste tecnologie vengano integrate nel lavoro artigianale, promuovendo nuove forme di creatività, innovazione e collaborazione, pur mettendo in discussione la preservazione delle tecniche tradizionali e delle identità culturali. La digitalizzazione consente agli artigiani di accedere a strumenti avanzati, come l'IA generativa e la fabbricazione digitale, ampliando le possibilità di design e produzione, ma introducendo anche tensioni tra automazione e l'essenza manuale del lavoro artigianale. Inoltre, le piattaforme digitali creano nuovi spazi per lo scambio di conoscenze e l'apprendimento collaborativo, trasformando l'artigianato in un campo ibrido che combina pratiche tradizionali con competenze digitali. Tuttavia, l'adozione di queste tecnologie non è uniforme. Le piccole imprese artigianali affrontano ostacoli come risorse limitate e carenze di competenze digitali, che possono accentuare le disuguaglianze. Inoltre, l'integrazione di IA e automazione solleva questioni etiche e pedagogiche, come la preservazione dell'autenticità culturale e l'impatto sull'identità degli artigiani. Questo studio, attraverso un approccio interdisciplinare che combina revisione della letteratura, studio di caso ed etnografia digitale, esamina criticamente tali trasformazioni. Lo studio di caso, condotto in Toscana, analizza come gli artigiani locali integrino queste tecnologie, mentre l'etnografia digitale esplora le interazioni su piattaforme come Instagram e TikTok, evidenziando come queste influenzino l'apprendimento, lo scambio di conoscenze e le narrazioni di autenticità. I risultati mostrano che le tecnologie emergenti ampliano le possibilità pedagogiche, consentendo esperienze immersive, digitalizzazione di tecniche tradizionali e maggiore visibilità culturale. Strumenti di IA preservano conoscenze a rischio e personalizzano l'apprendimento, mentre la realtà aumentata/virtuale facilita l'insegnamento a distanza di tecniche complesse. Tuttavia, emergono tensioni legate al bilanciamento tra innovazione e autenticità, e alla sostenibilità delle pratiche. I social media democratizzano l'accesso all'apprendimento, ma rafforzano dinamiche di mercato che privilegiano visibilità e commercializzazione rispetto alla profondità culturale. Questo studio offre

spunti sull'impatto delle tecnologie emergenti sull'apprendimento e sulla formazione artigianale, rafforzando la rilevanza dell'artigianato come campo dinamico e culturalmente significativo, in linea con le priorità strategiche dell'UNESCO e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Essential bibliography

Bell, E., Mangia, G., Taylor, S., & Toraldo, M. L. (Eds.). (2018). The Organization of Craft Work: Identities, Meanings, and Materiality.

Billett, S (2021) Mediating worklife learning and the digitalization of work. British Journal of Educational Technology, 52(4), 1580-1593.

Cedefop and OECD. (2024). Apprenticeships and the digital transition: modernising apprenticeships to meet digital skill needs. Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; 125. http://data.europa.eu/doi/10.2801/074640

Gandini, A., & Gerosa, A. (2023). What is 'Neo-Craft' Work, and Why it Matters. Organization Studies, 0(0). https://doi.org/10.1177/01708406231213963

Hallberg, S., Hirsto, L., & Kaasinen, J. (2020). Experiences and outcomes of craft skill learning with a 360 virtual learning environment and a head-mounted display. Heliyon, 6(8).

Knappertsbusch, I., & Gondlach, K. (Eds.). (2023). Work and AI 2030. Springer

Kokko, S., & Räisänen, R. (2019). Craft education in sustaining and developing craft traditions: Reflections from Finnish craft teacher education. Techne Series: Research in Sloyd Education and Craft Science A, 26(1), 27-43.

Sennett, R., & Bottini, A. (2008). L'uomo artigiano. Feltrinelli.

Song, M. J. (2022). Craftspeople's new identity: The impact of digital fabrication technologies on craft practices. International Journal of Technology and Design Education, 32(4), 2365-2383.

Keywords

Artigianato, digitalizzazione, tecnologie emergenti, intelligenza artificiale (IA), fabbricazione digitale, apprendimento collaborativo, tradizione e innovazione, lavoro artigianale, competenze digitale, piattaforme digitali.

Nomadismo digital: reinventando el bienestar entre trabajo y no-trabajo

Esperanza Macarena Sierra Benítez
Universidad de Sevilla

Abstract & methodology

En esta ponencia voy a tratar de identificar el fenómeno del nomadismo digital con el cambio de paradigma social surgido en la era post-covid. En este periodo las personas trabajadoras han dado prioridad a sus valores personales y a la necesidad de la búsqueda de la felicidad más allá del trabajo y del no-trabajo. Este perfil de los trabajadores se puede relacionar con el fenómeno del nomadismo digital y, por lo tanto, con un régimen de movilidad internacional y de flexibilidad organizacional que se confunde con el teletrabajo internacional. En otros trabajos he señalado la diferencia entre estas modalidades de trabajo remoto, y aunque en esta ocasión vuelva a retomar dicha diferencia, voy a hacerlo acentuando la importancia de la autonomía y de la confianza entre los sujetos de una relación de trabajo: la del nómada digital y la de su empleador.
Se puede pensar que el nomadismo digital prioriza la autonomía y la movilidad, eligiendo sus proyectos y diseñando su propio ritmo de trabajo; y que, por el contrario, el teletrabajador internacional suele mantener vínculos contractuales con una empresa fija. Puede que esta diferencia sea fundamental para entender cómo cada modelo influye en la percepción del bienestar y la relación entre la vida personal y profesional de las personas que realizan prestaciones de servicios remotas en un ámbito internacional. La clave es que el fenómeno del nomadismo digital proporciona una visión integral del bienestar y la salud del trabajador que, en última instancia, es quién decide sobre su materialización tanto en el entorno de trabajo como de no trabajo. El bienestar no se asocia únicamente con la estabilidad económica, sino con la autonomía para decidir cómo, cuándo y dónde trabajar, promoviendo un enfoque más libre y consciente hacia el empleo. La gestión del talento y la capacitación continua son elementos fundamentales del nomadismo digital. Los profesionales del nomadismo digital desarrollan las habilidades transversales que les permiten adaptarse a distintas industrias, adquirir nuevos conocimientos de forma autónoma y mantenerse competitivos en el mercado laboral.
Por otro lado, en principio parece que no tienen necesidad de afiliarse a asociaciones o sindicatos profesionales, aunque crean comunidades flexibles basadas en intereses comunes para compartir experiencias y conexiones digitales. Finalmente, se examinarán las implicaciones del nomadismo digital en el contexto del trabajo y no-trabajo, cuestionando por lo tanto las fronteras entre el empleo y el descanso.

Essential bibliography

Fernández Martínez, Silvia (2024). De la prevención de riesgos laborales a la promoción de la salud en el trabajo: reflexiones sobre el concepto francés de "calidad de vida y de condiciones de trabajo". Temas laborales, n. 173, 75-108.

Gil y Gil, José Luis (2017). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal, El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2027, Palacio de Zurbano, Madrid, Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), Vol. 2, 503-518.

Mella Méndez, Lourdes (2025). La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, n. 279, 89-133.

Goerlich Peset, José María (2023). Una descentralización de lujo: nomadismo digital en la Ley 28/2022, de empresas emergentes. Revista española de derecho del trabajo. n. 476, 39-64.

Sierra Benítez, Esperanza Macarena (2021). La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales. e-Revista Internacional de la Protección Social, vol. 6, n. 2, 2021, 1-18.

Sierra Benítez, Esperanza Macarena (2025). Nómadas digitales. Una perspectiva jurídico-laboral, 1-23. (Pendiente de publicación en obra colectiva).

Villalva Sánchez, Alicia (2024). El derecho a recibir formación de las empresas para una transición digital justa. Aranzadi.

Torres García, Bárbara (2022). Un estudio comparado (español-francés) de la regulación de la prevención de riesgos en el trabajo a distancia, Revista española de derecho del trabajo, n. 249, 141-178.

Keywords

Nomadismo digital, trabajo remoto, flexibilidad laboral, bienestar social y laboral.

Domestic Workers in the UK and Ukraine: Comparative Study

Yana Simutina
Koretsky Institute of State and Law of the National Academy of Sciences of Ukraine, University of Bristol

Mykhailo Shumylo
Kyiv State University of Trade and Economics

Abstract & methodology

Around the world, domestic work is not consistently recognised as "real" work. The undervaluation of domestic work results in low pay and poor working conditions for domestic workers in the labour market, as well as their exposure to situations of subordination, marginalisation, and exploitation.
The ILO estimates that globally, 75.6 million people, primarily women and many migrants, are employed in this sector, accounting for 4.5 per cent of all workers. Domestic work is gendered and often interacts with dimensions of race and class identities in ways that leave domestic workers particularly exposed to situations of subordination, marginalisation, and exploitation.
In 2013, ILO Convention 189 on Decent Work for Domestic Workers, along with the corresponding Recommendation n. 201, came into force. These global labour standards are founded on the fundamental premise that domestic workers are neither "servants," nor "members of the family," nor second-class workers. The ILO Convention 189 provides a strong framework for the recognition of domestic work, its value and protection. However, only ten countries in Europe (eight of which are in the EU) have ratified this convention.
Neither Ukraine nor the UK have ratified this ILO Convention. In both jurisdictions, domestic workers face the isolated and informal nature of their work, as well as lesser protection under labour law compared to other workers. Their exclusion stems from a lack of coverage by legislation that applies to workers in other sectors and vulnerabilities arising from immigration status. The latter is evident in the UK, where domestic workers are excluded from certain key labour protections.
In Ukraine, domestic work was legalised in 2024 in the Labour Code of Ukraine, which was supplemented with provisions regulating the specific features of employment relationships for domestic workers. This step brought Ukraine's labour legislation closer to international standards, but it did not fully implement them. Moreover, legislative regulation has not triggered the actual legalisation of domestic work in Ukraine, and the provisions are not being enforced. Most domestic workers in Ukraine continue to work informally.

This paper aims to provide a comparative analysis of the legal regulation of domestic work in the United Kingdom and Ukraine. It examines domestic workers' access to fundamental human rights at work in both countries. Specifically, it compares the protections they have regarding their working conditions, including hours and rest periods, as well as the protection of their right to privacy. The common and distinct challenges faced by the two jurisdictions in ensuring the rights of domestic workers to decent work are emphasised.

Essential bibliography

Mantouvalou, V. (2012). Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labor. Comparative Labor Law & Policy Journal, 34(1), 133-133.

Pavlou, V. (2020). Whose equality? Paid domestic work and EU gender equality law. European Equality Law Review, 2020(1), 36-37.

Sedacca, N. (2022). Domestic workers, the 'family worker' exemption from minimum wage, and gendered devaluation of women's work. Industrial Law Journal, 51(4), 771-801.

Pizhova, M., & Pizhov, O. (2024). Legal regulation of domestic workers' labour. Legal Scientific Electronic Journal, 2024(4), 292-294.

Labor Initiatives NGO. (2023). Invisible: Nationwide research on labor rights of domestic workers in Ukraine. Quantitative and qualitative research commissioned by Labor Initiatives NGO held by Research.ua in March-May 2023. https://trudovi.org.ua/en/news/invisible-nationwide-research-on-labor-rights-of-domestic-workers-in-ukraine/

Keywords

Domestic work, domestic workers, labour rights, human rights, working conditions, social protection, gender equality, informal economy, exploitation.

Balancing Flexibility and Protection: Legal and Regulatory Aspects of Student Cooperative Work in Hungary

Peter Sipka
University of Debrecen

Abstract & methodology

The presentation examines the legal foundations and regulatory frameworks governing student employment through cooperatives in Hungary, focusing on how these structures shape young individuals; labour market participation.
Student cooperatives, a legally recognised form of economic association, offer an atypical employment model wherein young persons – primarily enrolled in secondary or tertiary educational institutions – may engage in gainful activity under a specialised regulatory regime. This model, established under the relevant provisions of the National Cooperative Act and further circumscribed by labour law instruments, presents a distinctive tripartite legal relationship involving the cooperative, the student member, and the contracting business entity. The legal structure of student cooperatives does not constitute a classic labour contract between student and employer. Instead, it operates under a membership-based framework, as defined in the applicable cooperative legislation. The contractual obligations of the student towards the cooperative and, indirectly, the user enterprise are articulated in the internal by laws and the individual participation agreement, which stipulates the terms of service
provision, remuneration, and liability. While the normative intent of the framework is to balance flexibility with protection, practical challenges persist. The absence of direct employment contracts between students and end-user entities may create ambiguities concerning liability, occupational safety, and dispute resolution. Inadequate knowledge among student participants regarding their rights – exacerbated by their legally subordinate status – often leads to an asymmetry in bargaining power despite formal statutory protections. This underscores the importance of ensuring substantive, rather than merely formal, legal safeguards.
From a jurisprudential standpoint, student cooperatives exemplify a hybrid legal construct that intersects labour law, cooperative law, and youth policy. They offer a legally sanctioned avenue for engaging young people in economic activity without compromising their educational obligations. However, to maintain legal certainty and prevent abuse, the existing framework requires ongoing doctrinal clarification, judicial interpretation, and regulatory refinement – especially in light of evolving labour market dynamics and the generational characteristics of youth employment.

As a sum, student cooperatives represent a unique legal instrument for youth employment policy, providing a lawful, structured, and flexible employment pathway. Their effective operation depends on a precise and enforceable legal framework that aligns educational, economic, and social objectives while safeguarding the rights and welfare of young participants.

Essential bibliography

Balogh, P. (2023). Cooperatives in multi-national context. Belvedere Meridionale, 35(1), 187-195.

Cseres-Gergely, Z., & Varadovics, K. (2014). Labour market policy interventions, September 2012-January 2014. CORE.

Dancs, K., & Fülöp, M. (2020). Hungary: Past and present of social science education in Hungary. JSSE – Journal of Social Science Education, 19(3), 58-75.

Hajdú, J. (2016). The right to social security in the Hungarian Fundamental Law (Constitution). University of Szeged.

Kiss, M., & Rácz, K. (2024). Beyond the formal economy: Social cooperatives for labour integration under the pressure of market competitiveness. Social Enterprise Journal.

Kun, A., & Rossu, B. (2014). Challenges of youth employment in Hungary: The employment relationship between school cooperatives and their members. In A. C. Pavolini & F. Fazio (Eds.), Youth Employment in Europe: A Legal and Policy Framework. ADAPT. https://books.google.com/books?id=VXAxBwAAQBAJ

Lehoczky, C. K., & Majtényi, B. (2021). Social rights, social policy, and labor law in the Hungarian populist-nationalist system. Comparative Labor Law & Policy Journal, 42(1), 113-134. https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/cllpj42&section=6

Solymosi-Szekeres, B. (2023). The fragmented regulation of the traineeship in Hungary. Stanovnistvo, 61(1), 63-77.

Tóth, J. (2017). Legal clinic as a promising alternative instrument in Hungary. Jogelméleti Szemle, 2017(3), 105-112.

Draganov, D., Harjo, M., Tatar, M., & Jeliazkova, M. (2018). A review of good youth employment practices in 19 EU countries. Tallinn University.

Keywords

Student cooperatives, youth employment, atypical employment, regulatory compliance, temporary work agency.

Trabajo doméstico de cuidados decente y obligaciones del empleador en España: luces y sombras

Carmen Solís Prieto
Universidad de Sevilla

Abstract & methodology

Hace pocos días podía leerse en la prensa una noticia que se hacía eco de la caída del índice de afiliación a la Seguridad Social del personal al servicio del hogar familiar en España, volviendo al nivel registrado catorce años atrás. Los datos pueden parecen contradictorios si se tienen en cuenta determinadas circunstancias.
El envejecimiento de la población unido a la insuficiencia de las prestaciones del sistema de dependencia y el prolongado tiempo medio de espera para su resolución ponen de manifiesto que el sector de los cuidados es uno de los ámbitos de mayor expansión.
Podría pensarse que ese dato pudiera derivarse de un empeoramiento de las condiciones laborales. Sin embargo, en 2022 se aprobó una normativa específica para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (Decreto-ley 16/2022), que supuso más estabilidad en el empleo; su cobertura por el Fondo de Garantía Salarial ante casos de insolvencia del empleador; un nivel de protección de su seguridad y salud equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora y el acceso a las prestaciones por desempleo, tras los hitos marcados por el Real Decreto-ley 11/2020, por el que se adoptaron medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, para el reconocimiento a los empleados de hogar de un subsidio extraordinario por desempleo ante la falta de actividad, la reducción de las horas de trabajo o la extinción del contrato a consecuencia de la crisis sanitaria; por la STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), que consideró que la normativa española que excluía de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, que son casi exclusivamente mujeres, era contraria al Derecho de la Unión; y por la disposición adicional 56ª de la Ley General de la Seguridad Social que ampara el acceso extraordinario a la prestación contributiva por desempleo de los trabajadores transfronterizos en Ceuta y Melilla sin necesidad de acreditar residencia en España (Real Decreto-ley 2/2024). De la misma manera, cabe reseñar que el salario mínimo interprofesional se ha ido incrementando en los últimos años hasta alcanzar los 1.184 euros/mes para el presente año (Real Decreto 87/2025).

Ello lleva a cuestionar la causa de esta paradójica situación. El número de afiliados ha caído porque, pese a que las familias siguen necesitando esta ayuda, algunas han optado por reducir la jornada, otras han extinguido el contrato existente y/o recurrido a la economía sumergida. A su vez, el progresivo aumento de la carga económica y burocrática en materia de cotización, prevención de riesgos laborales y protección frente al acoso que recae sobre este empleador sui generis puede ser otro elemento desincentivador.
Ante ello, ¿cuáles serían las vías de solución para dar un cumplido equilibrio a los intereses de las partes en conflicto?
Todo ello constituirá el objeto de esta contribución.

Essential bibliography

Casanova Martín, L. (2025). El diálogo social como vía hacia un trabajo doméstico decente: experiencia comparada y retos para su desarrollo en España. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. 13 (1). 353-383.

Cavas Martínez, F. (2025). La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar. Revista de Jurisprudencia Laboral. 1. 1-10.

Cuadros Garrido, M. E.; Selma Penalva, A; Fernández Orrico, F. J. (2023): El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar. Colex.

Gallego Moya, F. (2023). La extinción del contrato de trabajo doméstico, Boletín Oficial del Estado.

García González, G. (2025). La nueva ordenación de la seguridad y salud laboral en el empleo del hogar: un equilibrio precario entre la retórica legislativa y los desafíos de su implementación, Lex Social. 15 (1). 1-38.

Molina González-Pumariega, R. (2025). La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: estado actual y avances en su régimen jurídico. Revista Derecho Social y Empresa. 22. 26-60.

Moreno Solana, A. (2023). La seguridad y salud laboral en los trabajos de los empleados y empleadas al servicio del hogar doméstico. Revista Española de Derecho del Trabajo. 267. 273-280.

Keywords

Cuidados, empleados de hogar, condiciones de trabajo, Seguridad Social, prevención de riesgos, España.

Los trabajos de cuidados de personas dependientes a nivel profesional y familiar

Dulce Soriano Cortés
Universidad de Cádiz

Abstract & methodology

La actual situación demográfica evidencia un proceso de envejecimiento de la sociedad. Este riesgo social demanda una actuación de prevención y atención por parte de los poderes públicos. En España la Ley 39/2006, de 14 diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, constituyó el punto de partida y respuesta institucional para el reconocimiento de derechos a las personas dependientes. Ese modelo de cuidados institucionalizado está en proceso de revisión y evolución hacia otro centrado en la persona que combata el aislamiento social y ofrezca servicios en su entorno cercano, respete su propia opción de modelo de vida y promueva su participación social. Este complejo y gradual proceso de desinstitucionalización exigirá cambio cultural, marco jurídico y respaldo financiero. Sobre esas bases se asienta la "Estrategia Estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad: un proceso de desinstitucionalización 2024-2030", en línea con la correspondiente Estrategia Europea.
Analizaremos el trabajo de cuidados en España desde su doble realidad: personas cuidadoras profesionales y familiares cuidadores. En ambos casos es primordial poner en valor la función social que realizan las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres. Partiendo del marco legal y convencional propondremos medidas de mejora en el sector.
Los cuidados profesionales son trabajo feminizado e infravalorado socialmente. En este subempleo abunda el trabajo a tiempo parcial, salarios bajos, mayor vulnerabilidad ante el despido, desprotección frente a riesgos laborales específicos (físicos y mentales), escasa o nula formación y cualificación, peor cobertura en Seguridad Social y baja capacidad de negociación colectiva. Adicionalmente, el trabajo de cuidados en el domicilio plantea problemática específica, en su mayoría mujeres y además con alta presencia de extranjeras que alerta de situaciones de discriminación interseccional. Urge mejorar la calidad del empleo en este sector que presenta un gran potencial de generación de empleo. Se apuesta por nuevos roles profesionales (gestores de cuidados y apoyos) que implicará actualización de planes de estudio y programas de formación profesional. También aludiremos a las cooperativas de cuidados como alternativa creciente para responder a esta necesidad social.
Los cuidadores familiares son el bastión de los cuidados de larga duración. Los poderes públicos están llamados a valorizar este trabajo no profesional, no remunerado, invisible y feminizado, con medidas eficientes que eviten que las

familias soporten solas ese peso que es responsabilidad de toda la sociedad. Para respetar el bienestar personal y carrera profesional de las mujeres cuidadoras se ha de impulsar la corresponsabilidad de los hombres y ahondar en medidas laborales de conciliación.
Metodología: descriptiva, reflexiva y constructiva, partiendo del marco normativo, acompañado de análisis doctrinal y jurisprudencial.

Essential bibliography

Blasco Lahoz, J.L. (2015), La protección de las personas en situación de dependencia durante la primera gran crisis económica del siglo XXI, Bomarzo.

Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (eds.) (2011), El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas, Cataratas.

Cuadros Garrido, Mª E., y Alejandra Selma Penalva, A. (Dir.) (2023), El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar, Colex.

Flaquer, L., Pfau-Effinger, B., y Artiaga Leiras, A. (Coords.) (2014), "El trabajo familiar de cuidado en el marco del Estado de Bienestar", Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 32, n. 1, 11-32.

Gálvez Muñoz, L. (dir.) (2016), La economía de los cuidados, Deculturas.

García Trascasas, A. y Reguero Celada, J. (coord.) (2007), Cuestiones sobre la dependencia, Comares.

Sanz Sáez, C. (2018), Génesis y evolución del servicio doméstico, Comares.

VV.AA. (2009), Las cuidadoras y los cuidadores de dependientes en el seno de las redes familiares: una mirada desde la desigualdad, Instituto de Estadística de Andalucía.

Zárate Rivero, B. (2015), La tutela de la dependencia en el ordenamiento jurídico español: principios constitucionales y desarrollo normativo, Aranzadi.

Keywords

Cuidados, dependencia, desinstitucionalización, personalización, derechos laborales, discriminación.

Right to be unavailable during non-working time? (Abstract)

Alexander Stöhr
Labour Court Berlin

Abstract & methodology

In the past, the distinction between working time and non-working time was simple: you went to work, and when you clocked in at the company, working time began, and when you clocked out in the evening and left the company, it ended. However, these times are over. In the digital age in particular, the boundaries between working time and leisure time have become increasingly blurred ("blurring the boundaries of working time"). Smartphones mean that one is always available: no matter where you are, emails, text messages and WhatsApp messages will always reach one. But do employees always have to keep up to date and read the messages that their employer sends them outside of working hours? According to medical findings, interruptions to non-working time can have a negative impact on health and safety at work, work-life balance and recovery from work.
A right to be unavailable is conceivable in two variants: The right of the employee to ignore messages from the employer ("right to disconnect") and the prohibition for the employer to contact the employee ("right to be disconnected"). The right not to be disconnected is intended to protect against (imperceptible) "slipping over" into work performance. Reading an email is often half the step towards replying to it. A mere "right to disconnect" would not fully guarantee these functions, as the employee is only protected from themselves to a limited extent and the employer may form expectations that the employee must then fear being disappointed. Conversely, a "right to disconnect" can also be more drastic for the employer: In this case, the employee can interrupt the communication themselves, while the employer could still contact the employee in an emergency if they impose their own communication blocks.
In my paper, I will give an example of the legal situation in Germany. It will then discuss what a statutory regulation could look like. In particular, the regulation in Australia will be discussed, according to which from 26 August 2024 employees in companies with more than 15 employees and from 26 August 2025 in all companies will have the right to ignore employer communications during non-working hours, unless the communication relates to an emergency or scheduling ('right to refuse unreasonable contact'). The law defines emergencies as unforeseen situations that (1) threaten employees, customers or the public, (2) disrupt or shut down operations, or (3) cause physical or environmental harm. The European Parliament's 2021 proposal for a directive will also be discussed. According to this, employees are not obliged to "engage directly or

indirectly in work-related activities or communications by digital means outside working hours". Both approaches are aimed at a "right to disconnect". In contrast, I would like to show that his "right to be disconnected" is preferable with reasonable exceptions.

Essential bibliography

Avogaro, M. (2018), "Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue", Revista Brasileira de Precidencia, 97.

Cominotto, C. (2021), "Telework, Smart Work, and the Right to Disconnect in Italy", https://lineenetwork.org/telework-smart-work-and-the-right-to-disconnect-in-italy/

Dagnino, E. (2018), "The Right to Disconnect in the Prism of Work-Life Balance. The Role of Collective Bargaining: A Comparison between Italy and France", Transformations of Work: Challenges for the National Systems of Labour Law and Social Security. XXII World Congress of the International Society for Labour and Social Security Law, 437.

Golding, G. (2023), "The Right to Disconnect in Australia: Creating Space for a New Term Implied by Law", UNSW Law Journal, 728.

Hiessl, Ch. and Hendrickx, F. (2025), "The Meaning of Work A Labour Law Perspective".

Kefer, F. (2022), "The Right to Disconnect: A Response to one of the Challanges Raised by the Digital Transition? European and Belgian Perspectives", Trabalho Na Era Digital: Que Direito? Work in a Digital Era, 429.

Lerouge, L. and ve Pons F.T. (2022), "Contribution to the Study on the 'Right to Disconnect' from Work. Are France and Spain Examples for Other Countries and EU Law?, European Labour Law Journal, 450.

Rudkowski, L. (2022), "Abgrenzungsfragen der Arbeitszeit – Zugleich Vorschlag für Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes", Zeitschrift für Arbeitsrecht, 510.

Sakharkar, V.R. (2021), "Work from Home in the Corona Pandemic and Need of the Right to Dosconnect Act", Social Issues and Problems, 15.

Vakariuk, L.V. (2025), "Right to be Disconnected in Light of the Concept of Work-Life Balance", Juridical scientific and electronic journal, 234.

Waas, B. (2021), "Das Recht auf Nichterreichbarkeit", Festschrift für Ulrich Preis, 1421.

Keywords

Work-life balance, right to disconnect, right to be disconnect, working time, non-working time, unavailability.

La negociación colectiva como instrumento clave frente a las actuales transformaciones económicas y sociales

Carlos Teruel Fernández
Catholic University of Murcia

Abstract & methodology

La negociación colectiva está demostrando ser un pilar fundamental de la regulación del trabajo no sólo en España, sino también en otros países de Europa, pero su función y alcance están experimentando cambios profundos debido a las transformaciones económicas y sociales. La globalización, la digitalización, la transición ecológica y el auge de nuevas formas de empleo desafían la capacidad de los sistemas nacionales para garantizar una cobertura efectiva y una adecuada protección de los trabajadores. En este contexto, la Unión Europea ha impulsado diversas iniciativas para reforzar la negociación colectiva, como la Directiva sobre salarios mínimos adecuados y la promoción del diálogo social como herramienta clave para mejorar las condiciones laborales y la cohesión social.

Se estima que la negociación colectiva se convierta, cada vez más, en un instrumento esencial para que la normativa nacional y europea puedan llegar a aplicarse de forma efectiva en todos los sectores profesionales de los diferentes países miembros de la UE, así como para que los trabajadores adquieran progresivamente, a través de su capacidad negociadora, nuevos derechos que puedan incluso llegar a ser precursores de futuras modificaciones legislativas.

Por ello, el trabajo examinará la evolución de la negociación colectiva en Europa y España, analizando los mecanismos que determinan su cobertura y eficacia. En particular, se estudiará el modo de intervención de los interlocutores sociales, las estrategias adoptadas para ampliar el alcance de los convenios colectivos, el papel de la extensión normativa, la articulación entre los distintos niveles de negociación y la intervención de los organismos bilaterales. En el caso español, se abordan los efectos de las recientes reformas laborales en la estructura y dinámica de la negociación colectiva, incluyendo la prevalencia de los convenios sectoriales frente a los de empresa y la incidencia de los mecanismos de descuelgue.

Asimismo, se examinarán los nuevos contenidos de la negociación colectiva, que van más allá de los salarios y la jornada laboral para incluir aspectos como la digitalización del trabajo, la inteligencia artificial, la sostenibilidad y el bienestar laboral. Finalmente, se analizará la importancia de la transparencia y accesibilidad de los acuerdos colectivos para evaluar su impacto y facilitar el seguimiento de las tendencias regulatorias.

A partir de un enfoque comparado, el trabajo buscará identificar tendencias y buenas prácticas que permitan fortalecer el papel de la negociación colectiva en un mercado laboral en constante transformación, asegurando un equilibrio entre flexibilidad y protección de los trabajadores.
La metodología que se utilizará para el desarrollo del presente trabajo será eminentemente jurídica y analítica. Igualmente, se incorporará un enfoque práctico.

Essential bibliography

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

Cruz Villalón, J. (2025). La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial. Aranzadi La Ley.

Fernández Sánchez, S. (2017). La negociación colectiva como fuente comunitaria del Derecho. En Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Bomarzo.

García Viña, J. (2016). Cuestiones actuales de la negociación colectiva en España. Tirant lo Blanch.

García-Muñoz Alhambra, M. A. (2017). La negociación colectiva europea de sector y su estudio. Bomarzo.

Gordo González, L. (2024). Novedades en la estructura de la negociación colectiva: ¿Quién puede negociar qué a partir de hoy? Blog Foro de Labos. https://www.elforodelabos.es/2024/05/novedades-en-la-estructura-de-la-negociacion-colectiva-quien-puede-negociar-que-a-partir-de-hoy/

Pérez Del Prado, D. (2025). Negociación colectiva e inteligencia artificial. Blog Foro de Labos. https://www.elforodelabos.es/2025/01/negociacion-colectiva-e-inteligencia-artificial/

Rueda López, R., & otros. (2023). La negociación colectiva. En La influencia de la negociación colectiva en el bienestar laboral, la precariedad laboral, el compromiso y el rendimiento en el trabajo. Fundación 1.º de Mayo, Universidad de Córdoba, Universidad de León.

Sanguineti Raymond, W. (2023). Nuevas tecnologías, derechos humanos y negociación colectiva. Tirant lo Blanch.

Keywords

Negociación, colectiva, Europa, transformaciones, economía, sociedad, interlocutores, sindicatos, patronales.

Il caregiver familiare tra dovere di cura e mancato riconoscimento dei diritti

Tiziana Tesauro
CNR-IRPPS

Marianna Russo
CNR-IRPPS

Abstract & methodology

Tra le numerose conseguenze della transizione demografica in atto, una delle più allarmanti sotto il profilo sociale, psicologico e lavorativo è l'emergenza di cura svolta dal caregiver in ambito familiare.
Secondo il modello familista storicamente radicato in Italia, la gestione dei bisogni di cura nei confronti dei familiari anziani e/o non autosufficienti è relegata all'interno delle mura domestiche ed è considerata l'adempimento di un dovere morale, prevalentemente assegnato alle donne. Dalla ricognizione effettuata dalla Camera emerge che il 65% dei caregiver familiari è rappresentato da donne di età compresa tra i 45 e i 55 anni, le quali, nel 60% dei casi, sono costrette ad abbandonare il lavoro per potersi dedicare a tempo pieno all'accudimento dei loro cari. A fronte del rischio crescente di marginalizzazione sociale e di estromissione dal circuito produttivo, irrisorie e frammentate sono le tutele apprestate dall'ordinamento giuridico nei confronti dei caregiver familiari tout court.
Alla definizione normativa, introdotta con l'art. 1, comma 255, l. 27 dicembre 2017, n. 205, non ha fatto finora seguito una regolamentazione omogenea ed efficace, come attestano la diversificazione della disciplina a livello regionale e la presentazione di due proposte di legge (n. 114/2022 e 443/2022), ancora al vaglio della Commissione Affari Sociali della Camera.
I più recenti interventi normativi a favore dei soggetti vulnerabili (v. Legge delega n. 227/2021 in materia di persone con disabilità e decreto attuativo d. lgs. n. 62/2024; Legge delega n. 33/2023 sulle persone anziane e decreto attuativo d. lgs. n. 29/2024) menzionano ripetutamente il caregiver familiare, riconoscendone "il valore sociale ed economico per l'intera collettività", ma limitandosi alla previsione di meri auspici per quanto concerne, ad esempio, la valorizzazione dell'esperienza e delle competenze maturate nell'attività di assistenza, al fine di favorire l'accesso o il reinserimento lavorativo al termine di tale attività.
Alla luce di tale scenario, la prima domanda di ricerca alla quale il contributo intende fornire una risposta è se l'esercizio di cura nei confronti dei genitori anziani e non autosufficienti sia meramente un dovere morale o, piuttosto, un obbligo giuridico e, in caso affermativo, entro quali limiti. In tale prospettiva, se

l'adempimento dell'obbligo di cura dovesse rivelarsi totalizzante e prolungato nel tempo, impedendo al caregiver di svolgere qualsiasi altra attività retribuita e depauperando l'eventuale bagaglio professionale già acquisito, l'indagine si propone, sulla base dell'analisi di dati secondari e tenuto conto della normativa e della giurisprudenza in materia, di individuare e/o implementare le tutele più opportune ed efficaci.

Essential bibliography

Albertini, M., Piccitto, G., Zanasi, F. (2024). La prospettiva sociologica. La disuguaglianza socio-economica nella domanda di cura.

Bongelli, R., Busilacchi, G., Pacifico, A., Fabiani, M., Guarascio, C., Sofritti, F., Lamura, G., & Santini, S. (2024). Caregiving burden, social support, and psychological well-being among family caregivers of older Italians: A cross-sectional study. Frontiers in Public Health, 12, Article 1474967.

Cittadinanzattiva. (2024). XXII Rapporto sulle politiche della cronicità: diritti sospesi. Cittadinanzattiva. (2024). Sei un caregiver? http://dalia.anzianienonsolo.it/?page_id=59

Censis. (2024). Il valore sociale del caregiver. Elaborazione su richiesta del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dalla Regione Lazio.

Sofritti, S. (2024). Le politiche di supporto ai caregiver. Dipartimento per le Politiche della Famiglia INRCA Ancona.

Petrini, M., D'Amore, A., & Chiarotti, F. (2023). Stress, salute e differenze di genere nei caregiver familiari. Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, ISS. Centro di Riferimento per le Scienze Comportamentali e la Salute Mentale, ISS.

Scialanca, L. (2023). Caregiver: vite dimenticate e diritti negati. XXI Rapporto sulle Politiche della Cronicità, 68-84.

Vrettos, I, Anagnostopoulos, F, Voukelatou, P, Panayiotou, S, Kyvetos, A, Nikas, A, et al. (2013) Factors associated with health-related quality of life of informal caregivers of older patients and the mediating role of subjective caregivers burden Psycogeriatrics 23:286-97.

Casanova, G. (2022). Le politiche di supporto socioeconomico alla cura della non autosufficienza in Italia in un contesto europeo: alcune riflessioni. I luoghi della cura, n. 4.

ARS Toscana. (2021). Caregiver familiari: risorsa preziosa ma invisibile del sistema sociosanitario [Indagine qualitativa].

Borelli S. (2020), Who Cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona, Jovene.

Senatori I., Favaretto C. (2017), La tutela del caregiver nel diritto del lavoro: profili legislativi e contrattuali, in Sociologia e Politiche Sociali, n. 3, 47.

Keywords

Caregiver, dovere di cura, riconoscimento diritti, tutele, welfare, anziani non autosufficienti, marginalizzazione sociale.

Reinvigorating Collective Bargaining in the Post-COVID Era: A Comparative Analysis of Bargaining Levels under Australia's Fair Work Act and Denmark's Sectoral Social Partners Model

Clive Tillman
RMIT University

Abstract & methodology

Australia's system of enterprise-level collective bargaining is in terminal decline. This is evident from the number of employees covered by current enterprise agreements, which has fallen from 27% in 2012 to only 15% by late 2021. This reduction in bargaining coverage has been observed in all Anglosphere nations where negotiations primarily occur at enterprise level.
This decline in bargaining coverage has coincided with the rise of the "fissured workplace," a term coined by US economist David Weil to describe how large corporations use complex outsourcing and franchising strategies to avoid direct employer responsibilities and undermine conditions established through collective bargaining. The emergence of the fissured workplace is closely linked to the growth of corporate globalisation and the implementation of deregulatory "neoliberal" economic policies. Enterprise-based bargaining systems are ineffective in regulating workers within the modern fissured workplace due to the fragmented nature of work and the lack of accountability for the entities ultimately controlling workers' labour. This dynamic disproportionately impacts low socio-economic workers, who are overrepresented in outsourced, casualised, and low-paid sectors.
In contrast to Australia, Denmark offers a compelling alternative. Its sectoral bargaining model has sustained high levels of collective bargaining coverage despite decades of pressure from the EU and corporate globalisation. Denmark's success lies in its multi-tiered bargaining system, which integrates firm-level flexibility within a strong sectoral framework. Under this model, sectoral agreements are negotiated between employer associations and union bargaining cartels to establish broad industry-wide standards. In turn, enterprise-level agreements are negotiated by union shop stewards and individual employers to allow for firm-specific adaptations.

Methodology
This research project uses a combination of doctrinal and non-doctrinal legal research methods within a socio-legal overarching framework. Doctrinal black-

letter law analysis forms the backbone of this study. Attention is aimed at how legal rules, particularly the Fair Work Act's preference for enterprise-level bargaining, have contributed to the decline in collective bargaining coverage in Australia.
Alongside the doctrinal legal research method, a strong comparative element is used. The purpose of comparing the Australian model with overseas jurisdictions is to provide a benchmark to test the effectiveness of Australian arrangements. Cross-national comparison provides researchers with an alternative perspective for viewing one's own legal system. Consequently, it enables us to raise questions about our own system that otherwise would not have occurred to us. In turn, this allows lawmakers to learn and understand alternative ways of handling a common problem and to identify gaps in national systems of labour regulation.

Essential bibliography

Arthurs, H. (2013). Cross-national legal learning: The uses of comparative labor knowledge, law, and policy. In K. Stone & H. Arthurs (Eds.), Rethinking workplace regulation (353-365). Russell Sage Foundation.

Chaudhuri, U., & Sarina, T. (2018). Employer-controlled agreement-making: Thwarting collective bargaining under the Fair Work Act. In S. McCrystal, B. Creighton, & A. Forsyth (Eds.), Collective bargaining under the Fair Work Act (138-161). The Federation Press.

Forsyth, A. (2006). The "transplantability" debate revisited: Can European social partnership be exported to Australia? Comparative Labor Law & Policy Journal, 27, 305-365.

Forsyth, A. (2022). The digital picket line: The future of unions and worker representation. Hart Publishing.

Forsyth, A. (2022, June 1). There's one big reason wages are stagnating: The enterprise bargaining system is broken, and in terminal decline. The Conversation. https://theconversation.com/theres-one-big-reason-wages-are-stagnating-the-enterprise-bargaining-system-is-broken-and-in-terminal-decline-183818

Hasselbalch, O. (2019). Labour law in Denmark (2nd ed.). Kluwer Law International.

Hepple, B. (1999). Can collective labour law transplants work? The South African example. Industrial Law Journal (South Africa), 20(1), 1-12.

Ilsøe, A., Pekarek, A., & Fells, R. (2018). Partnership under pressure: A process perspective on decentralized bargaining in Danish and Australian manufacturing. European Journal of Industrial Relations, 24(1), 55-70.

Larsen, T. P., & Ilsøe, A. (2022). Varieties of organised decentralisation across sectors in Denmark: A company perspective. Industrial Relations Journal, 53(4), 368-389.

Lind, J. (2019). Denmark: The sacred cow of collective bargaining is still alive. In T. Müller, K. Vandaele, & J. Waddington (Eds.), Collective bargaining in Europe: Towards an endgame (151-171). ETUI.

Madland, D. (2021). Re-union: How bold labor reforms can repair, revitalize and reunite the United States. ILR Press.

OECD. (2017). OECD employment outlook 2017.

Pennington, A. (2020). The Fair Work Act and the decline of enterprise bargaining in Australia's private sector. Australian Journal of Labour Law, 33(1), 68-86.

Stokke, T. A. (2008). The anatomy of two-tier bargaining models. European Journal of Industrial Relations, 14(1), 6-24.

Traxler, F. (1995). Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map for industrial relations. In C. Crouch & F. Traxler (Eds.), Organized industrial relations in Europe: What future (3-22). Avebury.

Weil, D. (2014). The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it. Harvard University Press.

Keywords

Enterprise bargaining, collective bargaining coverage, fissured workplace, outsourcing, corporate globalisation, sectoral bargaining, multi-tiered bargaining system, organised decentralisation, disorganised decentralisation, Fair Work Act, comparative legal research, labour regulation.

Social media terms of service: Using law to mobilise speculation as precarious labour

Julia Tomassetti
Swinburne University of Technology

Abstract & methodology

This paper forms part of a broader project investigating how the terms-of-service agreements (TOS) imposed by social media platforms structure and discipline the work of content creators. Focusing on YouTube's TOS and monetisation programs, I examine two interrelated issues:
First, I examine how social media companies mobilise the metaphor of the 'platform' as a marketplace in law. For example, in its TOS, YouTube describes itself as a 'distribution platform' for content that users submit. I look at several legal contexts where the metaphor appears salient, such as where creators dispute decisions to demonetise or remove content, and where courts distinguish between facilitating 'access' and 'promoting' content under the US Digital Millennium Copyright Act. I also suggest that this mobilisation is fraught: interactions on many large platforms are not coordinated via market mechanisms. Rather, they use automated mechanism design (AMD) (Viljoen et al., 2021) to replace market processes and agency with automated, iterative decision-making models that are designed to be indifferent to whether people's decisions reflect their interests. The models channel choices by creating and deploying information and calculation asymmetries. In other words, they turn the precepts of market failure into affirmative, world-building design principles. The disconnect between the use of AMD in platform design and the platform-as-marketplace metaphor is also relevant to TOS terms related to authenticity in social media content. These terms reshape creator labour under the guise of market integrity. YouTube prohibits content creators from causing 'inaccurate measurements of genuine user engagement' with YouTube's services, for instance, by paying users for engaging with the creator's content. The TOS likewise prohibit content creators from selling advertising, putatively so users can distinguish paid content. I hypothesize that these authenticity rules help to structure creator work as alienated labour, dispossessing creators of the product of their work. Rather than simply protect the communication of users' exogenous, revealed cultural or affective preferences, the platform's rules on authenticity facilitate its datafication of user interaction for the creation of the user profiles that inform and feed its advertising algorithms.
There is surprisingly little interdisciplinary work on the contractual relations between social media platforms and their creators and how technological practices mediate these relations qua work relations. Yet, while content creators are formally independent vis-à-vis social media platforms, their pursuit of the

visibility necessary to earn an income is subject to contractual and technological architectures that systematically delimit their autonomy and legal recourse, partially transforming creative work into alienated labour.

Essential bibliography

Cohen, J. E. (2019). Between Truth and Power: The Legal Constructions of Informational Capitalism (1st ed.). Oxford University Press.

Cohen, N. S. (2012). Cultural Work as a Site of Struggle: Freelancers and Exploitation. tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society, 10(2), 141-155.

Fuchs, C., & Sevignani, S. (2013). What Is Digital Labour? What Is Digital Work? What's Their Difference? And Why Do These Questions Matter for Understanding Social Media? tripleC: Communication, Capitalism & Critique, 11(2), 237-293.

Smythe, D. W. (1981). Dependency Road: Communications, Capitalism, Consciousness, and Canada. Praeger.

Terranova, T. (2000). Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy. Social Text, 18(2), 33-58.

van Doorn, N., & Chen, J. Y. (2021). Odds stacked against workers: Datafied gamification on Chinese and American food delivery platforms. Socio-Economic Review, 19(4), 1345-1367.

Viljoen, S., Goldenfein, J., & McGuigan, L. (2021). Design choices: Mechanism design and platform capitalism. Big Data & Society, 8(2), 20539517211034312.

Keywords

Social media, authenticity, content creators, terms of service, digital platforms, design mechanism, YouTube, platform labour.

The connection of working time, wage and AI in the European labour market

János Jenő Tóth
Pázmány Péter Catholic University

Abstract & methodology

The development and spread of artificial intelligence is constantly creating opportunities as much as it raises questions and awareness. The market is getting more and more overloaded with different types of AI-models, while the knowledge about them are currently still limited. Nevertheless, the use of AI at workplaces are less and less avoidable, especially in HR functions, tracking workers productivity and working time, sometimes even substituting employees. The European Unions had reacted by creating the first legal framework, the AI Act, the implementation of which is an intereting to follow in the coming years. But the dangers of AI are not solved yet, since some main questions have not been answered – and some important questions yet to be raised. The AI-models are often used in tracking working time: while it is beneficial for the employer, could this be interpreted as a change of the labour law relationship, evolving working time-concepts, inflating the importance of working time, pushing these boundaries towards more of a platform – or project based relation? If so, the ideas around wages could change just as quickly: can an AI-model, which is tracking the employee's work, decide, if the employee earned their' wages or entirely shift these concepts from the good old time-based wages to more of a performance-centered remuneration?
In the research, the aforementioned questions are raised, analyzing the main types AI-models used in the labour market, connecting them to the concepts of working time and wages. The research highlights the international and European legal and labour market tendencies approaching AI. What are the legislators, the employers and the employees willing to achieve – or willing to let go – regarding the previous labour relations for the sake of development? That remains the secrets of the future, but the parties can be prepared for it.

Essential bibliography

Veneziani, B. (1986): New Technologies and the Contract of Employment. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 2(4): 117-137.

Valenduc, G. and Vendramin, P. (2016): Work in the digital economy: sorting the old from the new. EUI Working Paper 2016.03. http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf

Risak, M. (2016a): Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment In: Blainpain, R. and Hendrickx, F. (eds.): New Forms of Employment in Europe. Wolters Kluwer, Bulletin of Comparative Labour Relations, n. 94: 93-102.

ILO (2016): Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

De Stefano, V. (2017b): 'Negotiating the Algorithm': Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233

De Stefano, V. (2017a): Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: a Human Rights Based Approach. Industrial Law Journal, Vol. 46(2): 185-207.

Cherry, M. (2016): Beyond misclassification: The digital transformation of work. Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 37(3): 577-602.

Cappelli, P. and Keller, J.R. (2013): Classifying work in the new economy. Academy of Management Review, Vol. 38(4): 575-596.

Cherry, M. (2010): The Global Dimension of Virtual Work. Saint Louis University Law Journal, Vol. 54, 471-496, http://law.slu.edu/sites/default/files/Journals/miriam_cherry_article_0.pdf

Keywords

AI, digitalisation, wage, working time, artificial intelligence, European Union, EU, labour market, algorithm.

Unpaid employment relationships – myth or future trend?

Paula Traupmann
University of Salzburg – Chamber of Labour Vienna

Abstract & methodology

Dependent self-employment, crowd work and other "new" or "atypical" forms of work have been subject to recent scientific debate. But there is another phenomenon in Austria that has received hardly any attention for over a century: unpaid employment relationships. Austria is one of only five countries in the EU in which remuneration is not a legal requirement for the qualification as a worker under labour law. Therefore, unpaid employment relationships are possible by Austrian law.
Regarding the underlying rationales and the perceived scope of application of labour law, this seems quite surprising. So, the question of why unpaid employment was introduced in Austria in 1916/17 and whether it corresponds to the protective purpose is of high significance. It will turn out that the application of labour law regulations to certain circumstances was the reason for their introduction. However, it should be noted that although the regulation on unpaid employment relationships has not changed, labour law itself is constantly evolving. The structures envisaged at that time are no longer regarded as "unpaid employment relationships". But in some cases – as in other countries – they are paid employment relationships or no employment relationships at all (for example voluntary work that is similar to a traineeship).
It should be borne in mind that the concept of worker has also somehow changed in the light of the case law of the European Court of Justice. The ECJ´s decisions show a tendency to people working voluntarily, for example, are to be regarded as workers if they receive at least some form of remuneration. The boundaries between legally relevant and irrelevant (and thus excluded from the scope of labour law) work, especially the distinction between paid and unpaid work, therefore appear to be becoming increasingly blurred.
However, in many constellations remuneration is not necessarily expected, desired or assumed and the service should really be unpaid (e.g. voluntary work or citizen science projects). Nevertheless, the people concerned usually carry out the same activities as "normal" workers – for example, emergency drivers. Yet they are not subject to the scope of protection of labour law because they are not considered workers from a national perspective.
Therefore, this raises the question whether unpaid employment relationships might not be more appropriate than ever. "Dead law" could thus be revived by returning to its former purpose on the one hand and taking account changes in course of the years on the other. But would unpaid employment relationships

even genuinely correspond with the underlying rationales and the purpose of labour law? It´s time to dissolve this and take into account whether it´s possible to extend the in practice limited scope of labour law to (certain) types of unpaid work. In any case, working unpaid is an area packed with legal pitfalls. The presentation will take a closer look at some of them.

Essential bibliography

Adler. (1908). Arbeitsvertrag im Entwurfe einer Novelle zum a.b.G.B. Manz.

Barnard C. (2012). EU employment law. 4th ed. Oxford University Press.

Brameshuber. (2024). Freiwilligenarbeit, Praktika und Volontariate: Verhältnis zur Normalarbeit. DRdA 6, 507/515.

Brameshuber. (2019). The 'personal work relationship' in Austria. ELLJ 10 (3), 187/197.

Davidov. (2016). A purposive approach to labour law. Oxford University Press.

Davidov & Langille. (2011). The Idea of Labour Law. Oxford University Press.

Felten. (2022). ABGB4 § 1152. In Rummel/Lukas/Geroldinger (Hrsg.). ABGB. Rdb.at.

Födermayr. (2017). Unentgeltliche und gering entlohnte Beschäftigungsverhältnisse. In Wachter (Hrsg.), Jahrbuch Arbeitsrecht und Sozialrecht. NWV im Verlag Österreich GmbH.

Graf-Schimek. (2015). Unentgeltliche Ausbildungsverhältnisse im Arbeits- und Sozialrecht. ZAS 2, 58/65.

Hiessl. (2024). The legal classification of volunteers: A cross-European case law comparison, ELLJ 15 (2), 243/262.

Perulli. (2020). The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee, ELLJ 11 (2), 117/130.

Radner. (2001). Die (arbeits-)rechtliche Stellung von Praktikanten und Volontären (Teil I). DRdA 1, 3/16.

Risak & Dullinger. (2018). The concept of 'worker' in EU law – Status quo and potential for change. ETUI aisbl.

Tomandl. (1971). Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages. Springer.

Waas & van Voss. (2017). Restatement of Labour Law in Europe, Vol. I: The Concept of Employee. Hart Publishing.

Wilhelm. (1979). Entgeltliche und unentgeltliche Arbeitsverhältnisse. In Tomandl (Hrsg.), Entgeltprobleme aus arbeitsrechtlicher Sicht. Braumüller.

Keywords

Labour law, notion of work, unpaid employment relationship, voluntary work, traineeship, apprenticeship, remuneration, protective provisions, purpose of training.

Training relationships as a possible form of unpaid employment?

Paula Traupmann
University of Salzburg – Chamber of Labour Vienna

Abstract & methodology

Austria is one of only five countries in the EU in which remuneration is not a legal requirement for the qualification as a worker. Unpaid employment relationships are therefore possible by law. Regarding the underlying rationales and the perceived scope of application of labour law, this seems quite surprising. Nevertheless, unpaid employment was introduced in 1916/17 and at that time was primarily aimed at (unpaid) voluntary work similar to a traineeship. It was exempt from remuneration, because this kind of work was mainly for training purposes. But still the protective provisions should be applied to these relationships. Moreover, apprenticeships offered a context for unpaid work at that time.
However, the recognition of unpaid work for the purposes of employment/labour law was just as controversial back then, as it is today. For example, it was already questioned at the time of the draft law whether a paid employment relationship did not exist insofar as the acquisition of knowledge could be seen as consideration and therefore remunerated. This is completely different today as voluntary work is (in most cases) no longer regarded as an employment relationship, but as a pure training relationship not subject to labour law. This is mainly due to the fact that in the course of the Austrian Supreme Court's jurisprudence, a new criterion has emerged, namely the purpose of training. It is able to push the other relevant criteria into the background. Apprenticeships are instead now qualified as paid employment relationships, although the purpose of training is paramount. In other words: The boundaries between employment and training relationships are blurred which raises questions with regard to remuneration.
While remuneration is no requirement for the qualification as a worker in Austria, it is an essential element for an employment relationship in the context of European law. On the one hand unpaid employment relationships do therefore not exist. On the other hand this doesn´t mean that training relationships are no subject to labour law. Due to the European Court of Justice remuneration can be affirmed even for a small amount of pocket money, for example. It seems that the (autonomous) concept of the worker is extending more and more (especially with regard to the remuneration criterion).
Both at national and European level there are consistent discrepancies as to the extent to which a training relationship can be considered work or rather non-work. The presentation will therefore examine how the distinction between

training and work has developed, using Austria as an example. It will also explore which parameters are decisive for this, with particular focus on remuneration. The goal is to analyse whether (and on what conditions) training relationships can be considered as unpaid employment relationships.

Essential bibliography

Adler. (1908). Arbeitsvertrag im Entwurfe einer Novelle zum a.b.G.B. Manz.

Barnard C. (2012). EU employment law. 4th ed. Oxford University Press.

Brameshuber. (2024). Freiwilligenarbeit, Praktika und Volontariate: Verhältnis zur Normalarbeit. DRdA 6, 507/515.

Brameshuber. (2019). The 'personal work relationship' in Austria. ELLJ 10 (3), 187/197.

Davidov. (2016). A purposive approach to labour law. Oxford University Press.

Davidov & Langille. (2011). The Idea of Labour Law. Oxford University Press.

Felten. (2022). ABGB4 § 1152. In Rummel/Lukas/Geroldinger (Hrsg.). ABGB. Rdb.at.

Födermayr. (2017). Unentgeltliche und gering entlohnte Beschäftigungsverhältnisse. In Wachter (Hrsg.), Jahrbuch Arbeitsrecht und Sozialrecht. NWV im Verlag Österreich GmbH.

Graf-Schimek. (2015). Unentgeltliche Ausbildungsverhältnisse im Arbeits- und Sozialrecht. ZAS 2, 58/65.

Hiessl. (2024). The legal classification of volunteers: A cross-European case law comparison, ELLJ 15 (2), 243/262.

Perulli. (2020). The legal and jurisprudential evolution of the notion of employee, ELLJ 11 (2), 117/130.

Radner. (2001). Die (arbeits-)rechtliche Stellung von Praktikanten und Volontären (Teil I). DRdA 1, 3/16.

Risak & Dullinger. (2018). The concept of 'worker' in EU law – Status quo and potential for change. ETUI aisbl.

Tomandl. (1971). Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages. Springer.

Waas & van Voss. (2017). Restatement of Labour Law in Europe, Vol. I: The Concept of Employee. Hart Publishing.

Wilhelm. (1979). Entgeltliche und unentgeltliche Arbeitsverhältnisse. In Tomandl (Hrsg.), Entgeltprobleme aus arbeitsrechtlicher Sicht. Braumüller.

Keywords

Labour law, notion of work, unpaid employment relationship, voluntary work, traineeship, apprenticeship, remuneration, protective provisions, purpose of training.

Generación de los influencers y nómadas digitales, su repercusión en la seguridad social para la mejora de calidad de vida.

Ydangely Tropiano
Universidad Santa María

Atilio Noguera
Universidad Central de Venezuela – Universidad Santa María

Abstract & methodology

El origen de los influencers proviene a finales del siglo XIX por aquellas personalidades famosas que promocionaban a las marcas del momento e influían en los consumidores para su adquisición, sin embargo, producto de las redes sociales como facebook, twitter entre 2004-2006 los influencers han pasado de ser una figura de atracción al convertirse en creadores de contenido educativo, entretenimiento, informativo expandiéndose posteriormente la audiencia en redes como youtube e instagram, y nos preguntamos ¿qué visión tienen en el ámbito laboral? precedentemente están catalogados como trabajadores autónomos en virtud de las características de la ejecución de su trabajo, sin embargo, ello no obvia un criterio diverso que dependerá de la naturaleza de su relación laboral con las marcas o plataformas con las que colaboran e incluso de la actividad al realizar pudiese ser identificados en diferentes categorías y dentro del ámbito cultural. Es que la propia actividad como es desarrollada y en virtud de no tener un horario fijo, con plena libertad para su desarrollo y autonomía en su creación entran en el estereotipo de trabajadores autónomos; por otra parte es importante destacar que está figura no se relaciona con aquellos influencers que identificamos dentro de una empresa u organización que transmite un impacto positivo hacia los compañeros y a su vez puede mejorar el clima laboral y la cultura organizacional, no obstante, lo podemos asimilar a los nómadas digitales por las características del trabajo, el predominio de la autonomía, alguien que no tiene una oficina ni un hogar permanente y trabaja desde diferentes países, ciudades a través del Internet. Estos prototipos de trabajadores han presentado dificultades en la definición de su estatus laboral, la determinación de la jurisdicción fiscal y de seguridad social aplicable, y la garantía de una cobertura adecuada en términos de pensiones, salud y prestaciones por desempleo. En tal sentido, la presente ponencia tiene por finalidad examinar cómo la falta de una relación laboral tradicional y la movilidad geográfica de influencers y nómadas digitales complican la recaudación de cotizaciones y la aplicación de las leyes de seguridad social existentes. Se presentarán posibles soluciones y adaptaciones que algunos países han implementado en los sistemas

de seguridad social resultando un ejemplo para abordar estas nuevas realidades laborales, incluyendo la creación de regímenes especiales de cotización, acuerdos bilaterales o multilaterales para coordinar la cobertura, y la promoción de la educación financiera y la planificación para la jubilación entre estos trabajadores.

Essential bibliography

ASEPRO. 2023. La Fiscalidad de los Influencers, Colombia.

El Derecho.com, Noticias Jurídicas y de Actualidad. 2024. La mal llamada Ley de influencers. Lefebvre

Íñigo Egea Ppérez-Carasa, 2021. Tributación de los Influencers: normas tradicionales para nuevos y rentables modelos de negocio de las nuevas generaciones. Cuadernos de Derecho y Comercio, enero-junio.

María Yolanda Ares Bao, 2024. Nuevas formas de empleo y el problema de su laboralidad: El caso de los riders e influencers. Universidad Isabel I, España.

Mercè Oliva, 2022. Me encanta mi trabajo, pero es un trabajo': creadores de contenido en redes sociales e imaginarios laborales. Universidad de La Sabana.

Patricia A. Cozzo Villafañe, 2024. Tributación de influencers, impacto económico laboral y en la seguridad social. Revista Iberoamericana de Derecho, Cultura y Ambiente RIDCA – Edición n. 5 – Derecho Tributario.AIDCA

Keywords

Influencers, nómadas digitales, condiciones laborales, seguridad social, calidad de vida, regímenes especiales.

Precedente y presagio de accidentes y patologías psicosociales por la inteligencia artificial y la robótica vs la prevención de los riesgos laborales

Ydangely Tropiano
Universidad Santa María

Atilio Noguera
Universidad Santa María – Universidad Central de Venezuela

Abstract & methodology

Los cambios tecnológicos en los últimos años han originado transformaciones en el ámbito social y económico a nivel mundial, generando transiciones en las modalidades del trabajo, como el trabajo digital a distancia o teletrabajo. La inserción de la robotización y la inteligencia artificial ha provocado la creación o eliminación de puestos de trabajo o la sustitución de los trabajadores con la tendencia de reducir enfermedades y accidentes de trabajo, sin embargo, en el transcurso del tiempo se han presentado situaciones extraordinarias aleatorias como accidentes por contacto con la robotización y efectos colaterales en el ámbito psicosocial como alucinaciones, depresión, aislamiento social, etc; por otra parte, el avance tecnológico ha contribuido a la creación de herramientas novedosas que facilita y mejora el seguimiento de la prevención de los riesgos laborales, pero con limitantes de aplicación, como por ejemplo el trabajo a domicilio o la reducción del accidente en trayecto. En fin, estas transformaciones digitales están dando un giro de 360º en el ámbito laboral, social y económico, impactando a su vez al sostenimiento del sistema de seguridad social y contribuyendo a la migración laboral en búsqueda de mejores alternativas de vida y de beneficios laborales en aquellos países con recepción a estos cambios; por ello la presente ponencia tiene por objetivo presentar un análisis de las previsiones de accidentes y patologías psicosociales por el trabajo digital vs la acción de la prevención de los riesgos laborales, utilizando una metodología cualitativa para el análisis de referencias documentales para su posterior razonamiento, con la finalidad de describir las diversas situaciones de accidentes y enfermedades que han surgidos, aquellas que se generará, las políticas que podrán contribuir a su mejoramiento, y ejemplificación de las alternativas que están aplicando algunos países.

Essential bibliography

Aguilar del Castillo, M.C, (2020). «El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales»: Revista Internacional y Comparada de Relacionales Laborales y Derecho del Empleo, n. 1.

Castán, E, H.A. Nuño, H.A, Anaya, A.M. (2019). «Use of artificial intelligence and virtual reality for training in industrial environments»: IOP Conference Series – Materials Science and Engineering, vol. 483.

Carme Barba Garrido A, Barnés Sarrà M. (2012). Prevención de los riesgos derivados de la utilización de ordenadores portátiles, Generalitat den Catalunya.

Digital-no Wmad. (2023). La grande storia del telelavoro: dai primi tentativi al suo avvento. https://www.digital-nowmad.com/it-it/

EU-OSHA. 2021. «Impact of artificial intelligence on occupational safety and health», EU-OSHA Policy Brief.

López Rodrigo A.M, Paíno Pineiro MM, Martínez Suarez P.C, Inda Caro M, Lemos Galíndez S. (1996). «Alucinaciones en población normal. Influencia de la imaginación y la personalidad», Psicothema.

OPS (2022). «Inteligencia artificial. 8 Principios rectores de la transformación digital del sector salud». Caja de herramientas de transformación digital.

Keywords

Accidentes y patologías psicosociales, trabajo digital, inteligencia artificial, robotización, seguridad social, prevención de riesgos laborales.

Trying to build a better future: The modernised 2023 Canada-Ukraine free trade agreement and labour rights

Aneta Tyc
University of Łódź

Jo Carby-Hall
University of Hull

Abstract & methodology

Signed on July 11, 2016, the Free Trade Agreement between Canada and Ukraine (CUFTA) entered into force on August 1, 2017. However, over four years later in January 2022, modernisation negotiations were launched, which were disrupted by the outbreak of war in Ukraine in February 2022 and re-launched in June 2022. Fortunately, both countries were finally able to conclude the negotiations and on September 22, 2023, Ukraine's President Volodymyr Zelenskyy and Canadian Prime Minister Justin Trudeau signed the modernised CUFTA. It entred into force on July 1, 2024.
The aim of this presentation is to focus on the development of Ukrainian trade relations with Canada, paying particular attention to the modernised 2023 CUFTA and assessing its labour and temporary entry for business persons provisions, as well as chapters on Indigenous Peoples and gender through the prism of labour and employment laws in Ukraine. The authors also try to answer the questions whether the modernised CUFTA may contribute to the development of Ukraine after the war with Russia in order to expand businesses, create jobs, improve working and wage conditions and protect employment.
Ukrainian employment law was already weak before the war, but the war weakened it even more. A new labour chapter in the modernised CUFTA, subject to the dispute settlement provisions, is designed so that it could "improve labour standards and working conditions in the two countries by building on international labour principles and rights". The authors argue that a new labour chapter alone cannot guarantee the introduction of high labour standards in Ukraine, but is a good step forward and in conjunction with other chapters may be beneficial to workers, including women and Indigenous Peoples, as well as enterprises. The fact that "Labour" chapter is subject to the dispute settlement mechanism and reflects a 'sanctions-based' approach shall be assessed positively as having potential to contribute to the effectiveness of the rights provided for in the CUFTA.
The authors hold the opinion that the modernised CUFTA with its crucial solutions such as the provisions on "temporary entry for business persons" can

exert a major impact on fostering the future participation of Canadian businesses in the process of the recovery – including the economic recovery – of Ukraine after the war. What Ukraine will need after the war is activating business there, attracting investors, creating labour intensive infrastructure construction programmes, constructing of industrial enterprises, expanding the services sector etc. Such actions should translate into job creation, employment protection and improvement in pay and working conditions. Hopefully the modernised CUFTA will encourage other countries to conclude FTAs with Ukraine that will help business invest there and create decent jobs. The expansion of FTAs is indeed one of key recommendations for a strategic investment policy of Ukraine.

Essential bibliography

Bahri, Amrita and Amaral, Renata, 'Gender Equality Provisions in Trade and Investment Agree-ments: Are They Widening the Negotiation Capacity Gap?' (2024) 23, 1 World Trade Review 47-71.

Bogdanova, Iryna, 'Turning Crisis into Opportunity: Unfolding Ukraine's Trade Potential with the Canada-Ukraine Free Trade Agreement' (2021) 8, 2 East/West: Journal of Ukrainian Studies 151-191.

Dyczok, Marta, Ukraine: Movement without change, change without movement (Harwood Academic Publishers, 2000).

European Commission, 'Ukraine 2024 Report, Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions', Commission staff working document, October 30, 2024, SWD(2024) 699 final.

Kordan, Bohdan S., Strategic Friends. Canada-Ukraine Relations from Independence to the Euro-maidan (McGill-Queen's University Press, 2018).

Kordan, Bohdan S. and Dowie, Mitchell C.G., Canada and the Ukrainian crisis (McGill-Queen's University Press, 2020).

Martynowych, Orest T., Ukrainians in Canada: The Formative Years 1891-1924 (Canadian Institute of Ukrainian Studies, University of Alberta Press, 1991).

Martynowych, Orest T., Ukrainians in Canada: The Interwar Years (CIUS Press, 2016).

Monteiro, José-Antonio, 'Gender-Related Provisions in Regional Trade Agreements', World Trade Organization Economic Research and Statistics Division, Staff Working Paper ERSD-2018-15, December 18, 2018, https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/ersd201815_e.pdf

Niemec, Jozef and Leppik, Anton, 'Labour legislation reforms in Ukraine during war time. A trade union reading' (2022) 176, 4 Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali 697-704.

Paquet, Marie-France and Wainwright-Kemdirim, Georgina, 'Crafting Canada's gender-responsive trade policy', in Amrita Bahri, Dorotea López and Jan Yves Remy (eds.), Trade policy and gender equality (Cambridge University Press, 2023).

Park, Seungbin and Shin, Mi Jeong, 'Women's descriptive representation and support for the in-clusion of gender-related provisions in trade agreements' (2023) January-March, Research and Politics 1-12.

Quito, Eivy Joy, 'Canada-Ukraine Free Trade Agreement – A New Era of Economic Collaboration', July 11, 2024. https://immigcanada.com/canada-ukraine-free-trade-agreement-a-new-era-of-economic-collaboration/

Riznyk, Dmytro, 'Priorities and Mechanisms for Enhancing Ukraine's Investment Strategy in the Post-War Reconstruction Period' (2023) 8, 4 Economics & Education, 49-53.

Samy, Yiagadeesen, Adedeji, Adeniran, Iraoya, Augustine, Kumar Dutta, Madhurjya, Lal Fakmawii, Jasmine and Hao, Wen, Trade and Women's Economic Empowerment. Evidence from Small and Medium-Sized Enterprises (Palgrave Macmillan, 2023).

Thompson, Wayne C., Canada. The World Today Series 2016-2017 (Rowman & Littlefield, 2016), 32nd edition.

Keywords

The Modernised Canada-Ukraine Free Trade Agreement, CUFTA, labour law, labour rights, trade relations, temporary entry for business persons, indigenous peoples, women's labour market integration.

Labour of Love and Silence: Representations of Women's Invisible labour in Polish Art (1945–Present)

Joanna Unterschuetz
University of Business and Administration in Gdynia

Kamila Naumowicz
University of Warmia and Mazury, Olsztyn

Abstract & methodology

Unpaid or invisible labour encompasses activities such as household chores, childcare, eldercare, and other forms of domestic work that are not financially compensated. Emotional labour involves managing one's own emotions and those of others to maintain social harmony, often within family and community settings. These forms of labour are predominantly undertaken by women and are essential for the functioning of households and societies.
In the aftermath of World War II, Poland, under socialist governance, promoted women's participation in the workforce as part of broader industrialization efforts. However, despite formal employment, women continued to bear the primary responsibility for domestic duties, leading to a "double burden" of paid and unpaid work.
The transition to a market economy in the 1990s brought about significant socio-economic changes. Economic restructuring led to job losses, particularly in industries where women were overrepresented. This period saw a reinforcement of gender disparities, with women's unpaid labour becoming more pronounced amid reduced public support.
Today, women in Poland continue to perform a disproportionate share of invisible labour. The "motherhood penalty," wherein mothers face wage reductions and limited career advancement opportunities, remains a significant issue, reflecting ongoing biases in the labour market.
On this background the paper presents how the invisible labour of women is presented in visual arts in Poland after World War II until today. The authors intend to demonstrate how the economic and political factors influenced the way women performing their daily chores were represented taking examples of such artists as Aleksander Kobzdej, Andrzej Wróblewski, Jan Tarasin, JulitaWójcik, MałgorzataMirga-Tas, Ewa Kuryluk, Katarzyna Krakowiak-Bałka.
Visual arts have long served as a powerful mirror of societal values, norms, and transformations. Furthermore, the gendered division of labour has been a recurring subject in visual arts, revealing societal expectations around men's and women's roles. As discussed by feminist art historians, women were historically

depicted performing unpaid domestic work, reinforcing their confinement to the private sphere. However, in the 20th century, especially through feminist and conceptual art, these roles began to be re-evaluated. Artists highlighted the invisibility and undervaluation of women's labour, thereby challenging dominant social narratives and advocating for gender equity.
The art reflects the evolution of generational perspectives on invisible labour. Older generations, shaped by socialist ideals and traditional norms, often accepted the dual role of women as workers and primary caregivers. Younger generations, influenced by global feminist movements and increased educational opportunities, are more likely to challenge traditional gender roles and advocate for equitable distribution of domestic responsibilities.

Essential bibliography

Charmes J., UnpaidCareWork and the Labour Market. International Labour Organization 2019.

Chcemy całego życia, Agnieszka Rayzacher and Karolina Majewska-Güde (eds.), Słowo Obraz Terytoria, 2024.

Fidelis M. Kobiety, komunizm i industrializacja w powojennej Polsce, Wydawnictwo W.A.B., 2015.

Francavilla F, Giannelli G.G. Dressing a ghost: size and value of unpaid family care, Applied Economics, 2019, n. 51 (28), 3015-3030.

Franconi A., Naumowicz K., Remote work during COVID-19 Pandemic and the right to disconnect – implications for women´s incorporation in the Digital World of Work, w: Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej, tom 19 nr 2/2021.

Frączkiewicz M., The Image of PolishWomen in the Early 1950s, SociologyStudy, October 2015, Vol. 5, n. 10, 809-816.

Jarska N, Gender and Labour in Post-War Communist Poland: FemaleUnemployment 1945-1970, Acta PoloniaeHistorica 2014, n. 110.

Jeziorowski T., Szydłowska-Schiller K., Autoportrety / Self-Portraits, Muzeum Narodowe w Warszawie, 2025.

Naumowicz K., The impact of remote work regulations during COVID-19 pandemic on work-life balance in Poland, Praca i Zabezpieczenie społeczne, 1/2022, s. 23-30.

Nochlin L., RepresentingWomen, Thames and Hudson, 1999.

Nowocześni a socrealizm Nowocześni, a socrealizm. Tom I, Marek Świca and Józef Chrobak (eds.): Starmach Gallery; Fundacja Nowosielskich, 2000.

Przybylska, I. Praca emocjonalna w narracjach kobiet. Edukacja Dorosłych 2019, Vol. 81, n. 2, 35-48.

Re-enchanting the World. Małgorzata Mirga-Tas, Wojciech Szymański and Joanna Warsza (eds.), Zachęta – Narodowa Galeria Sztuki, Archive Books, ERIAC, 2022.

Reich-Stiebert N. Froehlich L., Voltmer, J.B., GenderedMentalLabor: A SystematicLiteratureReview on the Cognitive Dimension of Unpaid WorkWithin the Household and Childcare, Sex Roles 2023, n. 88, 1-20.

Rottenberg, A. Sztuka w Polsce 1945-2005, Stantor, 2005.

Samtlebena C. Müllera K-U., Care and careers: Gender (in)equality in unpaidcare, housework and employment, Research in SocialStratification and Mobility 2022, n. 77.

Sęczkowska, K. (2019). Praca emocjonalna i równowaga praca-życie we współczesnym świecie. Problemy Nauk Humanistycznych i Społecznych, 2019, n. 1, 8-13.

Titkow A, Duch-Krzysztoszek D. Budrowska B., Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy, Wydawnictwo IFiS. PAN, 2004.

Unikanie stanów pośrednich: Andrzej Wróblewski (1927-1957), Magdalena Ziółkowska ed., Fundacja Andrzeja Wróblewskiego, 2014.

Wędrujące obrazy. Małgorzata Mirga-Tas, Wojciech Szymański and Natalii Żak (eds.), Miedzynarodowe Centrum Kultury, 2022.

Witkowska D., Krzysztof Kompa K., Motherhood and EldercarePenalties: Evidence from Poland, Economics&Sociology 2020, n. 13, 11-26.

Women and unpaid family carework in the EU – European Parliament Study.

Keywords

Invisible work, women work, Polish women, feminist art, contemporary art.

Il lavoro notturno delle donne all'interno della contrattazione collettiva italiana

Gianluca Urbisaglia
Marie Sklodowska Curie research candidate – "Seal of Excellence" '24-25 holder
Ca' Foscari University

Abstract & methodology

Questa ricerca ha voluto valutare e delineare il quadro più completo possibile dell'impegno della contrattazione collettiva – rectius, della parti negoziali – italiana sui temi dell'istituto del Lavoro notturno ed, in particolare, del lavoro notturno delle donne. Tale particolare collocazione dell'orario di lavoro risulta un banco di prova per la negoziazione collettiva: quest'ultima si scontra sia con la necessità di tutti i lavoratori di conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro sia con la ripartizione dei compiti di cura tra uomo e donna, senza contemporaneamente porsi in contrasto con il principio di parità. Per la verità, è la notte l'ostacolo più complesso da superare per la contrattazione collettiva, sebbene sia difficile sostenere che clausole di maggior favore per le donne inerenti a particolari funzioni naturali (es. allattamento) o al maggior impegno psicofisico causato dal parto possano violare il principio di parità. La notte è, invero, il lasso temporale della giornata dedicato al riposo e le donne, stante il maggior impegno nei confronti della prole, hanno maggiormente necessità di riposo/astensione dal lavoro, a maggior ragione se lavoratrici notturne.
Grazie all'"Archivio elettronico dei contratti collettivi" posseduto dal CNEL, si è, pertanto, realizzata un'analisi longitudinale dei contratti nazionali appartenenti ai settori economico-produttivi ove il lavoro durante le ore notturne è maggiormente diffuso tra le donne (almeno il 20% del totale dei lavoratori del singolo comparto). Lo studio ha coperto un arco temporale dal 2003 – anno del varo del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 che regola il tempo di lavoro – al 2024, analizzando 1893 accordi dei quali 457 CCNL e Contratti collettivi aziendali di primo livello. Tale analisi si è, inoltre, estesa alla contrattazione collettiva aziendale grazie all'accesso alla banca dati OCSEL posseduta dalla confederazione sindacale CISL. Si è riusciti, così, a verificare tali accordi aziendali per tutti questi settori produttivi la cui contrattazione nazionale rinviava a livello d'impresa la regolazione – parziale o totale – della disciplina del lavoro notturno.
I risultati dell'indagine hanno evidenziato un miglioramento delle tutele nei confronti delle lavoratrici notturne ma la negoziazione collettiva risulta ancora lontana da una piena e maggiore diffusione di tutele nei confronti di tale gruppo di lavoratrici.
La ricerca è stata tuttavia parzialmente limitata dalla verifica di un campione della contrattazione di secondo livello destinataria di citati rinvii. La banca dati OCSEL non possiede, invero, tutta la contrattazione collettiva aziendale del

Paese. Nonostante tale carenza, la ricerca fornisce un quadro globale della tematica oggetto di analisi all'interno di tutta la contrattazione collettiva italiana di primo livello e un'ampia indicazione di come le parti negoziali, a livello di impresa, regolano il lavoro notturno delle donne.

Essential bibliography

Allamprese A. (2009), Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva. I contratti collettivi nazionali di categoria, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro, Cacucci.

Barbera M. (1999), Tutto a posto, niente in ordine. Il caso del lavoro notturno delle donne, in Rivista italiana di Diritto del lavoro, n. 3, I, 301-319.

Bavaro V. (2020), Sul concetto giuridico di «tempo del lavoro» (a proposito di ciclofattorini), in Labor, n. 6.

Calafà L. (2009), Ferie, congedi e lavoro notturno: istantanee giurisprudenziali di figure giuridiche complesse, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro, Cacucci.

Costantini S. (2009), Contrattazione collettiva nazionale e conciliazione e vita familiare: un rapporto difficile, in Lavoro e Diritto, n. 1, 121-142.

Di Stasi A. (2009), La flessibilità positiva nella contrattazione collettiva, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro, Cacucci.

Eurispes (2005), Rapporto Italia 2004. Percorsi di ricerca nella società complessa sulla rappresentanza, sulla libertà, sull'economia, sulla conoscenza, sulla competitività, sul costume, Eurispes-Istituto di studi economici e sociali, 389-413.

Fenoglio A. (2012), L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata, ESI.

Ferrante V. (2008), Il tempo di lavoro fra persona e produttività, Giappichelli.

Ferrara M. D. (2014), Il gender mainstreaming nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere, in Diritti, Lavori, Mercati, n. 2, 519-537.

Laforgia S. (2009), Organizzazione dei tempi di lavoro e contrattazione collettiva. I contratti di secondo livello, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro, Cacucci.

Leccese V. (2005), La disciplina dell'orario di lavoro nel d.lgs. n. 66/2003, come modificato dal d.lgs. n. 213/2004, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 40.

Olini G., a cura di (1994), La contrattazione nazionale e decentrata in materia di tempo di lavoro, in G. D'Aloia, M. Magno, Il tempo e il lavoro. Gli orari di lavoro in Italia e in Europa, Ediesse.

Scarponi S. (2001), Il lavoro delle donne fra produzione e riproduzione: profili costituzionali e "citizenship", in Lavoro e Diritto, n. 1, 18 ss.

Tinti A. R. (2009), Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000, in Lavoro e Diritto, n. 2, 173-202.

Tiraboschi M. (2021), Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro, in Diritto delle relazioni industriali, n. 3, 599-639.

Keywords

Contrattazione collettiva, lavoro notturno, lavoro notturno delle donne, male breadwinner.

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nell'ottica del nuovo approccio di "salute globale"

Antonio Valenti
Inail

Benedetta Persechino
Inail

Sergio Iavicoli
Ministero della Salute

Diana Gagliardi
Inail

Abstract & methodology

I rapidi e profondi mutamenti nel mondo del lavoro dovuti principalmente a cambiamenti sociodemografici, globalizzazione dei mercati, digitalizzazione, automazione e intelligenza artificiale, nonché l'impatto dell'emergenza pandemica, hanno rimodellato il modo in cui viviamo e lavoriamo ponendo nuove sfide in tema di diritti dei lavoratori e sicurezza sul lavoro, rendendo, in tal modo, ancora più difficile garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso.
Si tratta di effetti negativi che hanno un impatto trasversale, nelle economie avanzate come nei paesi in via di sviluppo, colpendo in maniera principale le categorie sociali più vulnerabili (es. anziani, giovani, lavoratori precari, donne, migranti, ecc.).
Per affrontare queste sfide, a livello internazionale, europeo e nazionale sono state adottate politiche che promuovono equità, cooperazione e inclusione sociale, partendo da un approccio di salute globale. Questo implica una visione multidisciplinare, riconoscendo l'influenza reciproca tra la salute individuale e i fattori economici, sociali, ambientali e politici. Anche il Piano nazionale della prevenzione 2020-2025 sottolinea la necessità di un approccio moderno alla salute e sicurezza sul lavoro, considerando le trasformazioni del mondo del lavoro e l'evoluzione del concetto di salute verso il "benessere fisico, mentale e sociale".
Questa evoluzione ha portato a un cambiamento nel paradigma di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, passando dalla gestione del rischio professionale alla gestione integrata dei rischi lavorativi ed extra-lavorativi, con un focus sul lavoratore come persona. A livello internazionale, sono emersi

approcci integrati e multidisciplinari che integrano sicurezza sul lavoro e promozione della salute (es. Total Worker Health. NIOSH, 2016) oppure che considerano la relazione tra aspetti fisici dell'ambiente di lavoro, le risorse dedicate alla salute dei lavoratori, l'interazione tra azienda e comunità e gli aspetti psicosociali dell'ambiente di lavoro (es. Healthy workplace model. WHO, 2010). La transizione da una protezione del lavoratore basata sulla valutazione e gestione del rischio a una gestione integrata dei rischi professionali e non professionali richiede un'analisi approfondita al fine di identificare le questioni critiche per la protezione della salute dei lavoratori, secondo un approccio di ricerca interdisciplinare integrato.
In tale ottica, Inail sta conducendo un'analisi dei documenti chiave delle principali organizzazioni, istituzioni e agenzie internazionali e nazionali (ONU, OMS, ILO, Commissione Europea, Eu-OSHA, ecc.) al fine di riconoscere i principali aspetti da prendere in considerazione nella definizione di un approccio multidisciplinare e integrato alla salute, sicurezza e benessere dei lavoratori, le lacune e le aree chiave di intervento.

Essential bibliography

Commissione Europea. (2021). Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027. Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione (COM(2021) 323 final).

Ministero della Salute (2020). Piano nazionale della prevenzione (PNP) 2020-2025. https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_notizie_5029_0_file.pdf

United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development (A/RES/70/1). Proceedings of the UN General Assembly.

Lee, M.P., Hudson, H., Richards, R., Chang, C.C., Chosewood, L.C., Schill, A.L. (2017). Fundamentals of total worker health approaches: essential elements for advancing worker safety, health, and well-being. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, Publication n. 2017-112.

World Health Organization & Burton, J. (2010). WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices. World Health Organization. https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144

Keywords

Lavoro dignitoso, benessere, multidisciplinarietà, policy, cooperazione, inclusione sociale, equità, salute globale.

La publicidad en redes sociales como trabajo y la sobre exposición de menores

Lucía Aragüez Valenzuela
Universidad de Málaga

Abstract & methodology

El auge de las redes sociales ha transformado la publicidad, involucrando a menores como protagonistas y creadores de contenido, lo que plantea interrogantes sobre si esta participación puede ser considerada una forma de trabajo infantil encubierto. A nuestro parecer, nos encontramos ante una casuística alarmante que requiere de una respuesta integral.
Este estudio analiza esta problemática desde una perspectiva jurídico-laboral, teniendo muy presente la protección de los derechos más básicos de los menores.
En este contexto, será fundamental analizar nuestra normativa nacional e internacional, así como las políticas de ciertas plataformas virtuales en las que este grado de exposición resulta más evidente.
De este estudio se espera evidenciar la profesionalización de la publicidad en redes protagonizada por menores, identificando la disolución de fronteras entre "el juego" y trabajo, la ausencia de regulación laboral específica, riesgos para la salud y desarrollo integral del menor, y la vulneración del derecho a la privacidad y protección de datos.

Essential bibliography

Sharenting: análisis del uso comercial de la imagen de los menores en Instagram.

Exposición de menores en Instagram: instamadres, presencia de marcas y vacío legal.

Exposición de menores a la publicidad móvil.

La comunicación de los influencers menores de edad: medición de su impacto en el medio plazo.

El uso de imagen de los menores de edad y las redes sociales.

Exposición de los adolescentes al marketing de influencers sobre alimentación y cuidado corporal.

Keywords

Menores, redes sociales, trabajo, exposición, derechos.

International relocation to reduce the demand for providers of elderly care in North-western Europe

Gijsbert Van Liemt
Self-employed economist

Abstract & methodology

This paper is about demographic change and the labour market for providers of elderly care in North-western Europe where it is increasingly difficult to find sufficient care givers. At the same time, the need to create jobs in labour-surplus, non-European countries is becoming more urgent. Together these two trends offer a compelling case for exploring how and under which conditions elderly care giving can be relocated to these labour surplus countries.
This is a controversial subject. Initiatives to open institutional care for elderly Germans in Poland were criticized as "Granny Export" because of the geographical distance and the risk of abuse and neglect. Such relocation cannot solve the shortage of elderly care workers but it could make a contribution. In view of the looming elderly care crisis this paper argues that it is an option worth to be explored.
Method: Review of the literature on demographic change, elderly care and retirement migration. Interviews with key agents.
The aim of the paper is to discuss whether, to what extent and how the provision of elderly care can be relocated to labour-surplus countries. What are the pre-conditions? What are the obstacles? How can quality be guaranteed? Who should take the initiative? How should this be organized?
The growing shortage of formal and informal providers of elderly care can be met in three ways: raise productivity, enhance the supply of care workers, and reduce demand. The latter option gains in importance because the scope for substantial productivity increases is limited in this labour intensive sector and because productivity increases may negatively affect the quality of care giving.
Enhancing supply through the recruitment of immigrants is politically controversial. Hundreds of thousands of immigrants are active in Western European elderly care but many of these lack a proper contract and the right type of qualifications. Also, the immigration levels required would surpass historic levels and thus be politically unacceptable.
Reducing demand for care through relocation is thus the focus of this paper. Labour-intensive manufacturing sectors have relocated production to countries where labour is abundant. For services this is more complex. Still, there are thousands of people who no longer need assistance in their home country because they spend their retirement years in a foreign country. These retirement

migrants moved of their own initiative but because of the costs involved their number is limited. The key question is how and under which circumstances this number can be expanded to include also less well-to-do elderly.
Preliminary findings show that a good level of medical care is a pre-condition for relocation, as is a welcoming attitude by host governments. Cross-border portability of pensions plays a key role. Quality assurance is arguably of overriding importance. Thanks to Messenger and Whatsapp geographic distance has become less of a barrier to communication.

Essential bibliography

Bender Désirée; Schweppe, Cornelia 2019 "Care facilities for Germans in Thailand and Poland: making old age care abroad legitimate" in: International Journal of Ageing and later life 2019 13(2) 115-143.

Toyota, Mika; Xiang, Biao 2012 "The emerging transnational "retirement industry" in Southeast Asia" in: International Journal of Sociology and Social Policy Vol. 32, n. 11/12.

David E. Bloom & David Canning, 2004. "Global demographic change: dimensions and economic significance," Proceedings – Economic Policy Symposium – Jackson Hole, Federal Reserve Bank of Kansas City, issue Aug, 9-56.

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2024) World Population Prospects 2024 Summary of Results (UN DAS/POP/2024/TR/NO.9).

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNESA) 2001 Replacement Migration: Is it a solution to Declining and Ageing Populations? (United Nations Publication ST/ESA/SER.A/206).

Keywords

Elderly care, labour shortage, demographic change, North-South employment.

Análisis de la dignidad de los trabajadores en su vejez en el contexto internacional de la seguridad social entre Estados Unidos de América y México

David Vázquez Marbán
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Abstract & methodology

La migración laboral y el envejecimiento poblacional son un problema actual en este mundo globalizado. Específicamente una gran cantidad de mexicanos migran al Estado de Texas, que es uno de los principales destinos debido a su proximidad geográfica – el segundo a nivel nacional – como señala el Instituto de Políticas Migratorias. Más de la mitad de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos residían en California (36 por ciento) o Texas (22 por ciento) en el periodo 2018-22.
Un gran porcentaje de estos trabajadores se encuentran laborando en la informalidad lo que impacta directamente en su acceso a derechos laborales y de seguridad social.
A consecuencia de ello, una de las principales problemáticas que enfrentan los trabajadores migrantes es que, en la vejez, la falta de acceso a prestaciones sociales y el no haber cotizado semanas laborales en los sistemas de seguridad social tanto en México como en EUA, los coloca en una situación de vulnerabilidad económica y social.
La ausencia de un esquema de protección social y de políticas de igualdad, equidad e inclusión en ambos países genera condiciones de discriminación y exclusión de este grupo vulnerable, lo que impide garantizar una vejez digna conforme a los estándares internacionales de derechos humanos y de seguridad social.
En el contexto del derecho internacional de la seguridad social, los instrumentos internacionales reconocen el derecho de los trabajadores migrantes a una vejez digna, por ejemplo, el Convenio 102 de la OIT sobre seguridad social, el Convenio el 97 sobre los trabajadores migrantes y el Convenio 118 sobre igualdad de trato, sin embargo, la implementación de restricciones migratorias y falta de mecanismos eficientes para asegurar la portabilidad de derechos entre países genera una problemática con el envejecimiento poblacional.
Por lo tanto, es fundamental que tanto los organismos internacionales como los Estados fortalezcan estás políticas de igualdad, equidad e inclusión para garantizar la protección social a los migrantes en edad avanzada, más aún después de haber sido trabajadores en uno o ambos países.

En conclusión, la calidad de vida en la vejez para los trabajadores migrantes mexicanos en Texas depende en gran medida de la aplicación efectiva de los instrumentos internacionales de seguridad social, así como de las estrategias que estén implementando estos organismos internacionales para promover la inclusión de estes grupos tradicionalmente marginados como son los adultos mayores.

Essential bibliography

Batalova Jeanne (2024) Mexican Immigrants in the United States, Migration Policy Institute.

Mendizábal Bermúdez, Gabriela (2020), Derecho Internacional de la Seguridad Social, Porrúa.

Mendizábal Bermúdez, Gabriela (2017), Apuntes sobre el derecho internacional de la seguridad social y su relación con América Latina, Revista Latinoamericana de derecho social, n. 25, julio-diciembre, UNAM, IIJ.

Convenio 97 sobre los trabajadores migrantes (Revisado), 1949 (n. 97) de la OIT.

Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (n. 102) de la OIT.

Convenio 118 sobre la igualdad de trato (Seguridad Social), 1962 (n. 118) de la OIT.

Keywords

Migración laboral, envejecimiento poblacional, globalización, políticas migratorias, políticas de igualdad, equidad e inclusión.

Blurred Lines: How Employer-Driven Volunteering Reshapes the Meaning of Work

Dana Volosevici
Petroleum Gas University of Ploiesti

Abstract & methodology

This paper explores the increasingly blurred boundaries between work and non-work through the lens of employee participation in activities organized or encouraged by employers, such as volunteering and corporate social responsibility programs. While formally categorized as voluntary and occurring outside contractual obligations, these activities are often strategically mobilized by companies to enhance corporate image, strengthen employer branding, and meet environmental, social, and governance objectives. Drawing on CSR reports and initiatives from leading European Union-based corporations, the analysis reveals a pattern where employees contribute significant time and expertise to projects that align with organizational reputation and sustainability goals.
The study critically examines the legal and ethical implications of such participation, arguing that despite being framed as "non-work," these activities often involve subtle forms of expectation, organizational control, and even performance-related incentives. In this context, the consent of employee engagement becomes questionable, particularly when participation is encouraged during paid hours, publicly recognized, or factored into career advancement. The paper engages with EU labor law frameworks, especially the definition of "working time" under the Working Time Directive, and relevant case law to explore the potential reclassification of these activities as work.
Ultimately, the paper calls for clearer legal and organizational boundaries to protect employee autonomy and ensure fair recognition of all labor, including reputational labor. It also recommends that organizations increase transparency regarding expectations and benefits linked to CSR participation, and align governance structures accordingly. This analysis contributes to broader debates on modern employment practices, work-life boundaries, and the commodification of employee values in the digital and post-pandemic economy.

Essential bibliography

Adams, Z. (2022). The legal concept of work. Oxford University Press.

Bangham, G., & Gustafsson, M. (2020). The time of your life: Time use in London and the UK over the past 40 years. Resolution Foundation. https://www.resolutionfoundation.org/publications/the-time-of-your-life/

Deakin, S. (2020). Decoding employment status. King's Law Journal, 31(2), 180-193.

Hermann, C. (2015). Capitalism and the political economy of work time. Routledge.

Piketty, T. (2019). Capital et idéologie. Seuil.

Satz, D. (2023). What is wrong with the commodification of human labor power: The argument from "democratic character." In J. D. Jonker & G. J. Rozeboom (Eds.), Working as equals: Relational egalitarianism and the workplace (Chap. 2). Oxford University Press.

Sekar, S., & Dyaram, L. (2017). What drives employees to participate in corporate volunteering programs? Social Responsibility Journal, 13(4), 661-667.

Sheel, R. C., & Vohra, N. (2016). Relationship between perceptions of corporate social responsibility and organizational cynicism: The role of employee volunteering. The International Journal of Human Resource Management, 27(13), 1373-1392.

Supiot, A. (2001). Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe. Oxford University Press.

Suzman, J. (2020). Work: A deep history, from the Stone Age to the age of robots. Penguin Group.

Zhang, Z., Wang, J., & Jia, M. (2021). Integrating the bright and dark sides of corporate volunteering climate: Is corporate volunteering climate a burden or boost to employees? British Journal of Management, 32, 494-511.

Keywords

Working time, employee volunteering, work-life boundaries, autonomy at work, commodification of labor, non-work activities, corporate social responsibility (CSR), employer branding.

Industry 5.0 and the quality of work: people and technology in the new employment paradigm

Monika Wodnicka
University of Łódź

Szymon Bolimowski
University of Łódź

Abstract & methodology

Contemporary economic, technological and social changes are significantly redefining the concept of work and its quality. The concept of Industry 5.0 is gaining particular importance today. This concept represents the next stage of development after Industry 4.0, which is mainly based on automation, digitisation and the integration of cyber-physical systems. The new Industry 5.0 paradigm focuses on the integration of humans and machines, with an emphasis on collaboration, personalisation and the creation of a sustainable working environment (Nahavandi, 2019; Wodnicka, 2024). Unlike earlier phases of industrial revolutions, Industry 5.0 does not marginalise humans in the production process, but places them back at the centre as creators, decision-makers and partners of technology.

At the same time, this new concept brings a number of challenges related to work: increasing diversity of skills, the risk of digital exclusion, changes in the structure of employment and the need for continuous learning and adaptation (Breque et al., 2021; Ghobakhloo et al., 2023). In this context, the concept of job quality, which includes job security, organisational conditions, opportunities for professional development, autonomy and a sense of meaning in work, is becoming particularly important.

The discussion on the quality of work has been gaining importance in both academic debate and public policy for several years. The International Labour Organisation (ILO) and the European Commission emphasise that economic development must go hand in hand with the creation of decent, sustainable and high-quality jobs (ILO, 2019). In this context, the question arises as to whether the implementation of Industry 5.0 principles actually leads to an improvement in the quality of work or contributes to its fragmentation and the deepening of inequalities.

The aim of the analysis was to try to identify the significance of implementing Industry 5.0 for the quality of work, understood as a combination of employment conditions, safety, job satisfaction, development opportunities and employee well-being. Therefore, in addition to analysing existing research focused on this objective, we conducted our own qualitative study (in-depth informal interviews) with representatives of companies implementing Industry

5.0 solutions. This research was targeted and pilot in nature (larger-scale research is planned for the next phase). The results indicate that new-generation technologies can both improve and worsen the quality of work, depending on how they are implemented and the change management models adopted. New skills are proving to be crucial: technical and digital, but also social and adaptive. Industry 5.0 therefore poses challenges related to the redefinition of professional roles, boundaries of responsibility and human-machine interaction.

Essential bibliography

Breque, M., De Nul, L., & Petridis, A. (2021). Industry 5.0 – Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry. In European Commission.

Ghobakhloo, M., Iranmanesh, M., Tseng, M.-L., Grybauskas, A., Stefanini, A., & Amran, A. (2023). Behind the definition of Industry 5.0: a systematic review of technologies, principles, components, and values. Journal of Industrial and Production Engineering, 40(6), 432-447.

International Labour Organization (ILO). (2019). Work for a Brighter Future – Global Commission on the Future of Work.

Nahavandi, S. (2019). Industry 5.0 – A Human-Centric Solution. Sustainability, 11(16), 4371.

Wodnicka, M. (2024). Skills Gap and New Technologies: Bibliometric Analysis. Procedia Computer Science, 246, 3430-3436.

Keywords

Industry 5.0, quality of work, automation, digitisation, future skills, humanisation of technology.

Las excepciones al derecho a la desconexión digital: alcance material y mecanismos para su pacto individual y colectivo

Sergio Yagüe Blanco
Universitat de València

Abstract & methodology

El legislador español incluyó en 2018, en el Estatuto de los Trabajadores, el derecho a la desconexión digital de todas y todos los trabajadores. Paralelamente, se introdujo el régimen jurídico de la desconexión digital en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDP). Esta regulación establece el derecho y hace llamamientos tanto a la negociación colectiva como a las empresas para que regulen las diversas aristas que lo conforman a través de una política o protocolo empresarial de desconexión digital. Con posterioridad, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia que, en la actualidad, disciplina con algún matiz (muy pocos) el derecho contenido en la LOPDP para las personas teletrabajadoras
Muchos son los debates doctrinales que se han planteado sobre los contornos de la desconexión digital en España durante sus primeros años, algunos de ellos, parece que ya están resueltos o superados. También los tribunales han dictado numerosas sentencias, aunque sigue sin existir un gran cuerpo de jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo que aclare cuáles son las líneas maestras que deben seguirse tanto por la negociación colectiva como por las empresas para ordenarlo en sus respectivos ámbitos. En diciembre de 2024 se llegó a un nuevo Acuerdo Social entre los Sindicatos más representativos y el Gobierno de España para reducir la jornada, lo que indefectiblemente conlleva realizar ciertos ajustes en la normativa laboral en materia de tiempo de trabajo, entre ellos, una reforma del derecho a la desconexión. Dentro de este, se introduce una previsión: "El derecho a la desconexión es irrenunciable".
Esto guarda relación con la posibilidad de realizar excepciones al derecho. Los primeros comentaristas consideraban, por la lógica de la regulación de la desconexión digital en LOPDP que, mediante la política de empresa podía modularse el disfrute del derecho en determinadas profesiones o actividades cuando la naturaleza de la relación laboral así lo requiriese, aunque esa posición merecía ciertas críticas (Altés y Yagüe, 2020).
El objeto de este trabajo es dilucidar las posibles excepciones que pueden realizarse al derecho a la desconexión mediante pacto individual, a través de la negociación colectiva o acuerdo de empresa y en la política de lugar de trabajo de desconexión digital.

Essential bibliography

Altés Tárrega, Juan A. y Yagüe Blanco, Sergio (2020): "A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata", Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, Vol. 1, n. 2, 61-87.

Gil Plana, Juan (2022): "Configuración legal del derecho a la desconexión digital", en Juan Pablo Maldonado Montoya, Isabel Marín Moral y Antonio Vicente Sempere Navarro (dir.) La reordenación del tiempo de trabajo, Vol. 1, BOE, 433-469.

Igartua Miró, Maª Teresa (2019): "El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales", Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF, n. 432.

Lantarón Barquín, David (2023): "Ordenación del derecho a la desconexión digital en el trabajo: una mirada a sus fuentes con particular atención a la negociación colectiva" en AAVV (Dir Mercader Uguina y De la Puebla Pinilla) Cambio teconológico y transformación de las fuentes laborale,: Tirant lo Blanch, 487-507.

Montesdeoca Suárez, Arturo (2024): "La política empresarial de desconexión digital", Lex Social, Vol. 14, n.º 1.

Keywords

Desconexión digital, tiempo de trabajo, riesgos psicosociales, fatiga informática, política empresarial.

Online tasking for platforms: work or non-work? An approach from the Spanish legal framework

Helena Ysàs Molinero
Universitat Autònoma de Barcelona

Ricardo Esteban Legarreta
Universitat Autònoma de Barcelona

Abstract & methodology

This presentation will approach work for online tasking platforms from a twofold perspective. On the one hand, it will present the results of an empirical study in which the characteristics of the provision of services for a total of 20 platforms and applications operating in Spain were studied. This was made using a questionnaire completed with information accessible to the open public and specifically with the conditions of use. Based on the data extracted, we will develop an analysis of the provision of services for these platforms from the employment status perspective.
In the past years attention has been focused on the employment status of offline platform workers, especially delivery workers. The debate has been rich, and its resolution has taken different paths in different countries. This issue has also been addressed by the European Union with the recent approval of the Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work, which establishes a relatively weak presumption of employment for individuals performing platform work where facts indicate direction and control of the platform. Our interest, as said before, is to deepen in the study of online tasking, with a special focus in a legal approach from the standpoint of the Spanish labour and Social Security law regulations. This has been done in the framework of the project TraPlaNum (Travail sur les Plateformes Numériques) financed by the French national research agency (ANR), that includes a comparative analysis of online platform work conditions and an assessment of employment status outcomes in different countries, including Spain.
We have observed that the activity developed through online tasking platforms is more diverse than that of offline platform work. However, the basic characteristics of both converge to a large extent. For this reason, we argue that the regulatory and jurisprudential responses that have emerged to tackle the employment status of offline platform workers can also be appropriate to address online platform work. We have examined in detail the solutions given by the law and the courts in Spain and evaluated to which point they can be applied to online platform work, based on conditions of the development of tasks that we have observed in the studied platforms and apps. We have concluded that these solutions, based on the recognition of platform workers as

employees, fit correctly in most service performance schemes that can be found in online tasking. On the contrary, these schemes do not fit in the Spanish regulations on independent work, including regulations on independent work under economic dependance.
We will finally address issues derived from an hypothetical recognition of employee status in terms of application of Social Security regulations as well as the application of regulations on collective representation.

Essential bibliography

Avendaño Martínez, F. (2023). Capitalismo y modelos de negocio en la revolución digital y transformación de los mercados de trabajo. Dykinson.

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Oficina Internacional del Trabajo.

Casilli, A. (2021). Waiting for robots: The ever-elusive myth of automation and the global exploitation of digital labor. Sociologias, n. 57, Porto Alegre.

Cherry, M. A. (2016). Beyond misclassification: The digital transformation of work. Comparative Labor Law & Policy Journal, 37(3), Saint Louis U Legal Studies Research Paper n. 2.

Eurofound. (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Florisson, R., & Mandl, I. (2018). Platform work: types and implications for employment – Literature review. Eurofound Working Paper.

Ginès i Fabrellas, A. (2021). El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral. Aranzadi.

Ginès i Fabrellas, A. (2016). Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. Revista Derecho Social y Empresa, n. 6.

Guerrero Vizuete, E. (2017). Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador Autónomo. Tirant lo Blanch.

Khodri, F. (2023). Le micro-travail saisi par le droit. En E. Mazuyer (Ed.), Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme: Mare & Martin.

Heeks, R. (2017). Digital Economy and Digital Labour Terminology. Developing Informatics Working Papers Series, n. 70, Centre for Development Informatics, University of Manchester.

Howe, J. (2006, June 1). The rise of crowdsourcing. Wired. https://www.wired.com/2006/06/crowds

Irani, L. (2015). Difference and Dependence Among Digital Workers: The Case of Amazon Mechanical Turk. South Atlantic Quarterly, 114(1).

Lanciano, E., Saleilles, S., & Sybord, C. (2023). Arrondir ses fins de mois. En E. Mazuyer (Ed.), Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme. Mare & Martin.

Leimeister, J. M., Zogaj, S., & Durward, D. (2015). Employment and IT: Crowdsourcing. 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network.

Mazuyer, E. (2022). Le consommateur-travailleur: une reconnaisance juridique par le droit europeen? En M. Combet (Ed.), Le droit européen de la consommation au XXIe siècle. Bruylant.

Oficina Internacional del Trabajo. (2021). Perspectivas del Trabajo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.

Rojo Torrecilla, E. (2024). Análisis de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Blog de Eduardo Rojo. www.eduardorojotorrecilla.es

Keywords

Employment relationship, platform work, microwork, collective representation.

Caregivers in Amyotrophic Lateral Sclerosis: preliminary results between paid care and family care

Elisa Zambetti
Università di Bergamo

Irene Baronchelli
Villa dei Cedri, Residenza Sanitaria Assistenziale, Merate, Lecco

Simone Belli
Universidad Complutense de Madrid

Clara Mucci
Università di Bergamo

Andrea Greco
Università di Bergamo

Abstract & methodology

Background: Amyotrophic Lateral Sclerosis [ALS] is a rare neurodegenerative disease that affects about 6,000 people in Italy. Taking care of ALS patients has implications for the quality of life and psychological well-being of informal and formal caregivers. There are few studies in the literature on this aspect. The research aims to analyze different aspects of caring for ALS patients in informal (family members) and formal caregivers (healthcare workers). Methods: Nine formal caregivers (8 women) and 11 informal caregivers (9 women) participated. They were all recruited thanks to a healthcare residence in Italy. Formal caregivers have an average age of 49.29 years old (SD=3.861), and they have an average length of service of 6.58 years (SD=5.975). Informal caregivers have an average age of 48.30 years old (SD=13.500) and they have been caring for relatives in the last 3.29 years (SD=2.500). Psychological well-being, burnout for formal caregivers, and burden for informal caregivers were evaluated. Some testimonies about both caregivers' experiences were also analyzed. Mixed-method analyses were conducted using nonparametric techniques, Emotional Text Mining (Greco, 2016; Greco & Polli, 2020; Lancia, 2012), discourse analysis (Ruiz, 2009), and discourse positioning analysis (Davies & Harré, 1990; Green et al., 2020; Harré & Van Langenhove, 1991). Results: Both formal and informal caregivers have high levels of psychological well-being (Mfc=85.86; SDfc=9.026; Mifc=83.10; SDifc=11.435). Formal caregivers show low levels of emotional exhaustion (M=16.67; SD=10.087) and depersonalization (M=2.56;

SD=2.186), and moderate levels of personal gratification and fulfillment (M=29.11; SD=11.667; M=27.43; SD=11.238). Informal caregivers show higher burden levels related to the past situation (M=41.89, SD=18.253), when ALS patients were still living at home than those related to the present situation (M=29.09, SD=17.848) in which is residing in the facility. In general, formal caregivers talk about ALS patients' and families' difficulties, and about different strategies to cope with the disease especially related to research, drugs, and therapies. They identify themselves as people who need to do more for patients, especially in research. Informal caregivers talk more about difficulties and their needs for social and emotional support. They identify themselves as people who have had to adapt and recognize themselves in this role, not by choice but by necessity. Discussion: The results show a strong impact of caring for ALS people on the well-being of formal and informal caregivers and different positioning of people who are paid for care and those who do family care. It would be useful in the future to analyze more deeply the aspects that lead to these differences. Overall, the results provide useful information for designing interventions to address the psychological difficulties of family members and healthcare workers in caregiving and medical settings.

Essential bibliography

Davies, B., & Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. Journal for the Theory of Social Behaviour, 20(1), 43-63.

Greco, F. (2016). Integrare la disabilità: Una metodologia interdisciplinare per leggere il cambiamento culturale.

Greco, F., & Polli, A. (2020). The Political Debate on Immigration in the Election Campaigns in Europe. In A. Przegalinska, F. Grippa, & P. A. Gloor (Eds.), Digital Transformation of Collaboration (111-123). Springer International Publishing.

Green, J. L., Brock, C., Baker, W. D., & Harris, P. (2020). Positioning theory and discourse analysis: An explanatory theory and analytic lens. In Handbook of the cultural foundations of learning (119-140). Routledge.

Harré, R., & Van Langenhove, L. (1991). Varieties of positioning. Journal for the Theory of Social Behaviour.

Lancia, F. (2012). The logic of the T-LAB tools explained.

Ruiz Ruiz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: Métodos y lógicas.

Keywords

Formal caregivers, informal caregivers, well-being, stress, burnout, burden, amyotrophic lateral sclerosis, mixed-method research.

Working with suffering: stress, burnout and psychological well-being in Amyotrophic Lateral Sclerosis patients' formal caregivers

Elisa Zambetti
Università di Bergamo

Irene Baronchelli
Villa Dei Cedri, Residenza Sanitaria Assistenziale, Merate, Lecco

Simone Belli
Universidad Complutense de Madrid

Clara Mucci
Università di Bergamo

Andrea Greco
Università di Bergamo

Abstract & methodology

Background: Amyotrophic Lateral Sclerosis [ALS] is a rare neurodegenerative disease that affects about 6,000 people in Italy. In the advanced stages, patients recover in social and welfare facilities and receive care from formal caregivers. As in other chronic diseases, taking care of patients has implications for formal caregivers' quality of life, but there are still few studies in the literature. This research aims to investigate the mental health and the quality of life of ALS patients' formal caregivers. Methods: Sixteen formal caregivers participated: 9 were operators (8 women) and 7 were volunteers (5 women). They were all recruited thanks to a healthcare residence in Italy. Operators have an average age of 49.29 years old (SD=3.861), and they have an average length of service of 6.58 years (SD=5.975). Volunteers have an average age of 62.33 years old (SD=5.645), and they have an average length of service of 7.31 years (SD=5.205). Psychological well-being, perceived stress, burnout, and caregiver abuse were evaluated. Some testimonies about formal caregivers' experiences were also analyzed. Mixed-method analyses were conducted using nonparametric techniques, Emotional Text Mining (Greco, 2016; Greco & Polli, 2020; Lancia, 2012), discourse analysis (Ruiz, 2009), and discourse positioning analysis (Davies & Harré, 1990; Green et al., 2020; Harré & Van Langenhove, 1991). Results: Both operators and volunteers have moderate levels of perceived stress (Mop=14.78; SDop=6.852; Mvol=12.14; SDvol=8.235) and have high levels of psychological well-being (Mop=85.86; SDop=9.026; Mvol=85.50;

SDvol=14.446). They both show low levels of emotional exhaustion (Mop=16.67; SDop=10.087; Mvol=10.14; SDvol=6.890) and depersonalization (Mop=2.56; SDop=2.186; Mvol=1.33; SDvol=1.996), and moderate levels of personal gratification and fulfillment (Mop=29.11; SDop=11.667; Mvol=27.43; SDvol=11.238). Finally, 33.3% (N=3) of operators and 16.7% (N=1) of volunteers are at risk of executing physical or psychological abuse or neglect on ALS patients. In general, formal caregivers talk about ALS patients' and families' difficulties, and about different strategies to cope with the disease especially related to research, testing new drugs, and new therapies. Discussion: The results show a strong impact of care work on the well-being of formal caregivers, especially in the work setting, with a moderate risk of burnout and important effects on the quality of the caregiving relationship. Belonging to multi-professional equipes that conduct ongoing training and whose members support each other could be effective resources that promote the well-being of healthcare workers. It would be useful to study further the experiences of formal caregivers, including from an emotional perspective. Overall, the results provide useful information for designing interventions to address the psychological difficulties of operators and volunteers in caregiving and medical settings.

Essential bibliography

Davies, B., & Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. Journal for the Theory of Social Behaviour, 20(1), 43-63.

Greco, F. (2016). Integrare la disabilità: Una metodologia interdisciplinare per leggere il cambiamento culturale.

Greco, F., & Polli, A. (2020). The Political Debate on Immigration in the Election Campaigns in Europe. In A. Przegalinska, F. Grippa, & P. A. Gloor (Eds.), Digital Transformation of Collaboration (111-123). Springer International Publishing.

Green, J. L., Brock, C., Baker, W. D., & Harris, P. (2020). Positioning theory and discourse analysis: An explanatory theory and analytic lens. In Handbook of the cultural foundations of learning (119-140). Routledge.

Harré, R., & Van Langenhove, L. (1991). Varieties of positioning. Journal for the Theory of Social Behaviour.

Lancia, F. (2012). The logic of the T-LAB tools explained.

Ruiz Ruiz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: Métodos y lógicas.

Keywords

Formal caregivers, well-being, stress, burnout, amyotrophic lateral sclerosis, mixed-method research.

Digital nomads vs Hikikomori: O Brother, Where Art Thou?

Anna Zilli
University of Udine

Abstract & methodology

The transformation of work modalities, accelerated by technological advancements and global health crises, has profoundly reshaped the labor market, particularly affecting younger generations. Remote work, or telework, has emerged as a predominant form of employment, redefining traditional concepts of workplace, working hours, and employer-employee relationships. This shift presents both opportunities and challenges for young workers, who often find themselves navigating precarious contractual arrangements, limited social protections, and evolving regulatory frameworks.
Very extreme trends are now emerging among the young.
On the one hand, digital nomadism – a lifestyle choice where individuals leverage digital technologies to work remotely from various global locations – has gained prominence among youth seeking flexibility and geographic independence. While this mobility reflects a shift towards decentralized work structures, it also exposes young workers to legal ambiguities in terms of employment rights, tax obligations, and social security coverage.
On the other hand, the digitalization of work, while offering unprecedented freedom, also heightens the risk of social isolation, a phenomenon paralleling the concept of "hikikomori" observed predominantly in Japan. From a legal standpoint, the implications of isolation extend to the enforcement of labor rights, mental health protections, and anti-discrimination measures.
This paper aims to 1. Reflect on the impact of telework in the young's labor market; 2. Check the regulatory response to these phenomena from the Italian perspective; 3. Check if it fits the ILO guidelines on fair telework practices, particularly for vulnerable groups, including young workers.

Essential bibliography

Bales, R., & Stone, K. V. W. (2021). "The Future of Work: Telework and the Gig Economy." Comparative Labor Law & Policy Journal, 42(4), 567-594.

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World.

Blanpain, R. (2016). Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Kluwer Law International.

Carinci, F. (2021). "Smart Working in the European Framework: A Legal Analysis." Labour & Law Issues, 7(1), 45-67.

De Stefano, V., & Aloisi, A. (2018). "European Legal Framework for Telework: Challenges and Opportunities." European Labour Law Journal, 9(3), 123-140.

Eurofound. (2020). Living, Working and COVID-19.

European Commission. (2019). Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers.

International Labour Organization (ILO). (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide.

OECD. (2021). The Role of Telework for Young Workers in the Post-Pandemic Labour Market.

Valenduc, G., & Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. ETUI

Keywords

Remote work (telework), youth employment, inequality, work-life balance, legal protections.

Les carences juridiques à l'origine de l'accroissement de la main d'œuvre informelle en Algérie (Le secteur agricole en exemple)

Yacoub Zina
University of Bejaia

Abstract & methodology

Usuellement, l'économie informelle réunit l'ensemble d'activités économiques exercées dans un cadre informel. Cette informalité peut être liée à l'activité elle-même lorsque, par exemple, elle échappe à la fiscalité, ou bien à la main d'œuvre qui y est exploitée, lorsque les travailleurs ne sont pas déclarés et ne sont pas couverts par la sécurité sociale.
Le volet économique n'étant pas le sujet de nos préoccupations malgré tout l'intérêt qu'il représente, cette recherche, d'orientation juridique, s'intéresse à la main d'œuvre informelle, considérée comme une forme de « non-work » qui expose les travailleurs concernés à des conditions de travails déplorables, sinon, à une absence totale de protection.
Bien que l'origine de l'informalité tient généralement à la volonté de l'homme d'échapper aux charges fiscales, sociales…etc, il est des cas où l'absence d'un cadre juridique adéquat est la première cause d'informalité.
L'Algérie n'échappe pas à ce fléau. Les carences juridiques dans certains secteurs d'activité sont souvent à l'origine de la recrudescence de la main d'œuvre informelle. L'économie agricole retient particulièrement notre attention en raison de l'ambiguïté qui entoure le statut juridique du travailleur agricole.
En effet, si l'exploitant agricole est soumis à la loi sur l'exploitation agricole, le travailleur sans terre, à multiples employeurs, exerce le plus souvent dans l'informalité, faute de statut juridique couvrant son activité instable et journalière. Cette forme de travail échappe à la version classique du contrat de travail pour épouser des contours plus complexes où il est difficile de situer le rapport travailleur-employeur qui permet au travailleur d'accéder au régime protecteur du droit du travail et à la sécurité sociale.
La promulgation de la loi n. 22-23 portant statut de l'auto-entrepreneur aurait pu offrir une solution plus ou moins convenable au travailleur agricole, en lui permettant de s'organiser en auto-entrepreneur. Toutefois, la liste des activités éligibles à ce statut, introduite par le décret exécutif n. 23-197, ne fait pas mention de l'activité agricole, ce qui rend difficile d'appliquer le statut de l'auto-entrepreneur au travailleur agricole.
Par ailleurs, le droit algérien ne connaît pas le statut du travailleur indépendant, qui allie la sécurité à l'autonomie. Même s'il était possible de faire accéder le travailleur agricole au statut de l'auto-entrepreneur, celui-ci est plus proche du

droit commercial que du droit du travail, n'offrant que des avantages fiscaux et des facilités financières, sans permettre d'accéder à la protection juridique et sociale du travailleur subordonné.
En ces termes, notre démarche consiste à démontrer les carences juridiques à l'origine de la main d'œuvre informelle dans le secteur agricole, tout en analysant, dans une approche comparative, les possibilités d'y remédier en soit combinant l'offre juridique disponible soit en suggérant un statut particulier.

Essential bibliography

Landaburu MKG, 2021. Évolutions de la réglementation du travail dans le secteur agricole, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1, 168-171.

Malanski PD, Schiavi SMdA, Dedieu B. 2022. Le travail en agriculture dans la littérature académique internationale (2010-2019). Cah. Agric. 31: 23.

Roux N. 2022. Des mondes agricoles sans salariés agricoles? Magazine académique des sciences humaines et sociales. https://sms.hypotheses.org/29328

Yacoub Z., 2023. Le nouveau statut juridique de l'auto-entrepreneur en Algérie. Revue de Droit Comparé de Travail et de la Sécurité Sociale. 1. 164-167.

Zacharie A. et Seron A., 2008, Mondialiser le travail décent, Luc pire.

Keywords

Travailleur agricole, économie informelle, statut juridique, auto-entrepreneur, protection sociale, salariat, non-salariat, travail saisonnier.

The questioning of public social policy in the era of digital work

Yacoub Zina
University of Bejaia

Abstract & methodology

Labour law is based on a social public policy that is binding on all parties. But if the digital work has changed the benchmarks of subordinate employment contracts, it also calls into question the social public policy which is seupposed to guarantee the worker legal minimas from which it is possible to derogate only in a more favourable sense for the worker.
While steps have been taken in a few countries to bring platform workers into collective bargaining, The very nature of work on platforms makes it difficult to refer to legal minimas in order to determine the most favourable rules for workers. Neither working time nor working conditions are defined in such a way as to permit a plausible assessment of contractual clauses in comparison with legal and/or conventional rules.
The social public policy is therefore redirected in another direction, that which consists of balancing job security and worker autonomy, and finally, thinking about new legal minimas in the context of digital work.

Essential bibliography

Z. Yacoub (2023), Quelle négociation collectives pour les travailleurs des plateformes, Professonalità Studi, n. 1. (84-101). https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/77824/mod_resource/content/3/PS_2023_1.pdf

J. Vargas-Hernandez, M. R Reza Noruzi, F. Irani HA. Nezhad (2011), What is Policy, Social Policy and Social Policy changing (284-291), International Journal of Business and Social Science, vol 2, n. 10. https://www.researchgate.net/publication/281501545_What_is_Policy_Social_Policy_and_Social_Policy_Changing

J.M Mirando Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (2022), Contrattazione colletiva e gig economy, Giappichelli.

Z. Yacoub (2021), Le travail à l'ère de l'économie des plateformes, quels enjeux quelles réformes, In: Globalizacion y Digitalizacion del Mercado de Trabajo, Thomson Reuters Aranzadi. (307-332).

C. Train (2021), L'impératif de protection du travailleur mondialisé, In: Globalizacion y Digitalizacion del Mercado de Trabajo, Thomson Reuters Aranzadi. (127-144).

Keywords

Public social policy, collective bargaining, labour law, job security, digital work.

ADAPT University Press

ADAPT University Press è la casa editrice di ADAPT, specializzata nella pubblicazione di studi e ricerche scientifiche nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali. Fin dalla sua fondazione nel 2012, ha operato al di fuori dei tradizionali schemi del mercato dell'editoria, con l'obiettivo di proporsi come piattaforma di aggregazione e condivisione del sapere scientifico ad ampio raggio, rendendo disponibili in formato digitale *open access* la maggior parte delle proprie pubblicazioni, e contribuendo, con quelle a pagamento, a finanziare borse di studio per giovani ricercatrici e ricercatori appassionati di diritto del lavoro e relazioni industriali. Grazie alla collaborazione fra ricercatrici e ricercatori ADAPT e professionisti a livello nazionale e internazionale, ADAPT University Press contribuisce costantemente ad arricchire il dibattito sui temi del lavoro e delle relazioni industriali su più livelli: attraverso riviste e monografie di carattere scientifico, rapporti periodici sulla contrattazione collettiva e sul welfare aziendale, *e-book* e *working paper*, guide pratiche per professionisti e manualistica accademica. Le attività di ADAPT University Press sono interamente volte a favorire l'innovazione nel dibattito pubblico e accademico sul tema del lavoro e la partecipazione e il dialogo fra accademici, professionisti e operatori, integrando continuamente la teoria con la pratica.
Per richiedere informazioni a proposito dei servizi offerti, e dei relativi costi, è possibile scrivere a aup@adapt.it.

ADAPT University Press is the publishing house of ADAPT, specialising in the publication of academic research in labour law and industrial relations. Since its establishment in 2012, it has operated outside the traditional publishing market frameworks, with the aim of serving as a platform for the sharing of academic knowledge on a broad scale.
Most of its publications are made available in open-access digital format, while the proceeds from paid publications help fund scholarships for young researchers with a passion for labour law and industrial relations.
Thanks to collaboration between ADAPT researchers and professionals at both national and international levels, ADAPT University Press continues to enrich the debate on labour and industrial relations through various means: academic journals and monographs, regular reports on collective bargaining and corporate welfare, e-Books and working papers, practical guides for professionals, and textbooks.
All activities of ADAPT University Press are fully dedicated to fostering innovation in both public and academic debates on labour, promoting participation and dialogue among academics, professionals, and practitioners, while integrating theory with practice.
For further information about the services offered and their associated costs, please contact: aup@adapt.it.

ADAPT University Press es la editorial de ADAPT, especializada en la publicación de estudios e investigaciones científicas en el ámbito del derecho del trabajo y de las relaciones industriales. Desde su fundación en 2012, ha operado fuera de los esquemas tradicionales del mercado editorial, con el objetivo de consolidarse como una plataforma de agregación y difusión del conocimiento científico de amplio alcance, poniendo a disposición en formato digital de acceso abierto la mayor parte de sus publicaciones y destinando las de pago a financiar becas para jóvenes investigadoras e investigadores interesados en el derecho del trabajo y las relaciones industriales. Gracias a la colaboración entre investigadoras e investigadores de ADAPT y profesionales a nivel nacional e internacional, ADAPT University Press contribuye de manera constante a enriquecer el debate sobre los temas del trabajo y de las relaciones laborales en diferentes niveles: a través de revistas y monografías de carácter científico, informes periódicos sobre negociación colectiva y bienestar empresarial, *e-books* y *working papers*, guías prácticas para profesionales y manuales académicos. Las actividades de ADAPT University Press están íntegramente orientadas a favorecer la innovación en el debate público y académico sobre el trabajo, así como la participación y el diálogo entre académicos, profesionales y operadores, integrando de manera continua la teoría con la práctica.
Para solicitar información sobre los servicios ofrecidos y los costos correspondientes, es posible escribir a aup@adapt.it.